



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI)

2018-2022

**San José, Costa Rica
Diciembre 2020**

Contenido

PRESENTACIÓN	3
I. INTRODUCCIÓN	4
II. MARCO JURÍDICO	5
III. ESTRUCTURA ACTUAL DE LA INSTITUCIÓN.....	6
IV. RESUMEN DE CUMPLIMIENTO	7
a. Plan Estratégico Institucional 2010-2015	7
b. Logros del PEI 2010-2015.....	7
c. Logros del período 2015-2017	11
V. METODOLOGÍA PEI 2018-2022	19
VI. ANÁLISIS FODA 2017	21
VII. MARCO ESTRATÉGICO PEI 2018-2022	23
a. Misión	23
b. Visión	23
c. Propósito	23
d. Valores	23
VIII. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2018-2022	25
a. Prioridades institucionales.....	25
b. Prioridades, objetivos estratégicos e indicadores	26
GLOSARIO	38
ANEXO: LISTA DE PARTICIPANTES	47

¹ Plan Estratégico Institucional actualizado y aprobado mediante oficio MTSS-DMT-OF-1588-2020 del 23 de diciembre del 2020.

PRESENTACIÓN

Ajustar la institucionalidad es una de las responsabilidades más importantes del servicio público del Estado, cuando la ciudadanía expresa nuevas necesidades y el país enfrenta nuevos desafíos.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ha asumido esta responsabilidad en la actual coyuntura de desarrollo del país, buscando disminuir la brecha social existente, así como el fortalecimiento de la democracia costarricense y la paz social.

Este Plan conlleva un esfuerzo de planificación que trasciende las rutinas u operaciones de funcionamiento institucional, donde las diferentes unidades se comprometen a realizar acciones que mejoren la respuesta a la demanda social, además, busca contribuir con el fortalecimiento de las capacidades para mejorar la aplicación de la legislación laboral y fomentar una cultura de cumplimiento de derechos y obligaciones laborales. Es el resultado de un esfuerzo colectivo de pensamiento y compromiso con un proceso de cambio institucional, para que personas empleadas, empleadoras y la ciudadanía en general, cuenten con un marco orientador del alcance que tiene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a escala nacional, regional e internacional para los próximos dos años.

I. INTRODUCCIÓN

El presente Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, corresponde al período 2018-2022, es la herramienta estratégica de mayor relevancia para la gestión institucional; en él están definidos los principales criterios que permitirán a la institución desarrollar el liderazgo que le toca cumplir, como rector del Sector Trabajo y su ámbito socio laboral.

Este Plan Estratégico, es el resultado de la interacción de la Administración Superior con sus direcciones y oficinas, quienes, a través de su activa participación en la discusión del mismo, han definido la orientación estratégica de la institución.

Es un instrumento de gestión flexible, que permite monitorear la realización de las metas priorizadas en la institución y que facilita la toma de decisiones, ha sido elaborado en el marco de cooperación interinstitucional, conducido en una primera etapa por el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) y la Dirección General de Planificación de Trabajo, tomando en consideración las tendencias a nivel global, latinoamericano y nacional, así como también los aspectos más amplios a nivel político y en una segunda etapa complementado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las prioridades estratégicas para los próximos dos años que contiene el plan, buscan contribuir al desarrollo del país, impulsando políticas para la promoción y protección de los derechos humanos laborales, una mayor integración de grupos vulnerables en el mercado del trabajo, en un marco de participación, colaboración y diálogo social con trabajadores y empleadores, así como con las organizaciones que les representan.

II. MARCO JURÍDICO

La estructura orgánica funcional del MTSS encuentra sustento normativo en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ley 1860 de 21 de abril de 1955 y sus reformas) y en el Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Reglamento 1508-TBS de fecha 16 de febrero de 1971 y sus reformas).

Por su parte, el Código de Trabajo es el instrumento jurídico principal que regula las relaciones laborales en el país, norma que debe complementarse con una serie de disposiciones constitucionales que se encuentran en los artículos 56 al 74 de la Carta Magna, relativas al derecho al trabajo, la libertad de trabajo, el derecho al salario mínimo, las jornadas de trabajo, el tiempo de trabajo, el derecho a las vacaciones y al día de descanso semanal, la libertad sindical, el derecho al paro y a la huelga fundamental, y el derecho a suscribir convenciones colectivas con fuerza de ley entre las partes, así como la protección especial a los menores de edad y mujeres trabajadoras, además de los seguros sociales y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, entre los más importantes.

Adicionalmente, existen diversas leyes relacionadas con el quehacer del trabajo como lo son: la Ley de Protección al Trabajador, la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, el Código de la Niñez y la Adolescencia, la Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, Ley del Consejo Nacional de Salarios, además de la Ley de Reforma Procesal Laboral.

Conforme con lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo 38874-MTSS del 31 de enero de 2015, la estructura y nomenclatura vigente del MTSS es la siguiente: Un Ministro, que cuenta con tres Viceministros, uno dedicado al área Trabajo, otro dedicado a atender el área de Seguridad Social y un tercero encargado del tema de la Economía Social Solidaria. Por su parte, los asuntos administrativos-financieros están a cargo de la Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor. Asimismo, existen tres órganos colegiados adscritos al MTSS y de carácter tripartito como son: el Consejo Superior de Trabajo, el Consejo Nacional de Salarios y el Consejo de Salud Ocupacional. Adicionalmente, se suma el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.

IV. RESUMEN DE CUMPLIMIENTO

a. Plan Estratégico Institucional 2010-2015

Cumplimiento PEI 2010-2015, por metas e indicadores programados
(Cifras absolutas y relativas)

Indicadores y metas programados en PEI	Indicadores y metas logrados	Indicadores y metas que se cumplieron parcialmente o no se cumplieron
62	53	9
100%	85%	15%

b. Logros del PEI 2010-2015

El primer Plan Estratégico Institucional elaborado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se planteó para cumplirse en un período de cinco años que va desde el 2010 hasta el 2015.

El plan estableció el abordaje de 13 prioridades institucionales las cuales se afrontaron por las unidades administrativas correspondientes y dieron resultados satisfactorios:

Prioridad	Logros significativos
1. Cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos.	Se focalizaron inspecciones de oficio en relación con el tema de las remuneraciones (Campaña Nacional de Salarios Mínimos)
2. Fomento de la empleabilidad y el emprendedurismo de la población en edad de trabajar de manera inclusiva a mujeres jefas de hogar, jóvenes y personas con discapacidad.	Se entregaron herramientas y técnicas a más de 2.000 usuarios, para facilitar el ingreso al mercado laboral, aplicándoles la guía de gestión y orientación para el trabajo, mejorando la empleabilidad de personas desempleadas o subempleadas e incrementando los recursos del FODESAF destinados al Programa Nacional de Empleo. Este trabajo se vio favorecido gracias a la firma de alianzas estratégicas con 60 municipalidades del país, quienes trabajan diferentes programas de la Dirección Nacional de Empleo.

Prioridad	Logros significativos
<p>3. Fomento de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.</p>	<p>Se retiró del trabajo infantil y sus peores formas un 89% de niños y niñas y personas adolescentes trabajadoras. Se les restituyeron sus derechos laborales a un 100% de adolescentes atendidos y se evaluó el 100% de las acciones consignadas en el plan que busca erradicar el trabajo infantil y sus peores formas.</p>
<p>4. Promoción de una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales, la regulación, promoción, asesoría y diálogo social en materia laboral para el trabajo decente</p>	<p>Se tutelaron derechos laborales pasando de 14.005 visitas inspectivas en el 2010 a 22.126 en el 2015. Se pasó de una cobertura (de patronos registrados) de 13,4% en el 2010 a 16,0% en el 2015.</p> <p>Se dio atención a población ocupada trasmitiéndoles conocimientos en derechos laborales a un total de 563.239 trabajadores.</p> <p>Se incrementó la atención de usuarios a través de nuevos sistemas de información institucionales, tales como las páginas web del MTSS, de la DESAF y del CSO. La atención de consultas por correo electrónico y por la línea 800-trabajo, la participación del MTSS en redes sociales como Facebook y Twitter comunicando temas y resolviendo consultas laborales.</p> <p>Se desarrolló un trabajo de capacitación con mujeres jefas de hogar de la región Pacífico Central, con el cual se capacitaron en temas laborales a un total de 2.104 mujeres.</p> <p>Buscando fortalecer espacios de diálogo social y tripartismo, se realizó un trabajo de coordinación para que las organizaciones de trabajadores del país, participaran en foros de discusión de temas laborales: un total de 119 organizaciones participaron. En el mismo sentido se propició la discusión de temas laborales en redes sociales.</p>
<p>5. Fortalecimiento de la rectoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p>	<p>Se elaboró la Estrategia Nacional de Empleo y Producción.</p>
<p>6. Promoción de las estrategias de Responsabilidad Social.</p>	<p>Se firmaron en el período varias alianzas entre el Sector Trabajo y el Sector Empresarial contribuyendo así al tema de la responsabilidad social.</p>

