

DMT-DVAL-OF-147-2018

4 de mayo de 2018

Licenciado
Alfredo Hasbum Camacho
Ministro de Trabajo y Seguridad Social
Su Despacho

Estimado señor:

En cumplimiento a lo estipulado en el artículo 12, inciso e) de la Ley No. 8292, “Ley General de Control Interno”, sírvase encontrar adjunto mi **Informe Final de Gestión** como **Viceministra de Trabajo del Área Laboral**, en el período que abarca desde el 20 de diciembre de 2016 hasta el 08 de mayo de 2018.

No omito manifestarle que me encuentro a su entera disposición para aclarar cualquier inquietud relacionada con esta información.

Cordialmente,

Nancy Marín Espinoza
VICEMINISTRA DE TRABAJO, ÁREA LABORAL

Cc. Lic. Geovanny Díaz Jiménez, Jefe Oficina de Prensa, MTSS
MBA. Ingrid Obando Campos, Jefe a.i. Gestión del Capital Humano, MTSS
Expediente Personal

Presentación

Conforme lo establece la Ley No. 8292, denominada “Ley General de Control Interno” en su artículo 12, inciso e); es responsabilidad de los Jerarcas y sus titulares subordinados en el sistema de control interno, presentar un informe de fin de gestión y realizar la entrega formal del ente o el órgano a su sucesor, de acuerdo con las directrices emitidas por la Contraloría General de la República y por los entes y órganos competentes de la administración activa.

En concordancia con lo anterior, el presente documento tiene como finalidad exponer las diferentes acciones implementadas desde el Viceministerio de Trabajo del Área Laboral, enfocadas hacia los tres pilares de la administración Solís Rivera (2014-2018), los cuales son; el combate contra la pobreza extrema y la desigualdad, el impulso del crecimiento económico y el empleo y, por último, el compromiso de las diferentes Instituciones por crear un Estado transparente y eficiente.

Así las cosas, a continuación, se enumeran los principales temas en los que se dieron mayores avances en las dependencias que forman parte del Viceministerio del área Laboral, durante el período comprendido entre diciembre de 2016 y mayo de 2018:

1. Implementación de la Ley 9343 Reforma Procesal Laboral
2. Plan de Trabajo Decente
3. Reducción de la Conflictividad Laboral
4. Inspección Laboral con enfoque en género
5. Simplificación de trámites.
6. Problemática en la provincia de Limón
7. Viajes al exterior (Representación Ministerial)
8. Participación en Juntas Directivas y Órganos Colegiados

Contenido

1. Implementación de la Ley 9343 Reforma Procesal Laboral

La Ley 9343 Reforma Procesal Laboral fue publicada en el Alcance N.º 6, en La Gaceta N.º 16 del 25 de enero del 2016; modifica la denominación del título sexto, los artículos 371 a 374, y del 377 al 395 y, reforma los títulos del séptimo al undécimo de la Ley N.º 2, Código de Trabajo del 27 de agosto de 1943, con un rige en julio de 2017.

La citada Ley conlleva modificaciones al proceso laboral y al derecho colectivo contenido en el Código de Trabajo, lo que implicó que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social requiriese contar con más recurso humano e infraestructura adecuada a fin de poder atender las obligaciones que la reforma le confiere. Esto conllevó temas importantes a tratar como lo fue la capacitación de nuestros funcionarios en las nuevas competencias brindadas por la ley, creación de reglamentos, reestructuración del Ministerio, traslados físicos, búsqueda de edificios, compras de material, suministros, alquiler de computadoras, modificaciones a la plataforma tecnológica, comunicación, entre otras tareas que se desarrollaron a lo largo del año 2017.

1.1 Justificación de plazas ante la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda.

Una vez publicada esta Ley, el Ministerio de Trabajo se dio a la tarea de realizar los trámites necesarios, a fin de suplir a las diferentes dependencias afectadas por esta normativa, con plazas (recurso humano) calificadas, para hacerle frente a las nuevas competencias que debieron asumir las Direcciones de Asuntos Laborales, Inspección de Trabajo y Dirección General Administrativa y Financiera.

Para ello, en su momento el Ministro de Trabajo Carlos Alvarado en conjunto con las direcciones, realizó la justificación de estas plazas ante Ministerio de Hacienda que sustenta el presupuesto y la reorganización de las funciones del MTSS, donde inicialmente se solicitaron 420 plazas, de las cuales 108 fueron aprobadas por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria de ese Ministerio.

1.2 Reestructuración de la Dirección de Asuntos Laborales

Teniendo claridad sobre las nuevas funciones que le corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la manera en que van a ser atendidas, la Dirección de Asuntos Laborales luego de un diagnóstico sobre la atención al usuario solicita la apertura de un proceso de reestructuración parcial en su conformación para el cumplimiento eficiente de sus funciones.

Por lo que, en coordinación con la Dirección General de Planificación del Trabajo se emite un Informe de Reestructuración de la Dirección de Asuntos Laborales, a fin de solicitar al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) su autorización para llevar a cabo la misma.

Finalmente, mediante oficio DM-243-2017, el Ministerio de Planificación de Nacional y Política Económica autorizó la reorganización de esta Dirección, con la creación de ocho (8) Unidades Regionales de Resolución Alterna de Conflictos.

1.3 Reclutamiento y Selección de Personal

Tras negociaciones con la Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (AFUMITRA), el pasado 01 de febrero de 2017, se firmó entre esa Asociación y la Administración Superior de este Ministerio, el documento denominado “Acuerdo Bipartito para el Reclutamiento y Nombramiento de las nuevas 108 plazas correspondientes a la Reforma Procesal Laboral en el MTSS”.

En el citado Acuerdo se fomenta y promueve la carrera administrativa de los funcionarios y funcionarias del Ministerio, para lo cual se creó la Comisión de Selección y Nombramiento, misma que está integrada por el Ministro o su Representante, la Viceministra de Asuntos Laborales (quien coordina) o su representante, y un Representante de la Dirección de Asuntos Jurídicos.

La principal competencia de esta Comisión es la selección de las personas funcionarias que ocuparán los nuevos cargos de la Reforma Procesal Laboral y comunicar a Gestión de Capital Humano para que realice el procedimiento de reubicación o nombramiento interino, según sea el caso, de la persona funcionaria seleccionada.

Asimismo, esta Comisión se encargó de realizar el proceso de entrevistas para los cargos restantes, de los cuales, los puestos administrativos fueron ocupados por personas externas, quienes incluyeron su currículum mediante la oferta de servicios publicada en el sitio web oficial del Ministerio y los puestos de inspección laboral, asesoría legal, conciliación y arbitraje, seleccionados del registro de elegibles de la base de datos del Poder Judicial de Costa Rica.

