



**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

Memoria Institucional 2014



**Memoria
Institucional
2014**



COSTA RICA
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

Recopilación
y Edición:

Geovanny Díaz Jiménez

Diseño Gráfico y
Diagramación:

Luis Calderón Jiménez

Revisión:

Iris Obando Carrillo
Paola Díaz Calderón
Dirección General de Planificación

Fotografías:

- Oficina de Prensa y Comunicación
- Dirección Nacional de Seguridad Social
- Dirección Nacional de Empleo
- Consejo de Salud Ocupacional

Índice

Presentación	9
---------------------------	---

Capítulo I: Situación del Empleo

Reseña del Mercado costarricense	19
Dirección Nacional de Empleo	23
Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo	24
EMPLÉATE	30
PRONAE	34
Migraciones Laborales	36
Dirección General de Planificación del Trabajo	38
Departamento de Desarrollo Organizacional	38
Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno	41
Observatorio del Mercado Laboral (OML)	46
Dirección de Economía Social Solidaria	52
PRONAMYPE	54

Capítulo II: Área Social

Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares	63
Origen y destino de los recursos del Fodesaf	64
Sistema de Información y Evaluación de los Programas	
Sociales Selectivos	69
Gestión de cobro	70
Fortalecimiento y modernización de la Desaf	71
Dirección Nacional de Seguridad Social	73
Departamento de Protección Especial al Trabajador	73
Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad	76
Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador	80

Dirección Nacional de Pensiones	83
Comportamiento de los Regímenes Especiales de Pensiones	83
Resumen de Informe Actuarial	89
Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional	93

Capítulo III: Relaciones Obrero-patronales

Dirección Nacional de Inspección	99
Dirección de Asuntos Laborales	102
Departamento de Organizaciones Sociales	104
Departamento de Relaciones de Trabajo y Departamento de Resolución Alternativa de Conflictos	106
Consejos Tripartitos	109
Consejo de Salud Ocupacional	109
Consejo Superior de Trabajo	118
Consejo Nacional de Salarios	119
Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público	121
Dirección de Asuntos Jurídicos	122
Departamento de Asesoría Externa	122
Departamento de Asesoría Interna	125
Departamento de Asuntos Internacionales	126

Capítulo IV: Área Administrativa

Dirección General Administrativa y Financiera	131
Dirección Financiera	133
Proveeduría Institucional	135
Departamento de Gestión del Capital Humano	139
Departamento de Tecnologías de Información	142
Contraloría de Servicios	143
Unidad de Equidad de Género	144
Dirección General de Auditoría	149
Divulgación e Imagen Institucional	159
Organigrama institucional	163

Marco Filosófico

Misión

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social de Costa Rica, dirigida a personas trabajadoras y empleadoras para propiciar el trabajo digno y contribuir al desarrollo y la justicia social.

Visión

Líder en la política socio laboral, con personal comprometido, cobertura nacional, tecnología de avanzada y servicios de calidad.

Valores

Compromiso: Cada funcionario y funcionaria debe saber que el compromiso es la esencia de su desempeño para alcanzar el éxito de la Institución.

Servicios de calidad: Brindamos un servicio ágil y oportuno, que responda y satisfaga las necesidades de los clientes.

Integridad: Nos distinguimos por la ética en las labores que realizamos

El **EMPLEO** en
el corazón del
DESARROLLO



Presentación

A continuación presentamos la memoria institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en un esfuerzo de rendición de cuentas de las principales acciones y gestiones durante el año 2014.

Cuatro objetivos principales se han planteado en nuestra gestión: Primero, actuar con la mayor transparencia y honestidad; segundo, fortalecer al Ministerio de Trabajo por su esencial papel en la gestión del conflicto sociopolítico y la seguridad social; tercero, la defensa de los derechos de las personas trabajadoras y la paz social; y, cuarto, luchar por combatir la desigualdad y la pobreza, y contribuir al bien común.

El año 2014 ha marcado el inicio de un proceso de cambio en el quehacer del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las instituciones que conforman el sector trabajo. La razón está en la intencionalidad clara y decidida de la Administración Solís Rivera de articular todos los esfuerzos del país hacia la creación de más y mejores oportunidades laborales para todos los habitantes, colocando el tema del empleo en el centro de la gestión institucional y gubernamental.

Para el cumplimiento de estos objetivos, ha sido fundamental la presentación al país de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción (ENEP) que marca un hito en la historia costarricense. La ENEP coloca al empleo en el centro de la política pública y la gestión del Ministerio de Trabajo, dirigido a tres ejes fundamentales: la oferta laboral, la demanda laboral y la calidad del empleo.

Por primera vez en su historia, se planteó una estrategia de empleo que articula la política social con la política económica, y potencia las alianzas entre actores públicos y privados, con el propósito de crear condiciones para que el crecimiento económico contribuya a generar empleos de calidad y a combatir la pobreza y la desigualdad.

La puesta en marcha de la estrategia en este primer año ha implicado efectuar los procesos de planeación y planificación de acciones para todo el período de gobierno así como también una revisión y mejoramiento de muchos de los programas y acciones de la institución y del Sector Trabajo y Seguridad Social en su conjunto. Igualmente se han realizado los esfuerzos necesarios para dotarlos de mayor contenido presupuestario a fin de aumentar su cobertura e impacto.

A continuación se detallan los ejes de actuación de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción, los objetivos y acciones propuestas y los logros alcanzados durante este año. Así como también otras iniciativas desde el Ministerio que contribuyen al gran objetivo de una Costa Rica inclusiva y solidaria, y con más oportunidades para todos y todas.

Estrategia Nacional de Empleo y Producción (ENEP)



Presentación de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción

Un primer aspecto a destacar es que tanto el Ministerio de Trabajo como el resto de instituciones que conforman el Sector Trabajo programaron en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 acciones derivadas de la ENEP. Lo cual resulta de gran importancia pues adquirieron un carácter de obligatoriedad para cada una de las dependencias relacionadas con su ejecución.

Esta estrategia estableció y planteó la construcción de dos grandes alianzas. Una primera que es la Alianza con los sectores productivos nacionales,

fundamentalmente con las cámaras empresariales. Y una segunda Alianza con los sectores de la Economía Social Solidaria (ESS), como expresión de formas asociativas en la producción de bienes y servicios.

En esta estrategia, y como un hecho relevante de la presente Administración, está el impulso de la Economía Social Solidaria (ESS), que se convierte en un eje novedoso que se visibiliza e institucionaliza desde el Ministerio de Trabajo con la creación de la Dirección de Economía Social Solidaria, y cuyo objetivo es impulsar políticas públicas para el fomento del sector, para fortalecer el mercado interno y promover encadenamientos productivos en la generación de empleo decente.

La ENEP se sustenta en tres ejes de acción los que se relacionan y se potencian mutuamente, a saber, la demanda laboral, la oferta laboral y la calidad del empleo.

a. Demanda Laboral

Si bien el crecimiento sostenido de la economía en su conjunto es vital para el país, también lo es el aumentar en cantidad y calidad su capacidad para generar empleo. El primer paso para cumplir este propósito ha sido la creación de la Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo. La cual permite gestionar acuerdos entre el Poder Ejecutivo y la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP). La Alianza, que legalmente se sustenta en el Decreto Ejecutivo N°38662-MP-PLAN-MTSS, permite identificar acciones y prioridades sectoriales de corto y mediano plazo para preservar y promover el empleo y el desarrollo productivo.

Aunque su labor apenas comienza, ya ha logrado cristalizar los primeros acuerdos entre sectores productivos con gran capacidad de generación de empleo como son comercio, construcción, industria, agricultura, turismo y tecnologías y sus respectivas contrapartes en el sector público, a saber: los Ministerios de Economía, Agricultura, Turismo, Comercio Exterior, Ciencia y Tecnología y Desarrollo Humano; así como el Instituto Nacional de Aprendizaje. Igualmente se han logrado importantes avances en temas relacionados con la formación y capacitación. En específico debe señalarse lo alcanzado en la Mesa de Formación y Capacitación de la Alianza. Por medio de un trabajo articulado con el INA, el MEP, el MICITT, el Despacho de la Vicepresidenta de la República, el sector empresarial y las fracciones legislativas, se están consensuando las reformas para lograr la pronta aprobación del Expediente N° 19.019, que promueve y regula la formación dual.

El desarrollo de más y mejores emprendimientos productivos es otra área de actuación prioritaria. No solo por su potencial generador de nuevos puestos de trabajo sino también por las posibilidades que estos tienen de contribuir a la democratización económica de nuestra sociedad. Con el objetivo de generar emprendimientos productivos exitosos se ha procurado desarrollar una mayor oferta de servicios que permita un tratamiento más integral a los productores y las productoras a partir de un mejor análisis de sus necesidades particulares. Ya fuesen éstas créditos blandos, capacitación, asistencia técnica o nuevos enfoques y estructuras organizativas y productivas (individuales, asociativas y cooperativas).

En este sentido debe señalarse el impulso al desarrollo de emprendimientos basados en los principios de la Economía Social Solidaria (ESS), los cuales ponen en marcha procesos productivos inclusivos que no solo permiten a sus miembros satisfacer sus necesidades económicas, sociales y de empleo sino también coadyuvar a nivel comunal, regional y nacional con la reducción de la pobreza y la desigualdad. Este tipo de emprendimientos y/o redes de unidades productivas solidarias se asientan sobre principios tales como: el apoyo mutuo, la cooperación, la autogestión, el esfuerzo colectivo y el respeto al medio ambiente. Para la ejecución de acciones en este campo se ha creado la Dirección de Economía Social Solidaria que incluye al Programa Nacional de Apoyo a la Micro Empresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE) que trabaja en la dotación de crédito, asistencia técnica y capacitación. Así como una nueva unidad de Proyectos y Programas que se encargará, entre otras funciones, de promover agendas participativas de desarrollo productivo de acuerdo con las particularidades grupales y regionales, así como también favorecer la articulación de redes sectoriales y territoriales de la ESS.

Otra preocupación reflejada en la ENEP es la de brindar alternativas a una gran cantidad de comunidades y grupos de personas, en especial en las zonas rurales, que enfrentan de forma cíclica la falta de empleo. Razón por la cual resulta urgente desarrollar acciones que garanticen el acceso al empleo, mientras se retornan los períodos de siembra y cosecha o mejoran las condiciones económicas de la región. Para este tipo de situaciones el Programa Nacional de Empleo (PRONAE) ofrece subsidios económicos dirigidos a personas pobres desocupadas para que trabajen en proyectos de construcción de infraestructura comunal. Con ello se posibilita que éstas accedan a un ingreso temporal que les permite satisfacer las necesidades básicas propias y de su grupo familiar a la vez que colaboran en el mejoramiento de las condiciones de vida de su comunidad. Debe agregarse que el PRONAE ofrece también la posibilidad de acceder a este tipo de subsidios a través de la participación en proyectos de autoempleo o socio productivos,

así como también de capacitación para el empleo. Para reforzar la incidencia del PRONAE se duplicó su presupuesto para el 2015 y se amplió su margen de acción en las modalidades de Obra Comunal, Capacitación Laboral e Ideas Productivas.

b. Oferta Laboral

Las acciones dirigidas hacia el mejoramiento de la empleabilidad y del talento humano revisten gran importancia dentro de la estrategia. En primer término por que el recurso más importante con que cuenta un país para crecer y desarrollarse en un mundo tan interdependiente y competitivo es su población. Y en segundo lugar porque la superación de la pobreza, la desigualdad y la exclusión social implica necesariamente brindarle a miles y miles de personas la posibilidad de acceder a la educación para el trabajo y a la formación técnica y profesional. Especial atención debe brindarse a jóvenes y mujeres de escasos recursos y bajo nivel educativo quienes son los que enfrentan un mayor déficit de capital humano y mayores problemas de subempleo y desocupación. Solo mejorando su acervo de conocimientos y habilidades podrán aprovechar las oportunidades que pueda brindarles el mercado de trabajo y de esta forma forjar una mejor vida para ellos y sus familias. Con ese fin el programa Empléate se rediseñó bajo el nombre Empléate Plus y se duplicó su presupuesto para que pueda atender a 36 mil jóvenes durante estos cuatro años. Por medio de este programa se están priorizando alianzas público privadas para formar jóvenes en áreas técnicas de alta demanda laboral. También se creó la modalidad Empléate Inclusivo, que destina recursos a formación de personas con discapacidad.

Como complemento es necesario contar con una educación técnica y formación profesional cada día más ligada a las demandas y necesidades de los sectores productivos: Para ello debe desarrollarse un proceso continuo de retroalimentación entre las empresas asentadas en el país y las instituciones educativas y formativas con el fin de potenciar el aumento sostenido de la productividad y competitividad. La inversión en formación y educación para el trabajo debe dirigirse prioritariamente al desarrollo de los conocimientos, habilidades y ocupaciones que demandan los procesos productivos. De esta forma las empresas contarán con los recursos humanos que demandan y quienes se educan y capacitan tendrán un alto grado de certeza de que podrán acceder a un empleo de calidad en el corto plazo. Para ese fin el Observatorio del Mercado Laboral del MTSS con el apoyo de la OIT, el Banco Central y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos trabaja en el Primer Estudio Nacional de Prospección del Mercado Laboral que permitirá la realización de proyecciones de los principales indicadores laborales y de pronósticos del empleo y la demanda ocupacional por sectores económicos. Así como también del desequilibrio ocupacional (escasez y sobre oferta de recursos humanos) lo cual favorece una mejor orientación de la oferta educativa y de capacitación hacia las demandas del sector productivo. Paralelamente se trabaja con el INA y el MEP en el desarrollo de una metodología para la detección de las necesidades educativas o formativas entre las empresas que puedan ser sujeto de las acciones de los Servicios Municipales de Empleo participantes en el SIOIE. Con lo cual además será posible identificar a nivel cantonal y distrital los recursos humanos y los perfiles ocupacionales que necesitan las empresas allí establecidas.

Es importante, además, mejorar los procesos de intermediación laboral y prospección de puestos de trabajo, si bien la creación de la plataforma www.buscoempleo.go.cr ha permitido

automatizar parte de estos procesos hace falta profundizar la coordinación y la cobertura de los servicios que se brindan directamente a los buscadores de empleo y a los demandantes de fuerza de trabajo. En la actualidad el Sistema de Información, Orientación e Intermediación Laboral (SIOIE) ha logrado integrar al MTSS, el INA, los Colegios Técnicos Profesionales y a un importante número de Municipalidades del país. Continuar con el proceso de expansión del sistema hace necesario en especial aumentar la integración al sistema de los Servicios Municipales de Empleo. Con ello aumenta la cobertura directa a nivel local y mejora la detección de plazas vacantes en las empresas.

c. Calidad del Empleo

La calidad del empleo se convierte en un eje fundamental en la estrategia de empleo y en los compromisos que el país y esta administración ha asumido con el Trabajo Decente. Se trata no solo de generar más empleos, sino que estos sean de calidad y que respondan a los compromisos que el país tiene en materia de protección y derechos de las personas trabajadoras.

En este marco, La Reforma Procesal Laboral constituye el mayor avance en materia laboral que ha experimentado el país desde el año 1943 en que se promulgó el Código de Trabajo, y genera una oportunidad para fortalecer el Ministerio de Trabajo.

Con el levantamiento del veto anunciado por el Presidente de la República el 12 de diciembre, se introducen cambios trascendentales en la legislación que favorecerán un más justo funcionamiento de las relaciones laborales. Con esta reforma se crean importantes disuasorios para el incumplimiento de la legislación laboral y, en caso de que éste suceda, se favorece la restitución de derechos. Con lo cual se recupera el principio constitucional de justicia pronta y cumplida en materia laboral.

La Ley entrará en vigencia en junio de 2016. Para disipar temores el Gobierno emitió el Decreto Ejecutivo N° 38767-MP-MTSS-MJ, que detalla los servicios públicos esenciales en los que la huelga está prohibida por el artículo 375 del Código de Trabajo, y el procedimiento que deben seguir los jefes de las instituciones para garantizar la continuidad de los servicios. El Decreto define como servicios públicos esenciales, aquellos cuya interrupción pone en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas.

Junto a ello debe señalarse el apoyo de esta administración al esfuerzo que realiza y realizará la Dirección General de Inspección del Trabajo por desarrollar acciones que permitan un aumento del cumplimiento de la legislación laboral. Para ello se continúa enfatizando en la protección de los derechos económicos, en particular, el cumplimiento del salario mínimo, así como también se busca aumentar el cumplimiento de la legislación laboral y el restablecimiento de derechos en sede administrativa.

Por su parte, el Consejo de Salud Ocupacional se ha propuesto durante el período de gobierno establecer dos mil nuevas comisiones de salud ocupacional a lo largo de todo el país. Esta acción sin duda redundará en un mejoramiento del ambiente laboral y de la seguridad en el trabajo para miles de trabajadores de todo el país.

En materia de Trabajo Infantil y Adolescente, continúa la implementación y seguimiento del Plan Estratégico Nacional denominado “Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas 2010-2020”. La primera fase de la Hoja de Ruta comprendió el período 2011-2014 y se formuló a partir de un amplio proceso nacional de consulta y construcción conjunta. Próxima a finalizar esta primera etapa de la Hoja de Ruta, se ha dado inicio a la elaboración de la segunda etapa de programación correspondiente al período 2015-2020. Debe señalarse también que en el Plan Nacional de Desarrollo el MTSS se ha comprometido a realizar los esfuerzos necesarios para eliminar el trabajo infantil.

Sector Social

Durante el año 2014 destaca el aumento de los recursos del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, (FODESAF). Para el ejercicio económico 2014 éste dispuso de un presupuesto de ₡529.602 millones lo cual representó un aumento de ₡33.526 millones con respecto al año anterior. Estos fondos adicionales proceden principalmente del aumento de la recaudación en los rubros de planillas con ₡22.153 millones más y de las multas establecidas por el Poder Judicial contra patronos morosos ₡11.148 millones.

Es de destacar también el alto nivel de desembolsos presupuestarios, a las unidades ejecutoras de programas se les logró transferir ₡511.309,6 millones, equivalente al 96.5% de los recursos disponibles. Lo cual representó un aumento del ₡42.368,3 millones con respecto a 2013. Del total de presupuesto asignado los sectores que más recursos recibieron fueron Salud, Nutrición y Protección de la Niñez (9.1%), Vivienda (18.1%), Educación (23.0%) y Protección Social (45.2%).

Otro avance importante en esta área fue la designación de la coordinación de la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad en la Dirección Nacional de Seguridad Social, la misma se da a la tarea de convocar a las instancias correspondientes, logrando retomar las sesiones mensuales, el análisis de las acciones pendientes y la definición de las estrategias para resolverlas, para lo cual también se ha recibido la instrucción, dirección y acompañamiento de la Segunda Vicepresidencia de la República, logrando con ello que la comisión tenga un mayor respaldo y protagonismo en la toma de decisiones con respecto al tema de discapacidad y trabajo.

Dentro de las principales competencias que se le han designado a esta Comisión está la coordinación del eje de gobernanza del Plan Nacional de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, mismo que debe realizar el monitoreo y seguimiento de las acciones a desarrollar por los demás ejes, a saber: Formación, Intermediación, Emprendedurismo y Empresas Inclusivas.

En cuanto al tema de pensiones, en septiembre de 2014 se aplicó por primera vez el tope a las pensiones en curso de pago establecido en la Ley 7858, en atención a la directriz emitida por los ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Hacienda. Este tope significa un ahorro mínimo de ₡5.800 millones anuales en el Presupuesto Nacional.

Se logró la puesta en marcha definitiva del nuevo sistema de pago de pensiones y cálculo de revaloraciones a partir de diciembre 2014, elaborado por Gobierno Digital. El objetivo de este proyecto es contar con una solución basada en tecnologías de información y telecomunicaciones, que permita la emisión de la planilla, revalorización y pago de las pensiones de la Dirección Nacional de Pensiones.

Relaciones Obrero-Patronales

En este ámbito destaca el restablecimiento de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, que ha logrado colocar en la agenda pública la necesidad de revisar y renegociar todas las convenciones para que éstas respondan y contribuyan al bien común. En este marco, hemos mantenido la posición de que esta Administración reconoce y respeta las convenciones como un derecho de las y los trabajadores, al mismo tiempo que hemos insistido en la necesidad de que sean eliminadas todas aquellas cláusulas que sean consideradas abusivas en un esfuerzo por sanear las finanzas públicas.

Durante el año 2014, fueron denunciadas y revisadas cuatro convenciones, a saber: Acueductos y Alcantarillados (AyA), JAPDEVA, RECOPE, e INDER. Las recomendaciones que la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público ha propuesto a las diferentes instituciones, podrían ahorrarle al Estado aproximadamente ₡12.820 millones cada año.

Por otra parte, en el marco de la Campaña Nacional de Salarios Mínimos, se destaca en el año 2014 el aumento considerable en la cantidad de personas a las que se logró tutelar sus derechos laborales, duplicando prácticamente la cantidad de personas trabajadoras cubiertas con respecto al 2013.

Con el fin de procurar una plataforma para el logro de acuerdos en mejora de las condiciones laborales, así como para garantizar la armonía entre las partes trabajadora y empleadora, durante el 2014 se realizaron 287 reuniones de negociación colectiva y atención de conflictos colectivos, se firmaron 10 convenciones colectivas que benefician a 8.758 personas trabajadoras y 36 Arreglos Directos que cubren a 9.494 trabajadores.

Finalmente, reitero el compromiso de esta Administración con el Diálogo Social como un instrumento para la paz social y la convivencia democrática.



Víctor Morales Mora
Ministro de Trabajo y Seguridad Social



Nuestro compromiso:

"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 público y privado, que fomente el crecimiento inclusivo y la reducción de la pobreza y la desigualdad."

ESTRATEGIA
NACIONAL
DE EMPLEO
Y PRODUCTIVIDAD

DESARROLLO

www

CAPÍTULO I

SITUACIÓN DEL EMPLEO

ALIANZA
POR EL EMPLEO
Y EL DESARROLLO
PRODUCTIVO



Reseña del Mercado de Trabajo Costarricense (2010-2014)

Durante los últimos años en Costa Rica, los indicadores de desempleo y producción se caracterizan por una fase de recuperación postcrisis, en la cual no termina de consolidarse una tendencia de crecimiento, o mejoramiento en el empleo. Si bien a partir del 2010 asomaba una tímida recuperación con un 5,0% de crecimiento, esto no se logra afianzar y cierra en el 2014 con un 3,6% de incremento, comportamiento que se ve reflejado en el mercado de trabajo.

Este panorama se corrobora al observar los indicadores de empleo, donde según la Encuesta Continua de Empleo (ECE) realizada en el IV trimestre 2014, la población estimada de Costa Rica es de 4.792.617.

Cuadro 1
Costa Rica, MTSS: Población total,
Según condición de actividad, 2013-2014
(cifras actualizadas) (IV Trimestre)

Condición de actividad	2013	2014
TOTAL	4 733 053	4 792 617
Menores de 15 años	1 119 732	1 116 019
De 15 años o más	3 613 321	3 676 598
Fuera de la fuerza de trabajo	1 335 744	1 396 823
Fuerza de trabajo	2 277 577	2 279 775
Ocupados	2 088 282	2 059 600
Desocupados	189 295	220 175

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, Encuesta Continua de Empleo, 2013-2014 (IV Trimestres)

La fuerza de trabajo costarricense supera los dos millones de personas, sin embargo si se comparan los trimestres en mención este crecimiento anual alcanza solamente a 2.198 personas, explicado por el aumento en la desocupación, y la disminución en el número de ocupados.

La tasa neta de participación y la de ocupación presentaron una caída de 1 y 1,8 puntos porcentuales respectivamente. Lo que es explicado por la disminución de 28.682 ocupados respecto al último trimestre del 2013.

La tasa de desempleo siguió afectada por la lenta recuperación de la economía costarricense, y la presión que se genera en la demanda de empleo, lo que provocó que ésta aumentara en el último trimestre 1,4 puntos porcentuales respecto a su similar del año anterior.

Cuadro 2
Costa Rica, MTSS: Tasas de participación,
ocupación y de desempleo, 2013-2014
(en porcentajes) (cifras actualizadas) (IV Trimestre)

Tasa	2013	2014
Tasa bruta de participación	48,1	47,6
Tasa neta de participación	63,0	62,0
Tasa de ocupación	57,8	56,0
Tasa de desempleo abierto	8,3	9,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, Encuesta Continua de Empleo, 2013-2014 (IV Trimestres)

Datos y apreciaciones anteriores ponen en evidencia que si bien durante los últimos cuatro años la producción nacional ha registrado un crecimiento sostenido, el mismo ha resultado insuficiente para alcanzar niveles de empleo social y económicamente deseables.

Causas Estructurales del desempleo

Durante el proceso de conformación de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción, nos encontramos con algunas causas estructurales responsables del estado actual del desempleo en el país.

Brechas de acceso al mercado laboral

La primera causa son las brechas de acceso al mercado laboral para poblaciones vulnerables. Aquí nos referimos a las mujeres jefas de hogar, los jóvenes que no terminaron su secundaria, las personas en pobreza y las personas con discapacidad; grupos que independientemente del crecimiento de la economía, enfrentan obstáculos estructurales para acceder a empleos de calidad. Las instituciones responsables de la política social son aliados fundamentales en la tarea de empezar a cerrar esas brechas.

Crecimiento económico concentrado en actividades poco intensivas en empleo

La segunda causa estructural del desempleo es el crecimiento económico concentrado en actividades poco intensivas en empleo. Entre 1994 y 2009 se generaron, en promedio, 43.000 empleos por año, con una tasa de crecimiento promedio del PIB de 4,5% anual. Entre los años 2010 y 2013, con tasas de crecimiento similares, apenas se crearon un promedio de 36.000 empleos por año.

Esto muestra una reducción de la demanda de mano de obra, que coincide con la caída del empleo en comercio, que es el sector de la economía que más mano de obra demanda; y también con el hecho de que sectores como la agricultura apenas empezaron a recuperarse en los últimos trimestres de 2014.

Del otro lado de la balanza, están actividades relacionadas con ciencia y tecnología, que gozan de muy buena salud, pero que por su naturaleza y especialización el aporte al empleo es menor, y generalmente de alta calificación.

Desajuste entre oferta y demanda de competencias

La tercera causa estructural es el desajuste entre oferta y demanda de competencias laborales. Las actividades más dinámicas contratan mano de obra calificada, y constituyen un mercado laboral de difícil acceso para las personas de sectores tradicionales y menor calificación.

El Decimonoveno Informe del Estado de la Nación nos mostró una dramática realidad: cerca del 60% de la población trabajadora y de quienes buscan empleo por primera vez, no tiene secundaria completa.

Hay estudios que demuestran, que si esta población, rezagada en materia de formación, concluyera sus estudios de secundaria, el nivel de pobreza disminuiría considerablemente, así como la posibilidad de acceder a empleos de mejor calificación.

Dirección Nacional de Empleo

El tema del empleo ha sido el centro de la administración Solís Rivera. Por eso se le ha dado una importancia central al fortalecimiento de la Dirección Nacional de Empleo (DNE).

A esta Dirección le corresponde la responsabilidad de promover la empleabilidad de la fuerza de trabajo costarricense por medio de la prestación de servicios de calidad en las áreas de intermediación y orientación laboral, generación de empleo y ordenamiento de las migraciones laborales. Está llamada a mitigar los desequilibrios cuantitativos y cualitativos entre la oferta y la demanda de empleo.