Prioridad	Logros significativos
<p>7. Se veló por el cumplimiento de los derechos de las personas pensionadas de los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional, conforme lo que en derecho corresponda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un sistema de revalorización automática y planillas. • Se desconcentró el servicio de emisión de certificaciones en seis sedes regionales de la Dirección de Inspección del Trabajo.
<p>8. Modernización de la gestión de DESAF de cara a las nuevas responsabilidades que le confiere la Ley 8783.</p>	<p>Se implementó un proceso de reorganización de la DESAF y se creó un Sistema de Seguimiento a los programas que reciben recursos de FODESAF.</p>
<p>9. Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.</p>	<p>Se desconcentraron servicios a nivel regional, tales como intermediación de empleo, conciliación laboral, PRONAE, EMPLÉATE y certificaciones de pensiones.</p> <p>Atendiendo los procesos de simplificación de trámites, se hizo un trabajo de depuración de trámites para eliminar todos aquellos requisitos que no tienen obligatoriedad legal.</p> <p>Se redujeron tiempos de respuesta a trámites institucionales, tal es el caso de la atención de reglamentos interiores de trabajo y la atención de consulta escrita en la Dirección Jurídica, atención de inspecciones por denuncia y la atención de casos especiales en la Inspección y, la resolución por apelación ante el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.</p> <p>Se documentaron aproximadamente 137 procedimientos del MTSS.</p>

Prioridad	Logros significativos
<p>10. Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica del MTSS.</p>	<p>Se mejoró la página web del MTSS. Además, se han introducido mejoras tecnológicas en diferentes unidades del MTSS que prestan servicio al usuario. Se logró que las regionales consiguieran estar interconectadas en red para un mejor servicio. Se implementó en el MTSS la firma digital.</p>
<p>11. Fortalecimiento de la gestión institucional del MTSS.</p>	<p>Buscando fortalecer el capital humano institucional, se creó la Oficina de Salud Ocupacional.</p> <p>Se adoptó el programa informático DELPHOS, con el cual se está monitoreando programaciones importantes del MTSS, como lo es el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y la "Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas".</p>
<p>12. Investigación y divulgación permanente de las tendencias del mercado de trabajo.</p>	<p>Se divulgó permanentemente entre las instituciones que componen el Sistema de Administración del Trabajo, las investigaciones o estudios sobre tendencias del mercado laboral que genera el MTSS.</p> <p>El anuario estadístico ha sido un éxito, contando anualmente con información veraz y oportuna sobre el quehacer del MTSS.</p>
<p>13. Integración de la capacitación a usuarios del MTSS de manera sistemática.</p>	<p>No hay resultados significativos.</p>

c. Logros del período 2015-2017

Durante el período 2015-2017 la administración se focalizó principalmente en la atención de distintas áreas estratégicas, las cuales se desarrollan a continuación:

Informalidad

En relación con el tema de la alta informalidad en el mercado de trabajo, se instaló la Mesa de Diálogo Tripartita para implementar la Recomendación 204 de la OIT y elaborar una estrategia integral para reducir la informalidad. La mesa tripartita, inició labores en marzo de 2017 e identificó cuatro ejes de intervención:

- Simplificación de trámites
- Aumento de la protección social
- Acceso a la formación técnica
- Simplificación tributaria

Posteriormente, técnicos y especialistas de cada uno de los sectores conformaron mesas técnicas tripartitas que definieron las acciones específicas a desarrollar en cada uno de los cuatros ejes ya citados. Al mes de octubre de 2017, se cuenta con una propuesta denominada Estrategia Nacional de Tránsito a la Economía Formal, la cual se encuentra en la última fase de negociación y se espera que sea aprobada y presentada públicamente en diciembre 2017. Dada la importancia y complejidad de la informalidad en Costa Rica, se ha planteado por parte de los sectores que la integran, que la Mesa Tripartita se mantenga en funcionamiento, con el propósito de brindar seguimiento al cumplimiento del plan de acción de la estrategia y para favorecer la definición conjunta de políticas públicas en este campo.

Evaluación del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE

En julio de 2015, el Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) aprobó la hoja de ruta que regiría el proceso de adhesión de Costa Rica a esa organización. En el camino recorrido desde ese momento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ha liderado la contraparte costarricense que aglutina una serie de instituciones que coordinan acciones con el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC²) y que han sido parte de la evaluación técnica por parte de ese comité.

Luego de más de dos años de arduo trabajo de reuniones interinstitucionales con múltiples enlaces técnicos, elaboración de respuestas a cuestionarios, coordinación de reuniones al más alto nivel con jefes y la Misión de Expertos del Comité citado, en junio de 2016, así como preparación de información estadística, el 11 de abril de 2017 la Delegación Gubernamental fue recibida en la sede de la OCDE, para presentar sus valoraciones ante el Comité y los demás países miembros de la organización. Finalmente, el 18 de octubre de 2017 se recibió el Informe Final Favorable del Comité, el cual fue presentado por parte del Director del ELSAC, Sr. Stephano Scarpetta. Las recomendaciones contenidas en el Informe marcan la hoja de ruta para la formulación de políticas públicas en materia social y laboral, y demandará una articulación entre las instituciones competentes. El Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales es el sexto

^{2/} Employment, Labour and Social Affairs Committee.

comité que recibe una evaluación positiva, en el marco del proceso de adhesión de Costa Rica a la OCDE.

Nueva metodología de Trabajo Decente

Desde octubre de 2016, la Dirección Nacional de Inspección (DNI) del Ministerio de Trabajo ha realizado cambios importantes en la estrategia y métodos para el tutelaje del cumplimiento de los derechos laborales. El nuevo enfoque inspectivo se basa en los ocho convenios fundamentales de la OIT y enfatiza en aquellos aspectos más ligados a la calidad del empleo y al principio de empleo decente. En consecuencia, las visitas inspectivas hacen hincapié en la verificación del cumplimiento de la legislación en las áreas de:

- Remuneraciones: salario mínimo, horas extra, días feriados, propina, aguinaldo y entrega de comprobante de pago.
- Equidad de género: igualdad salarial para hombres y mujeres.
- Seguridad social: aseguramientos ante la Caja Costarricense de Seguro Social y del Seguro de Riesgos del Trabajo.
- Erradicación del trabajo infantil: no contratación de menores de 15 años.
- Jornadas y descansos: Jornadas prohibidas, descansos, número de horas laboradas, trabajo nocturno.
- Fueros especiales y no discriminación: incluyendo la libertad sindical, la protección de la trabajadora embarazada, del trabajador adolescente y la no discriminación por etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual y otras.
- Salud ocupacional.

Esta nueva orientación hacia una inspección más cualitativa y con mayor impacto a través de la focalización en determinadas infracciones, busca también aumentar el número de trabajadores cubiertos, para lo cual favorece las visitas a empresas de tamaño mediano y grande. Además de establecer criterios para la selección de establecimientos a visitar a partir de criterios como: denuncias, antecedentes, resultados de encuestas nacionales, información de otras instituciones que realizan inspecciones, entre otras.

En el marco de la implementación de la Ley de Reforma Procesal Laboral (Ley No. 9343), y gracias al nuevo enfoque de inspección, que se basa en los 8 convenios fundamentales de la OIT, se liga la labor de los inspectores a la calidad del empleo y al principio de empleo decente.

Según datos de la Unidad de Gestión de la Dirección Nacional de Inspección, al mes de setiembre de 2017, se han tutelado los derechos de 174.660 personas trabajadoras, cifra equivalente al 70% del porcentaje de cumplimiento de las cifras previstas para el presente año.