1.4 Infraestructura

El tema de Infraestructura ha sido uno de los mayores retos de la presente administración, la entrada en vigencia de la Ley N° 9343 Reforma Procesal Laboral conlleva modificaciones al proceso laboral y derecho colectivo contenido en el código de trabajo, lo que implica que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social requiere contar no solo con más recurso humano, si no que viene inmerso una infraestructura adecuada a fin de poder atender las obligaciones que la citada ley le confiere.

Dado lo anterior se ha realizado un trabajo exhaustivo por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para contar con los recursos necesarios para la atención de las nuevas funciones que el código procesal laboral nos asigna. Estas nuevas funciones, implican, entre otras cosas contar con el espacio físico adecuado acorde a los requerimientos mínimos de espacio disponible para cada uno de los puestos, salas de arbitraje con medidas mínimas para la realización de juicios laborales entre las partes; sumado a ello, el tener nuevas funciones incrementa la cantidad de usuarios que debe atender la institución; por lo cual el espacio físico e infraestructura se vuelve un tema fundamental para el logro de objetivos y cumplimiento de la nueva ley.

Sumado a esta necesidad conferida por ley, se trata de minimizar los gastos de alquiler dado el artículo 04 del Decreto Ejecutivo N° 40540-H de presidencia sobre contención del gasto público. Esto convierte la búsqueda de espacio físico para cumplir con las obligaciones de ley en un gran reto, que se ha administrado de la siguiente manera.

Se crea una Comisión de Infraestructura que se ha encargado de visitar los diferentes sitios en búsqueda de edificios que cumplan con las características necesarias para que el MTSS brinde los servicios nuevos y actuales a la ciudadanía. Esta comisión está liderada por el despacho del Oficial Mayor y Director General Administrativo donde participa Servicios Generales, Proveeduría, Salud Ocupacional e Informática. La comisión se encarga de revisar y buscar potenciales oferentes en las diferentes zonas donde se necesita mejorar la infraestructura del MTSS.

En razón a ello ya se tiene finalizado la búsqueda, selección y el traslado de las Oficinas de Heredia, Limón, Pérez Zeledón, San José (DAL) y Liberia las cuáles cuentan con nuevos edificios para atender al público, acorde a los requerimientos mínimos para cumplir con lo estipulado en la Ley.

Quedan en proceso las contrataciones correspondientes a Puntarenas, Cartago y Alajuela. En el caso de Alajuela ya se cuenta con el lugar definido, así como el avalúo por parte de Hacienda, quedando pendiente modificaciones que tuviera que realizar

el arrendante dado las recomendaciones de la comisión, así como posterior traslado de los funcionarios y equipos. Por otra parte, en el caso de Puntarenas se logra ubicar edificio para albergar las nuevas oficinas, el jefe regional de la zona presenta al arrendante sobre recomendaciones realizadas por parte de la comisión, en espera de la oferta para proceder a solicitar el avalúo al Ministerio de Hacienda. En el caso de Cartago, la comisión ya realizó las visitas a la zona, queda pendiente el informe para revisar los lugares potenciales para albergar las oficinas de la región acorde a las condiciones requeridas.

También, algunas otras oficinas se valora el traslado para brindar mejores condiciones en infraestructura dada la necesidad por temas de ubicación, atención al usuario, condiciones estructurales, entre otras; como lo son Quepos, La Fortuna, Cañas, Nicoya, Santa Cruz, Upala y Ciudad Quesada; las cuáles deben ser tomadas en cuenta para un posible traslado por parte de las nuevas autoridades.

1.5 Capacitación sobre Reforma Procesal Laboral a funcionarios y funcionarias del Ministerio y diversos sectores del país

Un factor fundamental para la implementación de esta Reforma fue capacitar a funcionarios y funcionarias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre sus nuevas competencias y su quehacer para el aseguramiento y protección de los derechos de la clase trabajadora.

En ese sentido, en coordinación con la Organización Internacional del Trabajo, la Escuela Judicial del Poder Judicial y el Patronato Nacional de la Infancia, junto con las Direcciones de Asuntos Laborales, Inspección Laboral y Asuntos Jurídicos se llevaron a cabo diferentes sesiones de capacitación para nuestro funcionarios y funcionarias.

Paralelamente, con el apoyo de dependencias internas, se desarrollaron Charlas informativas dirigidas a los sectores público, empresarial y sindical, en las mismas se contó con la participación de 869 personas, según se detalla en el siguiente cuadro:

| Sector | Cantidad de participantes |
|---------------------------|----------------------------------|
| Instituciones Públicas | 400 personas |
| Empresas Privadas | 441 personas |
| Organizaciones Sindicales | 28 personas |

1.6 Reglamentos

En el marco de la implementación de la Ley 9343, este Ministerio se dio a la tarea de crear cuatro proyectos de normativa, que sirvan de instructivo para desarrollar las nuevas funciones que esta Reforma le confiere a este Ministerio.

Dentro de esta, se encuentran los reglamentos denominados: “Reglamento para la determinación de la membresía sindical para la Negociación Colectiva, Decreto 40745 MTSS emitido el trece de noviembre del 2017. “, en el que se pretende dar fiel cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 56, 344, 696 y 699 del Código de Trabajo, dentro de la agilización y simplificación de trámites, respecto a los requisitos que deben cumplir las organizaciones sociales sindicales, las instituciones y las empresas para efectos de la realización del estudio de membresía sindical, el “Reglamento para la Solución de conflictos Jurídicos Laborales”, Decreto 40875 MTSS-JP, emitido el 30 de noviembre del 2017, y que tiene como finalidad regular el procedimiento arbitral que administrarán los Centros RAC del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como el “Reglamento de Votación para verificar el apoyo de los trabajadores a la huelga” Decreto 40749-MTSS, emitido el 24 de noviembre del 2017, y el “Reglamento de Procedimientos Legales de la Dirección Nacional de Inspección” mismo que se encuentra en proceso de revisión para su futura formalización y emisión del decreto, este reglamento se crea con la intención de cumplir con las nuevas competencias que, con la Reforma Procesal Laboral, la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo debe asumir.

Esta reglamentación fue sometida a consulta pública en nuestro sitio web y además se trabajó en conjunto con el sector empresarial y organizaciones sindicales, con el objetivo de valorar distintos puntos de vista y así elaborar las versiones finales de la misma.

1.7 Sistemas de Información

El Ministerio de Trabajo ha tenido un gran reto para actualizar sus sistemas de información acorde a las nuevas necesidades y responsabilidades que se tiene con la entrada en vigencia de la Ley N^o 9343 “Reforma Procesal Laboral”. Esta Ley ha tenido un gran impacto en la Dirección Nacional de Inspección y la Dirección de Asuntos Laborales, lo que conlleva a mejoras en sus sistemas para atender las nuevas funciones, ser más ágiles e ir a la vanguardia en tecnologías con el fin de brindar el servicio que el usuario demanda, esta situación lleva a que los sistemas actuales File Master y SILAC utilizados por la Direcciones de Asuntos Laborales e Inspección laboral correspondientemente sufran cambios acorde a los nuevos requerimientos y nuevas competencias.