Algunos hechos y logros relevantes del período:

- Presentación de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción (ENEP) (14 de agosto de 2014).
- Lanzamiento del Programa EMPLÉATE Plus, el cual refuerza al Programa EMPLÉATE mediante las siguientes acciones:
 - Duplicación del presupuesto para el año 2015, dirigido en un 100% a las personas jóvenes beneficiarias bajo la lógica de transferencias condicionadas.
 - Creación de la modalidad denominada EMPLÉATE Inclusivo, dirigido a Personas con Discapacidad entre los 17 a los 35 años.
 - Identificación del INA como principal centro de formación técnico/ocupacional, con el complemento de otros centros públicos y privados debidamente acreditados.
- Reforzamiento del Programa Nacional de Empleo (PRONAE 4x4), a través de las siguientes líneas de trabajo:

- Duplicación del presupuesto para el año 2015, dirigido en un 100% a las personas beneficiarias bajo la lógica de transferencias condicionadas. Mismas que son destinadas a las modalidades de Obra Comunal, Capacitación Laboral e Ideas Productivas.
- Implementación de la modalidad Obra Comunal en los territorios indígenas.
- Mayor coordinación con Gobiernos Locales, DINADECO y las propias organizaciones comunales, para vincular proyectos con la visión de desarrollo territorial.
- Se incorporaron diversos servicios en los Convenios que se firman con las Municipalidades (PRONAE-EMPLÉATE- BUSCOEMPLO), ya que anteriormente solo se firmaba bajo la lógica de la intermediación mediante la plataforma electrónica buscoempleo.go.cr

Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo

El Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo (DIOPE) desarrolla acciones estratégicas con el propósito de que las personas en busca de empleo puedan acceder al mismo, así como también para que los empleadores puedan solucionar sus necesidades de recurso humano. Es importante señalar que los criterios de igualdad y equidad orientan los procesos que desarrolla el departamento.

Las gestiones se concentran en el impulso de actividades destinadas a llevar hasta las comunidades los servicios de empleo, en favorecer a los sectores vulnerables y en generar opciones inclusivas.

Dentro de estas actividades destacan:

- Mantenimiento y ampliación permanente de la Red Nacional de los Servicios Públicos de Empleo.

- Operación y coadministración de la Plataforma Electrónica www.buscoempleo.go.cr
- Fortalecimiento de la estrategia Empléate (EMPLÉATE Plus) y su derivación Empléate Inclusivo.
- Realización de talleres sobre herramientas para la búsqueda de empleo.
- Ejecución de campañas de sensibilización y apoyo a proyectos de modelos de atención con perspectiva de género.
- Realización y participación en ferias de empleo, Retos EMPLÉATE y toldos informativos.
- Atención directa a personas oferentes.
- Atención de casos especiales producto, principalmente, de despidos masivos.

Cobertura y desconcentración de los servicios de intermediación laboral

El DIOPE ha sido una de las organizaciones impulsoras y fundadoras del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE), que ha pasado a constituirse en el sistema público de empleo de Costa Rica.

Lo integran el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), 52 Municipalidades del país, la Universidad Nacional, la Cámara de Comercio de Cartago, el Colegio Universitario de Cartago, la Escuela de Administración de la Universidad Estatal a Distancia y la Comisión Nacional de Préstamos para la Educación (CONAPE). Estas instancias participan bajo la rectoría del MTSS y la coordinación de la Dirección Nacional de Empleo.

EL SIOIE sumó 200 oficinas a finales de 2014, distribuidas de la siguiente manera:

Cuadro 3
Costa Rica, MTSS: Distribución de Oficinas de la red del SIOIE,
año 2014

Institución	Cantidad de Oficinas
Total	200
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	1
Municipalidades	52
Colegios Técnicos del MEP	132
Instituto Nacional de Aprendizaje	10
Universidades Públicas	2
Colegio Universitario de Cartago	1
Cámara de Comercio	1
CONAPE	1

Con la idea de aumentar la cobertura de los servicios se trabaja para que al 2018, se hayan establecido convenios con al menos 70 de las 81 municipalidades del país. Esta intencionalidad de facilitar el acceso a los servicios de empleo a las comunidades mediante la integración al sistema de más instituciones obliga al personal del DIOPE a realizar en forma constante procesos de asesoría e inducción.

Solo en el 2014 se capacitaron a 17 nuevos gestores y gestoras de empleo. También se hace necesaria la capacitación permanente en temas transversales. Razón por la cual, en el 2014 se efectuaron dos talleres de intermediación laboral dirigidos a personas gestoras de empleo, uno con enfoque de género y otro desde la perspectiva de la discapacidad.

Buscoempleo.go.cr

La herramienta buscoempleo.go.cr es plataforma electrónica del SIOIE. Sirve de enlace entre las personas en busca de empleo y las personas empleadoras que necesitan personal para sus empresas.

El servicio es completamente gratuito y opera por medio de Internet, por lo que es posible accederlo todo el año, las 24 horas del día, y desde cualquier lugar, tanto fuera como dentro del país.

Su coadministración, por parte del MTSS, se encuentra en manos de funcionarios del DIOPE. Estos funcionarios capacitan constantemente a nuevas personas gestoras de empleo.

Esta herramienta cumplió cinco años de funcionamiento en agosto de 2014 y, desde su creación, mantiene un crecimiento tanto en el número de personas oferentes como en el de personas demandantes. Por ejemplo, durante el 2014 se registraron en la plataforma un total de 13.264 personas, de las cuales 3.614 fueron inscritas por el personal del MTSS.

Cuadro 4
Costa Rica, MTSS: Oferentes atendidos
por el Departamento de Intermediación,
según grupo de edad, dic. 2013-nov. 2014

Grupo de edad	Cantidad
Total	3 614
De 15 a 17	72
De 18 a 23	637
De 24 a 29	615
De 30 a 34	478
De 35 a 39	450
De 40 a 44	451
De 45 a 49	300
De 50 a 59	443
De 60 o más	96
Ignorada	72

Las personas oferentes de mano de obra, tanto hombres como mujeres, recurren a la plataforma en primer lugar, en busca de puestos técnicos y de profesionales de nivel medio, seguidos por los de nivel profesional científico e intelectual y el personal de apoyo administrativo, mientras que los oferentes de menor calificación, muestran una participación baja.

Cuadro 5
Costa Rica, MTSS: Oferentes de mano de obra activos registrados en el SIOIE, por sexo, según grupo ocupacional, año 2014

Grupo ocupacional	Total general	Hombres	Mujeres
TOTAL	13 264	7 251	6 013
Directores y Gerentes	546	329	217
Profesionales científicos e intelectuales	3 143	1 775	1 368
Técnicos y profesionales de nivel medio	5 901	3 149	2 752
Personal de apoyo administrativo	2 083	862	1 221
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados	614	334	280
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios forestales y pesqueros	20	17	3
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	424	385	39
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	173	162	11
Ocupaciones elementales	320	214	106
No bien especificado	40	24	16

Capacitaciones

El Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo capacita de manera permanente a usuarios internos y externos de sus servicios. Durante el 2014 capacitó, de manera directa, a 504 personas en los siguientes temas:

- Herramientas para la búsqueda de empleo dirigido a mujeres en busca de empleo.
- Gestión laboral dirigida a personas con discapacidad.
- Intermediación laboral con perspectiva de género dirigido a personas gestoras de empleo.
- Intermediación laboral desde la perspectiva de la discapacidad y el servicio público de empleo.
- Discapacidad y Empresa dirigida a personas empleadoras de empresas inclusivas.
- Empléate inclusivo como tema general.
- Intermediación laboral y buscoempleo.go.cr desde los servicios públicos de empleo.

Intermediación y género

Uno de los objetivos planteados en el DIOPE es la sensibilización de las personas demandantes, oferentes y gestoras de empleo en materia de género, lo cual realiza mediante diversas acciones de divulgación y capacitación.

En el 2014 se continuó con el trabajo de una comisión interinstitucional cuyo objetivo es el diseño de cuatro modelos de atención desde la perspectiva de género y la capacitación de mujeres desempleadas en busca de empleo.

La comisión está integrada por el DIOPE, la Unidad de Equidad de Género del MTSS, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Departamento de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Estas instancias trabajan en conjunto con las municipalidades de Liberia, Alajuela, Desamparados y San José. En forma coordinada se ejecutan talleres de capacitación dirigidos a mujeres trabajadoras sobre herramientas para la búsqueda de empleo. En el 2014 se realizaron diez talleres.

En este mismo año también se realizó una campaña de sensibilización dirigida a las personas empleadoras. La estrategia utilizada para tal propósito fue el envío de ocho cápsulas informativas a través del sistema de notificaciones de buscoempleo.go.cr. Las cápsulas incluyen nociones básicas en el tema de género, así como consejos para realizar entrevistas laborales o divulgar vacantes de manera que éstas eviten sesgos, prejuicios y discriminación y que más bien favorezcan la participación y elección de candidatas en los puestos disponibles.



Capacitación a gestores y gestoras de empleo

Otro esfuerzo realizado fue un taller de capacitación dirigido, exclusivamente, a personas gestoras de empleo. En este caso se contó con el apoyo financiero y técnico de la Organización Internacional del Trabajo por medio de su especialista en género y el Programa Formación Ocupacional e Inserción Laboral.

EMPLÉATE

Se trata de un Programa dirigido a personas jóvenes que no trabajan ni estudian, viven en condición de pobreza o pobreza extrema y tienen entre 17 y 24 años. A ellos y ellas se les asigna un subsidio económico mensual para que reciban capacitación técnica/ocupacional en áreas en donde los distintos actores del sector productivo han señalado demanda ocupacional insatisfecha o en donde se proyectan inversiones que se traduzcan en nuevos puestos de trabajo. Una vez certificadas las competencias de las personas se potencia su inserción al mundo del trabajo mediante acciones de intermediación laboral.

La estrategia EMPLÉATE aprovecha la desconcentración impulsada por el DIOPE, funciona en 25 de las oficinas de empleo municipales y es atendida por las mismas personas gestoras de empleo que conforman el SIOIE. EMPLÉATE atendió un total de 3.623 personas en el 2014 (1.792 hombres y 1.831 mujeres).



Unos 1.500 jóvenes beneficiarios de EMPLÉATE se graduaron en noviembre pasado

del Gran Área Metropolitana, Región Huetar Caribe, provincia de Alajuela, además de actividades en las diversas provincias del país.

También amplió su red de centros de formación a 29, desarrollando ferias vocacionales denominadas Retos EMPLÉATE además de la realización de Ferias de Empleo dirigidas a las personas egresadas de los procesos de formación que se ofrecen dentro del Programa. Con este tipo de actividades y gracias al apoyo del Banco Popular se brindaron servicios de orientación, información e intermediación de empleo a alrededor de 10.500 personas

Cuadro 6
Costa Rica, MTSS: Personas informadas y Orientadas en Retos EMPLÉATE y ferias de Empleo, según tipo de actividad, 2014

Actividad	Personas atendidas
Total	10.500
Alajuela- Feria Empleo	4.500
Reto Limón	1.000
Reto GAM	5.000

Esta estrategia cuenta con una derivación denominada EMPLÉATE Inclusivo. Se dirige a personas con discapacidad que viven en condiciones de pobreza o pobreza extrema y se amplía el rango de edad de 17 a 35 años.

Su población es referida a procesos de capacitación en alguno de los cinco centros de formación de que dispone o a opciones laborales brindadas por 14 empresas inclusivas. Este ligamen permitió capacitar a 227 personas en el 2014 y facilitó la incorporación laboral de 251 personas durante ese período.

Cuadro 7

Costa Rica, MTSS: Personas con discapacidad que recibieron capacitación, por sexo, según tipo de actividad realizada, 2014

Nombre de la Actividad	Total	Hombres	Mujeres
TOTALES	206	112	94
Talleres	92	40	52
Charlas	114	72	42

Ferias y retos

La presencia activa del DIOPE se evidenció en ferias de empleo y Retos EMPLÉATE, actividades que le permiten al departamento incrementar su participación en las comunidades y brindar información a grandes cantidades de personas reunidas en un solo lugar.

Durante agosto y octubre de 2014 se realizaron dos retos EMPLÉATE: el primero se hizo en Limón y el segundo en San José, con un total de seis mil personas asistentes.



El Presidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera, participó en el Reto EMPLÉATE GAM 2014

También se asistió a ferias de empleo en: Alajuela, la Universidad Hispanoamericana y la Universidad de Costa Rica. En estas actividades se brindó información y se orientó a 5.219 personas.

Atención en oficina

En la oficina del DIOPE, ubicada en el segundo piso del edificio anexo del MTSS se atiende a diario a las personas que llegan en busca de opciones laborales y personal para sus empresas.

A la población desempleada se le registra en buscoempleo.go.cr, se le brindan opciones laborales (referencias), se les orienta laboralmente y se les ayuda en casos de olvidos de claves o bloqueos de contraseñas.

A las personas empleadoras en busca de trabajadores(as) se les inscribe en buscoempleo.go.cr, se registran los puestos vacantes, se les brinda acceso a las hojas de vida de trabajadores(as) y se les ayuda a cerrar las posibilidades de empleo una vez efectuada la contratación de personal para los puestos vacantes. En ambos casos, la atención incluye evacuar consultas por correo electrónico y vía telefónica.

Este trabajo terminó el año con 3.614 personas atendidas directamente en la oficina; 342 asesorías telefónicas; 16.022 puestos consultados y 7.614 referencias.

La mayor parte de las y los oferentes que acuden al servicio de intermediación del MTSS son personas cuyas edades oscilan entre los 18 y los 30 años, seguidos de quienes tienen entre 30 y 45 años. Asimismo, el grupo de edad entre 50 y menos de 60 años es uno de los segmentos poblacionales que más solicitan los servicios del DIOPE.

Atención de casos especiales

En el 2014 el Departamento de Intermediación de Empleo prestó especial atención a casos de personas que perdieron sus empleos producto de cierres de programas o empresas.

Uno de estos fue el de las y los empleados del Programa PAIS de la Universidad de Costa Rica, el cual cerró sus puertas de manera definitiva en febrero de 2014. Debido a este cierre, 314 personas trabajadoras quedaron cesantes. A ellos y ellas se les ofreció acompañamiento antes, durante y después de su cese laboral.

A esta población se le impartieron talleres de inscripción en buscoempleo.go.cr, inscripciones personales en la plataforma electrónica, se brindaron opciones laborales y coordinación de asesoría legal tanto en el campo de sus derechos laborales como en el cálculo de la cesantía.

Otro grupo que contó con el acompañamiento del DIOPE fueron las 17 personas trabajadoras de la Soda Castro, negocio que cerró operaciones debido a que fue expropiado para ampliar la carretera de circunvalación en Paso Ancho.

Estas personas se registraron en buscoempleocr.com y se les ofreció posibilidades de empleo con base en sus hojas de vida.

Programa Nacional de Empleo (PRONAE)

El Programa Nacional de Empleo se ha establecido como un medio para impulsar el desarrollo de proyectos comunales que incidan positivamente en las condiciones económicas y sociales de las comunidades y personas que participan en la ejecución de los mismos.

Pronae se financia a través del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), por un monto, para el 2014, de ₡8.135.690.000, con una distribución presupuestaria como se muestra:

Cuadro 8
Costa Rica, MTSS: Distribución presupuestaria.
PRONAE, año 2014

Programa	Presupuesto en colones	Porcentaje
Total	8.135.690.000	100%
Obras Comunales	2.288.460.000	28,1%
Ideas Productivas	203.580.000	2,5%
Capacitación Comunal	29.040.000	0,4%
EMPLÉATE	4.478.630.000	55%
Apoyo a Población Indígena	1.135.980.000	14%

El cuadro 9 presenta la inversión realizada en el año 2014 por modalidad, según su distribución: el 58,1% fue invertido en la modalidad de EMPLÉATE, una de las prioridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Le sigue en importancia la modalidad de Obra Comunal en la cual se invirtió el 31,4% del presupuesto. Para la nueva modalidad, dirigida al apoyo en la creación de infraestructura en los territorios indígenas, se logró una inversión del 7,5% del presupuesto global del PRONAE. En el caso de los grupos con Ideas productivas se logró una inversión del 2,9%, del presupuesto.

Cuadro 9
Costa Rica: Inversión por Provincia según modalidad. PRONAE, año 2014

Provincia	Total		Modalidad				
	Absoluto	Relativo	Obra Comunal	EMPLÉATE	Ideas Productivas	Capacitación	Apoyo Indígenas
Total Absoluto	7.372.550.000	100	2.313.180.000	4.285.100.000	210.690.000	12.420.000	551.160.000
Total Relativo	100		31,4	58,1	2,9	0,2	7,5
San José	3.261.365.000	44,2	499.365.000	2.710.700.000	27.540.000	9.720.000	14.040.000
Alajuela	1.017.590.000	13,8	704.340.000	255.200.000	38.970.000		19.080.000
Cartago	720.220.000	9,8	202.320.000	390.400.000	6.480.000		121.020.000
Heredia	61.040.000	0,8	5.940.000	55.100.000			
Guanacaste	742.880.000	10,1	255.960.000	408.800.000	73.800.000		4.320.000
Puntarenas	936.415.000	12,7	515.115.000	257.200.000	47.160.000	2.700.000	114.240.000
Limón	633.040.000	8,6	130.140.000	207.700.000	16.740.000		278.460.000

Ese nivel de inversión permitió al PRONAE el apoyo económico de 9.225 personas, de las cuales el 45,2% fue a través de obra comunal en la construcción de proyectos en las diferentes localidades del país, con lo que también se contribuye en el desarrollo de las comunidades, que buscan mejorar su condición de vida con la creación de infraestructura.

En la modalidad de EMPLÉATE se logró el apoyo económico para capacitación para el 39,3 % de la población atendida por medio del PRONAE, se trata de jóvenes entre 17 y 24 años que buscan mejorar su empleabilidad a fin de insertarse en el mercado de trabajo. En la modalidad de Apoyo a indígenas se pudo apoyar el 10,8% de las personas atendidas en el PRONAE. La modalidad de Ideas Productivas permitió la atención económica del 4,3% de la población que son personas que buscan la autogeneración de empleo y por último, la modalidad de Capacitación Comunal con el 0,4% de la población atendida.

Es importante señalar que la participación de la mujer en todas las aplicaciones del PRONAE, se ha venido incrementando, ascendiendo hasta al 36,11%. La modalidad de EMPLÉATE aumenta su participación, ya que mayoritariamente ha sido solicitada por mujeres jóvenes. El rango de edad de mayor presencia en el Programa Nacional de Empleo, es de 18 a 25 años con el 55,8% del total. Asimismo, es destacable el hecho de que se incorporan al programa personas adultas de 46 y más años, correspondiendo al 19,1% de las personas atendidas.



Ministro de Trabajo y funcionarios de la DNE en visita a proyecto de PRONAE en Huacas, Guanacaste.

Al final del 2014, la ejecución global alcanza el 90,6% equivalente a una inversión de 7.372.550.000 millones de colones del monto programado (¢8.135.960.000).

MIGRACIONES LABORALES

El Departamento de Migraciones Laborales (DML) es la dependencia responsable de realizar los estudios técnicos para emitir criterio acerca de la conveniencia o no de otorgar permisos de trabajo a extranjeros. Las recomendaciones que emite el DML si bien no son vinculantes, es frecuente que se constituyan en insumo de decisión por parte de la Dirección General de Migración y Extranjería.

Es usual que los estudios elaborados respondan o tomen en cuenta planes de desarrollo nacional, regional o sectorial, con especial observancia sobre la situación laboral del país y los lineamientos concretos en materia de migraciones laborales ordenadas.

Cuadro 10

Costa Rica, MTSS: Puestos de trabajo recomendados a la Dirección General de Migración y Extranjería para otorgamiento de permisos de trabajo, según rama de actividad, 2012-2014

Rama de Actividad	2012	2013	2014
TOTAL	6 542	8 343	16 578
Agricultura	6 014	7 974	16 308
Comercio	66	5	8
Construcción	6	11	1
Industria	10	9	7
Servicios	209	337	126
Transporte	234	7	128
Turismo	3		

En principio los pronunciamientos elaborados por la dependencia se fundamentan en atender los planes de desarrollo nacional, regional o sectorial, asimismo, estos informes aplican con especial observancia sobre la situación laboral del país y los lineamientos concretos en materia de migraciones laborales ordenadas. Los mismos obedecen a los lineamientos emitidos por las autoridades institucionales así como a la legislación de migración y extranjería vigente Ley 8764 y sus reglamentos.

El Departamento de Migraciones Laborales participó activamente en todos informativos instalados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como por organizaciones de trabajadores que manejan población migrante en alta demanda.

Durante el 2014 se publicaron tres documentos de gran importancia para la población trabajadora migrante así como para las entidades públicas y privadas atinentes al tema:

- “Nicaragüenses en el Norte: condiciones laborales y práctica de contratación de hombres y mujeres migrantes en la Región Huetar Norte”.
- Guía práctica de deberes y derechos laborales en Costa Rica.
- Publicación “Los derechos laborales no conocen fronteras”.

Dirección General de Planificación del Trabajo

Tiene la responsabilidad de asesorar a las autoridades superiores en temas relativos al mercado de trabajo, desarrollar acciones tendientes a mejorar los niveles de gestión institucional en la prestación de servicios, mediante la formulación y ejecución de estrategias de modernización y desarrollo organizacional.

Es responsable de emitir criterios y recomendaciones para la formulación de políticas públicas en materia de empleo, salarios, seguridad social y proyectos específicos, orientando de esta manera a los jerarcas institucionales y estableciendo los mecanismos de coordinación y enlace con organismos internacionales y otros entes gubernamentales y no gubernamentales.

Además elabora y ejecuta estrategias de modernización, control interno y desarrollo organizacional, tendientes a mejorar los niveles de gestión y la prestación de servicios. También dirige y asesora el proceso de elaboración del Plan Operativo Institucional. Y por delegación del jerarca coordina el Sector de Trabajo y Seguridad Social, integrado por el Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Razón por la cual es la principal responsable en los procesos de elaboración del diagnóstico, los objetivos, metas y metodologías de intervención para el Plan Nacional de Desarrollo. A continuación se detallan las principales acciones realizadas por cada departamento a lo largo del 2014.

Departamento de Desarrollo Organizacional

Al Departamento de Desarrollo Organizacional le compete establecer mecanismos efectivos para la formulación, el seguimiento y la evaluación periódica del Plan Operativo Institucional (POI), el Plan Nacional de Desarrollo, y planes especiales de la institución.

Además, incorpora temas transversales en el Plan Nacional de Desarrollo, en los planes, políticas, programas y proyectos incluidos en el POI de la institución, así como en la formulación de su presupuesto y de sus proyectos de inversión e incorpora estos mismos criterios en la evaluación de las diferentes acciones.

En concordancia con lo anterior, los principales productos resultados de las actividades que se realizaron en el año 2014 se resumen a continuación:

En materia de Programación

Elaboración de los siguientes documentos de programación:

- Guía para la gestión de las dependencias administrativas: Plan Institucional Operativa (POI-2014).
- Matriz de Programación Institucional (MAPI) con los compromisos del MTSS en el Plan Nacional de Desarrollo.
- Consolidación y presentación de la Programación Sectorial del Sector Trabajo: Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- Se coordinó el equipo de trabajo interinstitucional para la elaboración del proyecto: elaboración del Plan Nacional de Desarrollo del Sector Trabajo.
- Plan Institucional Operativo y Estratégico 2015. (POI-2015).

Seguimiento a la gestión institucional y sectorial

- Se atendió el 100% de las asesorías solicitadas en materia de desarrollo organizacional requeridas por las diferentes unidades administrativas del MTSS así como los aspectos técnicos y administrativos derivados de la coordinación de la Secretaría Técnica del Sector Trabajo
- Informe Anual de Evaluación 2013. Al 30 de enero de cada año, se entrega el resumen anual de la gestión del ejercicio económico del año anterior. Representa la rendición de cuentas a los entes fiscalizadores (Ministerio de Hacienda, Contraloría General de la República, al Despacho Ministerial y jerarcas de la institución y a la ciudadanía en general). Se enfoca en resultados alcanzados en los aspectos estratégicos, operativos y financieros, indicando el nivel de cumplimiento de las metas y de la ejecución presupuestaria del Ministerio de Trabajo.
- Informe de seguimiento a la programación institucional: El documento resume un estado de situación de los compromisos estratégicos institucionales a mitad de año, lo que permite generar un Informe de Evaluación a los entes fiscalizadores y propiciar una herramienta a las autoridades superiores institucionales, que posibilite hacer los ajustes necesarios en aquellas metas que presentan riesgos de incumplimiento.

- Informes de seguimiento a compromisos del PND sector Trabajo. Como parte de la labor de la coordinación con la Secretaría Sectorial se elaboraron informes de seguimiento del PND 2011-2014 dirigidos al Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN).
- Un diagnóstico sobre los trámites y servicios del Ministerio de Trabajo que fueron insumos para las siguientes iniciativas estratégicas:
 - Un plan de mejora regulatoria elaborado y presentado al MEIC.
 - 25 servicios identificados con problemas en diferentes dimensiones de calidad y sujetos a presentar un plan de mejora.
 - Inicio del proceso de automatización del catálogo de Trámites del MTSS.
 - Actualización del Catálogo de Trámites de la Institución.

Plan Nacional de Desarrollo

- Se realizó la coordinación del equipo interinstitucional para el proceso de formulación del Plan Nacional de Desarrollo del Sector Trabajo y Seguridad Social
- Formulación del Plan Nacional de Desarrollo del Sector Trabajo 2015-2018.
- Programación de metas Plan Nacional de Desarrollo 2015 para Sector Trabajo
- Programación de metas Plan Nacional de Desarrollo 2015 para Sector Desarrollo Humano e Inclusión Social compromisos estratégicos del Ministerio de Trabajo.
- Aportes al Desarrollo 2014: con referencia al año 2014 y con el apoyo técnico del Observatorio del Mercado laboral se elaboró un informe que enfoca expectativas de cumplimiento de las metas sectoriales, su aporte a la metas nacionales, situación del empleo con una perspectiva internacional regional y local y el análisis de cumplimiento de las metas derivadas del Plan Nacional de Desarrollo.

- Actualización de la información del Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014 en base de datos: DELPHOS.NET y del Plan Operativo 2014 en el Sistema de formulación presupuestaria. Esa herramienta permite recolectar, procesar y analizar información útil para la toma de decisiones y automatizar procesos de trabajo.

Manuales de procedimientos

- Se realizó el 100% de las asesorías solicitadas para documentar procedimientos.
- En el año 2014 se documentaron 32 procedimientos de las diferentes dependencias, entre ellas: Dirección Nacional de Empleo, Proveeduría, Organizaciones Sociales, Tecnologías de Información, Dirección de Planificación, Auditoría Interna, PRONAMYPE, Dirección Financiera, Dirección de Asuntos Jurídicos; de ese total 19 fueron revisados y devueltos para ajustes y 13 se aprobaron.

Reorganizaciones administrativas

- Se brindó asesoría a los enlaces de planificación sobre el tema de reorganizaciones administrativas en curso entre ellas de la Dirección Nacional de Pensiones.

Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno

El Departamento de Control Interno, como instancia auxiliar de la administración activa contribuye al fomento y desarrollo de una cultura propicia de control interno. Entendiendo por control interno las acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:

- a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.

- b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.
- c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones.
- d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.

A partir de los anteriores la acción del Departamento se enfocó hacia la realización de las siguientes actividades:

Rendición de cuentas

La rendición de cuentas, la transparencia, la evaluación y el perfeccionamiento del Sistema de Control Interno Institucional, son competencias que el Jерarca y los Titulares Subordinados realizan a través de los procesos de la Autoevaluación de Control, la Valoración de Riesgos y la Evaluación del Índice de Gestión Institucional que refuerza y apoya el compromiso de rendir cuentas sobre el accionar Institucional.

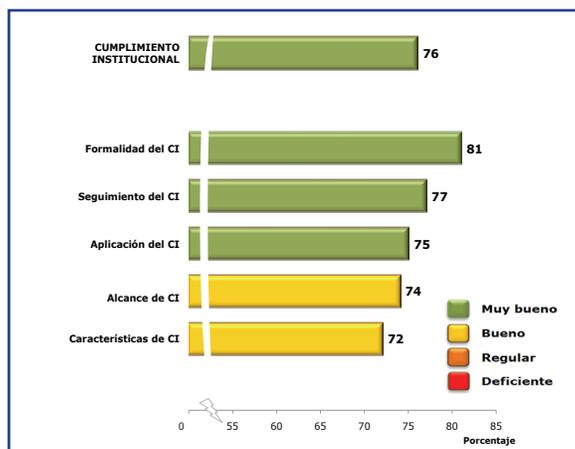
Proceso de Autoevaluación del Sistema de Control Interno

Se llevó a cabo la propuesta metodológica para que las unidades y dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lleven a cabo el proceso de Autoevaluación del Sistema de Control Interno, en acatamiento a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley General de Control Interno N° 8292, y otros lineamientos emitidos por la Contraloría General de la República. Este ejercicio de Autoevaluación implica que cada cual dentro del ámbito de su competencia debe necesariamente liderar y administrar el proceso, sus resultados y rendir cuentas al respecto. Y se aplica a cada uno de los procesos, actividades, operaciones, competencias, productos, servicios o atribuciones ejecutadas por cada dependencia, en procura de la mejora permanente de un sistema de control interno preventivo y con capacidad de generar acciones correctivas en el momento indicado.