Durante el I semestre de 2017 se observan avances satisfactorios, tanto en el porcentaje de restitución de derechos de las personas trabajadoras afectadas por alguna infracción en general (80,6%), así como también en cuanto al cumplimiento de pago del salario mínimo (67,2%), de aquellas personas que laboran en las empresas visitadas por la Inspección Nacional de Trabajo en este período.

Con el nuevo programa de trabajo, también se logró un incremento en la cantidad de personas trabajadoras asalariadas fiscalizadas, ya que se pasó de 85.679 personas trabajadoras tuteladas en el 2011 a 200.645 mil en el 2016, es decir, más del 100% adicional.

Negociaciones colectivas a la baja

En el año 2016 por primera vez se renegociaron convenciones colectivas a la baja: RECOPE, JAPDEVA, el Banco de Costa Rica y el TEC. Con ello se lograron eliminar privilegios y abusos, en un clima de paz social y respeto de los derechos laborales.

La primera convención colectiva de RECOPE se firmó en 1969 y desde entonces se le realizaron 16 modificaciones parciales y en todos los casos se aumentaron los beneficios existentes o se agregaron nuevos, convirtiéndola en un compromiso jurídico que desbordó los parámetros de la razonabilidad y proporcionalidad. Una vez firmado, el ahorro estimado para el primer año es de ₡1.362 millones. Para el período 2017-2018 se ahorrarán ₡1.571 millones y del 2018 al 2019 se proyecta ahorrar ₡2.115 millones.

El Banco de Costa Rica y la Unión de Empleados del Banco de Costa Rica (UNEBANCO) llegaron a un acuerdo para añadir un artículo transitorio a la Cuarta Convención Colectiva que permitirá que cerca de 860 funcionarios pueden cambiar, en forma voluntaria, del esquema de salario base más pluses al de salario nominal o salario único, con lo cual se lograría un ahorro de ₡4 mil millones.

En el caso de JAPDEVA, por primera vez en 30 años se logró un ahorro de ₡1.430 millones para los años 2017 y 2018, que son los de vigencia para esta renegociación y una rebaja de cesantía de 20 a 15 años con un ahorro estimado de ₡1.200 millones para los próximos cinco años en la convención que firmó JAPDEVA y el Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA (SINTRAJAP). Desde 1973 esta convención se renegóció en 11 ocasiones, y en todas para incrementar sus beneficios. Esta es la primera ocasión en la que se acordaron reducciones a varios de los artículos.

En el caso del TEC, la administración realizó una denuncia parcial de la Convención en 14 artículos. En relación con las anualidades pasaron de un 5% a un 4% a partir de enero 2017. Esto a la Institución le generará, en los próximos 15 años, un ahorro acumulado de más de 11,700 millones de colones, iniciando con un ahorro para el 2017 de 90 millones de colones y para el 2030 de más de 1,570 millones de colones.

Reformas de los regímenes especiales de pensiones y en la DNP

Durante este período se prestó mucha atención a los regímenes especiales de pensiones, especialmente con el fin de recortar algunos beneficios desmedidos y hacer más eficiente el trabajo de la Dirección Nacional de Pensiones (DNP).

En razón de lo anterior, se han realizado acciones como las siguientes:

- Emisión de la Directriz No. 010-2014-MTSS, mediante la cual se implementó tope a las pensiones más altas, conforme Ley No. 7858. Esta Directriz se implementó después de 16 años en que la Ley estuvo vigente pero no se aplicó.
- Preparación del Proyecto de Ley No. 19661, mediante el cual se cortaban privilegios como métodos de revaloración abusivos, se imponían contribuciones solidarias a las pensiones más altas, se extendía la edad mínima para pensionarse y se disminuía el cálculo de los beneficios al 80% del salario de referencia. La mayoría de estas propuestas se concretaron, mediante la Ley No. 9388 de octubre 2016.
- Eliminación de la cotización a los pensionados de bajos ingresos; se eliminó la cotización a los pensionados que devengan hasta dos salarios mínimos, con lo

cual se hizo un acto de justicia para con varios miles de pensionados, otorgando un 9% de incremento neto a personas cuyos ingresos son inferiores a ¢500.000.

- En el caso del Régimen del Magisterio Nacional, se logró eliminar una presa de casi 3000 expedientes por tramitar, que había a inicios de 2016, y por primera vez en la historia, la DNP pudo cumplir con el plazo de 30 días que estipula la ley, para resolver sobre este tipo de casos.

Eliminación de fugas en FODESAF

En vista de que los fondos de este Fondo deben dedicarse exclusivamente a personas en condición de pobreza o pobreza extrema, se realizó una tarea de fortalecer los controles en los distintos programas, para garantizar que los fondos se dediquen a la población dispuesta por Ley.

Merece destacarse el caso de los programas administrados por el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como Empléate y PRONAE, donde se realizó una transformación profunda en los criterios de selección de beneficiarios, de manera que actualmente se admiten beneficiarios en estos programas, solo si se demuestra que se encuentren en estado de pobreza, comprobado a través de la ficha FIS del IMAS.

Planes y acciones de Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites implementados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

a. Institución en general

En el 2016 se dio el lanzamiento de la una nueva página web institucional, herramienta que permite la automatización de servicios en línea, dando inicio con las calculadoras que permiten a los ciudadanos, por sí mismos, con datos mínimos, hacer la estimación del aguinaldo, monto embargable y los extremos laborales en caso de la ruptura de la relación laboral.

En el 2015 se creó la Directriz No. DMT-032-2015 Lineamientos para la Gestión de Documentos Digitales y Virtualización de Servicios en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Con fundamento en esta directriz, en el 2016 se desarrolló el Sistema de Gestión Documental del MTSS, orientado al resguardo de la memoria histórica del MTSS y a facilitar el acceso y el flujo de su información y de su acervo documental en tiempo real en forma digital.

Se dotó de firma digital a todos los funcionarios del Ministerio, lo que ha permitido la digitalización de 14 formularios de mayor utilización en el MTSS, como por ejemplo: liquidación y adelanto de viáticos, adelantos de caja chica, traslados de bienes, entre otros.

b. Dirección Nacional de Pensiones (DNP)

En el 2016 implementó una serie de acciones que permitieron la descentralización del servicio de emisión de Certificaciones de Pensionados, las cuales pueden ser requeridas en las oficinas regionales de Inspección: Pérez Zeledón, Alajuela, San Ramón, Cartago, Heredia, Liberia, Puntarenas y Limón.

Para el 2017, se logró disminuir en un 80% la cantidad de requisitos de los diferentes trámites que eran directamente solicitados a más de 15,000 personas usuarias. Lo anterior, se llevó a cabo mediante la firma de convenios con instituciones del Estado permitiendo a la DNP acceder en línea o gestionar directamente a certificaciones y constancias.

c. Consejo de Salud Ocupacional (CSO)

En el 2016 automatizó el registro, modificación y renovación de Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional, permitiendo gestionar este trámite vía web, generando como valor agregado la obtención de datos estadísticos de siniestralidad laboral que mejoran la intervención estatal al contar con información veraz y actualizada.

d. Dirección de Asuntos Laborales (DAL)

En el 2017 el Departamento de Organizaciones Sociales concluyó con éxito el proyecto que permite la emisión de certificaciones de personería jurídica a las organizaciones sociales laborales vía web.

e. Dirección General de Asignaciones Familiares

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

Impulso de Economía Social Solidaria

Por primera vez en la historia, el Gobierno de la República decidió incorporar a la Economía Social Solidaria (ESS) como un concepto para formular una política pública dirigida hacia los sectores sociales productivos. El MTSS ha sido el encargado de formular y coordinar esta política. Esto a través de la Dirección Nacional de Economía Social Solidaria (DESS), creada mediante decreto ejecutivo No. 38874-MTSS a mediados del 2015 y el nombramiento de un Viceministro encargado del área de Economía Social Solidaria a partir de diciembre del 2016. La política pública que se ha desarrollado a partir de la DESS y del Viceministerio pretende generar las condiciones para que la ESS sea una herramienta que permita coadyuvar en la dinamización de territorios y poblaciones en condición de vulnerabilidad. Para esto se asumió como parte de la DESS el programa PRONAMYPE, en el cual se han obtenido importantes avances en términos de aumento de colocación de cartera, baja de morosidad e impacto. La DESS está en proceso de reestructuración gracias a las recomendaciones de un amplio y contundente estudio de la UCR y MIDEPLAN, así como del apoyo de la DESAF que ha generado las condiciones para comenzar un proceso de automatización de PRONAMYPE.