En este sentido se trabaja en conjunto con el Departamento de Tecnologías de Información para hacer frente a este nuevo reto, luego de una serie de reuniones donde se especifica las necesidades en tecnologías de información, la situación actual de cada dirección, el costo a pagar a los proveedores por el mantenimiento actual del sistema, entre otras valoraciones, la Unidad de Sistemas de Información recomienda la puesta en marcha de un desarrollo interno a la medida que pueda satisfacer las necesidades funcionales de las respectivas áreas involucradas en la Reforma Procesal Laboral. En este escenario tendremos que el código fuente sería propiedad del Ministerio de Trabajo, así como el conocimiento, mantenimiento y mejoras pueden ser controlados a lo interno.

Para hacer realidad lo mencionado, se procede a dar visto bueno para proyecto de desarrollo in house, en este se sigue una metodología de proyectos del PMI teniendo avanzando los anteproyectos para cada dirección que implica el desarrollo de módulos específicos, así como fechas estimadas de entrega de avances, actores del proyecto, descripción, entre otros puntos que se encuentran en los documentos DGAF-DTIC-PY-1-2017 y DGAF-DTIC-PY-1-2018 que administra el Departamento de Tecnologías de Información.

Entre los módulos a desarrollar se encuentra la siguiente tabla para cada dirección:

| Dirección Nacional de Inspección | |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Sistema de Administración de casos de la Inspección de Trabajo (SACIT) | |
| Nº | Módulos del Sistema SACIT |
| 1 | Gestión en línea - trabajadores (web) |
| 2 | Denuncias y gestiones (web) |
| 3 | Casos inspectivos y gestiones (web) |
| 4 | Gestión en línea - patronos (web) |
| 5 | Acciones laborales diarias (web) |
| 6 | Índice de desempeño laboral (Inspección y Asesoría Legal) - (web) |
| 7 | Reportes de Gestión de Inteligencia de negocios (web) |
| 8 | Programación y Planificación de Visitas (Incluye Georeferencia) (web) |
| 9 | Administración y Gestión de Tareas (Virtual) (web) |
| 10 | Administración y personalización del Sistema (web) |
| 11 | Funcionalidad OFF-LINE para inspección (para laptop con Ambiente Windows) |
| 12 | Funcionalidad OFF-LINE para inspectores (para equipo móvil con Android) |

| Dirección de Asuntos Laborales | |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Sistema de Gestión de Asesoría y Resolución Alterna de Conflictos | |
| Nº | Módulos del Sistema |
| 1 | Módulo para Automatización de Citas |
| 2 | Módulo Conciliación |
| 3 | Módulo Arbitraje |
| 4 | Módulo para atención de consultas diarias de usuarios externos |
| 5 | RPL - Módulo para gestión de inteligencia de negocios |
| 6 | Funcionalidad OFF-Line para atención de consultas y casos (módulo básico) |

Adicional a ello, es importante indicar que, como parte de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, se ha dado el ingreso de nuevo personal, y se tienen nuevas oficinas a nivel nacional que están equipadas con tecnología para que cada uno de los funcionarios pueda llevar a cabo sus funciones de manera ágil y segura considerando internet, computadoras, firma digital, licencias, servidores para soporte de datos, impresoras, entre otros.

2. Trabajo Decente

El plan de trabajo decente trata de priorizar entre una gama muy amplia de normas de trabajo, en aquellas cuyo cumplimiento es indispensable para que el trabajo pueda catalogarse como digno. Dando énfasis en el trabajo decente, sin abandonar la tutela del resto de derechos laborales.

Los ejes principales en los que se enfoca el Plan son: Remuneraciones, Equidad de Género y no Discriminación, Seguridad Social, Erradicación del Trabajo Infantil, Jornadas y Descansos, Fueros Especiales y Salud Ocupacional.

Estos ejes deberán de ser analizados a través del conjunto de Convenios Internacionales definidos por la Organización Internacional del Trabajo como derechos fundamentales y los correspondientes dentro de la legislación nacional. Como un elemento fundamental y prioritario dentro de lo que son los derechos fundamentales como eje de la focalización, destaca el objetivo de alcanzar la transversalidad en los temas de equidad de género en la inspección a establecimientos de trabajo y el de contribuir a mitigar la informalización en el trabajo.

El objetivo general del Plan es elevar la cobertura de las personas trabajadoras tuteladas por la Inspección de Trabajo respecto al cumplimiento de sus Derechos Fundamentales, con el fin de contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en general y a combatir la informalización del empleo asalariado en particular.

Dentro de los objetivos específicos están: orientar las inspecciones hacia los sectores de actividad económica identificados en las regiones con mayor vulnerabilidad. Fortalecer la cobertura inspectiva tomando en cuenta la estructura empresarial de cada región. Ampliar la focalización hasta los siete ejes del Programa de Trabajo Decente, distribuyéndolos por los meses del año según el criterio de las Regiones. Formalizar que el 50% de la Evaluación de Desempeño de Inspectores sea con base en Índice Desempeño Laboral.

3. Inspección con enfoque en género

El contexto internacional de globalización, las nuevas formas de contratación laboral, los avances tecnológicos y la flexibilización laboral, llevan a la Inspección de Trabajo a enfrentar nuevos retos y exigencias en sus formas de trabajo, y a la implementación de metodologías de trabajo novedosas, como la Focalización Inspectiva, la cual se concentra de manera precisa, ágil en el tutelaje de determinados derechos, sectores y territorios reconocidos como de mayor vulnerabilidad laboral.

El Programa de Trabajo Decente, elaborado por la Inspección de Trabajo en el año 2016, prioriza entre una gama muy amplia de normas de trabajo, en aquellas cuyo cumplimiento es indispensable para que el trabajo pueda catalogarse como digno, siendo una de ellas, la Igualdad de Género en el ámbito laboral.

En ese contexto y cumpliendo con lo que establece la CEDAW y los Convenios 100 y 111 de la OIT, la Inspección de Trabajo, con la Unidad de Género del MTSS y el Instituto Nacional de las Mujeres -INAMU, desarrollan una alianza estratégica e impulsan las visitas inspectivas con enfoque de género, con el objetivo de identificar, prevenir y fiscalizar tratos diferenciados entre hombres y mujeres en la relación laboral, tales como: La desigualdad en la remuneración, en la selección y contratación del personal, en las capacitaciones, promociones y ascensos, el hostigamiento sexual y el acoso laboral, entre otros.