La autoevaluación 2014 ofreció una visión global del componente “Actividades de Control Interno Institucional”, permitiendo identificar el grado de cumplimiento en que se encuentra.

Gráfico 1

COSTA RICA, MTSS: Autoevaluación del Sistema de Control Interno, por parámetro de cumplimiento Institucional. Componente Actividades de Control Interno, por atributo evaluado, 2014.



El gráfico 1 muestra un parámetro promedio de cumplimiento institucional de muy bueno (76%). En vista de que las actividades de control cubren los ámbitos de la gestión institucional, contribuyen al logro de los objetivos del sistema de control interno, se han integrado a los procesos institucionales, los funcionarios responsables de ejecutar están atentos a su efectividad y comunican sus recomendaciones a los titulares subordinados correspondientes.

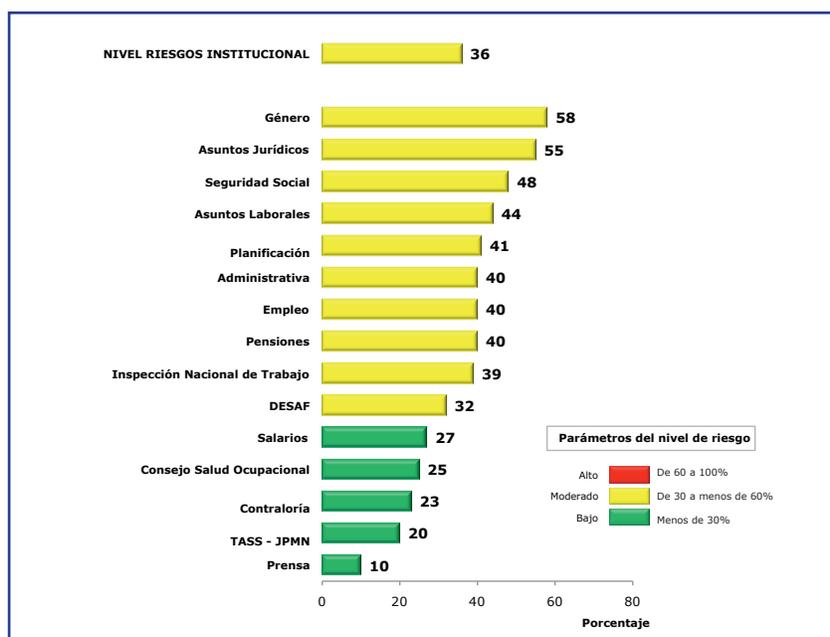
Asimismo, destaca la Formalidad de las Actividades de Control con un 81%, cumplimiento pleno, donde las condiciones del control están operando con eficiencia y eficacia, involucra la documentación y comunicación del control que tiene como condición previa que sean oficializadas y aprobadas por las autoridades institucionales competentes.

Proceso de Valoración de Riesgos Institucionales

El Sistema Específico de Valoración de Riesgos es el conjunto de elementos de control que al interrelacionarse permiten determinar los eventos negativos, internos y externos que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos Institucionales, así como también los eventos positivos que inciden en un mejor cumplimiento.

El proceso de valoración de riesgos, se ejecuta todos los años e involucró al Jerarca y los titulares subordinados, atendiendo las responsabilidades legales consignadas en los artículos 14 y 18 de la Ley General de Control Interno. La metodología utilizada fue la denominada Gerencia de Riesgos atendiendo a las Directrices Generales para el establecimiento y funcionamiento del Sistema Específico de Valoración de Riesgos (SEVRI) D-3-2005-CO-DFOE, emitidas por la Contraloría General de la República. Las cuales incluyen un marco orientador y actividades de identificación, análisis, evaluación, administración, revisión, documentación y comunicación de los riesgos Institucionales relevantes.

Gráfico 2
COSTA RICA, MTSS: Nivel de riesgos, por dependencias institucionales, 2014 (En porcentaje).

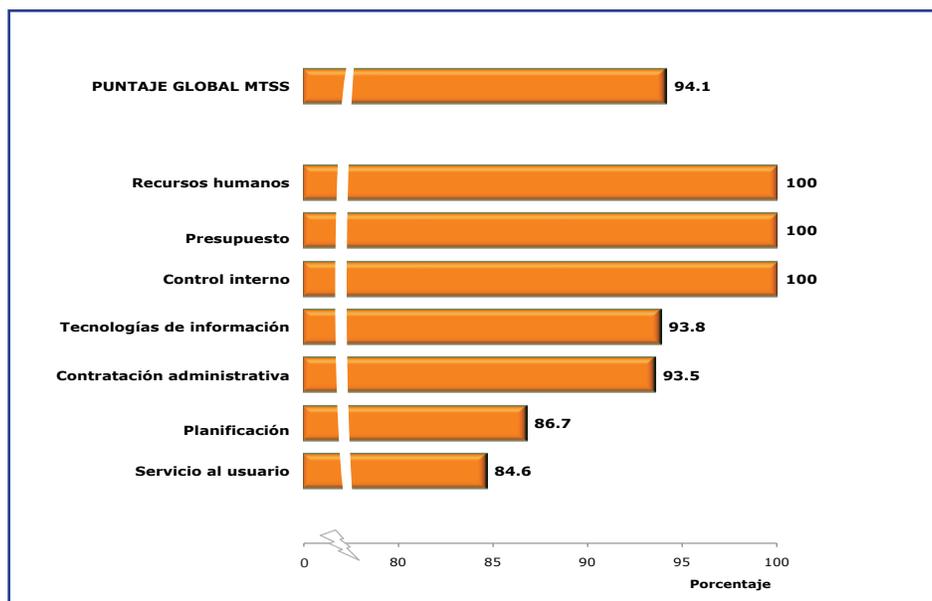


Una vez terminado el proceso en mención y tal como lo ilustra el gráfico 2 nivel de riesgo de cada dependencia se ubicó entre 10% y 58%, obteniéndose un promedio ponderado a nivel institucional del 36%, equivalente a moderado.

Índice de Gestión Institucional

La Evaluación para el Índice de Gestión Institucional (IGI), es una iniciativa de la Contraloría General de la República, enfocada a la rendición de cuentas que determina y mide áreas determinantes de la capacidad de gestión de una institución pública, a saber, la planificación, la gestión financiera, el control interno, la contratación administrativa, tecnologías de información, el servicio al usuario, recursos humanos e información presupuestaria y contable. El principal aporte del IGI es que favorece medir la gestión institucional y coadyuvar al mejoramiento continuo de los procesos a la vez que permite a la Contraloría aumentar la cobertura de fiscalización a través de un instrumento que se aplica a un amplio grupo de instituciones. A través del proceso se obtuvo un puntaje global de 94,2% que representa un progreso importante respecto al 2013, en que obtuvo una calificación de 90,7%. Las razones del avance obedecen a la publicación de informes de auditoría en la Web y a nuevos y mejores lineamientos en materia de presupuesto.

Gráfico 3
Costa Rica, MTSS: Índice de Gestión Institucional,
por factor evaluado, 2014
(valor máximo 100%)



Transferencia de Fondos Públicos a organizaciones privadas

El Ministerio de Trabajo realiza una importante cantidad de transferencias monetarias a entidades privadas, asociaciones y fundaciones sin fines de lucro. Razón por la cual la Comisión Especial Permanente de Valoración de la Capacidad de Administración de Fondos Públicos por Sujetos Privados, emitió una serie de criterios técnicos al respecto. A pesar de que los mismos no eran vinculantes las autoridades superiores en forma transparente se apegaron a la recomendación emitida y se giraron alrededor de ₡1.201.657.880,00 (un mil doscientos un mil millones seiscientos cincuenta y siete mil ochocientos ochenta sin céntimos). Los recursos se giraron a organizaciones como: Ciudad de los Niños, Fundación Mundo de Oportunidades, Asociación Carlos María Ulloa y Asociación Gerontológica Costarricense (AGECO), entre otras. Estas transferencias estaban incluidas en la Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario 2014.

Observatorio del Mercado Laboral (OML)

Es responsabilidad del OML la creación y análisis de indicadores laborales y variables relacionadas, con el objetivo de estudiar y monitorear las principales tendencias del mercado de trabajo. Sus productos se convierten en insumos para la toma de decisiones en el diseño y evaluación de políticas, programas y acciones dirigidas a corregir las manifestaciones no deseables del mercado de trabajo.

El OML brinda aportes informativos y de análisis para mejorar los procesos de planificación y elaboración de acciones y planes al interior del MTSS y demás instituciones que forman el Sector Trabajo y Seguridad Social, cumple con funciones de asesoría en materia de mercado de trabajo a lo interno de la institución.

Para cumplir con sus responsabilidades, el OML trabaja en estrecha relación con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), institución responsable de recopilar estadísticas de empleo, desempleo y subempleo y su relación con diferentes variables socioeconómicas. Resalta como principal línea de coordinación, la firma del Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística y Censos, esto con el objetivo de establecer una coordinación técnica permanente para la producción y uso de estadísticas de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de las funciones y responsabilidades legales de cada una de las instituciones.

Gracias a dicho convenio el MTSS podrá contar con información de primera mano y de manera oportuna, así como disponer de la bases de datos de las Encuestas Nacionales de Hogares (ENAHO) y las Encuestas Continuas de Empleo (ECE). Lo cual facilita la realización de estudios específicos, así como la asesoría a los jefes y la evacuación de consultas a los interesados en la temática.

Algunos productos del OML

Elaboración de un Estudio de Prospección de Empleo con base en los principales agregados Macroeconómicos.

Se inicia el proceso para la realización de una investigación de carácter macro que ha sido aplicada por especialistas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en algunos países de la Región. La misma tiene como objetivo hacer una “estimación de las tendencias de las variables del mercado laboral con la finalidad de anticipar algunos escenarios para la formulación de políticas”.

Entre las posibilidades que ofrece el modelo pueden destacarse en especial la realización de proyecciones de los principales indicadores laborales (tasa de desempleo, la tasa de actividad, etc.) y pronósticos del empleo y la demanda ocupacional por sectores económicos. Igualmente brinda información sobre el desequilibrio ocupacional “como proxy al desencuentro entre la oferta formativa y la demanda laboral.” Como se señala para el caso de Perú la utilidad del modelo “radica en su aporte a la planificación y determinación de políticas de empleo y formación profesional, pues a partir de éste se pueden orientar mejor las políticas, los instrumentos y los programas nacionales de capacitación general y específica, para reducir el desajuste y la inadecuación ocupacional.

Asimismo, permite orientar la oferta educativa de las instituciones de capacitación hacia la demanda del sector empresarial, y contribuye a la generación de conocimiento sobre demandas ocupacionales en el mediano y largo plazo. Este modelo fue desarrollado por el Departamento Tendencias del Empleo de la OIT en colaboración con el InterindustryForecasting (Inforum) de la Universidad de Maryland (Estados Unidos). La información para el análisis se obtiene a través de una matriz insumo, producto que se completa a través de distintas fuentes: encuestas de hogares, cuentas nacionales y proyecciones internacionales.

Elaboración de un estudio de Prospección del Mercado Laboral a nivel cantonal

El inicio de este proyecto responde también a la necesidad de generar información sobre la demanda de empleo a nivel local-municipal. Busca brindar insumos para la toma de decisiones y la evaluación en materia de políticas de empleo y de formación y educación técnica. Pero se preocupa también de satisfacer las demandas urgentes de los buscadores de empleo y las empresas locales.

Para ese propósito plantea a partir de la Oficinas Municipales de Empleo e instituciones formativas y educativas estatales con presencia en la zona efectuar una encuesta o censo de las necesidades educativas o formativas entre las empresas establecidas en la circunscripción que le corresponde. Con lo cual será posible identificar los recursos humanos y los perfiles ocupacionales que necesitan las empresas en el presente inmediato y en corto y mediano plazo.

Se espera, además, fortalecer la institucionalidad ligada al empleo a nivel local, regional y nacional y establecer vínculos estables entre quienes participan en el SIOIE y las empresas a fin de generar un marco que favorezca la retroalimentación de información y la cooperación.

Anuario Estadístico, MTSS 2013

Presenta el quehacer sustantivo institucional de cara al usuario, por medio del acopio, ordenamiento y divulgación de información estadística generada durante el año por las diferentes instancias administrativas de la institución. En consecuencia se constituye en un instrumento de rendición de cuentas y de registro histórico de las acciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y algunos de sus impactos en la sociedad costarricense. La inclusión en esta publicación anual de algunas estadísticas de otras instituciones del Sector Trabajo como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP), enriquece la información sobre la labor de la institucionalidad ligada al mercado laboral.

Aportes del Sector Trabajo al Desarrollo Económico y Social del País, 2014

Es un informe técnico por medio del cual se analizan los factores internos y externos que pudieron afectar ya sea negativa o positivamente el logro de las metas del Plan Nacional de Desarrollo “María Teresa Obregón Lizano” 2011-2014. El documento recoge información sobre la evolución del contexto Internacional y la evolución latinoamericana. Agrega un análisis detallado de la evolución del mercado laboral costarricense, abarcando diferentes variables económico-sociales.

Preparación de información y respuestas a Convenios, Cuestionarios e Informes de Memoria de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El Gobierno de Costa Rica como parte del compromiso de la ratificación del Convenio 160, está obligado a recabar, compilar y publicar estadísticas básicas del trabajo, en cumplimiento de este compromiso se elaboró un informe que describe detalladamente “El Comportamiento del Mercado de Trabajo en Costa Rica”, para ello se trabajó con las estadísticas provenientes de la “Encuesta Continua de Empleo”, para el período 2013-2014, comparando el III trimestre del 2013 con el III trimestre del 2014.

Campaña de Salarios Mínimos 2010-2014 (CNSM)

El OML ha sido el encargado de preparar los informes correspondientes al avance de la CNSM. Esto con el fin de que la jerarquía institucional y los ejecutores directos de las acciones tomen las decisiones más adecuadas con el propósito de favorecer el éxito de la campaña. Asimismo se trata de un ejercicio de rendición de cuentas que permite que la ciudadanía conozca el quehacer de la institución en el tema del irrespeto a los derechos económicos. Para realizar estos informes se utiliza información proveniente del Sistema de Información Laboral y Administración de Casos (SILAC) de la Dirección Nacional de Inspección (DNI).

El OML ha preparado informes en diferentes momentos de la CNSM y presentaciones específicas para las autoridades superiores, con el objetivo de informar sobre la marcha de dicha campaña, así como preparar los informes sobre cumplimiento de metas en este campo para el Plan Nacional de Desarrollo.

Trabajo Infantil en Costa Rica

Este documento cuenta con la última información disponible sobre esta temática correspondiente al 2011. En la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) de ese año se introdujo un Módulo Especial a fin de investigar sobre diferentes actividades y situaciones que enfrentaba la población entre 5 y 17 años. Lo cual permitió obtener información sobre las condiciones de vida y la situación de empleo de la población infantil y adolescente trabajadora.

El documento permite conocer las estimaciones que habían en el país en el año 2011, 1.022.131 personas con edades entre los 5 y los 17 años, de ellas 47.400 se encontraban trabajando, el 70% eran hombres y un 61,4% residían en zona rural. Por grupos de edad, 3.877 se ubicaban en el rango de los 5 a los 9 años, 12.283 registraron edades de 10 a 14 años y la mayor concentración se dio en el rango de 15 a 17 años. El 82% de estos niños, niñas y adolescentes trabajadores se ubicaban en cuatro ramas de actividad; un 35,8% en agricultura, un 25,3% en comercio, 10,3% en industria manufacturera, y un 10,3% en servicio doméstico.

Pizarra Informativa de Empleo y variables relacionadas 2014

Responde a la necesidad de que los jefes de la institución y todos sus funcionarios y funcionarias cuenten con un compendio de datos e indicadores, que les permita identificar la tendencia y comportamiento de las principales variables ocupacionales y otras de connotación económica y social que afectan o afectarán el mercado de trabajo.

Técnicamente es un ejercicio estadístico, mediante el cual se hace acopio de manera ordenada y sistemática de las variables y datos más frecuentemente utilizados por quienes tienen responsabilidades, funciones y tareas asociadas con el mercado de trabajo. Permite evacuar rápida y oportunamente las consultas que se presentan con mayor regularidad.

Si bien favorece los módulos relativos a variables que tienen que ver directamente con el mercado de trabajo, incorpora temas económicos y sociales que impactan el empleo en el mediano y en el largo plazo. Caso concreto son los temas relativos a producción, actividad económica y educación.

Es un ejercicio dinámico, en el sentido de que por medio de su revisión permanente, pueden incluirse o excluirse variables, las cuales pueden ser actualizadas periódicamente.

No es un trabajo de investigación en sí mismo, no incursiona en la parte de análisis e interpretación de datos, sin embargo con la ayuda del glosario que le complementa, pueden ensayarse ejercicios simples de estadística comparativa y de relación de variables.

Revisión Técnica e Institucional del Sistema de Información sobre el Mercado Laboral (SIML) La Medición del Trabajo Decente 2010/2014

La iniciativa de Reforzamiento de las Capacidades para la Elaboración y Análisis de Indicadores de Trabajo Decente (RECAP) de la Organización Internacional del Trabajo implementó la construcción de un sistema de indicadores de trabajo decente en cuatro países de África y cinco países de América Latina (Costa Rica, El Salvador, Nicaragua, Panamá y República Dominicana).

La implementación de dicho sistema implicó evaluar la situación de los sistemas de información en sus diversas fuentes, así como los instrumentos de recolección de datos con el propósito de constatar la situación en que se encuentran dichos sistemas, así como la disponibilidad de datos e indicadores. Esta labor se viene realizando con la cooperación de la OIT y en cumplimiento del Memorándum de entendimiento para la puesta en marcha en la República de Costa Rica del Programa de Trabajo Decente, así como la posterior firma del Programa de Trabajo Decente de la República de Costa Rica 2010-2014, de manera tripartita y apoyado por OIT.

Dirección de Economía Social Solidaria y Movilidad Social

El impulso y la promoción de la Economía Social Solidaria para combatir la pobreza, la desigualdad y generar empleo decente, constituye una de las principales novedades y prioridades de la Administración Solís Rivera y del Ministerio de Trabajo.

Así fue plasmado en el Plan de Gobierno, en el Plan Nacional de Desarrollo presentado en noviembre y particularmente en la Estrategia Nacional de Empleo y Producción que se presentó al país en el mes de agosto.

La Economía Social Solidaria (ESS) parte del principio de que el fin último del mercado no es el lucro individual, sino el bienestar colectivo y el establecimiento de relaciones de confianza, cercanía y reciprocidad. Y dado que el mercado tiene un carácter social las personas están en el centro de las relaciones económicas. Razón por la cual la ESS propone los principios de: democracia económica, justicia, coherencia entre producción y consumo, igualdad y derecho a la participación económica.

Hechos y avances que se destacan en el período:

- Fue incluido como la Alianza por la Economía Social Solidaria en la Estrategia Nacional de Empleo y Producción (ENEP) que se presentó el 14 de agosto de 2014, y que forma parte del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante” que se presentó el pasado 17 de noviembre.
- Creación de la Dirección de Economía Social Solidaria (DESS): Su objetivo es dar sustento institucional a la promoción e impulso de la Economía Social Solidaria como instrumento de combate a la pobreza y la desigualdad y creación de trabajo decente (Pilares I y II de la Administración Solís Rivera)
- El Ministerio de Planificación y Política Económica autorizó la creación de la Dirección mediante el Oficio N° DM-329-14 del 26 de setiembre de 2014, MIDEPLAN.

- La DESS fue incluida en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante” (págs. 102-103): Desarrollo de emprendimientos productivos basados en los principios de la Economía Social Solidaria: “...se crea la Dirección de Economía Social Solidaria que impulsaría políticas públicas orientadas a ejecutar y gestionar mecanismos de articulación de programas de promoción y apoyo de trabajo autónomo colectivo en organizaciones de la economía social solidaria. Los emprendimientos productivos hacen referencia a organizaciones productivas que buscan satisfacer sus necesidades económicas, sociales y de empleo, a la vez, que coadyuvan en la reducción de la pobreza, la desigualdad y en procura de un desarrollo económico más inclusivo, Este tipo de emprendimientos y redes de unidades productivas se asienta sobre los principios de esfuerzo colectivo, la solidaridad, la igualdad, la participación, la cooperación y el respeto al medio ambiente.”
- El programa PRONAMYPE se constituyó en un Departamento de esta Dirección.
- Aprobación de la creación de la Subdirección de Economía Social Solidaria.
- Estudio de legislación comparada por intermedio de la OIT.
- Firma de convenio con COOPRENA para desarrollar el turismo rural comunitario.
- Asistencia al taller de capacitación del INA – Parque La Libertad.
- PRONAMYPE: Colocación de más de 600 créditos a personas en condición de pobreza. Además se capacitaron a más de 2600 personas microempresarias.

Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social

El Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE), es un Programa consolidado en el ámbito de las acciones de apoyo de lucha contra la pobreza que ha operado durante 22 años, y su Misión ha sido considerada por varios Gobiernos como mecanismo de Movilidad Social. Su ventaja comparativa con otros programas del Estado, es que su principal producto -créditos- tiene un carácter no asistencial, característica clave que permite al Estado dejar de ser el gran protagonista, para dar paso al desarrollo de un concepto que cada día cobra más fuerza y que este gobierno quiere impulsar de "ECONOMIA SOCIAL, donde los principales actores son las personas".

Además se impulsó la autorización para propiciar alianzas estratégicas con otros entes gubernamentales. Sobre este tema en particular, el actual Gobierno dio un marcado apoyo impulsando el establecimiento de una alianza con el IMAS, mediante la cual ya fue posible concretar un convenio de cooperación cuyo fin es que PRONAMYPE, pueda hacer uso del Fondo de Avalos de FIDEIMAS, mismo que servirá de respaldo a aquellas personas en condición de pobreza que no cuentan con garantías para amparar sus solicitudes de crédito.

Sus principales acciones están asociadas con el fomento de procesos de movilidad social, que desarrollen capacidades empresariales en los sectores más vulnerables, en riesgo y excluidos de las oportunidades de empleo e inclusión social.

Durante el 2014, PRONAMYPE, en concordancia con los objetivos de la actual administración de gobierno, redobló sus esfuerzos en materia de generación de empleo, reducción de la pobreza y de la desigualdad. Mediante el apoyo al autoempleo, a la creación y consolidación de microempresa, al aumento de las capacidades productivas y la transferencia de conocimientos y tecnología. De esta manera el Programa Nacional de Apoyo a la



Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE), se ha convertido en una opción importante para aquellas personas que tienen una idea productiva o un plan de negocios incipiente, pero que no cuentan con los recursos necesarios para ponerlo en marcha y enfrentan dificultades para obtener un crédito en el Sistema Bancario Nacional.

Mujeres emprendedoras de Sixaola recibieron capacitación en el tema gracias al aporte de Pronamype.

Junto a opciones crediticias en condiciones favorables el programa

también se preocupa por desarrollar las capacidades de los emprendedores y emprendedoras. En el entendido que junto a la voluntad y la determinación es necesario contar con conocimientos y habilidades sin las cuales es muy difícil competir en el mercado. El Programa a la fecha ha orientado su capacitación no solo a grupos que tengan un micro-negocio y que requieran el desarrollo de habilidades empresariales básicas para su sostenimiento; sino también a otros que en su etapa de Emprendedurismo, tienen apenas una idea de negocio y requieren una capacitación inicial para que ésta sea mejor estructurada previo o posterior a su implementación.

Como se señaló en la reseña sobre el mercado de trabajo, los niveles de crecimiento económico de los últimos cuatro años y los que se proyectan no serán suficientes para alcanzar las metas de empleo comprometidas en el PND, en consecuencia es necesario agregarle al modelo económico tradicional un nuevo motor que favorezca nuevas formas de producción, con mayor intensidad en el uso del factor trabajo.

La nueva administración trajo consigo una nueva óptica sobre el grado y tipo de protagonismo que la institución debía tener en materia de generación y apoyo a la creación de micros y pequeños emprendimientos productivos y empleo.

Para el caso de nuestro país y basados en los principios señalados, la propuesta se dirige hacia el desarrollo de unidades productivas de autogestión y redes solidarias de las mismas a través de las cuales quienes se integren a ellas puedan satisfacer sus necesidades económicas y sociales a la vez que colaboran con el desarrollo de un entorno social más justo e igualitario y con pleno respeto hacia el medioambiente.

A partir de 2015 PRONAMYPE se convertirá en parte de la DESS con lo cual se espera pueda aumentar sus acciones en materia de capacitación y colocación de créditos. Podrá realizar una labor más intensa y dar un repunte a las colocaciones de crédito.

Resumen de resultados de las metas globales 2014 PRONAMYPE

En el siguiente cuadro se presentan las metas y resultados alcanzados por el programa en el año 2014.

Cuadro 11
COSTA RICA: Cumplimiento de metas globales previstas,
2014

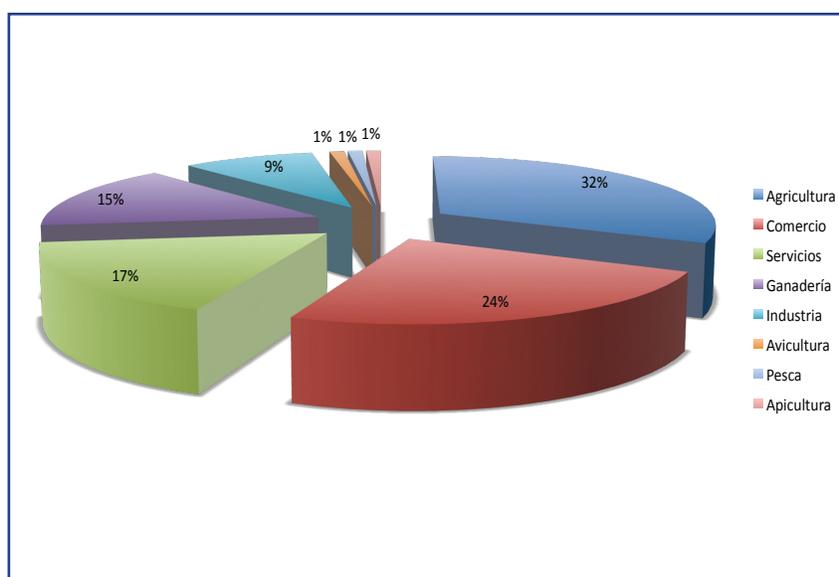
Indicador	Meta Anual Programada	Resultado	% de Cumplimiento
Microempresarios con crédito Otorgado	750	603	80,4%
Monto invertido en crédito	¢1.875.000.000,00	¢2.018.954.000,00	107,68%
Microempresarios con capacitación para el mejor funcionamiento de su microempresa	2050	2.643	128,93%
Monto invertido en capacitación	¢400.000.000,00	¢382.355.681,96	95,59%

Cabe destacar un cumplimiento por encima del 100% en el monto total de créditos otorgados. Así como el número de personas microempresarias capacitadas lo cual superó en un 28,9% lo esperado a inicios del año.