Intervención de INFOCOOP

Como parte del trabajo que ejecuta el MTSS como promotor de la Economía Social Solidaria y rector del área social productiva, los representantes del gobierno han promovido cambios importantes en la forma en que se ha manejado el INFOCOOP en los últimos años. Desde el MTSS se le ha dado muchísima importancia a la representación institucional y esta ha sido clave para poder analizar y diagnosticar las serias deficiencias de gestión de dicha institución autónoma. A partir de serias acusaciones de fraude y sendos informes de los entes contralores externos, el Poder

Ejecutivo decidió intervenir el INFOCOOP en marzo del 2017. Desde ahí el MTSS está participando de forma decisiva en la construcción de un INFOCOOP moderno, con sistemas de control robustos y un manejo financiero adecuado. Además, se está elaborando un nuevo modelo de fomento cooperativo adaptado a las necesidades de la Costa Rica del siglo XXI. El nuevo modelo de fomento parte de la necesidad de dotar al INFOCOOP de capacidades para articular e integrar a las cooperativas a partir de una lógica empresarial y social.

Costa Rica lidera la erradicación del trabajo infantil en la región

De acuerdo con los resultados del Módulo de Trabajo Infantil aplicado en la Encuesta Nacional de Hogares 2016, en Costa Rica hay alrededor de 30 mil personas menores de edad trabajadoras.

Comparada esta medición con la del año 2011, muestra una reducción de 12 mil personas menores de edad, lo que se traduce en una baja de 1,2% en la tasa de ocupación de personas menores de edad (entre 5 y 17 años) misma que pasó de un 4,3% en el 2011 a un 3,1% en 2016. Cabe destacar que en el caso de las personas entre 5 y 14 años (que por ley no pueden trabajar) la tasa de ocupación se establece en un 1,1% mostrando una disminución de más de 6 mil personas menores de edad.

Resultados apoyados por el trabajo articulado e interinstitucional denominado Plan Estratégico Nacional "Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas", liderado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y desarrollado en articulación con los Ministerios de Educación, Agricultura, Cultura y Juventud, Salud y Seguridad Pública; e instituciones como el INA, IMAS, PANI, CCSS, IFAM; las municipalidades, la Unión de Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP); sindicatos y organismos no gubernamentales.

Adicionalmente en agosto de 2016 el MTSS y el IMAS firmaron un Convenio de Cooperación Interinstitucional para el otorgamiento de una transferencia monetaria condicionada a través de fondos de FODESAF a familias que se encuentran en condiciones de pobreza y poseen dentro de sus miembros una persona menor de edad trabajadora, a fin de que estas personas se reinserten y mantengan en el sistema educativo y aquellos que realizan trabajo prohibido o peligroso cesen su actividad laboral.

Mesa IVM

El Ministerio de Trabajo participó, junto con los Ministerios de Planificación y de Hacienda, representando al Gobierno en la Mesa de Diálogo de los Sectores, para estudiar el sostenimiento del Régimen de Pensiones IVM (Invalidez, Vejez y Muerte). Este Ministerio fungió como vocero de Gobierno en todo este proceso que duró más de seis meses.

Como resultado de este proceso de diálogo, se logró un Acuerdo Tripartito (Sector Empresarial, Sector Laboral y Gobierno), que implica la adopción de 34 recomendaciones de índole paramétrica, de gestión, estratégicas, metodológicas y de cambios en la normativa, todas las cuales tendrán como resultado que se extenderá la sostenibilidad del IVM por un horizonte mínimo de 20 años. Este experimento exitoso de diálogo social permitió señalar una vez más, que el camino correcto para resolver nuestros grandes problemas, es la conversación franca y directa, teniendo como telón de fondo los intereses del país.

Diálogo social permanente

Ha sido consigna de este Gobierno, y especialmente de este Ministerio, mantener un diálogo constante, directo y franco con los sectores laboral y empresarial. Se ha procurado por todos los medios aclarar las inquietudes de ambos sectores y, en la medida de las posibilidades, satisfacer sus requerimientos.

Como resultado de esta estrategia, el país ha vivido un período de cuatro años de mínima protesta social, al punto que no se ha enfrentado ninguna huelga extensa, ni que involucrara una gran cantidad de trabajadores, todo lo cual inclusive ha sido reconocido en el Informe Estado de la Nación.

Fórmula de salarios sector privado

En el año 2016 se realizó la primera revisión de la fórmula vigente para el cálculo de salarios en el sector privado, la cual se aprobó por unanimidad en el Consejo Nacional de Salarios, lo cual es otra muestra de un exitoso proceso de diálogo social promovido por el Ministerio.

Esta fórmula tiene algunas mejoras con respecto a la vigente previamente: por ejemplo, define de mejor manera los porcentajes que corresponden a los trabajadores por concepto de incremento de la productividad y el incremento se convirtió a una base anual, lo que permite anticipar el reconocimiento por concepto de inflación esperada.

Aprobación y puesta en marcha de la Reforma Procesal Laboral (RPL)

La Ley N° 9343, Ley de Reforma Procesal Laboral, fue aprobada el 9 de diciembre de 2015 en la Asamblea Legislativa.

Esta ley viene a evolucionar y modernizar la legislación laboral de Costa Rica, ya que se tendrá más seguridad jurídica y los trabajadores una justicia laboral pronta y cumplida. La Ley entró en vigencia a el 25 de julio del 2017 y algunos de sus beneficios son:

- Reducción en el plazo de resolución de casos en tribunales.
- La prohibición de toda discriminación en el trabajo.
- El derecho a asistencia legal gratuita, costeadada por el Estado, para la tutela de los derechos en conflictos jurídicos individuales a las personas trabajadoras con menores ingresos.
- El Arbitraje, solución de Conflictos Laborales, Acreditación Sindical, Votación Secreta de Huelga, entre otros.

Esta reforma implicó una modificación en la funcionalidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, principalmente en dos de sus direcciones, la Dirección Nacional de Inspección y la Dirección de Asuntos Laborales; mismas que requirieron ser fortalecidas con mayor recurso humano y material para hacer frente a las nuevas responsabilidades y nuevos requerimientos establecidos en la citada ley y poder brindar el servicio de calidad que el usuario demanda.

Con la autorización del Ministro de Trabajo y con el aval del Ministerio de Planificación se reestructuró la Dirección de Asuntos Laborales, creando las Unidades de Resolución Alternativa de Conflictos en todo el país, las cuales tienen como propósito descentralizar los servicios brindados y mejorar la eficiencia. Se brinda un nuevo servicio a la ciudadanía

en sus centros RAC: el arbitraje, cuyo objetivo es resolver conflictos laborales con mayor eficiencia y fluidez.

Se brindaron capacitaciones por parte de expertos a los diferentes sectores desde funcionarios internos y de diferentes instituciones públicas, sindicatos, cámaras patronales, empresas privadas, periodistas. Esta capacitación se brindó en los temas más relevantes de RPL como: Derecho Colectivo, Arbitraje, Fueros Especiales, Discriminación Laboral, entre otros.

Se incluye en el área de infraestructura, la compra y alquiler de mobiliario, equipo de cómputo, plataforma tecnológica, equipo de comunicación, vehículos, etc.; además del alquiler de nuevas edificaciones modernas en San José, Pérez Zeledón, Alajuela, Cartago, Heredia, Liberia, Puntarenas y Limón.

En lo relativo a la comunicación a la ciudadanía y a los diversos sectores involucrados con la nueva reforma al Código Procesal Laboral, el MTSS ha venido trabajando a lo externo por diferentes medios, como redes sociales, radio, televisión y la página web institucional, desde donde se atienden dudas en torno a los detalles de la nueva ley.

V. METODOLOGÍA PEI 2018-2022

La metodología para la elaboración del presente Plan Estratégico fue facilitada por el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) en el marco de un convenio realizado con esa organización a finales del 2014, luego en 2016 con la colaboración de la OIT, tuvo algunos refuerzos desde la perspectiva de los jefes.