Siendo dicha labor tan compleja, la cual requiere de conocimiento, sensibilidad, acuciosidad y habilidad para detectar dichas discriminaciones, es por lo que se llevó a cabo todo un proceso de preparación, se desarrollaron talleres de análisis regionales, conversatorios, reuniones de coordinación y consultorías, sobre la temática de género.

Como principales resultados se obtuvo:

- Funcionarios de inspección sensibilizados, capacitados y aplicando procesos inspectivos con enfoque de género.
- Se mejoraron procedimientos y se elaboraron instrumentos de trabajo para el tutelaje de los derechos de las mujeres trabajadoras, tales como la Guía de Entrevista en Materia de Discriminación.
- Se amplió el Catálogo de Infracciones de la Inspección, en el cual se incluyeron las infracciones relacionadas con la discriminación por razón de género. Todo ello con el aporte de las personas inspectoras, asesoras legales y de gestión.
- Se han elaborado afiches relacionados con esta materia y se encuentra en proceso la edición de otros materiales impresos, que sirven de apoyo al proceso.

- En el período (2016-2017) se han realizado 824 visitas inspectivas con enfoque de género a nivel nacional en las cuales se tutelaron los derechos a 6.477 personas trabajadoras, 4.620 hombres y 1.857 mujeres.
- Se han identificado nuevas infracciones relacionadas con este tipo de discriminación, tal y como se observa en el siguiente cuadro:

| COSTA RICA, MTSS: Infracciones de discriminación de género, detectadas por la Inspección de Trabajo, durante el año 2017. | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Infracción | Casos con la Infracción |
| Discriminación por género, por edad u otra | 42 |
| Hostigamiento sexual (no existe procedimiento o no se divulga) | 803 |
| Trabajadora Embarazada (Despido ilegal) | 259 |
| Trabajadora embarazada (restricción de derechos) | 143 |
| Discriminación en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, nombramiento e inducción) género | 11 |
| Prácticas discriminatorias para seguir con el rol de jefes de hogar | 1 |
| Discriminación por oportunidades (capacitación, becas, permisos, giras, participación en la toma de decisiones, entre otras). | 3 |
| Discriminación entrega de incentivos | 3 |
| Diferencias salariales (Brecha salarial) | 5 |
| Ausencia de local para lactancia | 3 |
| Inseguridad física en el acceso a los servicios sanitarios (servicios sanitarios en lugares inseguros, distantes, falta de iluminación, falta de privacidad, entre otras) | 4 |
| Ausencia de servicios sanitarios diferenciados para hombres y mujeres | 5 |
| Modificación en las condiciones de trabajo (Restricción de derechos) "Ius variandi abusivo por género" | 7 |
| Condiciones de trabajo en perjuicio de la persona trabajadora por género | 1 |
| Condiciones de trabajo medio ambiente y espacio físico, entre otras) diferenciadas en perjuicio de la protección integral de la salud de las mujeres. | 1 |
| Falta de adecuación de las condiciones de trabajo para protección de la salud de la persona trabajadora (Dictamen médico) | 3 |
| Restricción para asistir a las gestiones médicas | 1 |
| Discriminación por género (uso de lenguaje circulares, comunicados escritos) | 1 |

Fuente: Dirección Nacional de Inspección de Trabajo

Es por todo lo anterior, que el trabajo realizado en este campo, contribuye de una manera muy significativa, a la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras del país.

4. Reducción de Conflictividad Laboral

La Dirección de Asuntos Laborales a mi cargo se destaca por su labor en las conciliaciones laborales y en el diálogo social y su aporte a la paz laboral. En la administración Solís Rivera la misma se vio muy fortalecida por la entrada de 40 nuevas plazas, salas de arbitraje y conciliación y dos nuevos reglamentos que garantizan la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral.

Esto representó en el 2017 transacciones por encima de los 11 mil millones de colones que fueron pagados por los patronos a las personas trabajadoras sin necesidad de acudir a los tribunales de trabajo, en un total de 6,544 audiencias de conciliación.

COSTA RICA, MTSS: Audiencias de conciliación individual atendidas

| Resultado | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | ENERO-ABRIL 2018 |
|----------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------------------|
| TOTAL | 12 495 | 11 712 | 13 341 | 13 021 | 5 224 |
| Audiencias no realizadas ^{1/} | 6 625 | 6 300 | 6 320 | 6 477 | 2 452 |
| Audiencias realizadas | 5 870 | 5 412 | 7 021 | 6 544 | 2 772 |
| Con acuerdo | 4 131 | 3 734 | 5 539 | 5 154 | 2 144 |
| Sin acuerdo | 1 739 | 1 678 | 1 482 | 1 390 | 628 |

COSTA RICA, MTSS: Montos transados en reclamos laborales, 2014-2017 (En millones de colones)

| Año | Monto transado (Millones de colones) |
|---------------------------|---------------------------------------------|
| 2014 | 4 919,2 |
| 2015 | 7 034,0 |
| 2016 | 9 116,9 |
| 2017 | 11 836,7 |
| ENERO - ABRIL 2018 | 2 229,7 |

Las conciliaciones laborales, en las que ha intervenido el Despacho directamente, tienen como objetivo mejorar la eficacia en la prevención y resolución de conflictos a través del dialogo social y así evitar que las representaciones acudan a la vía jurisdiccional a dilatar el conflicto. Así es como basados en el consenso de las partes y apoyados por la intervención del Ministerio como buen componedor, se exponen de manera sucinta las conciliaciones llevadas a cabo.

1. Bancrédito- UNECA: Referente al tema del cierre del Banco, y de la solicitud del sindicato al Poder Ejecutivo para conformar una mesa tripartita de diálogo.
2. UNATEPROT- MOPT: Las partes refrendan los acuerdos respecto al proceso de pago de horas extras de los oficiales de tránsito.
3. Ingenio Taboga- SINTRAICA. Se llevó a cabo la conciliación respecto a los trabajadores de zafra y su liquidación correspondiente. Casos de acoso laboral y de reconocimiento del día de descanso.
4. INPROTSA-SITRAPEM. Acuerdo sobre afiliación y desafiliación sindical.
5. SITRAP-GRUPO ACÓN: Pago total de liquidación laboral a trabajadores.
6. SITRAMPRECORI: Con este sindicato se han realizado varias conciliaciones con JAPDEVA referente al ingreso de representantes sindicales a los muelles, con ANFO, respecto a derechos laborales y licencias sindicales.
7. SITRACOME- MEP. Respecto a las jornadas de las personas trabajadoras de los comedores escolares.
8. SINDEU. Se evacuan varias consultas del sindicato respecto a la negociación de la Convención Colectiva, se coordina la participación del MTSS.
9. Municipalidad de Grecia y Sindicato. Acuerdo en el pago de horas extra y el proceso de selección de personal.
10. ANEP-Ministerio de Cultura. Ambas partes solicitan intervención del MTSS para el proceso de negociación de Convención Colectiva.
11. JAPDEVA. Ha solicitado la intervención del MTSS para iniciar diálogo con los sindicatos de las estibas, para cooperación con la ARESEP respecto al tema de las tarifas de las estibas y también sobre el tema de la apertura de APM Terminals en la provincia de Limón.
12. INVU-UNEINVU: Acuerdo sobre reinstalación de trabajador de fuero especial.
13. INCOPECA- ANEP. Acuerdo sobre reinstalación de trabajador de fuero especial.
14. ICE-SINDICATOS. Acuerdo referente al sistema de pago de salarios.
15. COSIBACR-INPROTSA-CHIQUITA-ANANAS. Acuerdos sobre la libertad sindical y reconocimiento del sindicato.
16. CMTIC- MINISTERIO DE HACIENDA- CCSS. Acuerdos referentes a licencias sindicales y permisos sindicales.
17. BANCO POPULAR-SIBAMPO. Reuniones con ambas partes en aras de la homologación de la Convención Colectiva.
18. Municipalidad de Palmares- SITRAMPA. Acuerdo sobre inicio de una posible negociación de Convención Colectiva.
19. Ministerio de Justicia y Paz. Asesoramiento sobre el proceso de Convención Colectiva con los sindicatos.