Colocaciones por tipo de actividad económica

Por rama de actividad económica la mayor inversión se realizó en la agricultura con un monto de ¢641,5 millones, equivalente al 31,8% del total prestado. La mayor parte de las colocaciones se realizaron en las provincias de: Puntarenas (¢357,1 millones) y San José (¢159,5 millones). La segunda rama con mayor inversión fue Comercio al que se le otorgaron ¢475,91 millones, lo que representa el 23,6% del monto total colocado. Las zonas con mayores desembolsos fueron: San José, Puntarenas y Heredia. En tercer término se ubican las actividades de servicios que recibieron ¢336,58 millones y geográficamente se ubicaron principalmente en San José y Puntarenas. Seguida por la Ganadería que recibió ¢310,7 millones, un 15,4% del total del dinero girado, los cuales se asignaron principalmente en las provincias de Puntarenas y Guanacaste. El monto promedio de crédito otorgado en el 2014 fue de ¢3,3 millones de colones.

Gráfico 4
Costa Rica, PRONAMYPE: Colocaciones crediticias por actividad económica
2014



Cobertura Geográfica:

Con respecto a las provincias; Puntarenas fue la región geográfica donde se registró la colocación de mayor monto ¢685,80 millones, seguida de San José con ¢576,81 millones, luego Alajuela con ¢184,42 millones, Heredia con ¢159,95 millones, Guanacaste con ¢156,40 millones, Cartago ¢140,92 millones y Limón con ¢114,65 millones.



El crédito otorgado por Pronamype le permitió a esta mujer iniciar su proyecto de manualidades.

En cuanto a los cantones, se colocaron créditos en 51 a lo largo de todo el país. Los cantones donde se dio mayor concentración de colocaciones crediticias fueron: Coto Brus con 103 créditos para ¢390,69 millones, Pérez Zeledón con 59 créditos para ¢148,95 millones, Heredia con 34 créditos para ¢74,82 millones y el cantón de San Ramón con 29 créditos para ¢123,82 millones.

Edad promedio de los beneficiarios:

De los datos reales obtenidos, la edad promedio de los microempresarios beneficiados fue de 45 años. El rango de edades entre los 48 años y los 54 años, fue el intervalo que más cantidad de solicitudes de crédito experimentó.

Créditos con relación al Género:

- Mujeres con micro proyectos productivos: se realizó una inversión de ¢1.024,2 millones para un peso relativo de un 50,73% del total colocado. La mayoría de las solicitudes de este grupo se concentró en las actividades de Comercio, Agricultura e Industria, cuyos plazos de operaciones oscilaron entre los 96 a 48 meses.

- Hombres con micro proyectos productivos: se formalizaron ₡994,72 millones, lo cual significó un porcentaje de un 49,27% del total colocado. Las solicitudes estuvieron dirigidas a las actividades de Agricultura, Ganadería y Servicio, con una mayor incidencia en créditos con plazos de 120 y 96 meses.

El monto promedio del crédito otorgado en el 2014 fue de ₡3.3 millones de colones.

Aspectos favorables en relación con los Créditos.

Durante el año 2014, se concretó una de las propuestas hechas por PRONAMYPE desde el anterior Gobierno, la cual consiste en disponer de un Fondo de Avales. El mismo se concretó mediante convenio con el IMAS, aprobado por su Consejo Directivo.

El acceso a los "avales", del FIDEIMAS, representa una oportunidad para que más personas en condición de pobreza puedan acceder al crédito blando que ofrece PRONAMYPE, y que, anteriormente quedaban excluidas dada la carencia o insuficiencia de garantías que respaldaran el compromiso financiero. Consecuentemente, también representa una oportunidad para PRONAMYPE de ampliar su cobertura.

En lo relativo al fideicomiso que maneja PRONAMYPE debe señalarse que al 31 de diciembre de 2014 alcanzó un monto de ₡6.510.125.125,39. Este fideicomiso, dado que se financia con recursos de FODESAF, tiene una connotación distinta a la figura bancaria tradicional. De manera que, además de la obligación legal de dirigirse a personas en condición de pobreza, tampoco puede contemplar el lucro.



CAPÍTULO II

ÁREA SOCIAL



Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

La Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, Desaf, es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la cual le compete administrar el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, Fodesaf, según la Ley N° 8783.

El Fodesaf financia programas y servicios de las instituciones del Estado y de otras entidades expresamente autorizadas en esta Ley, que tienen a su cargo aportes complementarios al ingreso de las familias y la ejecución de programas de desarrollo social. En el año 2014 este Fondo alcanzó la suma de ₡529.976 millones.

Son beneficiarios de este Fondo los costarricenses y extranjeros residentes legales del país, así como todos los menores de edad, que vivan en condición de pobreza y pobreza extrema.

Como resultado de una reforma en su legislación de octubre del 2009, Fodesaf se fortaleció y las potestades administrativas de la Dirección también. En primer lugar, al consolidar el sistema de financiamiento del Fondo, que proviene de dos fuentes: asignación en el Presupuesto de la República, equivalente a 595.000 salarios del Poder Judicial, y un impuesto del 5% sobre el total de sueldos y salarios, que pagan los patronos públicos y privados.

En segundo lugar, al aumentar la cobertura del Fondo de dos formas: al incluir como beneficiarios a los extranjeros con residencia legal y a las personas menores de edad independientemente de su condición migratoria; y, al ampliar las potestades de la Desaf de velar por la buena administración de prácticamente todos los programas sociales selectivos. Lo anterior, en razón de incluir los programas sociales que se financiaban hasta ese momento vía Presupuesto de la República, bajo la supervisión de la Desaf. Por último, en la reforma se dispuso destinar un 0,5% del Fondo al financiamiento de la Desaf, lo que garantiza que esta institución cuente con los recursos necesarios para realizar la labor de administración del Fondo.

El trabajo de la DESAF durante el año 2014 se concentró principalmente en los siguientes aspectos:

Origen y destino de los recursos del Fodesaf

Durante el ejercicio económico 2014, el presupuesto del Fodesaf, fue de ¢529.976 millones de los cuales ingresaron a las arcas del Fondo ¢529.602 millones, es decir un 99,93% de los recursos presupuestados. Por otra parte, de los ingresos efectivos se transfirieron a las unidades ejecutoras de programas sociales ¢511.309 millones, que equivale a un 96,55% de los ingresos reales y un 96,48% de los recursos presupuestados. Dichas transferencias fueron realizadas mediante 334 giros de recursos, resultando un promedio de 27,83 giros mensuales.

Cuadro 12
COSTA RICA, MTSS: FODESAF
Ingresos reales por rubro
Años 2013 - 2014
(Millones de colones)

Detalle	Año 2013	Año 2014	Diferencia Absoluta	Diferencia %	% 2014
TOTAL	496.075	529.602	33.526	6,75	100,00
Recargo sobre planillas	244.070	266.223	22.153	9,07	50,27
Recargo sobre planillas patronos morosos	5.700	6.726	1.026	18,00	1,27
Renta Factores productivos financieros	4.51	4.22	-0.29	-6,43	-
Otros ingresos no tributarios	0.00	613	613		0,12
Impuesto de ventas Gobierno Central	213.835	224.984	11.148	5,21	42,48
Reintegros Unidades Ejecutores	3.514	3.916	401	11,44	0,74
Superávit	28.951	27.137	-1.813	-6,27	5,12

Los ingresos al 31 de diciembre del 2014, se componen de un 50,27% de Recargo de Planillas, un 42,48% de Transferencias del Gobierno Central-Impuesto Ventas. El resto lo componen un 5,12% del superávit del año 2013, un 1,27% de Planillas (Patronos morosos), un 0,86% de reintegro de las Unidades Ejecutoras y otros ingresos no tributarios.

La principal fuente de ingresos del Fondo sigue siendo el rubro Recargo sobre Planilla. Estos ingresos muestran un aumento del 9,07% con respecto al 2013. El ingreso proveniente de la Transferencia del Gobierno Central-Impuesto Ventas se incrementa en un 5,21% en ese mismo período.

Los recursos por Reintegros de Unidades Ejecutoras aumentaron en el año 2014 en un 11,44 %, con respecto al año anterior. No obstante, estos ingresos representan solo un 0,74 % de los ingresos totales del Fodesaf del 2014.

Con respecto a los egresos, en el Presupuesto Modificado de Egresos, para el ejercicio económico 2014 del Fodesaf, se incorporaron transferencias para las Unidades Ejecutoras por un monto de ¢429.976 millones. De estos recursos, al cierre del ejercicio económico 2014, se le giraron recursos a las diferentes unidades ejecutoras por el orden ¢511.309 millones, lo que representa un 96,48% del presupuesto del Fodesaf 2014.

Cuadro 13
COSTA RICA, MTSS: FODESAF
Comparativo de los recursos girados 2013-2014
(Colones)

Detalle	Egresos efectivos 2013	Egresos efectivos 2014	Diferencia Absoluta	Diferencia Porcent.	% Egresos 2013
Total	468.941.231.942,43	511.309.584.670,42	37.728.728.255,24	9,03%	100%
BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA	89.433.560.803,81	92.648.574.322,44	3.215.013.518,63	3,59%	18,12
- Fondo de Subsidio para la Vivienda (Ley 8783, al menos un 18.07 %)	89.433.560.803,81	92.648.574.322,44	3.215.013.518,63	3,59%	18,12
CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL	80.104.759.811,30	90.894.999.158,56	10.790.239.347,26	13,47%	17,78
- Régimen no Contributivo de Pensiones (Art. 4 ley 8783 al menos un 10.35%)	58.352.057.657,84	62.295.765.074,67	3.943.707.416,83	6,76%	12,18
- Programa de asegurados por cuenta del Estado (indigentes)	17.179.000.000,00	24.657.171.120,00	7.478.171.120,00	43,53%	4,82
- Construcción EBAIS	895.000.000,00	0,00	-895.000.000,00	-100,00%	0,00
- Pacientes Terminales (Ley 8783, Art. 3 - 0.26%)	1.286.813.824,52	1.333.073.011,84	46.259.187,32	3,59%	0,26
- Comisiones y Gastos por Servicios Financieros y Comerciales	2.391.888.328,94	2.608.989.952,05	217.101.623,11	9,08%	0,51
CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL	4.023.458.030,45	4.328.107.777,40	304.649.746,95	7,57%	0,85
- Atención a la Discapacidad	4.023.458.030,45	4.328.107.777,40	304.649.746,95	7,57%	0,85
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS	3.614.287.006,64	4.059.454.151,83	445.167.145,19	12,32%	0,79
- Abastecimiento de Agua Potable a Sistemas Rurales	3.614.287.006,64	4.059.454.151,83	445.167.145,19	12,32%	0,79

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL - Atención Integral p/ la Superación de la Pobreza (Ley 8783 Art. 3 como mínimo 4%) - Atención Integral p/ la Superación de la Pobreza Red de Cuido - Atención Integral p/ la Superación de la Pobreza, Jóvenes en Riesgo	53.254.295.196,20 53.254.295.196,20 0,00 0,00	44.063.990.586,61 43.348.489.183,03 607.750.701,79 107.750.701,79	-9.190.304.609,59 -9.905.806.013,17 607.750.701,79 107.750.701,79	-17,26% -18,60%	8,62 8,48 0,12 0,12
INSTITUTO NACIONAL DE MUJERES Instituto Nacional de las Mujeres (Ley 8783 Art. 3 un 2%)	9.898.567.880,89 9.898.567.880,89	10.254.407.783,37 10.254.407.783,37	355.839.902,48 355.839.902,48	3,59% 3,59%	2,01 2,01
INSTITUTO SOBRE ALCOHOLISMO Y FARMACODEPENDENCIA - Prevención para el Consumo de Drogas (Convenio y ley)	83.768.000,00 83.768.000,00	87.856.400,00 87.856.400,00	4.088.400,00 4.088.400,00	4,88% 4,88%	0,02 0,02
INST. COST. DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN - Ley 8783 (.055%) - Ley 8783 Olimpiadas Especiales (0.20%)	3.711.962.955,33 2.722.106.167,24 989.856.788,09	3.845.402.918,77 2.819.962.140,43 1.025.440.778,34	133.439.963,44 97.855.973,19 35.583.990,25	3,59% 3,59%	2,01 2,01
MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA - Comedores Escolares (Ley 8783- Art. 3, por lo menos 5.18%) - Juntas de Educación Comedores Escolares "Presupuestos Ord. Extraord. Rep) - IMAS-Programa Transf.Monet. Condicionadas-AVANCEMOS (Pto.Ord. De la Rep.)	84.293.776.939,00 24.511.462.353,00 17.782.314.586,00 42.000.000.000,00	94.661.524.404,00 25.766.416.736,00 20.395.107.668,00 48.500.000.000,00	10.367.747.465,00 1.254.954.383,00 2.612.793.082,00 6.500.000.000,00	12,30% 5,12%	18,51 5,04 3,99 9,49
FONDO NACIONAL DE BECAS - Fondo Nacional de Becas (Ley 8783 -0.43%) - Fondo Nacional de Becas (Convenio) - Transporte de Estudiantes con Discapacidad	19.720.448.094,39 2.128.192.094,39 16.436.416.000,00 1.155.840.000,00	20.480.475.673,43 2.204.697.673,43 17.245.218.000,00 1.030.560.000,00	760.027.579,04 76.505.579,04 808.802.000,00 -125.280.000,00	3,85% 3,59%	4,01 0,43 3,37 0,20
MINISTERIO DE SALUD - OCIS - Nutrición y Desarrollo Integral (Ley 8783 al menos un 2.62%) - Saneamiento Básico - Nutrición y Desarrollo Integral Red de Cuido - OCIS Construcción	15.534.700.189,40 14.064.319.223,82 399.697.544,60 516.036.647,00 554.646.773,98	16.147.594.140,89 14.544.406.867,00 419.945.000,00 900.300.893,00 282.941.380,89	612.893.951,49 480.087.643,18 20.247.455,40 384.264.246,00 -271.705.393,09	3,95% 3,41%	3,16 2,84 0,08 0,18 0,06
CONSEJO NACIONAL DE LA PERSONA ADULTA MAYOR - Construyendo Lazos de Solidaridad	8.328.556.105,65 8.328.556.105,65	11.065.648.890,03 11.065.648.890,03	2.737.092.784,38 2.737.092.784,38	32,86% 32,86%	2,16 2,16
PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA - Promoc. Defensa, Atenc. y Protec. de los Der. de la Inf. y la Adolesc. (Ley 8783 mínimo 2.59%)	16.085.172.806,44 16.085.172.806,44	15.887.711.608,70 15.887.711.608,70	-197.461.197,74 -197.461.197,74	-1,23% -1,23%	3,11 3,11
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - Programa Nacional de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa - Programa Nacional de Empleo - CCSS-Déficit Pres. Pensiones R.N.C. Art. 77 Ley - CCSS-Finan de las Pensiones de adultos mayores en situación de pobreza Ley 7983 - IMAS-Nutrición con Equidad (Jefas de Hogar o Seguridad Alimentaria) - Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares-0.50 % Ley 8783	69.484.071.073,00 300.000.000,00 4.004.643.750,00 4.077.700.000,00 52.922.300.000,00 6.701.440.000,00 1.477.987.323,00	75.149.394.270,00 900.000.000,00 6.127.370.000,00 4.483.247.000,00 55.366.752.000,00 7.036.512.000,00 1.235.513.270,00	5.665.323.197,00 600.000.000,00 2.122.726.250,00 405.547.000,00 2.444.452.000,00 335.072.000,00 -242.474.053,00	8,15% 200,00%	14,70 0,18 1,20 0,88 10,83 1,38 0,24
MUNICIPALIDADES - Proyecto de Electrificación y acueductos	1.036.000.000,00 1.036.000.000,00	1.043.495.619,60 1.043.495.619,60	7.495.619,60 7.495.619,60	0,72% 0,72%	0,20 0,20
TRANSFERENCIA MUNICIPALIDADES CONSTRUCCIÓN Y EQUIPAMIENTO (RED DE CUIDO)	5.476.000.000,00	3.825.000.000,00	-1.651.000.000,00	-30,15%	0,75
INSTITUTO NACIONAL DE VIVIENDA Y URBANISMO	1.241.956.696,06	2.199.994.572,62	958.037.876,56	77,14%	0,43
ASOCIACION PRO HOSPITAL NAL DE NIÑOS (Torre de la Esperanza ley 8783 art. 3 inciso I)	0,00	3.999.219.035,52	3.999.219.035,52		0,78
FIDEICOMISO DE APOYO A PRODUCTORES DE CAFÉ AFECTADOS POR LA ROYA LEY 9153	0,00	11.133.171.998,00	11.133.171.998,00		2,18
HACIENDA PROG. COMED. ESC. DESAF, PRONAE, JEFAS DE HOGAR 2011	2.972.483.441,61	4.868.184.350,04	1.895.700.908,43	63,77%	0,95
CIUDAD DE LOS NIÑOS - Artículo 3 Inciso j Ley 8783 (0.13 %)	643.406.912,26 643.406.912,26	665.377.008,61 665.377.008,61	21.970.096,35 21.970.096,35	3,41% 3,41%	0,13 0,13

Cuadro 14
COSTA RICA, MTSS: FODESAF
Presupuesto de Egresos por sector 2014
(Colones)

SECTOR	PROGRAMA	INSTITUCIONES		
		TRANSFERENCIAS QUE VENÍAN VÍA PRESUP. NACIONAL	TRANSF. LEY 5666 Y SUS REFORMAS LEY 8783 ART. 3 Y TRANSITORIOS	OTRAS TRANSFERENCIAS PROGRAMAS SOCIALES
VIVIENDA 92.648.574.322,44 18,12%	- BANHVI - Fondo de Subsidio para la Vivienda (Ley 8783)	0,00	92.648.574.322,44	0,00
EDUCACIÓN ¢117.438.871.892,04 22,97%	- Fondo Nacional de Becas (Ley 8783)	0,00	2.204.697.673,43	0,00
	- Fondo Nacional de Becas (Becas Estudiantiles)	0,00	0,00	17.245.218.000,00
	- Fondo Nacional de Becas (Transporte de Estudiantes con Discapacidad)	0,00	0,00	1.030.560.000,00
	- MEP - Comedores Escolares (Ley 8783)	0,00	25.766.416.736,00	0,00
	- Juntas de Educ.y Administrativas-Comedores Escolares (Pto.Ord. De la Rep. 2014)	20.395.107.668,00	0,00	0,00
	- Alimentos Comedores Escolares (Presup. Ord. Rep. 2013, Hacienda)	1.631.494.806,00	0,00	0,00
	- IMAS-Programa Transf.Monet.Condicionadas-AVANCEMOS (Pto.Ord. De la Rep. 2014)	48.500.000.000,00	0,00	0,00
- Ciudad de los Niños (Ley 8783)	0,00	665.377.008,61	0,00	
SALUD NUTRICIÓN Y SALUD 46.663.416.177,50 9,13%	- OCIS - Nutrición y Desarrollo Integral (Ley 8783)	0,00	15.444.707.760,00	0,00
	- OCIS - Saneamiento Básico	0,00	0,00	419.945.000,00
	- Consejo Nacional de la Personal Adulta Mayor	0,00	11.065.648.890,03	0,00
	- PANI - Promoc. Defensa, Atenc. y Protec. de los Der. de la Inf. y la Adolesc. (Ley 8783)	0,00	15.887.711.608,70	0,00
PROTECCIÓN SOCIAL ¢231.239.268.360,03 45,22%	- ICODER - Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación	0,00	2.819.962.140,43	0,00
	- ICODER - Olimpiadas Especiales	0,00	1.025.440.778,34	0,00
	- CNREE - Atención a la Discapacidad	0,00	126.050.000,00	4.202.057.777,40
	- IMAS - Bienestar y Promoción Familiar Ley Nº 8783)	0,00	43.348.489.183,03	0,00
	-Aporte de Dinero en efectivo como Asig. Familiar-Artículo 3 inciso h ley 8783 - 0,25%	0,00	607.750.701,79	0,00
	-Programa Prestación Alimentaria- Artículo 3 Inciso k Ley 8783 - 0.25%	0,00	107.750.701,79	0,00
	- IMAS - Nutrición con Equidad (Seguridad Alimentaria)	7.036.512.000,00	0,00	0,00
	- IAFA - Prevención para el Consumo de Drogas (Ley 5662)	0,00	12.000.000,00	75.856.400,00
	- CCSS-Déficit Pres. Pensiones R.N.C. Art. 77 Ley	4.483.247.000,00	0,00	0,00
	- CSS-Finan de las Pensiones de adultos mayores en situación de pobreza Ley 7983	55.366.752.000,00	0,00	0,00
	- CCSS - Régimen no Contributivo de Pensiones (Ley 8783)	0,00	62.295.765.074,67	0,00
	- CCSS - Atención Indigentes	0,00	24.657.171.120,00	0,00
	- CCSS - Pacientes Terminales (Ley 7756 - 0.5%)	0,00	1.333.073.011,84	0,00
	- Fideicomiso Fondo Cafetalero ley 9153	0,00	11.133.171.998,00	0,00
- Asociación Pro Construcción Hospital Nacional de Niños	0,00	3.999.219.035,52	0,00	
- INAMU - Instituto Nacional de las Mujeres Ley 8783	0,00	10.254.407.783,37	0,00	
- INVU	0,00	0,00	2.199.994.572,62	
EMPLEO ¢8.517.513.750,00 1,67%	- MTSS - Programa Pronatype	0,00	0,00	900.000.000,00
	- CNP - Reconversión Productiva (Ley 7742 - 5%)	0,00	0,00	0,00
	- Ministerio de Hacienda recursos 2013- MTSS - Programa Nacional de Empleo,	0,00	0,00	1.490.143.750,00
	- MTSS - Programa Nacional de Empleo	0,00	358.100.000,00	5.769.270.000,00
CONSTRUCCIÓN Y EQUIPAMIENTO ¢10.728.445.332,36 2,10%	- MOPT- Construcción y Mant, CEN CINAI 2013	0,00	0,00	1.517.554.180,04
	- Municipalidades - Proyecto de electrificación y Acueductos	0,00	0,00	1.043.495.619,60
	- ICAA - Abastecimiento de Agua Potable a Sistemas Rurales	0,00	0,00	4.059.454.151,83
	- Municipalidades (RED DE CUIDO)	0,00	0,00	3.825.000.000,00
	- OCIS- Construcción y Mant, CEN CINAI	0,00	282.941.380,89	0,00
OTROS ¢4.073.494.836,05 0,80%	- CCSS- Comisiones y Gastos por Serv. Financieros y Comerciales (Ser. De Recaudación)	0,00	2.608.989.952,05	0,00
	- Ministerio de Hacienda presup. 2013 - MTSS- DESAF (Ley 8783)	0,00	228.991.614,00	0,00
	- MTSS- Dirección General de Desarrollo Social y Asig. Familiares (Ley 8783)	0,00	1.235.513.270,00	0,00
¢0,00 0,00%	- Sumas sin Asignación Presupuestaria	0,00	0,00	0,00
SUBTOTAL		137.413.113.474,00	330.117.921.744,93	43.778.549.451,49
TOTAL			511.309.584.670,42	
PORCENTAJE		26,87%	64,56%	8,56%

Seguidamente se agrupan los programas que financia el Fodesaf según el sector al que se dirigieron: vivienda, protección social, educación, salud, empleo, construcción y equipamiento y otros.

Cuadro 15
COSTA RICA, MTSS: FODESAF
Distribución de Recursos Girados por Sector
2014

SECTOR	Millones de colones	%
Total	511.309	100
Vivienda	92.648	18,12
Protección Social	231.239	45,21
Educación	117.438	22,97
Salud, Nutrición y Protección a la Niñez	46.663	9,13
Construcción y Equipamiento	10.728	2,10
Empleo	8.517	1,67
Otros	4.073	0,80

Los programas que recibieron más recursos en 2014 fueron: el Programa de Pensiones del Régimen No Contributivo de la CCSS (23,89%); el 18,12% corresponde al Banco Hipotecario de la Vivienda; el 19,48% a programas del IMAS; el 9,03% a Comedores Escolares; el 4% al Fondo Nacional de Becas; 4,82% al programa Asegurados por Cuenta del Estado (Indigentes), el 3,10% al PANI; el 3,16% al Programa de Nutrición y Desarrollo Integral de los CEN CINAI; 2,18% al Fondo Cafetalero y el restante 12,22% a programas como CNREE, CONAPAM, IAFA, AyA, e INAMU, entre otros.

Negociación de Convenios o Adendas

El Ministerio de Trabajo-Desaf, conforme lo establece la legislación, suscribe convenios de cooperación y aporte financiero con las instituciones ejecutoras de los recursos del Fodesaf, en los que quedan plasmados los deberes y derechos de las instituciones. En el 2014 el Departamento de Asesoría Legal de la Desaf participó en la negociación de 16 Convenios con instituciones que ejecutan programas financiados por el Fodesaf y 27 Convenios con Municipalidades que ejecutan programas de Red de Cuido, tanto infantil como de adulto mayor.

Sistema de Información y Evaluación de los Programas Sociales Selectivos

La Desaf ha desarrollado desde el 2011 un sistema de información y evaluación de los programas sociales selectivos, con información actualizada y relevante de las instituciones en materia de ingresos, gastos, número de beneficios y beneficiarios. Con esa información construye 17 indicadores de ejecución, en los temas de cobertura, resultado, avance, composición, expansión, gasto medio y giro de recursos. Asimismo desde el 2012 las instituciones proporcionan el listado trimestral de beneficiarios de cada programa social.

Desde febrero de 2013, la información generada en estos informes trimestrales y anuales, así como los indicadores y el listado de beneficiarios, se encuentran a disposición de las instituciones y el público en general en la página Web del Fodesaf: www.fodesaf.go.cr, lo que permite conocer el destino de los recursos del Fondo, sus beneficios y distribución de los beneficiarios por cantón.

Adicionalmente en el año 2014, la Desaf contó con los resultados de dos estudios del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica, uno sobre las características de los principales programas sociales, que se realizó sobre la base de la información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH); y, otro sobre la distribución cantonal de los recursos y los beneficiarios del gasto social.

Una de las labores de la Desaf que consume más recursos, de los Departamentos de Presupuesto y de Evaluación, Control y Seguimiento, es el seguimiento programático y presupuestario de los recursos transferidos a las Unidades Ejecutoras, la gestión de los presupuestos extraordinarios y las solicitudes de giro de recursos de las diferentes instituciones.

También como parte de las labores del Departamento de Evaluación, en el 2014 se llevaron a cabo dos estudios evaluativos de los programas de Pensiones del Régimen no Contributivo y del programa de Comedores Escolares.

Gestión de cobro

La Desaf destina parte importante de sus recursos a aumentar la recaudación de las deudas de los patronos morosos del Fodesaf. A noviembre del 2014 el acumulado de la deuda de los patronos morosos con el Fondo fue de 175 mil millones de colones, para un total de 129 mil patronos. La CCSS estima que el 46% de esa deuda es de patronos inactivos.

Las acciones más importantes que la Desaf ha realizado en los últimos años para incrementar la recaudación de esta deuda han sido:

- Desarrollo de un nuevo Sistema de Patronos Morosos: ejecutado en un nuevo sistema en una plataforma de SQL server.
- Realización de 120.292 notificaciones a los patronos morosos, en el 2014, a través de una contratación de servicios para tal fin, para evitar la prescripción de las deudas y promover el pago.
- Recuperación de ₡6.893 millones de los recursos adeudados al Fodesaf por parte de los patronos morosos, para un incremento de un 20% con respecto al año 2013.
- Presentación de 53 demandas ante los estrados judiciales, como inicio de los procedimientos de cobro judicial
- Gestiones administrativas para la contratación de un servicio externo de cobro judicial, la cual fue adjudicada a fines del 2014 y está concretándose en los primeros meses del 2015.

- Coordinación con la C.C.S.S. del traslado a esa institución de la competencia de cobro administrativo y judicial, a partir de enero del 2015, según lo dispuesto por la Contraloría General de la República, lo que permitirá a la Desaf concentrar la labor cobratoria en la deuda existente a esta fecha.

Fortalecimiento y modernización de la Desaf

Durante el año se realizaron diversas gestiones para adecuar el funcionamiento de la Desaf a las especificidades de la reforma a la legislación del 2009. Entre ellas, se trabajó en un documento que resume el nuevo sistema de información y evaluación de la Desaf, que detalla las cuatro etapas que lo componen: Decisiones de política previas a la evaluación, Evaluación ex ante, Evaluación durante y Evaluación ex post, con sus diferentes Procedimientos, Productos e Instrumentos.