El proceso inició en abril del 2015 con la conformación de un Equipo Timón, al que se incorporó de lleno el Departamento de Desarrollo Organizacional de la Dirección General de Planificación del Trabajo, además de un representante de cada una de las siguientes unidades: Dirección de Asuntos Jurídicos, Relaciones Internacionales, Tecnologías de Información, Control Interno, Gestión DESAF y Organizaciones Sociales. Este equipo se encargó no solo de la coordinación de este proceso, sino también de recopilar los insumos necesarios para el desarrollo de etapas siguientes, como lo fue el acopio de la normativa que sustenta la gestión del Ministerio y la realización de entrevistas.

Con el fin de realizar una valoración del "Estado de situación" del Ministerio, el Equipo Timón realizó reuniones con jefes y representantes de sus áreas sustantivas, tales como Seguridad Social, Inspección, Empleo y Relaciones Laborales, además con representantes del Consejo Nacional de Salarios y el Consejo Superior de Trabajo. El fin fue obtener sus perspectivas acerca de la situación actual, tanto a lo interno como a lo externo, del Ministerio. De igual manera se conversó con los jefes sobre el rumbo al cual, debería direccionarse la institución.

Por otro lado, se conformó el Equipo Formador quienes fueron los encargados de materializar el Plan Estratégico. A este grupo fueron convocados más de 25 funcionarios representantes de diferentes áreas y direcciones del MTSS, para que hicieran sus aportes basados en su experiencia, conocimiento e insumos facilitados por el Equipo Timón.

En total se realizaron cuatro talleres de dos días cada uno, en los que, bajo la guía de los facilitadores del IICA, los integrantes de los Equipos Timón y Formador, se lograron los acuerdos para establecer las prioridades y objetivos que marcarían el rumbo del MTSS para los próximos cinco años.

Previo a la presentación del documento a las autoridades, el Plan fue socializado con las diferentes unidades que se establecieron como responsables del logro de los objetivos planteados, a fin de que estas lo conocieran y lo validaran.

El documento final fue presentado para análisis y aprobación de las autoridades del Ministerio: Ministro, Viceministros y Directores. Posteriormente se divulgó a todos los funcionarios del MTSS.

VI. ANÁLISIS FODA 2017

FODA INSTITUCIONAL MTSS 2017

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Recurso humano capacitado y con experiencia.</p> <p>Líder en la mediación de conflictos laborales a nivel nacional.</p> <p>Fomenta el diálogo social como mecanismo de información y prevención y, cumplimiento de la normativa laboral.</p> <p>Genera espacios de diálogo social tripartito.</p>	<p>Desarrollo de alianzas estratégicas público-privadas con instituciones, empresas y organismos internacionales.</p> <p>Aprovechar la apertura de otros gobiernos para compartir experiencias exitosas en temas socio-laborales.</p> <p>Maximizar la utilización de recursos de cooperación internacional.</p> <p>Capacidad de convocatoria del MTSS para que los gobiernos locales y asociaciones se integren en los proyectos del MTSS.</p> <p>Las redes sociales como herramienta de comunicación.</p> <p>Leyes y políticas de gobierno que promueven el uso de las tecnologías de información y comunicación.</p> <p>Explotar la presencia regional a nivel nacional.</p> <p>Retomar la representación del MTSS en el Consejo de Intermediación de Empleo.</p>

DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Falta de diagnósticos del clima organizacional que permitan generar planes de mejora.</p> <p>Deficiencia en los procesos de identificación de necesidades y elaboración de presupuesto que impiden maximizarlo.</p> <p>Escasez de recursos financieros destinados a la capacitación del recurso humano.</p> <p>Resistencia a asumir compromisos en la elaboración de metas que se transfieran en indicadores de gestión y evaluación.</p> <p>Falta de seguimiento al cumplimiento de general de objetivos debido a escasez de recursos.</p> <p>Condiciones inadecuadas de la infraestructura que afectan la seguridad de los funcionarios y custodia de los activos.</p> <p>Se brindan asesorías con criterios no unificados.</p> <p>Normativa desactualizada.</p> <p>Algunos de los trámites son gestionados incumpliendo plazos de ley.</p> <p>Bajo desarrollo tecnológico y carencia de planificación en la implementación de software.</p> <p>Poca automatización de los servicios del MTSS.</p> <p>Desconocimiento de la población sobre el rol del MTSS.</p> <p>Escasa medición del impacto en los distintos programas.</p> <p>Servicios centralizados en San José.</p>	<p>Disminución en la dotación de recursos a la Administración Pública.</p> <p>Demandas, recursos de amparo y otras acciones legales en contra del MTSS.</p> <p>Cambios en la política de Gobierno.</p> <p>La materia de la seguridad social está repartida en distintas instituciones, legislaciones y normativas, lo que limita la posibilidad del MTSS de asumir la rectoría en esta materia.</p> <p>Duplicidad de servicios entre instituciones del estado (otras instituciones brindando servicios del Ministerio).</p> <p>Legislación laboral no acorde con las capacidades del Ministerio.</p> <p>Migración laboral en condiciones irregulares.</p> <p>Conflictos entre sectores sociales y económicos.</p> <p>Aumento en la precarización del empleo.</p>

VII. MARCO ESTRATÉGICO PEI 2018-2022

a. Misión

Somos la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social, dirigida a la sociedad costarricense; vigilante del trabajo decente, el desarrollo, inclusión, equidad y justicia social.

b. Visión

Líder en la promoción y protección de los derechos humanos laborales y de seguridad social, personal con vocación de servicio, tecnología de avanzada, servicios de calidad de cobertura nacional.

c. Propósito

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social; y vigilará por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos, acuerdos y resoluciones referentes a estas materias, principalmente los que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, como garantía del buen orden y la justicia social en los vínculos creados por el trabajo y los que tiendan a mejorar las condiciones de vida del pueblo costarricense (Ley Orgánica del MTSS, artículo 1).

d. Valores

- 1. Transparencia:** Realizamos nuestro trabajo con objetividad, honestidad, sin tener nada que ocultar, que permita cumplir con los objetivos institucionales, poniendo a disposición ciudadana información accesible, clara y verificable, fomentando con ello la rendición de cuentas.
- 2. Compromiso:** Realizamos las tareas encomendadas de manera, proactiva diligente, con dedicación, satisfacción y colaboración en el servicio brindado, para lograr resultados eficientes y de calidad en beneficio de la institución y la sociedad.
- 3. Servicio de calidad:** Desempeñamos los deberes y obligaciones con actitud de servicio, respeto, credibilidad y confiabilidad, para satisfacer las necesidades

de información de la población en el menor tiempo posible y con respuestas concretas.

4. **Respeto:** Tenemos la capacidad de escuchar, respetar, aceptar, tolerar y valorar las cualidades de otra persona, así como sus derechos y obligaciones para una sana convivencia.

VIII. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2018-2022

El plan estratégico gira en función de cuatro prioridades institucionales, la definición de estas prioridades surge del análisis integral de la institución, buscando la forma de potenciar las fortalezas, tales como, su recurso humano capacitado, la presencia regional a nivel nacional y la capacidad para establecer alianzas con otras instituciones y organizaciones públicas, privadas e internacionales. Aprovechar oportunidades, como lo es el uso de la tecnología en provecho de la automatización de los servicios del MTSS y establecimiento de alianzas estratégicas. Subsanan las debilidades como lo son: una normativa desactualizada que no brinda seguridad jurídica al usuario, deficiencias en la comunicación y ausencia de políticas de divulgación de información. A la vez enfrentar las potenciales amenazas como el incumplimiento de las empresas en materia de la legislación laboral, el desconocimiento de la población sobre el rol del MTSS y el aumento en la precarización del empleo.

a. Prioridades institucionales

1. Promover el cumplimiento efectivo y aplicación de las normas internacionales del trabajo, de la legislación laboral nacional y de las diferentes normativas sobre seguridad social.
2. Desarrollar políticas activas que favorezcan el acceso al empleo decente, priorizando los grupos más afectados por la exclusión laboral, la informalidad y la pobreza.
3. Servicios de calidad a nivel nacional basados en los principios de equidad, eficiencia, efectividad y oportunidad.
4. Fortalecer la comunicación y el diálogo social entre los actores del mercado de trabajo, para que coadyuven a mejorar la calidad del empleo.

b. Prioridades, objetivos estratégicos e indicadores

Prioridades institucionales	Objetivos estratégicos	Indicadores	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Responsable
1. Promover el cumplimiento efectivo y aplicación de las normas internacionales del trabajo y de la legislación laboral nacional.	1.1 Establecer una estrategia institucional de información y capacitación dirigida a los sectores empresarial y laboral, con el fin de promover el desarrollo de una cultura de cumplimiento de los deberes y derechos laborales.	Estrategia institucional de información y capacitación desarrollada, con énfasis en herramientas virtuales.	Estrategia desarrollada	1	DAJ
		Plan de acción de información y capacitación elaborado	Plan de acción elaborado	1	DAJ
		Manual de Criterios Jurídicos virtual e interactivo unificados y actualizados de la legislación laboral costarricense.	Manual unificado y actualizado	1	DAJ.