20. INS-Sindicato de Bomberos. Consulta conjunta para impulsar homologación de Convención Colectiva.
21. CNP-SINDICATO. Consulta sobre Convención Colectiva y propuesta de cesantía.
22. Cable Visión- ASDEICE. Consulta sobre proceso de negociación de Convención Colectiva.
23. BANCO NACIONAL. Intervención del MTSS a solicitud de las partes en negociación de convención colectiva.
24. Municipalidad de Nicoya- Sindicato. Conflicto por acoso laboral.
25. ANEP-DEL MONTE- CHIQUITA- BANANERA SARAPIQUÍ. Reconocimiento de sindicato en la empresas.
26. ANEP-Ministerio de Turismo. Caso de acoso laboral.
27. ANEP-Ministerio e Seguridad. Conciliación sobre jornadas del cuerpo policial.
28. ANEP-Poder Judicial. Conciliación sobre la definición de los puestos de funcionarios de cárceles.
29. ANEP-ALUNASA. Conciliación para reconocer a la organización sindical y para coordinar el proceso de solicitud de suspensión de labores presentado por la empresa en la sede del MTSS Puntarenas.
30. ANEP- A y A. Conciliación sobre licencias sindicales.

5. Simplificación de trámites

Se firmaron convenios tanto con el Instituto Nacional de Seguros, como con el Registro de la Propiedad para que tanto la Dirección Nacional de Inspección, como la Dirección de Asuntos Laborales cuenten con acceso directo a la información de las pólizas de Riesgos del Trabajo, así como los registros de bienes muebles e inmuebles.

6. Problemática laboral en la provincia de Limón

Con la entrada en operaciones de la Terminal de Contenedores en Moín, se dio una gran preocupación de diferentes sectores por la posibilidad de pérdida de empleos en Limón. Ante esta situación fue necesario entablar un diálogo social con las diversas representaciones sindicales de las empresas de estibas de la zona, así como con FENTRAG y otros diferentes actores. Desde este Despacho se trabajó de cerca con JAPDEVA y ARESEP para tener claridad de la estructura de las cuadrillas que debían tener las empresas de estiba con el afán de garantizar los derechos laborales. Además, se le solicitó a JAPDEVA que brindara la información remitida a la institución por las empresas de estiba para garantizar que contaran con el recurso presupuestario para eventualmente pagar los extremos laborales de las personas trabajadoras.

Se colaboró con la Dirección Nacional de Empleo y el Despacho del Ministro para que se levantarán los perfiles ocupacionales de la población que eventualmente podría quedar desempleada ante la entrada en operaciones de la TCM.

7. Representaciones ministeriales en reuniones en el exterior

7.1 Reunión Ordinaria del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, Guatemala, 15 y 16 de febrero de 2017

a) Presentación sobre buenas prácticas en erradicación de trabajo infantil:

La señora Viceministra Nancy Marín, con el apoyo de la Especialista en trabajo infantil de la Oficina Subregional de la OIT, Noor Denkers y de Esmirna Sánchez, Jefe de la OATIA- MTSS la Jefe de la Oficina de Atención y Erradicación del trabajo infantil y Protección a la persona adolescente trabajadora (OATIA), preparó una presentación y expuso la situación general de la Subregión en materia de trabajo infantil. Resaltó la magnitud de la situación, con datos estadísticos, sus características y los avances institucionales. Asimismo, apuntó una alerta sobre un estancamiento en la reducción del trabajo infantil en la subregión. Para el caso de Costa Rica, sobresalió las alianzas estratégicas entre los países, específicamente alrededor de los avances en la implementación de los Acuerdos suscritos en junio del año anterior, con los Ministerios de Trabajo de El Salvador y Guatemala, que refieren en lo principal a intercambios de información, así como de buenas prácticas y asesoramiento.

b) Firma de la Declaración de La Antigua, 15 de febrero de 2017:

Principales acuerdos previstos en la Declaración suscrita entre las señoras y señores Ministras y Ministros:

a) Aprobar la reforma del Reglamento del Consejo, que en lo principal modifica la denominación del Consejo, para que en lo sucesivo se incluya Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo, además sobre la vigencia de la Presidencia Protempore, para que en lugar de un año se amplié a dos años y por último para que el mecanismo de elección de ese puesto sea por consenso y en caso de no lograrlo, se seguirá el orden alfabético;

b) Acoger el informe de avance de acción regional y priorizar las siguientes acciones:

b.1.- Realizar un foro regional sobre migraciones laborales, preferiblemente en fecha previa a la reunión regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre este mismo tema, prevista para noviembre del presente año;

b.2.- Elaborar, con el apoyo de la Oficina de la OIT en San José y el Sistema de Información y Análisis Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC/OIT), el informe “Panorama Laboral para Centroamérica y República Dominicana”;

b.3.- Publicar informe del Consejo sobre la implementación del Plan de Acción Regional 2016-2017;

b.4.- Concluir el proceso de desarrollo de la plataforma virtual del Consejo; gestionar la participación de autoridades de los Ministerios de Economía, Educación e Institutos de Formación Profesional, en una próxima reunión del Consejo, para debatir sobre una Estrategia Regional de Empleo y Desarrollo Productivo y su impacto al tránsito hacia la formalización;

c)- Acoger la propuesta del Ministro de Trabajo de Panamá de llevar a cabo una Reunión de Ministros y Ministras de Trabajo en el marco de la Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 2017 para tratar temas de la Subregión;

d)- Reafirmar compromiso con la prevención y combate violencia de género en el lugar de trabajo y apoyar el proceso de elaboración de nuevos instrumentos de la OIT;

e)- Acuerdan de manera unánime que la próxima presidenta Protempore será ejercida por la Ministra de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, Sra. Sandra Edibel Guevara.