Las distintas tareas señaladas en los Departamentos de Evaluación, Presupuesto, Asesoría Legal, Cobro, con el apoyo del Departamento de Gestión, buscaron cumplir en mejor forma con la Misión de la Desaf, de administrar los recursos del Fondo, a través de una gestión eficiente, oportuna y transparente, que permita a las autoridades del sector social tomar medidas precisas y de impacto.

Austeridad en el uso de los recursos

Con motivo del trámite del Presupuesto 2015, realizado en el mes de junio 2014, se realizó un estudio detallado de las partidas presentadas por DESAF para el Presupuesto de gastos administrativos. Este estudio permitió recortar en ¢700 millones el gasto previsto, sin afectar su funcionamiento.

Desafíos por superar en los próximos años

La Desaf participó en la definición de la metas del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 en materia de lucha contra la pobreza, con el propósito de intensificar los esfuerzos para que los recursos del Fondo lleguen a los sectores del país que más lo necesitan.

Al respecto, es importante tener en cuenta que, en razón de las normas vigentes para la disposición de los fondos FODESAF, casi el 25% del Presupuesto total no está llegando a personas en pobreza o pobreza extrema. Esto supone un reto y una oportunidad para los responsables de la política social: reto en el sentido de que implicaría modificar las leyes que establecen la forma de distribuir los recursos, y oportunidad en cuanto a que una suma muy cuantiosa, de aproximadamente ¢125.000 millones anuales, podría redistribuirse para reducir la desigualdad y disminuir sensiblemente la pobreza extrema.

El cuadro 16 refleja los porcentajes de recursos de los distintos programas que no se están dedicando a atender los sectores pobres o pobres en extremo:

Cuadro 16
COSTA RICA, MTSS: FODESAF
Beneficiarios de los programas sociales por estratos de ingreso
2014

	Pobres			Vulnerables	Grupos Medios	Grupos Acomodados	Beneficiarios Totales
	Total	Extremos	No extremos				
Pensiones RNC	64,1	45,0	19,1	15,4	18,9	1,6	100,0
Promoción y Bienestar familiar IMAS	50,2	22,1	28,1	27,6	21,0	1,2	100,0
Bono familiar de vivienda	30,0	12,6	17,5	22,8	38,9	8,2	100,0
Comedores escolares	41,7	15,5	26,2	26,6	27,8	3,9	100,0
Asegurados por el Estado	69,9	39,3	30,6	15,8	13,6	0,7	100,0
Becas y Avancemos	48,5	17,8	30,8	29,3	20,8	1,4	100,00
CEN-CINAI	57,2	22,1	35,1	24,5	18,1	0,2	100,0
TOTAL	51,3	27,8	23,5	25,0	22,1	1,6	100,0

Dirección Nacional de Seguridad Social

Departamento de Protección Especial al Trabajador. Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora

"Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas 2010-2020"

Costa Rica ha consolidado su marco jurídico y regulatorio para la protección de derechos de la niñez y adolescencia, tanto por su propia legislación como por los compromisos internacionales para la defensa de los derechos humanos de niñas y niños y adolescentes.

En este marco el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) coordina la estrategia llamada "Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas 2010-2020", en la que el concurso de las instituciones, organizaciones y empresa privada ha sido vital para atender, prevenir y sensibilizar a la población sobre esta problemática.

Es así como la institucionalidad responde a esta necesidad por medio del Departamento de Protección Especial al Trabajador. Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) del MTSS, brindando sostenibilidad y seguimiento a las acciones para el cumplimiento de los objetivos en la materia y ejerciendo la rectoría en el tema.

Para 2015 se iniciará la implementación de la segunda fase de la estrategia luego de finalizado el proceso de construcción de las nuevas propuestas que se presentaron en un documento que se validó en noviembre de 2014 y se contó con la participación de 38 funcionarios y funcionarias de instituciones públicas y privadas.

Atención directa de niños, niñas y adolescentes trabajadores

En el área de atención directa se detectaron y atendieron 286 personas menores de edad trabajadoras, de los cuales 189 son hombres y 97 mujeres, a quienes se les brinda atención individualizada a través de la ejecución de entrevista técnica domiciliaria, en centros educativos y oficina.

Con la elaboración de estudios socio laborales, informes de gestión e Informes técnicos para becas se activa el sistema nacional de protección y se refieren al FONABE o cualquier otra institución que por medio de la aplicación de los protocolos de coordinación intra e interinstitucional de atención a población menor de edad trabajadora, se incluye a estas personas menores de edad en programas de protección dirigidos a población vulnerable.

Red de Empleadores

Con la ayuda del Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador, representantes de Unicef en ese país y de la empresa Holcim Ecuador, se recibió una capacitación sobre “Transferencia de Modelo de Alianza público-privada por la Erradicación del Trabajo Infantil del Ecuador” y producto de esa experiencia exitosa, se decide empezar la coordinación para crear una Red de Empleadores que permita establecer una alianza estratégica con la empresa privada, para así promover la incorporación



Intercambio de experiencias entre las Oficinas de Trabajo Infantil de Costa Rica y Ecuador con la participación de la OIT.

de prácticas empresariales socialmente responsables en materia de Trabajo Infantil y Adolescente. Participan la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP), Cámara de Comercio de Cartago, la Asociación Coordinadora Nacional de Pequeños Productores de Comercio Justo, entre otras.

Además de todo lo señalado, la OATIA, realiza procesos de capacitación dirigidos a los diferentes sectores de la sociedad costarricenses, sobre todo para la sensibilización de un tema que socialmente parece ser “aceptable”



La Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil es un compromiso de los países de la región latinoamericana para acelerar el ritmo de erradicación del trabajo infantil; consolidar lo avanzado y hacer sostenible la acción para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de los niños, niñas y adolescentes de la región latinoamericana. Esta iniciativa es impulsada por un grupo

de países de la región entre los que destaca Costa Rica, y se sustenta en cuatro pilares que han demostrado ser una respuesta eficaz al trabajo infantil: Educación, Protección Social, Mercados Laborales, Comunicación estratégica e incidencia.

El objetivo general es “erradicar el trabajo infantil en América Latina y el Caribe en el año 2020”. Las líneas de acción son: desarrollo de políticas nacionales de trabajo infantil, fortalecimiento de capacidades de acción directa, generación de conocimiento, incidencia política, legislación y cumplimiento, sensibilización.

Para la implementación y seguimiento de esta iniciativa, cada país cuenta con un punto focal, en el caso de Costa Rica, se destaca en la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora de la Dirección Nacional de Seguridad Social. Estos puntos focales, se han reunido en varias ocasiones de manera virtual para la formulación del plan de trabajo, el reglamento y definir sus funciones. En setiembre de 2014, se realizó la primera reunión presencial, donde se revisaron las funciones de los puntos focales, se definió la estructura de la iniciativa regional, se concluyó la construcción del Reglamento y el plan de trabajo.

En la XVIII Reunión Regional Americana de la OIT, los y las Ministras de Trabajo firmaron la declaración relacionada con el compromiso de apoyar e implementar la Iniciativa Regional.

El 6 de junio del año 2014 se celebró el Día Mundial contra el Trabajo Infantil, con un acto en el auditorio del Museo Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, con apoyo de Fundación Telefónica y la OIT, actividad difundida mediante las redes sociales que promueve Telefónica y la página Web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



Acto conmemorativo del Día Mundial contra el Trabajo Infantil

Para el año 2014 mediante una metodología de talleres, charlas y conferencias se desarrollan

actividades de capacitación en las regiones Brunca, Central, Chorotega, Pacífico Central y Huetar Atlántica, en las que participaron 798 personas de las cuales 572 son mujeres y 226 hombres.

Los procesos y las diferentes actividades de capacitación, permiten que la población además de conocer y obtener información, se sensibilice en torno a las consecuencias de esta problemática.

Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad

Plan Nacional de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad

Se continúa con la articulación del Plan Nacional de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad, lográndose finalmente concretar el Protocolo de Coordinación Interinstitucional con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Ministerio de Educación Pública (MEP) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), para la formación básica educativa y técnica y posterior inserción laboral de las personas con discapacidad.

Este plan corresponde a las acciones de la Comisión Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, que en principio se formó para dar cumplimiento a la Ley 8862, que exige a las instituciones del Sector Público Costarricense reservar el 5% de las plazas vacantes para personas con discapacidad.

El PNUD y la OIT han sido los socios del Plan con el MTSS y la coordinación tanto de las instituciones estatales como de las organizaciones de las personas con discapacidad.

En cuanto al seguimiento de la Ley 8862, la Comisión mencionada solicitó a las instituciones un informe semestral de cumplimiento para su debido análisis; la respuesta hacia el informe es baja: 42 respuestas de 92 enviadas lo que reta a la comisión a reiniciar un proceso de capacitación a las Comisiones Técnicas Especializadas en las Oficinas de Recursos Humanos de las Instituciones, no solo por la obligatoriedad de la reserva sino por el incumplimiento a los informes solicitados. En este punto, hay que tomar en cuenta que el sector público costarricense lo componen poco menos de 310 instituciones, lo que hace este trabajo difícil de cubrir en su totalidad.

Alianzas Estratégicas: mecanismo de articulación y avance en el tema

Estas alianzas buscan multiplicar procesos y generar nuevas estrategias de coordinación interinstitucional y de Organizaciones No Gubernamentales, que permitan a las personas con discapacidad contar con mayor información y herramientas para la búsqueda de alternativas de empleabilidad.

En Julio de 2014 se inició una alianza estratégica con la Universidad Santa Paula, por medio de la asesoría que se brinda a través del servicio de Atención al Público, de este surge la firma de un Convenio de Cooperación para generar estrategias que brinden mayores oportunidades laborales para Personas con Discapacidad.

Dentro de las primeras acciones, en el marco de la Carrera Atlética que Santa Paula realiza todos los años, se definió como lema central la frase “ Por la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad” y se participó con un stand de información. Para el 2015 se están programando otras acciones tanto en el Gran Área Metropolitana como en otras regiones del país.



El Presidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera, firma, como testigo de honor, el convenio MTSS-USP

Con el Instituto Nacional de Seguros (INS) se inició otra alianza estratégica

en la que se está trabajando sobre una Propuesta de Intervención y articulación INS/ MTSS, a partir de las competencias establecidas en el Código de Trabajo, Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades y la Convención de los Derechos Humanos de las PcD y que se espera concluya con la firma de un convenio de cooperación, el cual se espera suscribir en los primeros meses del 2015. Una de las primeras acciones ha sido la capacitación del personal de Trabajo Social en el uso de los Módulos de capacitación para la Orientación laboral de PcD y sobre emprendedurismo.

Logros en el marco del Plan Nacional de Desarrollo

Las acciones del Plan Nacional de Desarrollo se implementaron en los cantones de Limón y Pococí como cantones prioritarios, es importante mencionar que esta fue la primera vez que, dentro del marco del Plan Nacional de Desarrollo, se incluyeron acciones para la población con discapacidad en materia de trabajo, de manera que por medio de la capacitación logran incrementar las capacidades laborales de la población, haciendo énfasis en grupos vulnerables, con la finalidad de potenciar el capital humano, de tal manera que se conviertan en agentes competitivos mediante la adquisición de nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades y una adecuada orientación para que adquieran la cultura laboral, que les permita obtener un trabajo.

Es así, como se alcanzó la meta de 240 personas con discapacidad capacitadas en la Región Atlántica en temas de Orientación para el Trabajo, Derechos y Deberes Laborales y Emprendedurismo y Promoción de empresas Inclusivas.

La participación de las organizaciones comunales en la provincia de Limón posibilitaron la identificación y convocatoria de la población a los procesos, su compromiso fue más allá de lo esperado, lo que demostró que la participación comunal y organizativa son elementos fundamentales a contemplar en la definición y construcción de la política pública.

En la provincia de Limón se encontró que la mayoría de las y los estudiantes con discapacidad se encuentran dentro del sistema educativo formal en el VI Ciclo y la presencia de colegios pre vocacionales es mínima, esto permitió que otras personas sin discapacidad

y compañeros (as), también se beneficiaran y la experiencia haya sido inclusiva.



Capacitación a Personas con Discapacidad

Se capacitó a un total de 240 PcD, de éstos 118 son varones y 122 mujeres. Se logró establecer una coordinación con el Programa Empléate Inclusivo, para que 16 personas con discapacidad del Grupo de Señas para Aprender, obtengan el beneficio de la transferencia condicionada mientras reciben curso de

capacitación en Panadería y Pastelería del Instituto Nacional de Aprendizaje, gestión que la organización había realizado ante esta institución, este grupo busca consolidar una microempresa de Panadería de un grupo de PcD auditiva de Pococí.

En el primer semestre de 2014, a 44 profesoras y profesores se les brindó una charla sobre Módulos de Capacitación en temas como Orientación para el Trabajo, Derechos y Deberes Laborales, Emprendedurismo y Promoción de Empresas Inclusivas, igualmente

la reciben 18 personas con discapacidad y sus familias en el II semestre, que son un instrumento de apoyo para éstos y que a futuro se espera se constituya en una acción multiplicadora, de estos procesos de capacitación que buscan mejorar la empleabilidad de la población con discapacidad de la zona y del país.

Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador

Cumplimiento de Ley Integral de la Persona Adulta Mayor en lo que respecta al MTSS.

Se inició el abordaje del cumplimiento que en el tema de Adulto Mayor le corresponde al MTSS, ya que no se estaba acatando la Ley, que ordena entre otros: propiciar la organización de personas mayores en grupos productivos de diferente orden, fomentar el desarrollo de programas de capacitación, con el fin de que este sector adquiriera conocimientos y destrezas, en el campo de la formulación y ejecución de proyectos productivos, asesorar a esta población para que pueda tener acceso a fuentes blandas de financiamiento, entre otros.

Durante el segundo semestre del año 2014, el equipo técnico se avocó a detectar grupos organizados de la comunidad que estuvieran relacionados con personas adultas mayores y que quisieran participar en planes piloto de emprendedurismo, organización y promoción de ideas productivas, como resultado de la investigación se detectaron dos grupos con mayor organización en el cantón de Nicoya, Guanacaste con 17 grupos en redes y el cantón de San Ramón de Alajuela con 80 participantes.

Además de lo anterior, se realizaron visitas a varias instituciones y se establecieron lazos de coordinación y apoyo técnico con la Asociación Gerontológica de Costa Rica (AGECO), con el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM), Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA), Universidad de Costa Rica (UCR), Universidad Nacional (UNA), Universidad Estatal a Distancia (UNED), Caja de Ande.



Se realizaron coordinaciones con el Instituto Tecnológico de Costa Rica, acción que permitió conocer la construcción de un software especializado para ser utilizado en la creación de una Bolsa de Empleo de personas adultas mayores. Recurso y soporte informático que la Institución Universitaria donará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Este software requiere ser enriquecido con datos reales y concretos. Por lo que se diseñó una estrategia de consulta a los empresarios, con el fin de afinarlo y mejorarlo.

Para tal experiencia se desarrollarán desayunos empresariales, por lo que se estableció contacto con la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) y la Cámara de Comercio de Costa Rica.

Servicio de Recreación Laboral

Durante el año 2014, el Departamento desarrolló varios Proyectos de Recreación Laboral, tanto en el sector público como privado. Logrando incorporar, en esta iniciativa a 2.333 trabajadores, de los cuales el 56% (1.313) corresponde a mujeres, y el restante 44% (1.020) a hombres.

Mediante la Intervención recreativa en el ámbito laboral, se logró abordar contenidos de las ciencias humanas y empresariales, como por ejemplo: liderazgo, trabajo en equipo, clima de organización, relaciones humanas. Además de brindar estrategias y mecanismos para reducir el estrés laboral e incrementar la actividad física como salvaguarda de la salud orgánica del trabajador.

Educación Socio-Laboral

En el año 2014, Educación Socio-Laboral se ejecutó prioritariamente en Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarios de varias regiones. Concretamente en las localidades en las que la tasa de incorporación juvenil al trabajo, era elevada o al menos considerable.

Se alcanzó la participación de 2.725 estudiantes, de los que el 53% (1.441) corresponde a mujeres y el 47% (1.284) a hombres.

Entre las regiones contempladas, se citan algunos Colegios Técnicos Profesionales: Regional de San José (CTP Don Bosco, CTP Calle Blancos, CTP San Juan Sur, CTP Dos Cercas, CTP Monseñor Sanabria, CTP COMOVOSA Nocturno); Regional de Cartago (COVAO Diurno y COVAO Nocturno y CTP Mario Quirós Sasso); Regional de Heredia (CTP Heredia Centro, CTP de Barba; Regional Puntarenas CTP Santa Elena, CTP Buenos Aires y CTP Sabalito; Regional de Alajuela CTP San Carlos, CTP Jesús Ocaña.

La temática que se desarrolló estuvo directamente relacionada con la legislación laboral (Contrato de Trabajo, vacaciones, aguinaldo, Preaviso, Cesantía, Obligaciones del Patrono y del Trabajador, Seguridad y Condiciones Especiales y otros), especialmente tratada y ajustada para grupos de 25 a 70 jóvenes que asistan a Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarios de Costa Rica.

Estas actividades permitieron a los jóvenes adquirir nuevos conocimientos que serán útiles para cuando se dé su incorporación laboral, sentando las bases de una mejor dinámica de relación laboral.

Dirección Nacional de Pensiones

Antecedentes

La Dirección Nacional de Pensiones (DNP) es un órgano técnico que forma parte de la estructura administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se encarga de administrar, controlar y tramitar las pensiones y jubilaciones para funcionarios públicos, tanto de regímenes contributivos como no contributivos.

Dentro de sus competencias le corresponde aprobar o denegar las solicitudes de pensión y jubilación por concepto de "originales", "revisiones", y "traspasos" y cualquier otra gestión posterior ligada con ellas, con las excepciones que establecen las leyes especiales.

Comportamiento de los Regímenes Especiales de Pensiones

A diciembre de 2014, la población de pensionados y jubilados de los 18 regímenes que administra la Dirección Nacional de Pensiones, esto es, diez regímenes Contributivos (54.765 pensionados) y ocho No Contributivos, (5.467) ascendió a 60.232.

En el año 2014, los regímenes Contributivos absorbieron del total del presupuesto asignado al pago de la planilla anual, un monto de ¢696.424 millones, lo que representó el 98,81% del gasto en pago de prestaciones económicas y un 91% del total de pensionados y jubilados. Los funcionarios que pertenecen a éstos, durante su vida laboral y después de ella, cotizan para el fondo de pensiones respectivo.

Las personas pensionadas por los regímenes No Contributivos, dadas las características de los regímenes a los cuales pertenecen, no han sido contribuyentes para los fondos de pensión. Estos representaron en 2014 el 9% del total de pensionados y absorbieron apenas el 1,19% de los recursos destinados al pago de dichas prestaciones.

En el Cuadro 17, se presenta la evolución desde 1995 del número de pensionados para el total de los regímenes. Se observa que el mayor incremento porcentual se experimentó en el año 1997. A partir de 2002 se presentan variaciones relativamente bajas.

El repunte en el año 2007 se debió, principalmente, a una aprobación por parte de la Asamblea Legislativa de la Ley 8536 que otorga derecho de pertenencia “a aquellas personas que tengan 20 años de servicio al tenor de lo establecido por las leyes 2248 y 7268 del Régimen de Pensiones del Magisterio Nacional”.

Cuadro 17
COSTA RICA, MTSS: Número de Pensionados con
cargo al Presupuesto Nacional.
1995-2014

Años	Número	Incremento Porcentual
1995	37.915	-
1996	39.557	4,33%
1997	42.692	7,93%
1998	44.688	4,68%
1999	46.667	4,43%
2000	48.667	4,29%
2001	51.524	5,87%
2002	53.489	3,81%
2003	54.517	1,92%
2004	56.292	3,26%
2005	56.208	-0,15%
2006	56.843	1,13%
2007	58.140	2,28%
2008	57.989	-0,26%
2009	58.215	0,39%
2010	58.771	0,96%
2011	58.671	-0,17%
2012	58.669	-0,003%
2013	59.090	0,714%
2014	60.232	1,932%

Los regímenes de Magisterio Nacional ocupan un 66,72% del total de pensionados, Hacienda un 12,5%, Guerra un 5,36%, Obras Públicas tiene una participación del 4,46%, Régimen General un 4,11% con relación al total, Gracia 3,15% y Comunicaciones participa con un 2,64%, en ese orden, son los que aportan el mayor número de pensionados; los restantes regímenes, juntos, participan con un 1,52%.

La evolución del Gasto Real desde el año 2003, así como el porcentaje de ejecución anual se muestra en el Cuadro 18.

Cuadro 18
COSTA RICA, MTSS: Gasto real Regímenes de pensión con cargo al
presupuesto nacional. Períodos 2003-2014
-en millones de colones-

Período	Presupuesto	Crecimiento presupuesto	Presupuesto Ejecutado	% Ejecución
2003	210.015		191.586	91,22%
2004	238.696	13,7%	219.993	92,16%
2005	256.492	7,5%	245.727	95,80%
2006	286.199	11,6%	282.035	98,54%
2007	326.426	14,1%	324.308	99,35%
2008	374.945	14,9%	372.356	99,31%
2009	462.303	23,3%	444.885	96,23%
2010	523.483	13,2%	505.961	96,65%
2011	610.352	16,6%	551.860	90,42%
2012	615.163	0,8%	594.249	96,60%
2013	662.230	7,7%	655.339	98,96%
2014	714.620	7,9%	705.415	98,71%

Fuente: Dirección Nacional de Pensiones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

De la información anterior podemos observar como el presupuesto anual en millones de colones ha venido creciendo fuertemente en la última década; por ejemplo, a partir del año 2009 en que la inflación ha venido siendo en promedio de un 5%, en todos los años salvo el 2012, el crecimiento del gasto supera en mucho este parámetro, lo cual implica un mayor peso para las finanzas públicas. Por otra parte, la ejecución presupuestaria a través de estos años, ha tenido un promedio de 96%, lo cual evidencia una buena ejecución del gasto.



En el Cuadro 19 se observa el Gasto Real por Regímenes, el número de pensionados pertenecientes a cada colectivo, así como la respectiva pensión promedio calculada con base en diciembre de 2013, considerando el pago bruto total de pensiones en relación con el número de pensiones de cada régimen en ese mismo mes.

Cuadro 19

COSTA RICA, MTSS: Gasto real anual en términos absolutos y relativos y Monto promedio mensual de pensión

Según Regímenes, 2014 -en colones-

Régimen	Gasto Real Anual	Distribución porcentual	Pensión Promedio
TOTAL	559.720.878.204	100,0%	786.660
Contributivos	550.781.483.405	98,4%	812.767
Comunicaciones	4.995.012.809	0,9%	247.948
Ley 4	2.129.189.102	0,4%	237.187
Ley 6611	2.680.717.327	0,5%	262.869
Ferrocarriles	390.075.082	0,1%	187.715
Hacienda	78.403.785.021	14,0%	900.200
Ley 148	35.453.149.861	6,3%	896.912
Ley 7013	30.991.405.571	5,5%	784.037
Diputado	11.959.229.589	2,1%	4.371.063
Magisterio Nacional	436.227.482.180	77,9%	924.195
Ley 2248	304.641.017.648	54,4%	898.265
Ley 7268	100.404.317.549	17,9%	1.168.090
Ley 7531	31.182.146.983	5,6%	664.751
Músico	284.159.363	0,1%	195.702
Obras Públicas	7.085.555.047	1,3%	220.158
Registro Nacional	1.672.748.324	0,3%	485.699
Régimen General	21.722.365.579	3,9%	779.921
No Contributivos	8.939.394.799	1,6%	127.225
Beneméritos	5.455.323	0,00%	227.305
Expresidentes	474.986.827	0,1%	3.231.913
Gracia	2.546.766.731	0,5%	105.263
Guardia Civil	116.538.247	0,00%	143.371
Guerra	4.501.661.283	0,8%	108.517
Premios Magón	15.227.327	0,00%	306.631
Prejubilación Exservidores Incop	926.156.870	0,2%	456.427
Prejubilación Exservidores Incofer	352.602.192	0,1%	236.786

De acuerdo con la información anterior, el promedio general de las pensiones fue de ₡745.452. En los regímenes contributivos éste ascendió a ₡812.767, mientras que en los no contributivos fue de ₡127.225. Las pensiones promedio de Hacienda, ₡863.102, y el Magisterio, ₡882.370, fueron superiores a la media obtenida para la totalidad de los Regímenes Especiales de Pensiones. Los pensionados de los regímenes de Guerra y Gracia, es decir, los más importantes en términos de participación en la población pensionaria y presupuesto entre los no contributivos, alcanzaron una pensión promedio de ₡108.517 y ₡105.263, respectivamente.

En relación con el monto total pagado en pensiones durante 2013, se observa que los pensionados del Magisterio Nacional (76,7%) y Hacienda (15,3%) concentraron el 92% de los recursos destinados a los 18 Regímenes Especiales. Mientras que Guerra y Gracia, juntos, no sobrepasaron el 1,5%.

Cuadro 20
COSTA RICA, MTSS: Montos de pensión pagado y población pensionaria por rangos de pensión según sexo Números Relativos,
A Diciembre 2014

Rango	Población Pensionaria	Monto total pagado	Sexo			
			Femenino		Masculino	
			Población	Monto	Población	Monto
TOTAL	100,0%	100,0%	60,67%	56,39%	39,33%	43,58%
100.000 ó menos	2,18%	0,21%	1,48%	0,14%	0,70%	0,06%
Más de 100.000 a 200.000	11,84%	1,95%	6,32%	1,06%	5,52%	0,89%
Más de 200.000 a 300.000	7,77%	2,44%	4,60%	1,45%	3,16%	0,99%
Más de 300.000 a 400.000	9,07%	3,91%	5,72%	2,47%	3,35%	1,45%
Más de 400.000 a 500.000	9,85%	5,45%	6,45%	3,58%	3,40%	1,87%
Más de 500.000 a 600.000	8,43%	5,67%	5,97%	4,01%	2,46%	1,65%
Más de 600.000 a 700.000	7,91%	6,34%	5,28%	4,24%	2,62%	2,10%
Más de 700.000 a 800.000	6,60%	6,06%	4,27%	3,92%	2,33%	2,14%
Más de 800.000 a 900.000	5,86%	6,11%	3,68%	3,84%	2,18%	2,27%
Más de 900.000 a 1.000.000	4,66%	5,44%	2,85%	2,85%	1,81%	2,11%
Más de 1.000.000 a 2.000.000	19,56%	32,58%	11,42%	18,78%	8,14%	13,80%
Más de 2.000.000 a 3.000.000	3,98%	11,72%	1,78%	5,20%	2,20%	6,52%
Más de 3.000.000 a 16.309.024	2,29%	12,8%	0,85%	4,37%	1,44%	7,72%

En el cuadro anterior se presenta la distribución porcentual tanto de pensionados como de monto pagado por concepto de pensión por rangos para el total de los 18 regímenes con cargo al Presupuesto Nacional a diciembre de 2014. Se observa que el 2,18% de los pensionados recibieron un monto inferior a los ₡100.000 colones, parte importante de ellos corresponden a los regímenes de Guerra y Gracia, así como a sucesiones (derechos derivados del fallecimiento del causante de la pensión).

La población con pensiones de más de ₡100.000 a ₡500.000 aglutina el 38,53% de los pensionados y jubilados, mientras que de más de ₡500.000 a ₡1.000.000 se ubica el 33,46% de éstos. El 19,56% se distribuye en los rangos ubicados entre más de ₡1.000.000 a ₡2.000.000 y el 3,98% recibe pensiones comprendidas entre más de ₡2.000.000 a ₡3.000.000.

Los pensionados comprendidos entre más de ₡3.000.000 a ₡16.309.024 significaron el 2,29% del total, cabe indicar que esto significa que a diciembre de 2014, la pensión individual más alta corresponde al extremo superior de este último rango, con una pensión mensual de ₡16.309.024.