Prioridades institucionales	Objetivos estratégicos	Indicadores	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Responsable
	1.2 Establecer una estrategia que permita la implementación integral de la Reforma Procesal Laboral (RPL), mediante la capacitación, divulgación, automatización y documentación de procesos.	Reforma procesal laboral implementada	Reforma procesal laboral implementada	1	DAL, DAJ, DNI, DTIC, Viceministerio Laboral, Oficialía Mayor.
Número de acciones de divulgación, capacitación y promoción en materia de RPL. durante los años 2018-2019		Acción de divulgación, capacitación y promoción	30	Unidad de Prensa, DAL, DNI, DAJ.	
Sistema de escritorio virtual y expediente electrónico implementado.		Sistema implementado	1	DTIC, DAL, DNI.	
Porcentaje de regionales con centros RAC.		Porcentaje	100%	DAL.	

Prioridades institucionales	Objetivos estratégicos	Indicadores	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Responsable
	1.3 Implementar la metodología de inspección virtual en aquellas empresas que cuenten con los medios informáticos, para proporcionar la información requerida.	Porcentaje de acciones inspectivas virtuales, respecto al total de acciones inspectivas realizadas.	Porcentaje	40% de acciones inspectivas virtuales	DNI
	1.4 Simplificar la estructura del Decreto de Salarios Mínimos mediante la reducción de los renglones salariales, incluyendo los homologados al Marco Nacional de Cualificaciones.	Porcentaje de reducción de renglones salariales, respecto a la cantidad de renglones salariales.	Porcentaje	Enero 2017: Línea base definida 2022: 28%	Departamento de Salarios Mínimos, Consejo Nacional de Salarios.

Prioridades institucionales	Objetivos estratégicos	Indicadores	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Responsable
2. Desarrollar políticas activas que favorezcan el acceso al empleo decente, priorizando los grupos más afectados por la exclusión laboral, la informalidad y la pobreza.	2.1. Establecer políticas, promover y desarrollar programas y proyectos de empleo a nivel nacional.	Número de Municipalidades operando como Unidades de Empleo (UE) e integradas en el Sistema Nacional de Empleo.	Municipalidades	30 ³	MTSS (DNE en coordinación con las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Empleo y las Municipalidades).
		Porcentaje de instituciones con programas financiados con FODESAF, integradas en el SINIRUBE.	Porcentaje	100%	DESAF

³ Al menos 30 Municipalidades operando como Unidades de Empleo (UE) e integradas en el Sistema Nacional de Empleo.

Prioridades institucionales	Objetivos estratégicos	Indicadores	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Responsable
	2.2 Fortalecer el servicio nacional de empleo integrando la oferta programática de forma interinstitucional e intersectorialmente	Modelo de atención integral del servicio nacional de empleo.	Porcentaje de avance de implementación	100% de implementación	DNE.
		Actualización de la normativa que sustenta el servicio nacional de empleo.	Decreto publicado	1	DNE.
		Plataforma informática que coadyuve con la gestión del servicio nacional de empleo.	Porcentaje de avance de la implementación	100% de implementación (según modelo)	DNE.
		Oficinas de empleo en las Municipalidades a nivel nacional que operan bajo el modelo del servicio nacional de empleo.	Porcentaje de oficinas operando bajo el modelo	100% de las oficinas con convenio	DNE.
	2.3 Promover la inserción laboral de la población, mediante el mejoramiento de su empleabilidad.	Porcentaje de personas colocadas en un empleo del total de personas capacitadas.	Porcentaje	50%	DNE.

Prioridades institucionales	Objetivos estratégicos	Indicadores	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Responsable
	<p>2.4 Elaborar un proyecto de Ley que impulse un cambio en la Ley del FODESAF para:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Disminuir a la mitad, como máximo, los recursos con destinos específicos. b. Permitir que los beneficiarios de los fondos estén en condición de pobreza extrema, pobreza y vulnerabilidad, en ese orden. 	Proyecto de Ley presentado.	Proyecto de Ley presentado	1	Viceministerio Social, DESAF.

Prioridades institucionales	Objetivos estratégicos	Indicadores	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Responsable
	2.5 Aumentar la eficacia, eficiencia e impacto de los distintos programas que se financian con recursos del FODESAF.	Número de evaluaciones realizadas a programas y proyectos sociales financiados por el Fodesaf.	Informes de evaluación	12	DESAF.
	2.6 Renovar la estructura de colocación de los recursos de PRONAMYPE con el fin de hacerla más eficiente y eficaz desde la perspectiva del beneficiario final.	Un plan piloto implementado con al menos tres organizaciones intermediarias, utilizando una nueva estructura de colocación de recursos con funcionamiento según modelo de Banca de Segundo Piso	Plan piloto	1	Dirección Ejecutiva de la DESS-PRONAMYPE Comité Especial del Fideicomiso. Jefatura Dpto. PRONAMYPE.

Prioridades institucionales	Objetivos estratégicos	Indicadores	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Responsable
	2.7 Identificar, de conformidad con el Modelo de Vulnerabilidad al Trabajo Infantil, las zonas de mayor incidencia de trabajo infantil, mediante la elaboración de estrategias de articulación que permitan la implementación de políticas y acciones que incidan en la prevención y atención del trabajo infantil y adolescente peligroso.	Implementación de un modelo predictor, para la atención del trabajo infantil.	Modelo predictor implementado	1	DNSS, en colaboración con, OIT, OML y el INEC.
Actualización del Plan Estratégico Nacional "Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas", enfocado en las zonas identificadas en el modelo predictor.		Plan estratégico actualizado	1	DNSS lidera proceso con las instituciones que participan.	
Alianzas con gobiernos locales de los cantones que se califican como de mayor vulnerabilidad al Trabajo Infantil, determinadas por el modelo de identificación de riesgo al trabajo infantil, que permitan la implementación de las estrategias.		Número	6	DNSS.	

Prioridades institucionales	Objetivos estratégicos	Indicadores	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Responsable
3. Servicios de calidad a nivel nacional basados en los principios de equidad, eficiencia, efectividad y oportunidad.	3.1. Simplificar y automatizar los trámites institucionales a fin de mejorar la atención y satisfacción de los administrados.	Regionalizar todos los servicios del MTSS en las oficinas de las direcciones regionales del MTSS.	Oficina regional con todos los servicios	5	Oficial de Simplificación y DTIC.
		Plataforma única de atención al usuario implementada ^{4/} .	Plataforma implementada	1	Oficial de Simplificación, Oficialía Mayor.
		Cantidad de trámites revisados, actualizados y simplificados.	Trámite revisado, actualizado y simplificado	12	Oficial de Simplificación
		Número de trámites en línea.	Trámite en línea	10	Oficial de Simplificación
		Número de trámites resueltos en el plazo establecido por ley.	Trámite resuelto en plazo	10	Oficial de Simplificación

^{4/} Por medio de una oferta que unifique los distintos beneficios que ofrecen los programas ministeriales en los campos de la intermediación del empleo, apoyo al empleo, microempresa, trabajo infantil y economía social solidaria a través de una ventanilla única.