II.- Otros eventos en los que participó la señora Viceministra:

Lanzamiento de la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032

Se atendió invitación dirigida al Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, para participar en una sesión especial del Lanzamiento de la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 para un Crecimiento Económico incluyente y sostenible, celebrada el día 16 de febrero de 2017, en el Palacio Nacional de la Cultura.

La actividad estuvo encabezada por el señor Jimmy Morales Cabrera, presidente de la República de Guatemala y la Ministra de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, Sra. Aura Leticia Teleguario Sincal, además de la directora de la Oficina Subregional de la OIT, Sra. Carmen Moreno.

Este instrumento constituye una hoja de ruta consensuada, resultado de un proceso de mesas de trabajo, que contó con la participación de las principales organizaciones de empleadores y trabajadores, la sociedad civil, con el apoyo de la OIT.

III.- Referencia a otros puntos de Agenda de la Reunión:

La señora Viceministra participó en las sesiones previstas en la Agenda de la Reunión y tuvo la oportunidad de intercambiar experiencias.

Los temas tratados en la reunión se detallan a continuación:

A.- Presentación de Buenas Prácticas por los Ministros y Ministras de Trabajo:

Empleo Juvenil y Formación Profesional

Luis Ernesto Carles, Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá

Erradicación del Trabajo Infantil

Nancy Marín, Viceministra de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica

Proceso de Construcción participativo de la Política Nacional de Empleo Digno y articulación con los Ministerios

Aura Leticia Teleguario Ministra de Trabajo y Previsión Social de Guatemala

Diálogo Social

Alba Luz Torres, Ministra de Trabajo de Nicaragua

Inspección del Trabajo

Ramón Carranza, Subsecretario de Estado del Despacho de Trabajo y Seguridad Social de Honduras

Cumplimiento de la legislación laboral

Washington González, Viceministro de Trabajo de República Dominicana

Igualdad de Género y Oportunidades

Sandra Edibel Guevara, Ministra de Trabajo y Previsión Social de El Salvador

B.- Sesión de Implementación del Plan de Acción Regional

Presentación del Informe de Avances y Logros en la implementación del Plan de Trabajo

Propuesta de actualización del plan de trabajo del Plan de Acción Regional y movilización de recursos-

Presidencia Protempore- Diálogo abierto

C.- Retos de la Región frente a los ODS y la Alianza 8.7 en el tema prioritario de la Erradicación del Trabajo Infantil

Secretaria Técnica de la Iniciativa Regional para América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil, Noor Denkers, Especialista en trabajo infantil de la Oficina Subregional de la OIT. Diálogo abierto

7.2 106 Conferencia Internacional del Trabajo Ginebra, Suiza, de 12 al 16 de junio de 2017

A la actividad asistieron por parte del Ministerio de Trabajo la Sra. Grace Gamboa, de Asuntos Internacionales y la Vice Ministra de Trabajo, Nancy Marín Espinoza.

Tal y como se tenía previsto, la representante gubernamental, Sra. Nancy Marín, Vice Ministra de Trabajo dirigió ante la plenaria de la 106 CIT OIT, su discurso, ante presencia de los representantes tripartitos que asisten al evento. El hecho se realizó en la Sala de Asambleas del Palacio de Naciones Unidas, el día 13 de junio, en horas de la tarde. En la alocución destacó los principales avances del país en materia laboral, como la aprobación de la ley de reforma procesal laboral, los procesos de diálogo social que se desarrollan en las mesas de informalidad, fortalecimiento del régimen de invalidez, vejez y muerte, y formación dual, entre otros. Asimismo, se refirió al acceso de las mujeres al mercado laboral, al aseguramiento servidoras domésticas y al proceso de sumisión ante el plenario legislativo para la aprobación del C 156 OIT sobre responsabilidades familiares.

Se participó en la votación nominal para la adopción de la Recomendación sobre empleo y trabajo decente para La Paz y la resiliencia, 2017

La 106 CIT OIT clausuró tras dos semanas de deliberaciones dedicadas a importantes cuestiones del mundo del trabajo, que incluyó un importante resultado como lo es la adopción de la Recomendación sobre el empleo y trabajo decente para la paz y la Resiliencia, 2017 (núm. 205) que actualiza la orientación de una anterior Recomendación de la OIT adoptada en 1944, a fin de ofrecer respuestas a las situaciones de crisis contemporáneas originadas por conflictos y catástrofes.

Esta nueva norma proporciona un marco normativo único centrado en las medidas relacionadas con el mundo del trabajo para prevenir y responder a los efectos devastadores de los conflictos y los desastres en las economías y sociedades, al prestar

atención especial a los grupos vulnerables de la población, como los niños, los jóvenes, las mujeres y las personas desplazadas.

La Conferencia adoptó también una Resolución que pide al Director General de la OIT que asuma un papel protagónico en el fortalecimiento de las asociaciones a nivel internacional a fin de promover la nueva norma.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_558266.pdf

Costa Rica participó en la Votación para la aprobación del presupuesto OIT para el periodo 2018.2019 y la derogación de convenios OIT.

Durante la 106 CIT OIT se analizó el presupuesto del próximo bienio, que fue aprobado por los Estados Miembros. Asimismo, se examinó la derogación de seis convenios obsoletos y con baja ratificación (números 4, 15, 28, 41, 60, 67), que igualmente fue aprobada. Este último punto no afecta a Costa Rica, dado que ninguno de esos instrumentos ha sido aprobado ni ratificado por el país.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_558266.pdf

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_558270.pdf

Participación en la sesión especial de la Cumbre sobre el mundo del trabajo " un futuro mejor para las mujeres en el trabajo "

La delegación gubernamental tuvo la oportunidad de participar el día 15 de junio, durante la sesión especial de esta Cumbre, que contó con la presencia de oradores de alto nivel, que resaltaron las acciones que han emprendido, en su calidad de dirigentes mundiales, para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. Esas autoridades fueron las presidentas de Malta, de Mauricio y de Nepal

<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/plenary/world-of-work-summit/lang-es/index.htm>

Reuniones del grupo gubernamental de la OIT de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC)

La delegación gubernamental asistió de forma periódica durante las sesiones del Grulac. En los últimos días se conoció la postulación de países de la región interesados en ocupar puestos en distintos órganos tripartitos, para el periodo 2017.2020, además del Consejo de Administración. Esos órganos fueron: Comité de libertad sindical,

Comisión de examen de trabajo de la comisión de normas, Comité del Centro de Formación de Turín.

Reuniones paralelas:

Reunión con el director de las Américas, don José Manuel Salazar Xiriachs y la directora para Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Belice, doña Carmen Moreno.