Resumen de Informe Actuarial

De acuerdo con lo establecido en la Ley 7302, Ley Marco de Pensiones, en su Artículo N° 10, que textualmente dice: “Anualmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizará las evaluaciones actuariales de los sistemas de protección y los requerimientos financieros y económicos necesarios para la buena marcha del régimen general. Un resumen de estas evaluaciones estará contenido en la memoria anual que este Ministerio debe presentar a la Asamblea Legislativa, de conformidad con lo establecido en la Constitución Política”, presentamos el referido Resumen Ejecutivo del Informe Actuarial sobre los Regímenes Especiales de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional.

“Los regímenes de pensiones evaluados son los que se unificaron por medio de la Ley Marco de Pensiones (Ley N° 7302), del 8 de julio de 1992. La creación de algunos de estos regímenes, están basados en la actividad económica que llevaba a cabo el administrado, provocando una gran variedad de ellos, además la mayoría se crearon sin que mediara una base técnica que pudiera garantizar su sostenibilidad, principalmente porque se crearon con cargo al presupuesto nacional, razón por la cual en el año 1992 se dispuso cerrarlos, ya que potencialmente esos regímenes podían socavar las finanzas públicas.

En la actualidad todavía existen algunos trabajadores que pueden pensionarse por la Ley Marco de Pensiones, de hecho se ha supuesto que para los próximos diez años hay trabajadores que pueden acceder a un beneficio. En todo caso, con la cantidad de personas actualmente pensionadas por dichos regímenes (20.741), y por los pocos que todavía pueden acceder a un beneficio, y considerando que las personas pensionadas cuentan con edades altas, la edad promedio general es (74,22 años), se estima que para el año 2085 se llegue con la última persona pensionada.

Otro aspecto que alertó a las autoridades para que en el año 1992 se dispusiera a cerrar los regímenes con cargo al presupuesto nacional, fue la publicación de la Ley 7013 del 18 de noviembre de 1985, la cual permitía que todos los servidores del sector público, centralizado y descentralizado del Estado y sus instituciones, incluidos los empleados y funcionarios de la Fábrica Nacional de Licores, tenían derecho a pensionarse por alguno de los regímenes especiales; aun así hubo una cantidad importante de personas que lograron adquirir el derecho a la pensión, por algunos de estos regímenes.

Si contamos las personas que se han pensionado bajo el amparo de la Ley 7302 Ley Marco de Pensiones, así como la Ley 7013, se puede hablar de que hay 18 regímenes especiales los cuales unos cuentan con un grupo importante de personas, mientras que otros ni siquiera llegan a las diez personas pensionadas.

Se puede concluir que el accionar sobre esta materia en el año 1992, obedece a una responsabilidad y solidaridad con las futuras generaciones, ya que el costo para la Hacienda Pública declinó de forma importante debido a que los regímenes se cerraron y por tanto, no se incluyeron más activos candidatos a reconocérsele el derecho futuro de la pensión bajo alguno de los regímenes sujetos de estudio. Es importante mencionar, el caso del INCOP y el INCOFER, que brindan un beneficio temporal a un grupo cerrado de trabajadores, mientras que logran acogerse a una pensión en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte que administra la Caja Costarricense de Seguro Social.”

Otros aportes significativos de la gestión operativa

- Se emitieron 4.760 resoluciones de otorgamiento de beneficios de pensión
- Se realizaron 5.172 nuevas inclusiones de pensionados en la planilla, tanto de Regímenes Especiales como de Magisterio Nacional

- Se reajustó la pensión a 1.102 pensionados de diferentes regímenes
- Se excluyeron a 790 pensionados porque su derecho caducó, de acuerdo con la normativa aplicable

Principales logros durante el año 2014

- Se logró la puesta en marcha, de manera definitiva, del nuevo Sistema de pago de pensiones y cálculo de revaloraciones, a partir de diciembre 2014, sistema elaborado por Gobierno Digital. Inicialmente se está corriendo la planilla completa de los y las pensionadas.
- En el mes de setiembre y en coordinación con el Ministerio de Hacienda, se estableció el tope de diez salarios base a las pensiones de lujo, estipulado en la Ley 7858. Este tope, dispuesto en diciembre de 1998, nunca se aplicó a las pensiones en curso de pago y supone para el Estado un ahorro anual de ¢5.800 millones. Sin embargo, su aplicación se encuentra detenida actualmente por disposición de la Sala Constitucional.
- En lo que respecta al Régimen de Magisterio Nacional, se ha venido trabajando para que el trámite de las solicitudes de pensiones de Régimen Transitorio de Reparto, se realice exclusivamente por vía digital, lo cual permitirá a la DNP, resolver los casos de pensión con mayor agilidad.
- Se analizan varias opciones de reforma a las leyes de pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, para atenuar el peso del pago de pensiones, con énfasis en detener las pensiones de lujo y generalizar la revalorización de las pensiones vía costo de vida.
- Una primera mejora dispuesta en el servicio al cliente, fue la emisión de certificaciones de pensiones en las direcciones regionales del Ministerio. Este proyecto se inició en el año 2014 y se estará implementando en los primeros meses del 2015.

Desafíos y dificultades por superar en los próximos años

- **Plazos de resolución:** En la mayoría de asuntos que le compete resolver, la DNP incumple con el plazo de 90 días que la Ley le otorga. En algunos de los regímenes la situación es crítica, por cuanto determinadas solicitudes pueden afrontar períodos de espera de hasta más de un año.
- **Nuevo sistema de pago de pensiones y cálculo de revaloraciones:** Aunque este supondrá una importante disminución en la realización de pagos indebidos, aún falta parte importante del levantamiento y la depuración de información de los diferentes Regímenes, lo cual es necesario para que se puedan realizar las revalorizaciones de ahora en adelante. Razón por la cual, la DNP debe continuar realizando esfuerzos, con la finalidad de poder cumplir tanto con los plazos establecidos, así como lograr asegurar el correcto ingreso de la información, ya que en ella se basa el éxito del nuevo sistema.
- **Centralización de servicios en San José:** Cualquier servicio que requieran las personas pensionadas, o los futuros pensionados y pensionadas, deben tramitarlo en la Sede Central del Ministerio, lo que supone una grave limitación, sobre todo para quienes viven fuera del Área Metropolitana. Tampoco se ofrecen servicios vía Internet.
- **Inaplicación de Ley 8220:** Los documentos que forman parte de los expedientes de pensión, se solicitan a los interesados (as), pese que la mayoría de ellos son emitidos por otras instituciones públicas. Esto evidencia el incumplimiento de la Ley 8220, en el sentido de que esta información debe ser gestionada directamente por el Ministerio a las instituciones correspondientes.
- **Demandas ante el Tribunal Contencioso Administrativo:** Dada la mora histórica de la DNP en revalorizar las pensiones de los regímenes especiales, los interesados (as) recurren a presentar miles de demandas ante el Tribunal Contencioso. Las sentencias del Tribunal obligan a la DNP a resolver en plazos perentorios, lo cual va en detrimento de la resolución de asuntos de los pensionados (as) que no tienen capacidad de pagar el costo de la demanda, o de quienes simplemente se abstienen de recurrir al Tribunal.

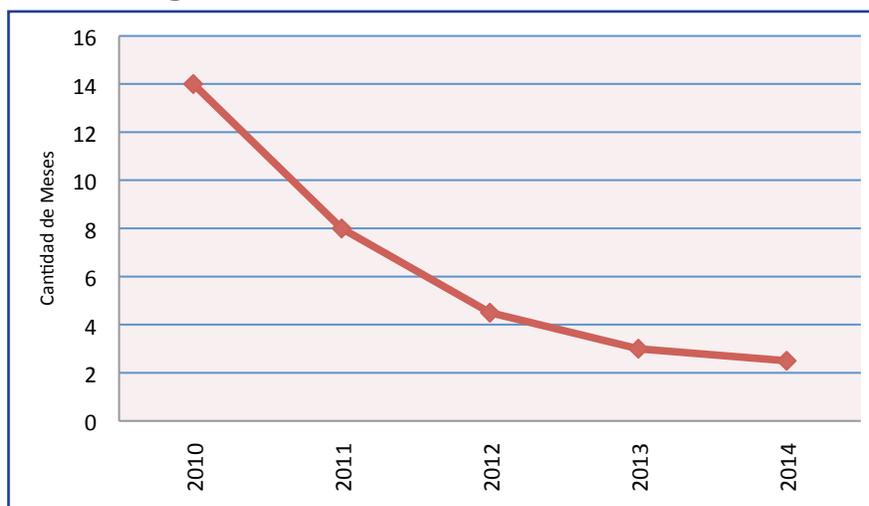
Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional

Conforme lo disponen la Ley 8777, el Decreto 35843-MTSS y el artículo 92 de la Ley 7531, a este Tribunal le corresponde el conocimiento en alzada de los recursos de apelación que se formulen contra los actos dictados por la Dirección Nacional de Pensiones en los trámites de pensión del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, actuaciones que anteriormente eran conocidas por el Tribunal de Trabajo en condición de Jerarca impropio.

El año 2014 arroja como resultado una mejora significativa en la calidad del servicio a partir de tiempos de respuesta más oportunos. Este Tribunal cumplió con la obligación que la ley le impone de resolver las apelaciones que se presenten, ha tenido como objetivo estratégico la reducción de los plazos de respuesta de los recursos de apelación y la meta fue cumplida satisfactoriamente.

Así, tenemos que a la fecha de constitución de este Tribunal, en agosto de 2010 los plazos de respuesta eran de 14 meses, pues eso era lo que demoraba el Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José en brindar respuesta a los pensionados. A partir del planteamiento de metas, del análisis de los procesos y del compromiso con la institución se logra que al mes de febrero de 2011 los plazos se redujeron a 10 meses, a agosto de 2011 era de 8 meses, a diciembre de 2012 los plazos se reducen a 4,5 meses, a diciembre de 2013 se llega a 3 meses, y a diciembre de 2014 reportamos 2,5 meses generando una reducción superior al 300% en los plazos de respuesta desde su constitución. Debe considerarse que en 15 años que funcionó la alzada en el Tribunal de Trabajo a los pensionados nunca se les resolvió sus reclamos en plazos tan cortos, pues siempre debieron esperar varios meses para recibir respuestas.

Gráfico 5
Costa Rica, Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional: Plazos de Resolución del 2010 al 2014



La población que se ha beneficiado de esta mejora en el servicio, se considera vulnerable, encontrándose adultos mayores que requieren la baja laboral, viudas, niños y adolescentes huérfanos, personas con discapacidad que solicitan pensionarse por enfermedad incapacitante, hijos o hermanos que padecen alguna discapacidad que les impide tener independencia económica, así como padres y nietos de pensionados fallecidos.

La población pensionada por el Régimen Especial del Magisterio Nacional ronda los 39.000, además, de los funcionarios activos que también podrían reclamar su derecho a pensionarse, conforme adquieran los requisitos, a la fecha esta población activa es superior a los 60.000 funcionarios del área de la educación pública y privada.

En el año 2014 se emitieron 1.562 votos. De las apelaciones ingresadas se observa que el 67,80% son mujeres y 32,20% son hombres. Se estima que se eleva el número de mujeres atendidas debido a que en la educación primaria existen muchas mujeres que se dedicaron a esta labor y a que las viudas reclaman la pensión de sus difuntos esposos o a las madres que ejercen la patria potestad de los hijos cuyos padres fallecen.

Desde su constitución en el 2010 y hasta diciembre de 2014 el Tribunal ha resuelto 5.176 casos y de estos solo una mínima cantidad son llevados a la vía judicial. Con ello se ha contribuido a reducir los niveles de conflictos que se presentan ante los Estrados Judiciales, reservando esa vía solo a aquellos asuntos particulares donde el conflicto no sea posible resolverlo desde la sede Administrativa.

Además de ser un instrumento para evitar los conflictos llevados a la sede Judicial y las consecuencias económicas que estos le generan al Estado con el pago de daños y perjuicios, intereses y costas procesales, el Tribunal también funciona como un ente de Control y fiscalización de los actos emitidos por la Dirección Nacional de Pensiones, de manera que de detectarse alguna irregularidad en una pensión, este Tribunal se encuentra obligado a ordenar la corrección de esos actos en garantía del control de la Legalidad, la Ética Pública y la Justicia que debe imperar en materia de la Seguridad Social.

Estos resultados evidentemente impactan en el Derecho Constitucional a una Justicia Pronta y Cumplida de quienes reclaman nuestros servicios que ahora cuentan con una entidad especializada en materia de pensiones y del derecho a la Seguridad Social, recibiendo respuesta en los plazos legalmente dispuestos y dictando sentencia conforme a los principios de la legalidad, de justicia Social y el principio pro fondo por tratarse de pensiones pagadas con cargo al Presupuesto Nacional.

De igual forma, el Tribunal realizó proyección a la comunidad al participar en la organización del "Seminario de Justicia Administrativa, Derechos y Garantías del Administrado" el cual contó con la participación de todos los Tribunales Administrativos del país y al cual asistió público de distintas áreas. El objetivo primordial fue la promoción de una justicia administrativa de calidad con mejora en los servicios y a partir de la capacitación en estrategias sobre la aplicación del derecho recordando los principios de la ética en la función pública.

Es importante mencionar que desde su constitución, este Tribunal ha contado con la cooperación de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. A la fecha y dentro del marco de la legalidad y la resolución objetiva, se mantiene un convenio de cooperación.



CAPÍTULO III

RELACIONES OBRERO PATRONALES



Dirección Nacional de Inspección de Trabajo

La actual administración se propuso el fortalecimiento de la Inspección del Trabajo, cuya función es clave en la Estrategia Nacional de Empleo y Producción, particularmente para el eje de la Calidad del Empleo y el Trabajo Decente.

La Ley Orgánica del MTSS establece como responsabilidad de la Dirección Nacional de Inspección (DNI) el tutelaje del cumplimiento de la legislación laboral con el fin de contribuir al mejoramiento de las relaciones laborales.

Cuadro 21
COSTA RICA, MTSS: Cantidad total de visitas inspectivas,
por Región y según tipo de visitas, 2014

Región	Total	Inspecciones	Revisiones
TOTAL	21 831	13 435	8 396
Central	9 117	5 732	3 385
Chorotega	2 614	1 732	882
Pacífico Central	1 980	1 026	954
Brunca	1 635	894	741
Hüetar Caribe	2 696	1 572	1 124
Hüetar Norte	3 789	2 479	1 310

Es de suma importancia señalar el aumento de cobertura en términos de cantidad de trabajadores a los que se logra beneficiar, directa o indirectamente, a través de las acciones de la Dirección de Nacional de Inspección. Este proceso de aumento de la cobertura inspectiva se ha verificado en los últimos años llegando en el 2014 a un total de 175.670 personas trabajadoras asalariadas tuteladas.

Cuadro 22
COSTA RICA, MTSS: Total personas trabajadoras con fiscalización
de sus derechos laborales según Región y por sexo 2014

Regiones	Total de trabajadores(as) con fiscalización		
	Total	Total de mujeres	Total de hombres
TOTAL	175.670	124.218	51.452
Central	92.370	65.183	27.187
Chorotega	17.009	12.787	4.222
Pacífico Central	10.839	8.434	2.405
Brunca	7.166	4.383	2.783
Hüetar Caribe	21.927	16.763	5.164
Hüetar Norte	26.359	16.668	9.691

Debe destacarse que en el año 2014, con respecto al año anterior, se aumentó en al rededor de 40 mil personas trabajadoras a las que se logró tutelar sus derechos laborales.

Cuadro 23
COSTA RICA, MTSS: Trabajadores tutelados en las visitas de inspección,
según región de planificación, 2011-2014
(Campaña Nacional de Salarios Mínimos)

Región de planificación	2011	2012	2013	2014
TOTAL	58 191	60 191	37 242	65 791
Central	24 445	22 816	6 363	28 673
Chorotega	9 070	4 653	4 688	7 090
Pacífico Central	4 592	8 004	2 872	3 676
Brunca	3 402	4 783	5 355	3 256
Hüetar Caribe	6 545	8 372	8 878	15 423
Hüetar Norte	10 137	11 563	9 086	7 673

Otra de las acciones prioritarias de la DNI es la atención de los llamados “casos especiales”, denominados así ya sea porque existe una normativa específica que les otorga algún fuero o por tratarse de temáticas que por su naturaleza coloca a los afectados en una situación de mayor vulnerabilidad en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales. Este tipo de casos se conoce y se atiende por denuncia de las personas afectadas, así por ejemplo se incluyen en esta categoría: los casos de trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia, casos de persona menor de edad trabajadora, casos sindicales, hostigamiento sexual y laboral, y en general casos de discriminación por razón de nacionalidad, etnia, género, discapacidad entre otros.

Cuadro 24
COSTA RICA, MTSS: Casos especiales inspeccionados, según tipo de caso, 2014

Tipo de caso	2014
TOTAL	1 000
Despido ilegal o restricción de derechos de menor	63
Despido ilegal y restricción de derechos de trabajadora embarazada	612
Discriminación (discapacidad, VIH, género, otros)	5
Gestión de despido de embarazada	144
Gestión de despido de menor	1
Hostigamiento laboral	145
Hostigamiento sexual	14
Persecución sindical y prácticas laborales desleales	16

Finalmente, debe recordarse que en el espíritu de las acciones preventivas, se desarrollan acciones de capacitación, tanto como parte de los compromisos de Plan Nacional de Desarrollo con la capacitación a mujeres jefas de hogar del Pacífico Central, como también atendiendo a la solicitud de diversos usuarios. Mediante tales acciones se llegó a beneficiar un total de 2.518 personas en 63 actividades desarrolladas en cuatro Direcciones Regionales.

Dirección de Asuntos Laborales

La actual Administración está comprometida con el Diálogo Social como un mecanismo para la paz social y la convivencia democrática. También hemos realizado esfuerzos para que la negociación y el diálogo se impongan en los conflictos obrero-patronales.

Durante el período, el Ministerio de Trabajo ha sido proactivo y clave en la resolución de una cantidad de conflictos, incluso algunas huelgas donde destacan la huelga del Magisterio Nacional a inicios del actual Gobierno, y la posterior huelga en Japdeva. También se pudo actuar con diligencia en una serie de huelgas o amenaza de éstas, en algunas municipalidades del país como Santa Ana y Golfito; de igual manera se intervino en el diferendo que se dio con la constructora a cargo de la construcción del City Mall en Alajuela.

La prestación de los servicios públicos exige siempre una mejora constante; la calidad como estrategia para satisfacer las necesidades de los usuarios no se refiere únicamente al servicio en sí mismo, sino que engloba también el aspecto organizacional y gerencial, es por ello que durante el año 2014, la Dirección de Asuntos Laborales ha realizado una serie de acciones, en este sentido:

- Se evaluó el funcionamiento del Sistema de Agenda Electrónica (SAE), diagnosticándose una serie de limitaciones y se procede al desarrollo de una nueva interfaz de utilización más simple para el usuario.
- Se realizó una capacitación para 26 funcionarios que atienden público sobre la calidad en la atención del usuario, con el fin de mitigar el estrés laboral que genera la actividad diaria que desarrollan los Departamentos que conforman esta Dirección, y por ende, alcanzar mejores niveles de eficiencia en la atención de nuestros usuarios en esos servicios.

- A fin de fortalecer la seguridad jurídica en la atención al usuario, el Departamento de Coordinación Técnica ha venido desarrollando una capacitación continua con los conciliadores a nivel nacional, brindando criterios uniformes, a través de la respuesta a preguntas que son socializadas entre los conciliadores y que procuran una retroalimentación en el equipo de trabajo.

El fortalecimiento del diálogo social es una necesidad manifiesta de parte de los actores del mercado de trabajo, que buscan no solo fortalecer una cultura de cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales, sino prevenir el conflicto o minimizar las consecuencias del mismo.

Respondiendo a esta necesidad la Dirección de Asuntos Laborales, realizó, en mayo de 2014 un Taller de Técnicas de Negociación, financiado por el Gobierno de Canadá a

través de la Fundación para la Paz y Democracia (FUNPADEM), en el cual se contó con la participación de doce organizaciones tanto patronales como sindicales y que formó parte de un ciclo de talleres que en esta materia se han venido impartiendo desde el 2011.

De igual manera y con el fin de procurar una plataforma para el logro de acuerdos en mejora de las condiciones laborales, así como para garantizar la armonía entre las partes trabajadora y empleadora, durante el 2014 se realizaron 287 reuniones de negociación colectiva y atención de conflictos colectivos, se firmaron 11 convenciones colectivas que benefician a 8.758 personas trabajadoras (6.186 hombres y 2.572 mujeres) y 36 Arreglos Directos que cubren a 9.494 trabajadores (8.166 hombres y 1.328 mujeres).



Firma Convención Colectiva Standart Fruit Company

Departamento de Organizaciones Sociales

En el período anterior, 3.179 órganos directivos resultaron debidamente acreditados y se atendió un 98,66% de los trámites solicitados, logro que es producto de una asesoría y acompañamiento constante en materia registral por parte de los asesores del Departamento de Organizaciones Sociales, con el consecuente beneficio en la población costarricense organizada por medio de Sindicatos, Cooperativas, Asociaciones Solidaristas, Centros Agrícolas Cantonales, Comités de Ferias del Agricultor y Sociedades Anónimas Laborales, las cuales pueden ejercer todas sus transacciones jurídicas, económicas, administrativas, etc., como en derecho corresponde.

En lo que respecta a la atención de las organizaciones sociales y buscando la mejora continua en la prestación del servicio, durante el 2014 se firmó un Convenio con el Instituto de Fomento Cooperativo, a fin de fortalecer el proyecto de digitalización de expedientes. De igual manera se dio inicio a la actualización del sistema File Master de Organizaciones Sociales garantizando la calidad y veracidad de la información. Además, se da una revisión de los indicadores de gestión y se incorporan nuevos, de manera que se fortalece la información para la toma de decisiones y se garantiza el suministro de datos en el sistema, acordes con las variables que se solicita a nivel institucional y de otros entes contralores.

Se concluyó con la elaboración del manual de procedimientos de las cooperativas, mismo que fue avalado por la Dirección de Planificación, mediante Oficio DGPT-005-2015. Este manual coadyuva a una atención eficiente ante los trámites que solicitan las Cooperativas, ya que se cuenta con criterios y procedimientos colegiadamente uniformados.

Cabe señalar que el Departamento de Organizaciones Sociales paralelo a este registro, realiza una serie de acciones tendientes a facilitarle a las organizaciones su accionar, mismo que se refleja en los siguientes cuadros y gráficos.

Cuadro 25
COSTA RICA, MTSS: Trámites de Organizaciones Sociales atendidos, según tipo de organización, 2014

Trámite	TOTAL	Sindicatos	Cooperativas	Solidaristas	Sociedades Anónimas Laborales	Centros Agrícolas Cantonales	Centros Regionales de Ferias del Agricultor	OTRO
Documentos recibidos	4.142	596	1.232	2.228	2	55	29	0
Pendientes	1.100	176	391	508	2	20	3	0
Inscripciones	8.267	894	2.051	5.217	9	71	25	0
Previsiones	3.619	400	1.527	1.614	1	43	34	0
Consultas telefónicas	13.127	1.772	4.542	5.391	12	424	7	979
Consultas personal	13.568	1.913	5.055	5.516	14	244	28	798
Listados	188	53	46	79	0	5	5	0
Libros legalizados	613	57	24	531	0	1	0	0
Organizaciones nuevas inscritas	100	12	32	54	1	1	0	0
Reformas	263	42	52	161	0	8	0	0
Certificaciones	63.493	5.173	28.196	28.210	0	1.287	82	545

Gráfico 6
Costa Rica, MTSS: Trámites de Registro por tipo de Organización, 2014

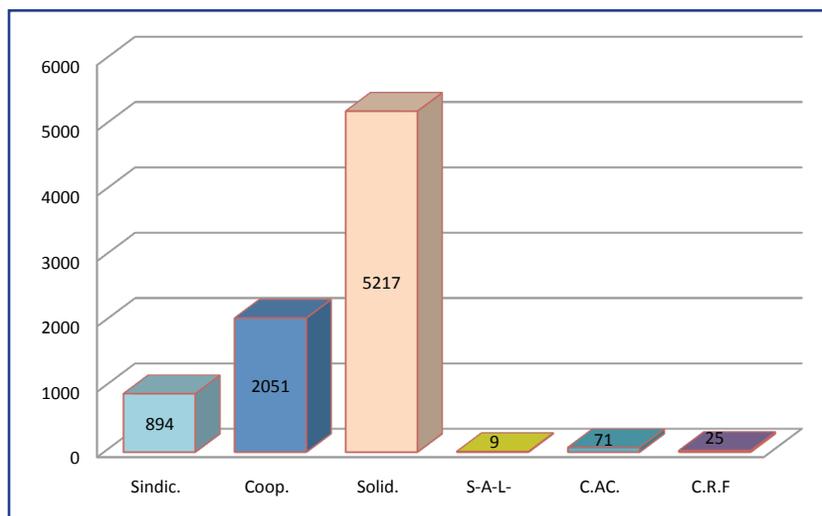
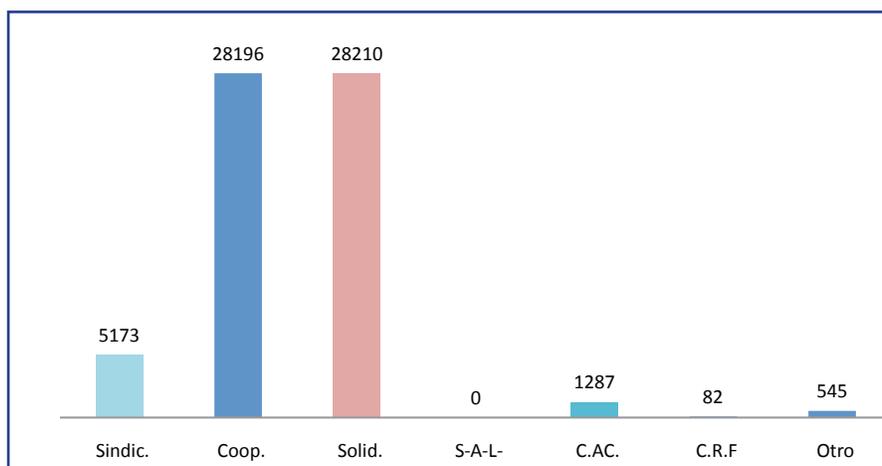


Gráfico 7
Costa Rica, MTSS: Certificaciones emitidas según tipo de organización,
2014



Departamento de Relaciones de Trabajo y Departamento de Resolución Alternativa de Conflictos

En los Departamentos de Relaciones de Trabajo y Resolución Alternativa de Conflictos, se logró atender a 102.350 usuarios, de manera presencial en los servicios de cálculo de prestaciones, asesoría laboral y conciliación individual, a fin de que pudieran hacer efectivos sus derechos laborales en tiempo oportuno.

Cuadro 26
COSTA RICA, MTSS: Usuarios atendidos por la Dirección de Asuntos Laborales, según
Departamento, por género, año 2014

Departamento	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	102.350	61.839	40.511
Departamento de Relaciones de Trabajo	99.233	59.997	39.236
REGIONALES	80.440	49.945	30.495
SAN JOSE	18.793	10.052	8.741
Resolución Alternativa de Conflictos	3.117	1.842	1.275

Es importante señalar que en este grupo de usuarios atendidos, se incluyen grupos afectados por cierres de empresas, a los cuales no solo se les brindó una atención especial y en algunos casos se coordinó con otras direcciones del Ministerio como la Dirección de Empleo, Dirección de Inspección, etc, con el propósito de ofrecer un servicio más integral, también se les da una atención especial a usuarios de grupos con algún grado de vulnerabilidad: embarazadas, personas con discapacidad, menores de edad y adultos mayores.

Paralelo a la asesoría laboral que se brinda de manera personalizada, la Dirección de Asuntos Laborales a través del Call Center, atendió a 35.577 usuarios, asesorándolos sobre procesos laborales e informando sobre diferentes temas relativos al mercado de trabajo y la legislación laboral.

Cuadro 27
COSTA RICA, MTSS: Llamadas atendidas por el Call Center 800 TRABAJO, según condición del usuario, por género, año 2014

Condición	Total	Masculino	Femenino
Total	35.577	14.038	21.539
Empleador	8.156	2.563	5.593
Trabajador	27.134	11.377	15.757
Estudiante	258	89	169
Otro	29	9	20

A continuación se presentan cuadros y gráficos alusivos al tema de referencia.