Prioridades institucionales	Objetivos estratégicos	Indicadores	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Responsable
	3.2 Implementar una política interna para mejorar las condiciones socio-laborales y desarrollo del talento humano.	Una política de desarrollo del recurso humano (RRHH) implementada.	Política de RRHH implementada	1	Departamento de Gestión del Capital Humano, Oficialía Mayor.
Incluir atención psicológica y nutricional en la unidad de salud institucional.		Servicio de salud implementado	2	Unidad de Salud Ocupacional, Gestión de Capital Humano y Oficialía Mayor.	
Desarrollo de la Intranet.		Intranet en funcionamiento	1	DTIC.	
Diagnóstico y plan de mejora de las condiciones físicas y ambientales en las que laboran los funcionarios del MTSS implementado.		Dependencia gestionada con plan de acción implementado	10	Unidad de Salud Ocupacional y Oficialía Mayor.	
Estudio de clima organizacional del MTSS y plan de acción a partir de los resultados implementado.		Estudio de clima realizado Plan de acción implementado	2	Gestión de Capital Humano y Oficialía Mayor.	

Prioridades institucionales	Objetivos estratégicos	Indicadores	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Responsable
4. Fortalecer la comunicación y el diálogo social entre los actores del mercado de trabajo, que coadyuven a mejorar la calidad del empleo.	4.1 Promover la participación activa de los diversos sectores sociales en las acciones de prevención del riesgo laboral y mejoramiento de las condiciones y ambiente de trabajo.	Número de acciones de prevención de riesgo laboral.	Acción ejecutada	5	CSO.
	4.2 Desarrollar un proceso de diálogo para enfrentar la problemática nacional del empleo informal, que permita establecer acciones concertadas y planes de acción.	Conformar una comisión de alto nivel para atender el diálogo de la problemática del empleo informal	Comisión de alto nivel en funcionamiento	1	Despacho del Ministro.

Prioridades institucionales	Objetivos estratégicos	Indicadores	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Responsable
	4.3 Fortalecer el Consejo Nacional de Salarios a través del desarrollo permanente de las capacidades de sus representantes y su Secretaría Técnica.	Número de alianzas de cooperación técnica firmadas con instituciones u organismos nacionales e internacionales.	Alianza firmada	8	Departamento de Salarios Mínimos, Consejo Nacional de Salarios

GLOSARIO

En este apartado, se aporta un conjunto de conceptos importantes para la comprensión de los contenidos del Plan Estratégico Institucional.

ACTORES DEL MERCADO DE TRABAJO

Son los oferentes de empleo y los demandantes de trabajo, las personas que buscan trabajo remunerado y por cuenta propia.

ARBITRAJE (en el ámbito laboral)

El arbitraje laboral es un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, evitando de esta forma, tener que acudir a los tribunales para la solución de todo conflicto.

CALIDAD

Según ISO 9000, calidad es un conjunto de propiedades inherentes de un producto o servicio, que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas de los clientes.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros.

DERECHOS HUMANOS LABORALES

Los derechos humanos laborales (DHL) son aquellas condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de los trabajadores. Es la posibilidad de formar un sindicato, de elegir representantes y participar a favor de las demandas a las que se tiene el derecho a plantear como trabajador. Los derechos humanos laborales no son solamente normas legales, sino también garantías sociales que posibilitan condiciones mínimas de vida y de trabajo cuando se depende de una ocupación asalariada para vivir. El Instituto Interamericano de Derechos Humanos los define como las garantías que requiere un ciudadano para desarrollarse de manera integral y plena en la vida social como persona, como un ser dotado de sentido y racionalidad.

DIÁLOGO SOCIAL

El concepto de diálogo social ha sido definido y promocionado por la OIT. Incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores (tripartismo), sobre temas de interés común. La forma en que funciona el diálogo social varía de acuerdo con cada país, y su eficacia depende de:

- El respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva.
- Organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social.
- Voluntad política y compromiso de todos los participantes en el diálogo social.
- Respaldo institucional adecuado.

El objetivo principal del diálogo social es promover el consenso y la participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo. Cuando las estructuras y los procesos del diálogo social son exitosos, tienen el potencial de resolver importantes temas económicos y sociales^{5/}.

^{5/} <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>.

EMPLEABILIDAD

Es el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que permiten que las personas desempeñen efectiva y eficientemente una actividad productiva. Al poseer estas características, la persona tiene la posibilidad de competir efectivamente en el mercado laboral y encontrar un nuevo puesto de trabajo. El mejoramiento de la empleabilidad implica que un Estado ponga en marcha acciones para el mejoramiento del capital humano de las personas y con ello favorezca un aumento de su productividad. De esta forma las personas pueden desempeñarse en empleos de calidad y se minimizan los niveles de desempleo.

Exige disponer de conocimientos y cualificaciones técnicas, de competencias y de la motivación necesaria para responder a los requerimientos de un mercado laboral en cambio y de la capacidad y flexibilidad para integrarse adecuadamente en una organización.

EQUIDAD

El término equidad significa justicia, es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (género, clase, religión, edad, discapacidad, población menor de edad trabajadora). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación. En la definición de las políticas públicas es necesario reconocer esta diversidad para adaptar los servicios a las necesidades específicas de los diferentes grupos de población.

ESTRATEGIA DE EMPLEO Y PRODUCCIÓN

Su fin es ampliar las oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo, por medio de un esfuerzo combinado de la política económica y social, y de los sectores públicos y privado, que fomente el crecimiento inclusivo y la reducción de la pobreza y la desigualdad.

HOJA DE RUTA

Es un plan que establece a grandes rasgos la secuencia de pasos para alcanzar un objetivo, se especifican tiempo y recursos necesarios. Puede entenderse como un plan de acción a largo plazo y general que acerca los objetivos estratégicos a objetivos más tangibles y alcanzables, que en el caso del MTSS, obedece a la erradicación del trabajo infantil.

PRINCIPIOS

Normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas de cómo debemos relacionarnos con los otros y con el mundo.

PROMOCIÓN SOCIAL

Busca el desarrollo social desde una perspectiva global e integral para responder a las desigualdades sociales a través de procesos de organización y movilización social, se fundamenta en acciones de capacitación, educación y gestión para promover la participación organizada y comprometida de un grupo, comunidad, sector o sociedad.

REFORMA PROCESAL LABORAL

La Reforma Procesal Laboral fue aprobada el 9 de diciembre de 2015 en la Asamblea Legislativa. Esta ley viene a evolucionar y modernizar la legislación laboral de Costa Rica y a reforzar la seguridad social que históricamente ha distinguido el país. Costa Rica tendrá más seguridad jurídica y los trabajadores una justicia laboral pronta y cumplida. La RPL entró en vigencia a mediados del año 2017.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Se refiere al compromiso permanente de las empresas o instituciones para aumentar su competitividad, mientras contribuyen activamente al desarrollo sostenible de la sociedad costarricense, mediante acciones concretas y medibles dirigidas a solucionar los problemas prioritarios del país.^{6/}.

SALUD INTEGRAL

Es un estado de bienestar ideal que solo se logra cuando existe un balance adecuado entre los factores físicos, emocionales, espirituales, biológicos y sociales. De esta manera el ser humano crece en todos los ámbitos de la vida y, por consiguiente, se siente sano y feliz.

SEGURIDAD SOCIAL

Se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o la cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como la pobreza, la vejez, las discapacidades, el desempleo, las familias con niños y otras.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que es:

“... la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.”^{7/}.

^{6/} Andrea Prado, Juliano Flores, Lawrence Pratt y Francisco Leguizamán. **“Manual de Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial para Costa Rica”**, 2004, INCAE.

^{7/} OIT. **Administración de la Seguridad Social**. 1991

SOCIO LABORAL

Este concepto, es una condición que incluye tanto aspectos sociales como los relativos al trabajo. En lo referente a lo social, incluye la condición de bienestar integral del trabajador y su familia, relacionado con la satisfacción de sus necesidades básicas, con enfoque de derechos humanos, igualdad de género y desarrollo humano. Contempla además la protección de la persona trabajadora en condición de enfermedad, desempleo y la jubilación. Y en lo relativo a lo laboral, comprende el tutelaje de los derechos laborales y el mejoramiento continuo de la salud ocupacional.

En el campo de la acción estatal, lo socio laboral se expresa como regulación de los conflictos sociolaborales, la promoción del empleo, la formación profesional, la salud en el trabajo, la protección de las familias, los trabajadores con discapacidad, la juventud, las personas adultas mayores, inmigrantes y la población desempleada.

TRABAJO

Se define como trabajo, el esfuerzo físico o mental dirigido a la producción de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades de las personas. El trabajo es de dos tipos: el productivo, que busca una retribución económica a partir de la producción de bienes y servicios para el mercado; y el reproductivo, especializado en la producción de bienes y servicios para el consumo y reproducción de la familia y por el cual no se obtiene remuneración.