La Sra. Viceministra intercambió reflexiones con los directores citados, sobre la asistencia técnica que el país recibe por parte de la OIT en distintos temas y les reiteró la necesidad de continuar recibiendo apoyo en materia de divulgación y formación sobre la ley reforma procesal laboral. Además, se propuso llevar a cabo una actividad regional en la que se intercambien buenas experiencias en la promoción y aplicación de reformas laborales que se encuentran en curso y las que ya se han completado, que igualmente fue recibida de buena forma. Se guarda la esperanza de darle seguimiento y se puedan llevar a cabo.

Reunión con la directora del Departamento de Normas Internacionales OIT, Sra Corinne Vargha.

Se resaltó la importancia de la aprobación de la ley de reforma procesal laboral y las acciones que se llevan a cabo por parte del MTSS y el Poder Judicial para su efectiva aplicación. Asimismo, se resaltaron las novedades y los progresos que esa nueva normativa conlleva para el cumplimiento de las obligaciones del Convenio número 98 sobre libertad sindical. La Sra Corinne y los especialistas que la acompañaron recibieron con satisfacción toda la información brindada y guardan la esperanza que los progresos anunciados sean una realidad en un futuro próximo

Reunión con la directora del Departamento de las Condiciones de trabajo y de la igualdad OIT, Sra. Manuela Tomei.

Se resaltaron los avances en materia sobre discriminación que conlleva la ley reforma procesal laboral, así como el tema del trabajo de las mujeres, las condiciones en que se desarrolla este, sobresaliendo los últimos avances en materia de aseguramiento trabajo doméstico, la mesa de informalidad, entre otros. También se prestó especial atención al tema del acoso en el lugar de trabajo y la discriminación a la población LGTBI, sobre el que en un futuro la OIT espera promover la adopción de la una norma y espera contar con el apoyo gobierno.

Reunión con la directora adjunta de Protección Social y el especialista Fabio Durán Se reflexionó sobre el tema del aseguramiento de las trabajadoras domésticas, independientes, migrantes, indígenas, además de los esfuerzos para revisar el régimen

de invalidez, vejez y muerte. La OIT alienta para que el gobierno continúe mostrando avances y queda a disposición para seguir brindando asistencia técnica.

7.3 Conferencia Internacional y Reunión Ministerial: “Hacia Sistemas de Protección Social Inclusivos en América Latina y el Caribe”, Paraguay, 16 de noviembre de 2017

El día 16 de noviembre de 2017 se realizó en Asunción, Paraguay la Conferencia Internacional Hacia Sistemas de Protección Social Inclusivos en América Latina y el Caribe y la Reunión Ministerial del Programa Regional de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para América Latina y el Caribe.

Esto se da en el marco del trabajo posterior de la OCDE a la Reunión Ministerial sobre Productividad para un crecimiento Inclusivo que se organizó en Santiago de Chile en diciembre de 2016. Esta segunda Reunión Ministerial reunió a ministros y servidores públicos de alto rango en las áreas de protección social, planeación, finanzas y presupuesto, para discutir el carácter inclusivo de los sistemas de protección social en la región.

A continuación, se detallan las principales actividades y resultados de las reuniones de la semana.

a) Reunión Ministerial del Programa Regional de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para América Latina y el Caribe, 16 de noviembre, 1 p.m.

El 16 de noviembre, la Vice Ministra Marín participó como ponente en el panel: Repensando los sistemas de protección social en América Latina y el Caribe. La misma expuso los avances y retos de Costa Rica en este tema para compartir la experiencia costarricense con los demás países asistentes a la reunión. Se relató los avances en reducción de la pobreza, en la elaboración del índice de Pobreza Multidimensional y en el avance del Sistema de Registro Único de Beneficiarios (SINIRUBE) y en todas las acciones del país para mejorar la inclusión social en el país.

Se aprovechó el espacio para tener una conversación informal con el Sr. Stefano Scarpetta, Director de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) sobre el informe favorable del Comité y las recomendaciones de política en materia de mercado de trabajo y política social. En la misma se le informó que se está trabajando en la implementación de las recomendaciones y se agradeció por el apoyo de la OCDE en este proceso.

b) Reunión bilateral con la señora Gabriela Ramos

La Vice Ministra y el señor Alejandro Patiño, de COMEX se reunieron con la Sra. Gabriela Ramos, Directora de Gabinete de la OCDE, Sherpa ante el G20 y Consejera Especial para el Secretario General.

En dicha reunión conversaron sobre el proceso de adhesión a la OCDE por parte de Costa Rica. Y se señaló la necesidad de que en el viaje de febrero que la señora Ramos hará a Costa Rica se realicen varias reuniones estratégicas con el fin de consolidar el proceso de adhesión y la implementación de las recomendaciones que ya ha hecho la OCDE al país. Entre ellas se mencionó la necesidad de reunirse con las personas diputadas que hayan sido electas en febrero con el fin de que la Organización tenga un encuentro de primera mano con ellos para ponerles al tanto del proceso del país ante este organismo. Se mencionó el trabajo que sigue haciendo Costa Rica para lograr la valoración positiva por parte de los 22 Comités. Se indicó que el país hará sus mejores esfuerzos para dejar el proceso de adhesión lo más avanzado posible, antes del cambio de gobierno.

Seguimiento: se retomarán los temas en el viaje de la Sra. Ramos a Costa Rica en el mes de febrero 2018.

Solicitud de OCDE de que Costa Rica apoye su solicitud de brindar asesoría técnica a América Latina sobre inclusión social. Dicha solicitud fue apoyada por Costa Rica en la reunión Ministerial.

8. Participación en Juntas Directivas y Órganos Colegiados

8.1 Consejo de Salud Ocupacional

El Consejo de Salud Ocupacional aprobó el desarrollo de una Campaña de Información y Comunicación, que tenía como objetivo informar y sensibilizar a las personas trabajadoras y empleadoras de la necesidad de tomar las medidas de prevención necesarias, considerando que Costa Rica tiene un clima tropical y que las temperaturas se han elevado y continuará con esta tendencia debido al Cambio Climático, haciéndose necesario desarrollar estrategias para proteger la salud de las personas trabajadoras que realizan sus labores al aire libre y están expuestas a estrés térmico por calor.

También se aprobó la campaña Pellízquese con el objetivo de prevenir a la población trabajadora de los accidentes laborales comunes: golpes, cortes, sobrecargas físicas, caídas y lesiones músculo esqueléticas

Dirigida a todas las personas trabajadoras del país con especial énfasis en hombres, entre los 20 y los 35 años, con ocupaciones no calificadas, que tiene como objetivo acatar los consejos que comunica la campaña y tomar conciencia, pues de parte, por parte de las personas trabajadoras, de que nunca le va a suceder un accidente.