Cuadro 28
COSTA RICA, MTSS: Usuarios atendidos por la Dirección de Asuntos Laborales, según departamento, por servicio solicitado, año 2014

Departamento	Total	Asesoría Personal	Asesoría Telefónica	Cálculo	Solicitud De Conciliación
TOTAL	102.350	12.487	11.724	67.765	10.374
Departamento de Relaciones de Trabajo	99.233	12.021	10.588	67.730	8.894
Regionales	80.440	10.220	10.588	52.758	6.874
San José	18.793	1.801	0	14.972	2.020
Resolución Alternativa de Conflictos	3.117	466	1.136	35	1.480

Cuadro 29
COSTA RICA, MTSS: Usuarios atendidos por la Dirección de Asuntos Laborales, según
Región, por Departamento, año 2014

Región	Total	DRT	RAC
TOTAL	102.350	99.233	3.117
Brunca	4.599	4.599	-
Central	29.747	26.630	3.117
Chorotega	16.766	16.766	-
Huetar Atlantica	15.582	15.582	-
Huetar Norte	27.637	27.637	-
Pacifico Central	8.019	8.019	-

Cuadro 30
COSTA RICA, MTSS: Conciliaciones tramitadas por la Dirección de Asuntos Laborales,
según departamento, por tipo de audiencia, año 2014

Departamento	Total	Individual	Colectiva
TOTAL	12.782	12.495	287
Departamento de Relaciones de Trabajo	9.965	9.678	287
Regionales	6.921	6.921	-
San José	2.757	2.757	287
Resolución Alternativa de Conflictos	2.817	2.817	-

Consejos Tripartitos

Consejo de Salud Ocupacional (CSO)

El Consejo de Salud Ocupacional, tiene como principal objetivo promover una cultura de salud ocupacional que junto a la protección de la vida y la salud de la población trabajadora promueva el respeto a la dignidad humana, asegure condiciones de trabajo dignas y seguras y favorezca mejores relaciones laborales.

Para alcanzar este objetivo desarrolla acciones de promoción, prevención, investigación, capacitación, divulgación e información, creación y actualización de normativa, tomando en consideración las necesidades específicas de cada sector de la economía nacional.

Organizaciones de prevención del riesgo laboral

Las dos instancias de prevención del riesgo laboral más importantes de las empresas del país, son las Comisiones de Salud Ocupacional y las Oficinas de Salud Ocupacional, instancias que buscan el mejoramiento de las condiciones de trabajo y por ende la disminución de la accidentabilidad y enfermedad laboral. Durante el año 2014 los movimientos registrados fueron los siguientes:

Cuadro 31

COSTA RICA, MTSS: Registro de Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional, inscritas ante el CSO, e informes de labores presentados, 2014.

Detalle	TOTAL	Registro de nuevas	Renovaciones y modificaciones
Comisiones de Salud Ocupacional	1.924	866	1.058
Oficinas de Salud Ocupacional	296	116	180

Capacitación

La capacitación en materia de salud ocupacional es una de las acciones primordiales desarrolladas por el Consejo de Salud Ocupacional, dirigidas a generar actitudes de prevención del riesgo laboral en los diferentes sectores sociales relacionados con el mundo del trabajo.

Durante el año 2014 se desarrollaron diez actividades de capacitación en salud ocupacional, a través de una metodología basada en la educación de adultos y la mediación pedagógica que presenta contenidos ajustados a la realidad y necesidades de cada sector.

Cuadro 32

COSTA RICA, MTSS: Actividades de capacitación desarrolladas por el Área de Formación, Divulgación y Promoción del CSO, según objetivo, número de actividades, duración, número de participantes y sectores involucrados, 2014

Actividad de capacitación	N° de actividades	N° de participantes	Sectores representados
Curso Básico para Comisiones de Salud Ocupacional	1 (24 horas presenciales)	24	Comisiones de salud ocupacional de RECOPE
Charla informativa sobre la Salud Ocupacional y el CSO	1 con una duración de 3 horas.	10	Estudiantes de la Universidad Técnica Nacional de San Carlos
Entrega técnica de la directriz y guía de implementación de la directriz para la prevención y el abordaje del VIH/SIDA en el mundo del trabajo	4 actividades con una duración de 16 horas	100	Representantes patronales, Encargados de oficinas de salud ocupacional de empresas privadas e instituciones públicas, organizaciones de derechos humanos y funcionarios del Ministerio de Trabajo.
Semana de Salud Ocupacional 2014	3 actividades	330	Representantes de la empresa privada, instituciones públicas, organizaciones sociales, organismos internacionales, estudiantes, centros de estudio y público en general
Entrega técnica del Manual de prevención de Riesgos en la actividad pecuaria	1 actividad con una duración de 6 horas	61	Representantes centros de estudio, colegios profesionales y empresas del sector agropecuario y funcionarios del Ministerio de Trabajo.
Totales	10 actividades	525	

Semana de la Salud Ocupacional



Acto oficial del Día de la Salud Ocupacional

En el año 2014, se celebró la XIV Semana de Salud Ocupacional, realizada el 18 de setiembre del 2014, en la que se dio a conocer la Política Nacional de Salud Ocupacional.

Durante esa semana se realizaron las siguientes actividades:

La salud ocupacional en el sector Piñero: El objetivo fue reconocer el compromiso que ha asumido el sector Piñero costarricense con la salud ocupacional y así continuar con las acciones de prevención de los riesgos laborales.

Acto Oficial de celebración del Día Nacional de la Salud Ocupacional: Se desarrollaron las siguientes acciones:

- Firma del Decreto Política Nacional de Salud Ocupacional.
- Presentación de los objetivos y metas ministeriales en Salud Ocupacional 2014-2018.
- Presentación de conferencia "La salud ocupacional como ventaja competitiva".

Desarrollo económico del Cantón de San Carlos, comprometido con la salud ocupacional: Motivar a las autoridades, organizaciones y sector empresarial de la zona de San Carlos a desarrollar la actividad productiva en concordancia con la salud y seguridad en el trabajo y protección al ambiente.

Política Nacional de Salud Ocupacional

Es prioridad del Estado dar respuesta al Programa de Trabajo Decente de la República de Costa Rica, y la adhesión del país a la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la formulación de una Política Nacional de Salud Ocupacional, dirigida a promover el mejoramiento de la salud de la persona trabajadora, de sus condiciones laborales y la promoción de la calidad del empleo.



En Coopelesca R.L., en San Carlos, se realizó un acto conmemorativo de la Semana de la Salud Ocupacional

La Política Nacional de Salud Ocupacional representa el esfuerzo de diversos actores sociales relacionados en el tema, que buscan dar una respuesta integral a la situación de salud ocupacional del país, ordenando las diferentes acciones que se deben realizar por parte de las instituciones y organizaciones y estableciendo prioridades y relaciones de coordinación que permitan optimizar los recursos, y a su vez mejorar la efectividad del Estado en esa materia.

El Objetivo General de la Política Nacional de Salud Ocupacional es establecer los lineamientos generales para el mejoramiento de las condiciones y ambiente de trabajo y una cultura de prevención en armonía laboral, que promueva un estilo y calidad de vida saludable de las personas trabajadoras.

Como objetivos específicos se establecieron cuatro:

- Consolidar el Sistema Nacional de Salud Ocupacional.
- Revisar y actualizar el marco normativo en Salud Ocupacional

- Desarrollar estrategias que permitan la promoción de la salud, prevención, protección, adaptación laboral de las personas trabajadoras y centros de trabajo saludables.
- Promover acciones para la investigación

En la formulación de la Política se tomó en cuenta el conocimiento de la situación actual de salud ocupacional en el país, por medio de la realización de un diagnóstico nacional consultado y concertado en forma tripartita, la cual fue aprobada por la Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional en sesión ordinaria N° 1822-2014 del 6 de agosto del 2014, en acuerdo N° 2163-2014 y presentada a la comunidad nacional el 18 de setiembre del 2014.

Estudios e Informes Técnicos

Durante el año 2014 se elaboraron diferentes estudios y revisiones a partir de las necesidades del Consejo de Salud Ocupacional, entre los que destacan las condiciones integrales y medio ambiente de trabajo y las jornadas mixtas de trabajo.

Cuadro 33
COSTA RICA, MTSS: Estudios técnicos, revisiones, según tipo de estudio, 2014

Tipo de estudio	Año 2014
Total	110
Condiciones integrales y medio ambiente de trabajo	28
Criterio técnico de funcionamiento de las instalaciones para universidades privadas	20
Revisión de programas de salud ocupacional	15
Técnico - jurídicos del área legal	20
Jornada mixta de trabajo	27

En el área de Medicina, Higiene y Seguridad Ocupacional se realizó un total de 1.040 estudios, tanto específicos como en el campo de calderas, donde se realizaron estudios para los permisos y renovación de calderas y autoclaves.

Cuadro 34
COSTA RICA, MTSS: Estudios técnicos en el área de medicina higiene y seguridad ocupacionales, según tipo de estudio, 2014

Tipo de estudio	Año 2014
Total	1.040
Análisis de informes trimestrales del transporte público	78
Auditoraje de las condiciones de salud ocupacional transporte público	3
Análisis de los informes sobre pruebas de ultrasonido no destructivas para bajar presión de trabajo por pérdida de capacidad en carcasa y válvulas de seguridad ¹	34
Calderas fuera de servicio por perdida de vida útil	3
Permisos de renovación de calderas y autoclaves	794
Permisos para la instalación de calderas	29
Permiso de funcionamiento inicial de calderas	22
Reglamentos de seguridad e higiene en la industria minera	12
Solicitud de pruebas especiales en calderas con más de 30 años de fabricación ²	49
Supervisión de calderas y autoclaves en la empresa	16

1/ Según el Transitorio II del Reglamento de Calderas, Decreto N.26789 MTSS. El propietario de una caldera con más de 30 años de fabricada, debe aportar al Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad Ocupacionales para obtener el permiso de funcionamiento, un análisis de la prueba de ultrasonido no destructivas el cual debe ser validado a través del informe de revisión del Ingeniero Calderero responsable de la caldera.

2/ Según el Transitorio II del Reglamento de Calderas, Decreto N.26789 MTSS. El Departamento de Medicina, Higiene Y Seguridad Ocupacionales, le exige a los propietarios de una Caldera con más de 30 años de fabricada presentar los informes.

Propuestas de reglamentos, directrices, normas técnicas o recomendaciones en materia de salud ocupacional

- **Reglamento de estructuras organizativas de Salud Ocupacional:** Las Comisiones y las Oficinas de Salud Ocupacional son estructuras organizativas de la salud ocupacional, obligatorias en aquellos centros de trabajo que tengan más de diez trabajadores en el caso de las comisiones y más de 50 en las oficinas según establece el Código de Trabajo. El objetivo de ambas estructuras es la prevención, vigilancia y control del riesgo laboral y la promoción de la salud y bienestar integral de la población trabajadora. En el

mes de diciembre del 2014, se presentó a consulta pública a través del Diario Oficial La Gaceta, la propuesta de este reglamento.

- **Reglamento de Calderas:** Se encuentra en el proceso de actualización, especialmente respecto del avance tecnológico de diseño de las calderas y las necesidades del mercado costarricense.
- **Reglamento sobre Ruidos y Vibraciones:** Debido a la antigüedad de la norma y su inaplicabilidad por falta de actualización del tema en más de 40 años, se pretende contar para el 2016 con un Reglamento completamente actualizado, para lo cual se ha iniciado un proceso de estudio documental nacional e internacional.
- **Reglamento General de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo:** Actualizar la norma en concordancia con el desarrollo del país y los riesgos prevalentes como una forma de coadyuvar en la prevención de la siniestralidad nacional. Se está en un proceso de validación de contenido con diversos sectores.
- **Reglamento para la Prevención de la Silicosis en los Centros de Trabajo:** La Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional aprobó el Reglamento para la Prevención de la Silicosis en los Centros de Trabajo.
- **Propuesta de Normativa para las personas trabajadoras en la custodia de valores en vehículos blindados:** Se elaboró una propuesta de normativa sobre las condiciones de Salud Ocupacional en los camiones transportadores de valores, para lo cual se efectuó un estudio de las condiciones y ambientes de trabajo. El insumo documental y técnico de campo, permitió presentar a la Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional una propuesta de medidas técnicas y jurídicas vinculadas en salud ocupacional, y emitir las recomendaciones con carácter normativo.
- **Anteproyecto de reforma al Reglamento de Seguridad en Construcciones:** Se elaboró el borrador de anteproyecto de reforma al Reglamento de Seguridad en Construcciones, para ser presentado a la Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional, en coordinación con representantes de la Cámara Costarricense de la Construcción y representantes de empresas del sector construcción.

- **Reglamento de prohibición del Carbofuran:** Se aprueba la recomendación al Ministro de Trabajo, para la firma del decreto de reglamento que busca la “Prohibición del registro, importación, exportación, redestino, fabricación, formulación, reempaque, reenvase, almacenamiento, venta, mezcla, comercialización y uso del ingrediente activo grado técnico y plaguicidas sintéticos formulados que contengan el ingrediente activo carbofuran”
- **Aprobación de Propuesta para la Prohibición del Endosulfan:** Se aprueba la recomendación al Ministro de Trabajo para la firma del decreto de propuesta de reglamento que, hace una prohibición del registro, importación, exportación, redestino, fabricación, formulación, reempaque, reenvase, almacenamiento, venta, mezcla, comercialización y uso del ingrediente activo grado técnico y plaguicidas sintéticos formulados que contengan el ingrediente activo endosulfán.
- **Aprobación de Propuesta para la Prohibición del Alachlor:** Recomendación al Ministro de Trabajo para la Firma del decreto de propuesta de reglamento para la prohibición del registro, la importación, la exportación, el redestino, la fabricación, la formulación, el reempaque, el reenvase, el almacenamiento, la venta, la mezcla, la comercialización y uso del ingrediente activo grado técnico alachlor y plaguicidas sintéticos formulados que contengan el ingrediente activo alachlor.
- **Aprobación de Propuesta para la Prohibición del Aldicarb:** Recomendación al Ministro de Trabajo para la Firma del decreto que prohíbe el uso del producto, pues entraña un riesgo inadmisibles para la salud de los agricultores
- **Normas técnicas en salud ocupacional:** Actualización de un paquete normativo que le permita contar con más de 60 Normas Técnicas Nacionales en el sector Salud y Seguridad Ocupacional, las cuales abarcan grandes temas como requisitos de los equipos de protección personal, ergonomía y seguridad e higiene. La Junta Directiva aprobó mediante acuerdo N° 2146-2014, la realización del proyecto para la actualización de las normas técnicas sobre Salud Ocupacional, por medio de INTECO, ente competente en coordinación con el Consejo de Salud Ocupacional.

- **Declaratoria de Interés Público del IV Congreso Internacional de Higiene y Seguridad Laboral:** El Consejo de Salud Ocupacional contribuye en la declaratoria de Interés Público del Congreso el cual fue un escenario para compartir información científica sobre la temática enfocada en el fortalecimiento de una cultura preventiva.

Proyectos

El Consejo de Salud Ocupacional ha iniciado el desarrollo de una serie de proyectos específicos, que tienen como objetivo fortalecer el cumplimiento de sus fines y objetivos, entre ellos:

- Proyecto de automatización de la gestión de Salud Ocupacional
- Proyecto de elaboración de material de divulgación en Salud Ocupacional (Se elaboraron 12 afiches y 5 documentos informativos)
- Proyecto de capacitación interactiva en salud ocupacional
- Proyecto de Cooperación Técnica Española



Conceptualización del logotipo institucional

Se realiza una nueva conceptualización sobre el Logotipo del Consejo de Salud Ocupacional, en busca de actualizarlo a las nuevas tendencias de diseño y en busca de que sea más inclusivo.



Consejo Superior de Trabajo (CST)

El Consejo Superior de Trabajo es un órgano permanente de composición tripartita y de carácter deliberativo y consultivo, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo económico y productivo del país y a la consolidación de un sistema democrático de relaciones laborales sustentado en el trabajo decente y en el diálogo social permanente. En función de este objetivo, el Consejo analiza la situación del país en materia de trabajo, empleo y protección social con el fin de proponer y promover las políticas nacionales en este campo.

Está compuesto por tres representantes del Poder Ejecutivo, tres representantes de las organizaciones de empleadores y tres suplentes y tres representantes de las organizaciones de trabajadores con igual número de suplentes.

El Consejo Superior de Trabajo es presidido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

En el año 2014 estas fueron las acciones más importantes:

- Aprobación del Programa de Trabajo Decente para la República de Costa Rica, su gestión, seguimiento y evaluación 2013-2017
- Se creó un agenda tripartita de trabajo para el Consejo Superior de Trabajo y para ello, se analizaron los siguientes temas:
 - Plan Nacional de Empleo (Estrategia de empleo para Costa Rica)
 - Formación Dual
 - Teletrabajo
- Se estableció calendario de seguimiento y control del Programa de Trabajo Decente de Costa Rica.
- Se analizó, discutió y votó, durante varias sesiones, la solicitud del Ministerio de Comercio Exterior para que el Consejo Superior de Trabajo actúe como subcomité asesor en materia laboral en las negociaciones de los acuerdos comerciales con componente laboral, para la implementación del artículo 294.4 del Título VIII del Acuerdo de Asociación con la Unión Europea.

Consejo Nacional de Salarios (CNS)

El Consejo Nacional de Salarios (CNS) es el órgano encargado de la fijación y revisión de los salarios mínimos para todas las actividades laborales del sector privado. Está integrado por nueve miembros propietarios y tres suplentes que representan igualitariamente a los patronos, los trabajadores y al Estado.

Incrementos Salariales Aprobados



Fijación Salarial II semestre 2014

El Consejo Nacional de Salarios aprobó, en sesión N° 5300, el incremento salarial que entró a regir a partir del 1° de julio de 2014, fijado de la siguiente manera: 4,22% para la categoría de trabajadores no calificados; 4,09% para la categoría semicalificados; 4% para la categoría calificados (Dicho ajuste rigió para las categorías del inciso 1 a) y 1 b) del artículo 1) El 4,22% se aplicó también para las categorías específicas de salarios a destajo, recolectores de coyol y recolectores de café y estiba, incluye servicio doméstico;

para el resto de categorías un 2,35%.”

El Consejo Nacional de Salarios aprobó, en la sesión N° 5317 un incremento a los salarios mínimos con rige a partir del 1° de enero del 2015 del 2,01% a todas las clases de puestos, contenidos en el Decreto de Salarios Mínimos, con excepción de las Trabajadoras Domésticas para quienes el aumento fue del 2,5%.

Revisiones salariales específicas

El Consejo conoció, analizó y estudió la Solicitud de Revisión Salarial presentada por la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), donde se pretendía la equiparación salarial a Trabajadores No Calificados del inciso a) del artículo 1º del Decreto de Salarios Mínimos.

Para tales efectos el Consejo recibió las respectivas audiencias y documentación aportada por las partes, la cual fue ampliamente estudiada y analizada por los Directores y se sometió a votación, siendo rechazada por mayoría de votos.

Otras audiencias

Se recibió en Audiencia al señor Eduardo Uribe López, para exponer el estudio realizado de la revisión y actualización de los perfiles ocupacionales y la estructura del Decreto de Salarios Mínimos en procura de una simplificación del Decreto de Salarios y de la Estructura del Departamento de Salarios, Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Salarios.

Se atendió en varias audiencias al señor Mauricio Dierckxens, Especialista de la OIT para que se refiriera al Estudio presentado por el señor Eduardo Uribe López, mencionado en el apartado anterior.

Participó en audiencia el señor Álvaro Ramírez Bogantes, Especialista en Desarrollo de Empresas y Formación Profesional de la OIT, con el objetivo de concretar la colaboración de sus técnicos y especialistas en la implementación del estudio elaborado por el consultor Eduardo Uribe López, sobre la revisión y actualización de los perfiles ocupacionales y la estructura del Decreto de Salarios Mínimos.

Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público

Salarios del Sector Público



La fijación salarial de julio 2014, por primera vez en varios años, fue producto de un acuerdo unánime Gobierno – Organizaciones laborales del sector público. Los puestos no profesionales, sobre todo los de menor salario, recibieron un incremento en términos reales.

Se integraron dos subcomisiones de trabajo, para discutir diversas propuestas de orden salarial y no salarial.

Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público

Se logró un acuerdo unánime Gobierno – Organizaciones

laborales, para resolver la problemática de los nombramientos interinos, que afecta aproximadamente a 7.000 funcionarios de la Administración Central. Estas personas serán calificadas por el Servicio Civil y podrán participar en los concursos internos para llenar en propiedad las plazas.

Se trabajó en coordinación con el Servicio Civil y los sindicatos del sector de ciencias médicas, en la reforma al Decreto que regula sus reajustes salariales, esto con el fin de descartar vinculaciones entre la fijación salarial de los puestos más bajos en la escala de sueldos del sector público. Esto se concretó en el Decreto Ejecutivo No. 38.826 de enero 2015.

Se dio criterio positivo a un proyecto de ley que pretende establecer un tope a los salarios altos de la Administración Pública.

Dirección de Asuntos Jurídicos

De conformidad con el artículo 29 inciso a) de nuestra Ley Orgánica, la Dirección de Asuntos Jurídicos es por excelencia el Asesor Jurídico del Ministerio de Trabajo, tiene asignadas funciones de importancia a lo externo y a lo interno de la Institución, incluso se desarrollan funciones a nivel internacional.

Desde la Dirección de Asuntos Jurídicos, se emitieron criterios relevantes para la población laboral del país, entre los que destacan:

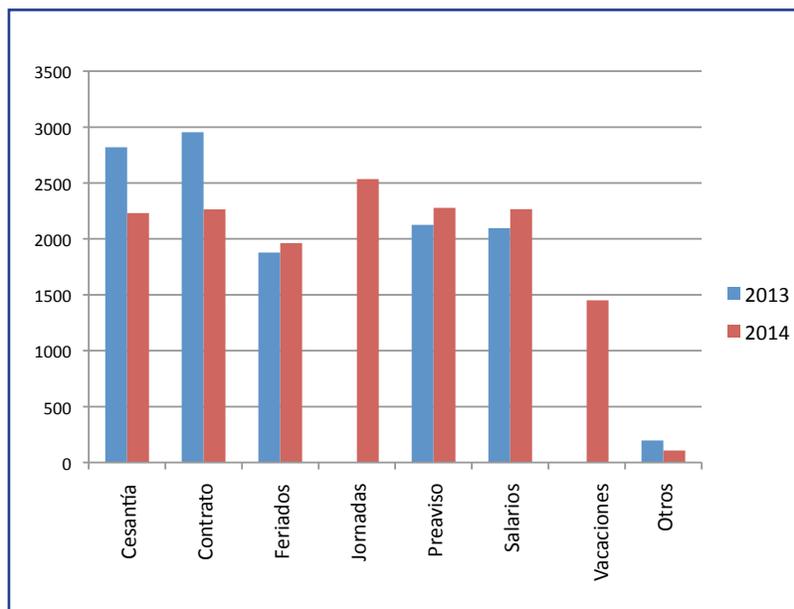
- Exposición sobre el uso de las tecnologías para el teletrabajo, en Foro del Día Nacional de Teletrabajo.
- Exposición ante Consejo Social de Gobierno sobre el Plan Nacional de Teletrabajo.
- Exposición ante Consejo Superior de Trabajo sobre el Plan Nacional de Teletrabajo.
- Tramite y redacción del reglamento de la ley de propina.
- Criterio jurídico sobre procedimiento del Tribunal Administrativo de Pensiones y la Dirección Nacional de Pensiones.
- Criterio sobre intervención del Consejo Municipal para tramitar convenciones colectivas.

Departamento de Asesoría Externa:

Consultas por correo electrónico:

Durante el año 2014, debido a problemas técnicos, hubo que poner en funcionamiento una medida alterna para continuar con el servicio de consulta vía correo electrónico. No obstante tratarse de un sistema menos ágil que el anterior, con la implementación de algunos planes dentro del equipo de asesores del Departamento, se logró superar el número de consultas evacuadas en comparación al período anterior (2013), ya que en ese año se atendieron 12.071 usuarios y para el período 2014 se evacuaron 15.090 consultas, lo que representa un aumento en la demanda del 33% para el 2014.

Gráfico 8
Costa Rica, MTSS: Temas consultados a través del Correo Electrónico
2013-2014



Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual:

Se aprobaron 17 reglamentos interiores de trabajo vía digital y manual y tres de acoso sexual.

Cuadro 35
COSTA RICA, MTSS: Usuarios beneficiados con
Reglamentos Internos de Trabajo,
por sexo, según provincia 2014

Provincia	2014		
	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	1 889	954	935
San José	1 655	807	848
Cartago	65	55	10
Guanacaste	169	92	77

Capacitaciones

Para el período 2014 se brindaron 12 charlas, capacitando a través de ellas a 357 personas, superando no solo la meta programada (300), sino también la cifra del período 2013. Asimismo se destaca, por aparte, la colaboración brindada a la Unidad de Género, con charlas sobre temas de servicio doméstico y el reglamento institucional del procedimiento para atender denuncias de los funcionarios del Ministerio sobre acoso sexual, capacitando alrededor de 30 personas.

Informes de Proyectos de ley

Se destaca como parte de las labores efectuadas en el 2014, el estudio y elaboración de 29 informes sobre proyectos de ley solicitados por la Asamblea Legislativa al señor Ministro.

Compendio de Criterios

De acuerdo con la labor iniciada en el año 2011 de elaborar un compendio con los criterios jurídico-laborales emitidos por este Departamento, que al mismo tiempo son concebidos como criterios institucionales de acatamiento obligatorio para todos los funcionarios, en el período 2014 se emite la tercera edición de este compendio, incluyendo nuevos criterios que van del 2013 al 2014.

Cuadro 36
COSTA RICA, MTSS: Acciones de Asesoría Externa dirigidas a la atención al usuario,
según tipo de acción, 2013-2014

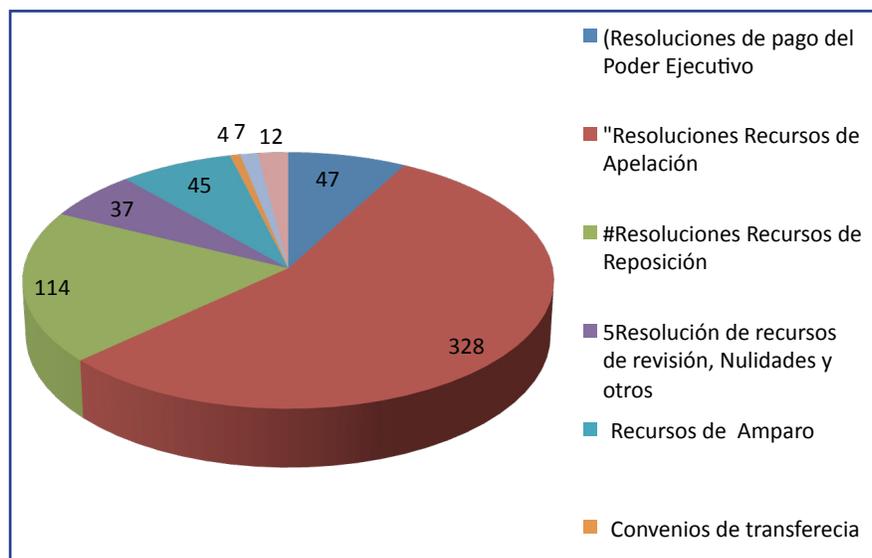
Tipo de acción	2013	2014
TOTAL	12 589	15 355
Capacitaciones	13	12
Usuarios capacitados en temas laborales	329	357
Consultas	12 397	15 281
Estudios de caducidad	110	-
Proyectos de ley	42	37
Recursos de apelación	8	5
Reglamentos de acoso sexual	7	3
Reglamentos Internos de Trabajo aprobados	12	17

Departamento de Asesoría Interna

El Departamento ha desempeñado la función de asesorar al Ministro de Trabajo confeccionando los diferentes actos administrativos que firma, principalmente en materia de pensiones por el volumen de impugnaciones interpuestas contra lo resuelto por la Dirección Nacional de Pensiones, a saber recursos ordinarios de apelación, o extraordinarios de revisión o en su caso solicitudes de anulación, adición o aclaraciones. También en materia de pagos de pensiones, se resuelven las impugnaciones contra el Poder Ejecutivo y el Ministro.