La Constitución Política de Costa Rica, establece que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad, lo que conlleva a establecer acciones de protección al trabajador^{8/}. Señala valores y principios de donde se debe partir, entre otros:

- La obligación del Estado de proteger la salud y el derecho a un ambiente sano y la obligación de que todo patrono adopte en su empresa, las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo.

^{8/} Castro, Rosa María. Consejo de Salud Ocupacional.

- El derecho al trabajo incluye las condiciones en que se produce y el trabajo debe ser visualizado como forma del desarrollo humano y como parámetro de la calidad de vida.
- El Estado debe fiscalizar y controlar el efectivo cumplimiento de la legislación laboral.
- El Estado debe dar una protección especial a mujeres y población menor de edad trabajadora.

TRABAJO DIGNO O DECENTE

Según la Organización Internacional del Trabajo, es aquel que se realiza en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, y de acuerdo con los estándares internacionales laborales. Por debajo de esos estándares debe considerarse que se han violado los derechos humanos del trabajador afectado y que no existe trabajo libre, propiamente dicho. Dentro de esos cuatro grandes componentes la OIT prioriza:

- **Libertad:** Libertad sindical, negociación colectiva y la lucha contra el trabajo forzoso.
- **Igualdad:** La lucha contra la discriminación en el empleo por razones de raza, etnia, origen nacional, religión, edad o género.
- **Seguridad:** Seguridad social y protección contra los riesgos del trabajo y el desempleo.
- **Dignidad:** Erradicación del trabajo infantil y diálogo social.

El trabajo decente se expresa en forma de oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad de expresar opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones e igualdad de trato para todas las mujeres y hombres.

TRABAJO INFANTIL

El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, habiéndose comprobado que entorpece el desarrollo de los niños, y que potencialmente les produce daños físicos y psicológicos para toda la vida.

TRANSVERSALIZACIÓN

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros”.

La transversalización del enfoque de género no consiste en simplemente añadir un “componente femenino” ni un “componente de igualdad entre los géneros” a una actividad existente. Es asimismo algo más que aumentar la participación de las mujeres. Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante el programa de desarrollo. El objetivo de la integración de la igualdad de género es, por lo tanto, transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres.

En la actualidad existen sectores que abogan por la necesidad de integrar en las políticas, además del género, otros ejes transversales como por ejemplo el de juventud o el medioambiental.

TUTELA

Es el derecho que tienen todas las personas de reclamar ante una autoridad competente la protección de sus derechos fundamentales cuando estos hayan sido vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública o de particulares. Por término general, dichos derechos se refieren los de carácter fundamental contenido en la constitución política o aquellos derivados de la firma de acuerdos y convenios internacionales. En el campo laboral

podrían señalarse: derecho a la negociación colectiva, derecho y deber al trabajo, remuneración justa, no discriminación por edad o sexo en el trabajo, libertad de sindicalización y a la vez no obligación de afiliación, derechos a la huelga, entre otros.

VULNERABILIDAD

Se define como una condición social de riesgo, de dificultad, que inhabilita a los grupos afectados, de manera inmediata o en el futuro, la satisfacción de su bienestar. Entendiendo por esto último la posibilidad de disponer de condiciones que aseguren la subsistencia y una vida de calidad, de acuerdo con el contexto socio histórico y cultural del momento. En este sentido, para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es objeto de atención prioritaria la población trabajadora que enfrenta una situación de desigualdad de oportunidades para su integración socio-laboral y el disfrute de sus derechos laborales.

ANEXO: LISTA DE PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL PEI 2018-2022

Nombre	Dependencia
Tatiana Ramírez Chavarría	Dirección General de Planificación del Trabajo
María Elena Fonseca Quirós	Dirección General de Planificación del Trabajo
Vanessa Soto Arias	Dirección General de Planificación del Trabajo
Narda Campbell Barr	Dirección General de Planificación del Trabajo
Mauricio Corrales Alvarado	Dirección General de Planificación del Trabajo
Orlando García Piedra	Dirección General de Planificación del Trabajo
Esteban Zúñiga Cascante	Dirección General de Planificación del Trabajo
Orlando García Piedra	Dirección General de Planificación del Trabajo
Martha Argüello Oviedo	Dirección General de Planificación del Trabajo
Pablo Sánchez Vargas	Despacho Ministro
Álvaro Coto Muñoz	Dirección Asuntos Jurídicos
Ana Lucía Cordero Ramírez	Dirección Asuntos Jurídicos
Grace Gamboa Acuña	Dirección Asuntos Jurídicos
Adriana Benavides Víquez	Dirección Asuntos Jurídicos
Ivannia Barrantes Venegas	Dirección Asuntos Jurídicos
Ana Lucía Blanco Valverde	Dirección Asuntos Jurídicos
Marisol Bolaños Gudiño	Dirección Asuntos Jurídicos
Nancy Muñoz Valverde	Dirección Asuntos Laborales
Eugenia Segura Fallas	Dirección Asuntos Laborales
Frank Sanabria Villalobos	Dirección Asuntos Laborales
Eduardo Díaz Alemán	Departamento Organizaciones Sociales
Leda Villalobos Villalobos	Departamento Relaciones de Trabajo
Ronald Salazar Carvajal	Departamento Relaciones de Trabajo
Walter Villalobos Fernández	Dirección Nacional de Inspección
Francisco Quesada León	Dirección Nacional de Inspección
Grettel Largaespada Robles	Dirección Nacional de Inspección

Nombre	Dependencia
César González Sánchez	Dirección Nacional de Inspección
Rebeca Pérez Ocampo	Dirección Nacional de Inspección
Víctor Aguilar Arias	Dirección Nacional de Inspección
Leidy Lizano Mora	Dirección Nacional de Inspección
Cecilia Hudson Hill	Dirección Nacional de Inspección
Iris Moraga Silva	Dirección Nacional de Inspección
Rodolfo Elizondo Blanco	Dirección Nacional de Pensiones
Ingrid Barrantes Venegas	Dirección Nacional de Pensiones
Marielos Picado González	Dirección Nacional de Pensiones
Amparo Pacheco Oreamuno	Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
Juan Cancio Quesada	Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
Claudia Reyes Zamora	Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
Hellen Somarribas Segura	Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
Martha Zamora Castillo	Dirección Nacional de Seguridad Social
Esmirna Sánchez Vargas	Dirección Nacional de Seguridad Social
Ana Lorena Chaves Rodríguez	Dirección Nacional de Seguridad Social
María de los Ángeles Chinchilla Vargas	Dirección Nacional de Seguridad Social
Eduardo Gamboa Valverde	Dirección Nacional de Seguridad Social
Laura Pacheco Ovaes	Dirección Nacional de Empleo
Carmen Capuano Fonseca	Dirección Nacional de Empleo
Martha Hernández López	Dirección Nacional de Empleo
Jenny Ramírez Peñaranda	Dirección Nacional de Empleo
Isela Hernández Rodríguez	Departamento de Salarios Mínimos
Hannia Arias Rojas	Departamento de Salarios Mínimos
Katherine Berdugo Recio	Dirección Economía Social y Solidaria

Nombre	Dependencia
Mabel Calvo Madrigal	Dirección Economía Social y Solidaria
Nury Sánchez Aragonés	Consejo de Salud Ocupacional
Yamileth Jiménez Cubillo	Unidad de Género
Carla Navarrete Brenes	Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional
Ingrid Obando Campos	Departamento de Gestión Capital Humano
Gabriela Gómez Mora	Departamento de Gestión Capital Humano
Fabricio Cheves Ramírez	Dirección Administrativa y Financiera
Elga González Leitón	Dirección Administrativa y Financiera
Dora Orozco Sánchez	Dirección Financiera
Henry Maclean Zúñiga	Departamento de Servicios Generales
Dunia Ramos Martínez	Proveeduría Institucional
Daniel Sáenz Fernández	Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación
Jorge Víquez López	Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación
Leda Hernández Cordero	Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación
Javier González Castro	Dirección de Auditoría
Norman Araya Alpízar	Dirección de Auditoría
Sacha Trelles Zárate	Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA)
Walter Romero	Organización Internacional del Trabajo (OIT)