Se está en el proceso de desarrollo del proyecto denominado “Proyecto Estrategias educativas para propiciar actitudes de prevención a nivel de preescolar y escolar”, para ser implementado en el Museo de los Niños, con el respectivo convenio de cooperación entre el Consejo de Salud Ocupacional y el Centro Costarricense de la Ciencia y la Cultura.

En el Centro Costarricense de la Ciencia y la Cultura se destinará un espacio museográfico en el Pabellón del Museo de los Niños, con el tema “Escuela Segura y Accesible”. Este permitirá que niños y niñas mediante el juego como expresión de su imaginación y libertad puedan crecer individual y socialmente, con el objetivo de generar actitudes de prevención sobre posibles accidentes y lesiones en la escuela, así como adoptar posturas correctas a nivel de cervicales, dorsales y lumbares, evitando dolores y lesiones de la columna con el uso inadecuado de bultos, mochilas o salveques extremadamente pesados para niños y niñas en etapa de desarrollo y crecimiento óseo. El proyecto entrará en ejecución al público infantil a finales del 2018 y por 4 años.

Se aprobó también la actualización del Reglamento de Salud y Seguridad en Construcción, así como la Reglamentación sobre las Salas de Lactancia, deuda histórica con las mujeres trabajadoras costarricenses.

8.2 Junta Directiva, Instituto Nacional de las Mujeres INAMU

Uno de los logros de esta Junta Directiva fue el fortalecimiento institucional en los procedimientos que permiten al INAMU contar con infraestructura propia y dejar de pagar alquileres onerosos. En Acuerdo de Junta Directiva, AJD-067-04-2017, se aprueba la contratación de UNOPS. En paralelo, se remite oficio INAMU-PE-076-2017 solicitud de actualización de Proyectos de Inversión N°001548 Construcción de la Sede Central del INAMU en el distrito de Zapote. La Junta Directiva mediante el acuerdo N°4, Acta N°08-2017, (AJD-077-05-2017) nombra la conformación del Comité Institucional para fortalecer, evaluar, verificar lo relacionado al Proyecto, que preside la señora Alejandra Mora Mora en su condición de Presidenta Ejecutiva.

De conformidad con el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna del INAMU, en su artículo 53, los informes de la Auditoría Interna deben ser presentados al menos anualmente a la Junta Directiva; no obstante, mediante Acuerdos de Junta Directiva Número 11 del Acta Número 42-2007 y Número 7 del Acta 44-2007, se solicitó hacerlo trimestralmente para un mejor seguimiento, debiendo siempre presentar el de todo el período durante la primera semana hábil de cada año

Como parte de su práctica de transparencia en su gestión y rendición de cuentas el INMAU ha realizado de manera sistemática por lo menos, una auditoría externa cada año. Durante este periodo se contrataron las siguientes auditorías externas:

Auditoría Externa: “Auditoría Externa Financiera y de Cumplimiento para los Estados Financieros e Informes Presupuestarios del INAMU al 31 de diciembre del 2014”

Empresa: Moore Stephens, Gutiérrez Marín y Asociados. Mediante le proceso: 2013LA-000010-01

Auditoría Externa: “Auditoría Externa Financiera y de Cumplimiento para los Estados Financieros e Informes Presupuestarios del INAMU al 31 de diciembre del 2015”

Empresa: Socio BDO Gutiérrez Marín y Asociados. Mediante le proceso: 2013LA-000010-01

Auditoría Externa: “Auditoría Externa Financiera y de Cumplimiento para los Estados Financieros e Informes Presupuestarios del Inamu al 31 de diciembre del 2016”.

Empresa: Despacho Carvajal & Colegiados Contadores Públicos Autorizados. Mediante le proceso 2015LA-000021-01

Auditoría Externa: “Auditoría Externa Financiera y de Cumplimiento para los Estados Financieros e Informes Presupuestarios del Inamu al 31 de diciembre del 2017”

Empresa: Despacho Carvajal & Colegiados Contadores Públicos Autorizados Mediante le proceso 2015LA-000021-01

La auditoría anual es un examen independiente de los comprobantes de cuentas y de las explicaciones presentadas en los estados financieros del INAMU.

Los documentos entregados en cada periodo fueron:

1. Carta de Gerencia
2. Informe sobre el trabajo para atestiguar con seguridad razonable sobre la elaboración de la liquidación presupuestaria
3. Informe de Auditoría de Sistemas y Tecnología de Información, Carta de Gerencia Estados Financieros y Opinión de los Auditores Independiente

Todos los documentos aquí indicados se encuentran publicados en la página web del INAMU en la siguiente dirección: <http://www.inamu.go.cr/web/10179/207>, bajo el nombre de “Red de Transparencia”.

Dichas auditorías fueron presentadas a la Junta Directiva y yo misma hice un examen detallado de cada documento preguntando sobre los hallazgos más importantes para verificar que no hubiese riesgos graves para la institución y cuando los hubiese que el órgano directivo tomara las medidas correctivas necesarias.

Se reformó y actualizó el Reglamento de FOMUJERES, proceso que permite a cientos de mujeres al año acceder a fondos no reembolsables para desarrollar sus proyectos empresariales. En este sentido durante tres años se han atendido a cerca de 3000 mujeres mediante FOMUMUJER con ideas de negocios y de la microempresa, algunas de las cuales participaron en el Proyecto Emprende.

El país cuenta oficialmente, con una nueva Política Nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres – PLANNOVI- que abarca el período 2017-2032 y un Sistema Nacional de instituciones que, amparadas a la Ley 8688, coordinan periódicamente los avances de dicha política y su seguimiento en todo el país. El proceso de construcción de este importante instrumento de acción pública provocó un gran esfuerzo de consultas a mujeres, pero también consultas a especialistas y el diseño concienzudo de un plan global de metas e indicadores nacionales con el fin de atender de manera seria y sistemática el flagelo de la violencia contra las mujeres, la violencia intrafamiliar y un nuevo e importante eje como lo es la promoción de una masculinidad a favor de la igualdad y los derechos de las mujeres al 2032.

Asimismo, la Junta Directiva conoció y aprobó el desarrollo de alianzas público-privadas mediante la participación voluntaria de 64 empresas participantes en el proceso de Reconocimiento a las buenas prácticas de igualdad de género y de empleabilidad de las mujeres y muchas de ellas están en el camino hacia el Sello de Equidad.

Más de 20000 mujeres en condiciones de pobreza han participado en estos tres años en procesos de fortalecimiento de sus capacidades personales, empoderamiento, conocimiento de sus derechos y definiendo sus propios planes de vida, mediante el Programa Avanzamos Mujeres en alianza estratégica INAMU-IMAS-Casa Presidencial, en el marco de la Ley 7769 y del Plan Puente al Desarrollo.