Asimismo se han emitido criterios legales, contestando consultas de diferentes oficinas ministeriales o a la Sala Constitucional en casos de recursos de amparo y acciones de inconstitucional o a la Defensoría de los Habitantes, Juzgados y Tribunales de Trabajo y Contenciosos Administrativos, en análisis de convenios con este Ministerio, de aprobaciones de cesiones de facturas, que realizan algunos contratistas del Ministerio, en estudios de proyectos de ley, o emitiendo informes especiales, etc.

Gráfico 9
Costa Rica, MTSS: Acciones asesoría jurídica dirigidas al usuario interno
2014



Departamento de Asuntos Internacionales

Las acciones más relevantes alcanzadas por el Departamento de Asuntos Internacionales durante el período 2014, se enmarcan dentro del objetivo estratégico institucional para la promoción de una cultura de cumplimiento.

Esos logros se relacionan con la aplicación de normas internacionales del trabajo previstas en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en otros convenios internacionales de derechos humanos, así como a las funciones del Departamento como Punto de Contacto Nacional para la atención del componente laboral dentro de los Tratados de Libre Comercio que los comprenden; además de otras labores relacionadas con la política laboral internacional, que comprende el seguimiento de foros y actividades internacionales en las que participan las autoridades superiores; las labores que surgen de la gestión de viajes al exterior y las tareas que se derivan de la asistencia que brinda el Departamento en materia de cooperación internacional.

En materia de aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, sobresale la atención que le brindó el Departamento a las Memorias anuales de la OIT, tanto de convenios internacionales ratificados (Convenios número 8, 16, 29, 92, 96, 105, 122, 134, 135, 138, 145, 147, 150, 160, 182), así como de convenios y recomendaciones no ratificados

correspondientes al período 2014. Asimismo se atendieron las Observaciones y Solicitudes Directas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y se llevaron a cabo las consultas tripartitas que conlleva la atención de cada uno de esos instrumentos, dirigidas a las principales organizaciones de trabajadores y de empleadores.

También, el Departamento atendió y dio seguimiento a las respuestas de las quejas, reclamaciones y comunicaciones interpuestas contra el Gobierno de Costa Rica por organizaciones de trabajadores nacionales y/o internacionales ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) y dio seguimiento a los Informes definitivos y Recomendaciones emitidas por dicho órgano de control de la OIT.

Durante el presente período el Departamento atendió el proceso de sumisión ante la Asamblea Legislativa y entidades competentes, del Protocolo 2014 sobre Trabajo Forzoso y Recomendación, y realizó el análisis del contenido del proyecto de Ley N° 18962, referido al cierre de instalaciones o empresas en caso de huelga, realizando aportes a partir de un enfoque OIT.

Además, el DAIT se ocupó de las gestiones preparatorias y consejería técnica para la participación de la delegación oficial tripartita, en la 102^o Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, celebrada en Ginebra, Suiza (junio 2014). Durante el evento se brindó acompañamiento técnico, así como durante las reuniones del Grupo de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC), programadas dentro de la Conferencia, además de las Reuniones 320, 321 y 322 del Consejo de Administración.



Taller sobre elaboración de Memorias OIT

Conjuntamente, con el apoyo de la Oficina Subregional de la OIT, el Departamento también desarrolló en el mes de abril un taller para la divulgación de las normas internacionales del trabajo denominado “Taller sobre elaboración de memorias OIT, con énfasis en el Convenio 122 sobre la política de empleo”, que contó con participación de un promedio de 60 funcionarios del Ministerio y de otras instituciones competentes en la materia.

Como contraparte institucional ante COMEX y en su condición de Unidad Punto de Contacto Nacional para la atención del componente laboral dentro de los Tratados de Libre Comercio que así lo comprenden, el Departamento se destaca en el acompañamiento técnico brindado en el marco del Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea (AACUE), para la implementación del Pilar de Comercio y Desarrollo Sostenible, en particular durante la primera reunión de la Junta de Comercio y Desarrollo Sostenible realizada en Managua, Nicaragua en el mes de noviembre de 2014 con representantes a nivel regional, así como durante la visita de personeros representantes de la Unión Europea en San José, Costa Rica (15 y 17 de noviembre de 2014)

Dentro de este mismo contexto, el Departamento también se distinguió como enlace institucional en la Comisión interinstitucional para el seguimiento e implementación de las obligaciones de Derechos Humanos (CIIDH), liderado por la Cancillería de la República y el análisis que se propició a lo interno de la institución, con el apoyo de la Dirección General de Planificación del Trabajo, para divulgar la propuesta de la “Política Nacional para una sociedad libre de racismo, discriminación racial y xenofobia” y formular el plan de acción”.

En el componente de apoyo a la Política Laboral Internacional, el Departamento brindó también asistencia logística y asesoría técnica para la participación de las autoridades superiores en los principales foros internacionales sobre materia laboral. Dentro de esos eventos destaca el apoyo técnico brindado para la Reunión del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana en Santo Domingo, República Dominicana, del 19 al 21 de febrero de 2014, así como para acciones previas y seguimiento de las decisiones relacionadas con la cumbre de la CELAC y el papel de Costa Rica como Presidencia Pro t mpore de este foro. En el mes de octubre, también brindó ayuda técnica para la 18  Reunión Regional Americana de la OIT, que se llevó a cabo del 13 al 16 de octubre en Lima, Perú, y tuvo a cargo la coordinación para la visita de intercambio de funcionarios del Ministerio de Desarrollo Social y Ministerio de Economía de Ecuador al Programa Empléate, San José, del 6 al 9 de octubre de 2014, en el marco de la cooperación horizontal de EUROSOCIAL.

CAPÍTULO IV

ÁREA ADMINISTRATIVA



Dirección General Administrativa y Financiera

Esta Dirección brinda servicio de apoyo a todas las instancias del Ministerio de Trabajo, por medio de sus dependencias: Dirección Financiera, Dirección de Gestión del Capital Humano, Proveduría Institucional, Departamento de Servicios Generales, Departamento de Administración de Recursos de Información, el Departamento de Tecnologías de Información y la Contraloría de Servicios.

Durante el año 2014, la Dirección General Administrativa Financiera centró sus esfuerzos en posibilitar la continuidad de la gestión administrativa, a partir de la solución de innumerables incidentes. Sin embargo, igualmente se preocupó por solventar deficiencias y promover iniciativas en áreas de especial interés para promover el bienestar de nuestras funcionarias y funcionarios y mejorar los índices de eficiencia, eficacia y transparencia.

A propósito de la planificación estratégica, la gestión de compras y el proceso presupuestario, se ha trabajado en un alineamiento de las diferentes dependencias con el objetivo de identificar, de manera conjunta, los proyectos prioritarios de cada área que tengan un alto impacto en los servicios que prestan a la institución para maximizar la eficiencia de los servicios y recursos de nuestra gestión. Juntamente con esta visión, se realizaron varias sesiones de trabajo y análisis con las dependencias vinculadas con estas áreas que concluyeron en una propuesta metodológica contemplada en una directriz remitida al Despacho del Señor Ministro para su correspondiente firma y divulgación y la conformación de la Comisión de Presupuesto como órgano permanente para el seguimiento de la ejecución presupuestaria.

Dentro de este mismo contexto, se han articulado importantes esfuerzos para la definición de las Políticas de Seguridad Informática y la conformación de una Comisión de Tecnologías de Información y Comunicación que tendrá a su cargo la aprobación, en primera instancia, del Plan Estratégico de Tecnologías de Información (PETI) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de cualquier iniciativa que pretenda incorporarse dentro del Portafolio de Proyectos de Tecnologías de Información y Comunicación, así como asesorar al Jerarca Institucional en la definición de políticas y criterios de asignación y control de recursos materiales, humanos, tecnológicos y financieros para la administración, diseño, desarrollo, adquisición, distribución y mantenimiento de sistemas, equipos y recursos vinculados con el aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación a nivel institucional.

Con la perspectiva de mejorar las condiciones ocupacionales, además de una importante adquisición de sillas ergonómicas y del seguimiento de otros problemas asociados a denuncias y órdenes sanitarias, esta Dirección planteó una solución integral para el problema existente con el aire acondicionado que aqueja desde hace varios años a los funcionarios que laboran en el edificio Presbítero Benjamín Núñez. Para ello, en una primera etapa, se promovió el cambio total de la maquinaria en obsolescencia, mediante la adjudicación de una Licitación Abreviada; y el rediseño e instalación de una nueva ductería que permita en una segunda etapa, una climatización adecuada.

A partir de las características y el incierto estado de conservación y funcionamiento del Edificio Benjamín Núñez, se estimó imperativa la creación de capacidades institucionales para el análisis de la infraestructura física y la valoración de los sistemas que lo componen. En este sentido, se reasignó una plaza para nombrar un Ingeniero en Electromecánica que pudiese servir de contraparte técnica institucional en los contratos vinculados a esa área y determinar todas las necesidades propias del mantenimiento preventivo y correctivo de nuestros edificios y el diseño del respectivo plan de intervención.

Conscientes de nuestras responsabilidades ambientales, se ha promovido el trabajo desarrollado por la Comisión de Gestión Ambiental Institucional, órgano colegiado interno que con el apoyo de estudiantes de la Universidad de Costa Rica, lograron concluir la elaboración del Plan de Gestión Ambiental Institucional (PGAI) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este plan contribuirá a prevenir y mitigar los impactos ambientales que genere la actividad institucional mediante la educación y sensibilización del personal, el desarrollo de planes participativos en el manejo de desechos sólidos (plástico, papel, cartón), uso racional del agua y eficiencia energética y la modernización de los procesos de trabajo.

Dirección Financiera

A la Dirección Financiera le corresponde coordinar, supervisar y controlar la ejecución del presupuesto global del Ministerio, el cual incluye transferencias y subvenciones de recursos a los organismos internacionales e instituciones públicas y privadas, de acuerdo con la Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República.

El Presupuesto de nuestra Institución se ejecutó en un 98,41%, cifra que refleja que se logró cumplir con las metas propuestas en un grado sumamente alto. Obtener este resultado requirió de un gran número de actividades en forma individual y conjunta, de todos los compañeros destacados en nuestra Dirección Financiera y de otras Direcciones que se interrelacionan en nuestras labores.

Se realizaron cientos de trámites en forma manual y sistematizada, con el fin de cumplir con las obligaciones contraídas con los proveedores, pensionados, funcionarios, ex funcionarios, ex trabajadores de empresas privadas y otros, siempre apegados a la legislación y normativa que nos regula.

Se efectuó el trámite para el depósito correspondiente por parte de la Tesorería Nacional del Ministerio de Hacienda a 459 Sentencias por ₡234.954.905,88 (doscientos treinta y cuatro millones novecientos cincuenta y cuatro mil novecientos cinco colones con ochenta y ocho céntimos), por concepto de diferencias de pensión; 1.099 Resoluciones de Otros Regímenes por ₡4.267.655.927,29 (cuatro mil doscientos sesenta y siete millones seiscientos cincuenta y cinco mil novecientos veintisiete colones con veintinueve céntimos) y 2.312 del Régimen del Magisterio Nacional (JUPEMA) por ₡3.578.420.193,88 (tres mil quinientos setenta y ocho millones cuatrocientos veinte mil ciento noventa y tres colones con ochenta y ocho céntimos), con lo cual se logró dar acatamiento a las decisiones judiciales evitando sanciones para la Institución y además brindar beneficio a un amplio sector de la población costarricense, sobre todo los de mayores necesidades económicas, generando bienestar a la ciudadanía adulta mayor y a sus familiares, tratando de hacerlo en el menor plazo posible, una vez ingresadas las solicitudes de pago a nuestra Dirección.

Se gestionaron transferencias de recursos a 16 instituciones, de la siguiente manera: instituciones privadas 5, instituciones públicas 8 y organismos internacionales 3.

Al finalizar el Ejercicio Económico 2014, se alcanzó la meta propuesta al inicio del período con respecto a la demanda de las transferencias, por cuanto se logró transferir el 100% de la misma, logrando un resultado positivo en la gestión realizada tanto a lo interno como a lo externo del Ministerio, en cada una de las instituciones que solicitaron transferencias.

En general, con el traslado en forma oportuna de los fondos descritos anteriormente, se logró beneficiar a muchos sectores en riesgo social, en desventaja en la relación obrero-patronal y se coadyuvó en la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos mayores de nuestra población y de los jóvenes con deseos de superación pero con limitaciones económicas.

Cuadro 37
COSTA RICA, MTSS: Porcentaje de Ejecución por Partidas
2014

Partidas	Presupuesto Actual	Presupuesto ejecutado	Porcentaje Ejecución
Total	¢343.834.931.739,00	¢338.378.080.419,11	98,41%
0 Remuneraciones	¢14.185.909.170,00	¢12.521.065.220,87	88,26%
1 Servicios	¢2.220.780.797,00	¢1.827.502.694,80	82,29%
2 Materiales y suministros	¢250.365.101,00	¢127.195.078,09	50,80%
5 Bienes duraderos	¢892.518.253,00	¢654.499.642,28	73,33%
6 Transferencias corrientes	¢326.090.121.848,00	¢323.247.817.783,07	99,13%
9 Sumas sin asignación	¢195.236.570,00	¢0,00	0,00%

Proveeduría Institucional

La Proveeduría Institucional, departamento de la Dirección General Administrativa Financiera, es la encargada de tramitar todos los procedimientos de contratación administrativa para la adquisición de bienes y servicios que se requieran en el MTSS. Asimismo, tiene bajo su responsabilidad el almacenamiento y distribución de los bienes, materiales y suministros adquiridos y, controlar la adecuada administración de los bienes patrimoniales de la Institución.

Durante el año 2014 se ejecutaron diversas labores en las áreas que conforman la Proveeduría y a continuación se presenta un resumen de las mismas

Unidad de Programación y Control

Es la encargada de planificar y programar todas las contrataciones del MTSS, controlando y fiscalizando la correcta utilización de los procedimientos que se promuevan; además debe coordinar con la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa (DGABCA) del Ministerio de Hacienda todos los aspectos requeridos.

El resumen de las actividades efectuadas por esta Unidad se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro 38
COSTA RICA, MTSS: Solicitudes de Pedido tramitadas, por Programa
2014

Programa	Solicitudes	Porcentaje
Total	277	100%
729-00 Actividades Centrales	76	27,44%
731-00 Inspección de Trabajo	49	17,69%
732-01 DESAF	89	32,13%
732-02 Dirección de Empleo	2	0,72%
733-00 Tribunal Administrativo	25	9,03%
734-00 Dirección de Pensiones	36	13,00%

Unidad de Contrataciones

Es la encargada de tramitar los diversos procedimientos de contratación administrativa necesarios para la adquisición de los bienes y servicios que se requieran en el MTSS. Durante el año 2014 se ejecutaron las siguientes contrataciones:

Cuadro 39
COSTA RICA, MTSS: Contrataciones ejecutadas, por Programa
2014

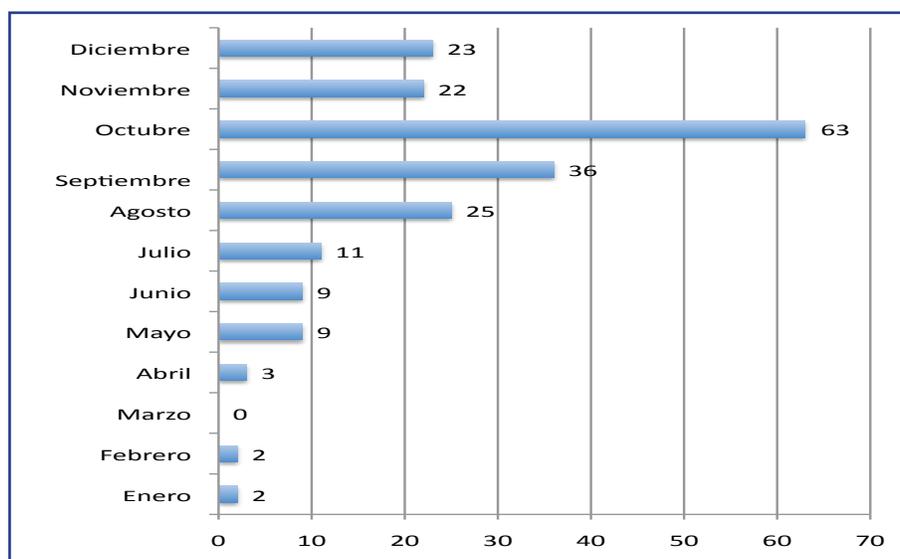
Programa	Directas	Abreviadas
TOTAL	146	8
729 Actividades Centrales	35	5
731 Inspección de Trabajo	27	0
73201 DESAF	51	3
73202 Empleo	1	0
733 Tribunal Administrativo	14	0
734 Pensiones	14	0
790 CSO	4	0

Unidad de Almacenamiento y Distribución

Es la encargada de resguardar, custodiar y dar ingreso a todos los bienes y mercaderías que son adquiridos mediante las contrataciones (Directas, Licitaciones, Contratos Marco) que son gestionados por medio de la Unidad de Contrataciones de dicha Proveduría.

En el siguiente gráfico se aprecia la cantidad total de Órdenes de Compra por medio de las cuales ingresaron mercaderías: suministros de útiles y materiales de oficinas, papel cartón e impresos, productos de ferretería, implementos para vehículos, tintas y tonner para impresoras y fotocopiadoras, productos de limpieza, activos.

Gráfico 10
Costa Rica, MTSS: Cantidad de órdenes de compra, de las que ingresaron mercadería o bienes, 2014

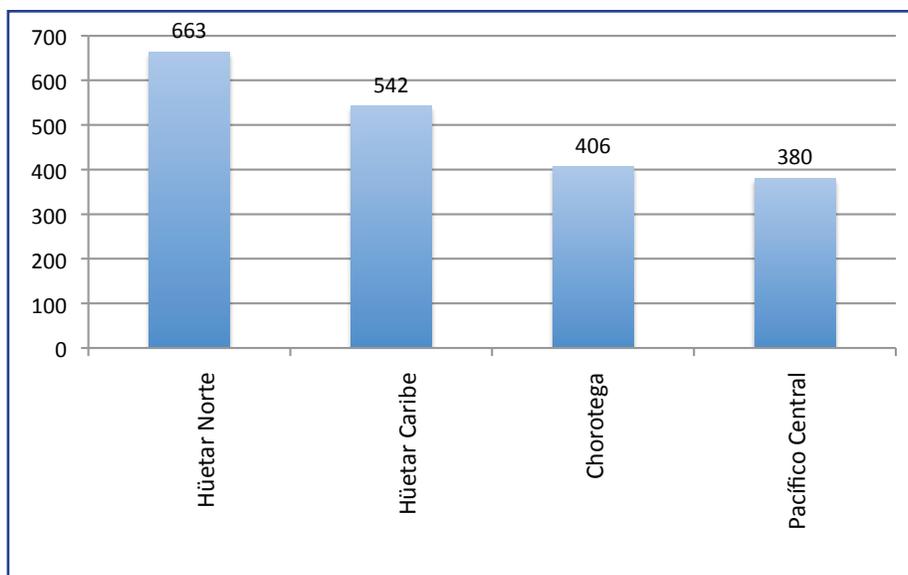


Unidad de Control de Activos

En acatamiento a lo establecido en el Informe DFOE-EC-IF-16-2013, de la Contraloría General de la República, durante los meses de febrero, marzo y abril 2014, se inicia con la toma física de activos y se visitan las Regiones Huetar Norte; Huetar Caribe; Chorotega; y Pacífico Central.

Estas visitas generan una toma de 1.991 bienes desglosados en las siguientes Regionales:

Gráfico 11
Toma Física de Bienes (Cantidad por Región), 2014



En los meses de setiembre, octubre, noviembre y diciembre 2014, se retoma nuevamente el inventario de Activos en la DESAF y el Tribunal Administrativo, para un total de 1.553 activos tomados en esta ocasión

Donativos

Se da seguimiento a siete expedientes de donativos recibidos de organismos internacionales, los mismos datan desde el año 2011 y hasta el año 2014.

Ya se presentó el primer informe, mediante el PI-1491-2014, de fecha 12 de diciembre 2014, el cual fue enviado por el Ministro de Trabajo a la Contraloría General de la República mediante el Oficio DMT-039-2015.

Dirección de Gestión del Capital Humano

Esta Dependencia para el año 2014, según lo programado tanto en el Plan Estratégico Institucional como en el Plan Anual Operativo, ha cumplido con las siguientes metas:

Se logró que el 100% de los procesos que atiende el Departamento de Gestión del Capital Humano, se ejecuten de acuerdo con la nueva normativa dictada por la Dirección General de Servicio Civil, con todas aquellas instituciones que se relacionan con la materia de recursos humanos.

Se cumplió a cabalidad con el 90% de implementación del plan de capacitación Institucional; además se coordinó con otras Unidades de Capacitación de las distintas Entidades Gubernamentales, con el fin de que se brindaran espacios en las diferentes capacitaciones, se abarcaron temas como: Manejo de Extintores, Técnicas Básicas de Redacción y Ortografía para Funcionarios Públicos, Taller Práctico sobre Oralidad en Juicios, Programa Virtual Operador de Aplicaciones Ofimáticas, Seguridad en Maquinaria, Herramientas y Riesgo Eléctrico, Curso Virtual Investigación y Procedimientos Administrativos, Taller Virtual Fortalecimiento Deber Probidad en el Sector Público, Charla Ética y Probidad de la Función Pública y Responsabilidad Penal de los Funcionarios Públicos, entre otros.

Se realizaron tres actividades de capacitación sobre temas de prejubilación, dirigidas a funcionarias y funcionarios del MTSS mayores de 57 años de edad; para estas sesiones de trabajo se coordinó con la Caja Costarricense de Seguro Social, propiamente con la Dirección de Prestaciones Sociales y se abordaron temas como Trabajo y Jubilación, Proyecto de Vida y Jubilación, Jubilación y Manejo del Estrés – Uso del Tiempo Libre, Preparación Económica ante la Jubilación y Trámites de Pensión.

El 75% de funcionarios/as del MTSS que participaron en las actividades de prejubilación, plantearon un plan con calidad de vida para el momento de su jubilación, mediante dinámicas, en las cuales los y las participantes, manifestaron su deseo de dedicarse a actividades recreativas, servicio a sus comunidades (charlas, cursos, etc.) y económicas (tener su propio negocio).

El 96% de acciones programadas de gestión y administración del capital humano fueron atendidas con respecto a la demanda. Durante ese año el Departamento realizó alrededor de 18.459 acciones tales como: reajustes de sobresueldos, elaboración del anteproyecto de presupuesto, consultas médicas, visitas a las Oficinas Regionales, trámite de consultas verbales, escritas y por correo electrónico, nombramientos en propiedad e interinos, prórrogas de nombramientos interinos, respuestas a recursos de amparo, notificaciones de resoluciones de pago de derechos laborales, oficios, circulares, requisiciones, acciones de personal, entre otros.

Acciones importantes fuera de la programación de los Planes Estratégico Institucional y Anual Operativo:

Durante el 2014, esta Dependencia realizó varias acciones que no estaban estipuladas dentro de los Planes Estratégico Institucional y Anual Operativo, entre ellas se enumeran las siguientes:

El compromiso del Departamento de Gestión de Capital Humano en el tema de la Responsabilidad Social, para lo cual se le solicitó a los compañeros y compañeras del Ministerio su ayuda, para contribuir con diferentes Instituciones en la adquisición de bienes que sirvan para mitigar, a una pequeña población de la sociedad costarricense, sus necesidades, entre estas:

- Hospital Nacional de Niños “Hoy es un buen día para provocar Sonrisas”, con la recolección de dinero para la instalación de pañaleras utilizadas por los padres de familia en el cambio de pañales de los (as) niños (as) que deben visitar ese centro médico.
- Escuela Finca Capri “Premiando el Esfuerzo de los Alumnos de la Escuela Fincacapri”, con la recolección de dinero para sufragar gastos en la Graduación de Sexto Grado de Niños y Niñas que contaban con escasos recursos económicos para tal fin.



Hogar del Adulto Mayor en Santo Domingo de Heredia

- Hogar del Adulto Mayor en Santo Domingo de Heredia, "Un Granito de Arena para dar Bienestar a las Personas Adultas Mayores", con la recolección de pañales desechables, artículos de higiene personal, almohadas, platos y vasos plásticos, cucharas, juegos de mesa, cobijas, estas últimas con la colaboración de la Fundación Cadena Mayor.

- Comunidad Altos de Jabuy ubicada en el Valle La Estrella, Limón, "No solo diciembre es Navidad", con la compra de botas de distintos tamaños para ser entregadas a dicha comunidad.

Un aspecto primordial de resaltar es la formalización que se generó con el ingreso de la actual Administración, al instaurar la Comisión del Segundo Acuerdo Conciliatorio, entre la Administración Superior y la Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (AFUMITRA) y de la que forma parte el Director de Gestión del Capital Humano, para la aplicación de los artículos 14 de la Convención Colectiva y 74 del Reglamento Autónomo de Servicios ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, referentes a la carrera administrativa de los funcionarios y funcionarias de esta Institución.

Otro punto importante fueron las visitas que la Médico de este Ministerio realizó a las Oficinas Regionales de Puntarenas y Limón, en las cuales se hicieron revisiones médicas, con lo que se pretende desconcentrar en la medida de lo posible estos servicios que se brindan únicamente en Oficinas Centrales y además con el propósito primordial de velar por la salud de cada uno de los funcionarios y funcionarias que laboran en la institución. Por otra parte, se intenta saber cuáles son los requerimientos en salud que estas Oficinas necesitan, como es el caso, de la Oficina de Puntarenas que se coordinó una visita de la Óptica Opticol.

Se trabajó con la Administración Superior y los Directores del MTSS junto con la Unidad de Organización del Trabajo de este Departamento, para justificar la utilización de las plazas que se encontraban congeladas por la aplicación de la Directriz Presidencial 009-H y su reforma 014-H, del 17 de julio y 11 de setiembre respectivamente, ambas de 2014, para que sean ubicadas en las Direcciones: Nacional de Empleo, Nacional de Pensiones, Administrativa y Financiera, Economía Social Solidaria, esta última de reciente creación.



Niños de la comunidad de Altos de Jabuy en el Valle de la Estrella

Retomamos en junio de 2014, el tema de una Propuesta de Proyecto de Cooperación para la Formulación de una Política de Calidad en el MTSS, con la participación del Despacho del señor Ministro así como de las Direcciones de Planificación y Asuntos Jurídicos propiamente con el Departamento de Relaciones Internacionales y con ello gestar una política de calidad a nivel ministerial en los servicios que se brindan.

Departamento de Tecnologías de Información

La labor del departamento se ha enfocado en generar mejoras con los recursos existentes, minimizando en lo posible la inversión que requiere el aparato estatal para cumplir con sus objetivos, de manera que el ciudadano costarricense reciba el mayor beneficio posible con la menor inversión posible, dentro de las principales acciones desarrolladas en el 2014 se encuentran:

- Adquisición de un dispositivo de almacenamiento SAN (Storage Area Network). Para resguardar la información de las bases de datos del Ministerio.

- Se adquirieron dos UPS para la sala de servidores que permiten sostener el funcionamiento de los equipos en caso de fallo del suministro del fluido eléctrico externo.
- Regionales conectadas a Internet. Las oficinas regionales cuentan ahora con acceso a algunos de los Sistemas de Información de uso Institucional, tales como: Sistema Integra, Incidentes e Inventarios, entre otros, permitiendo tener un acceso en tiempo real de la información.
- Ampliación del ancho de banda del edificio central de 8 Mb a 40 Mb. Con esta mejora los usuarios podrán hacer uso de herramientas tipo Web con mayor fluidez, disminuyendo los tiempos de espera en la carga y visualización de los datos.
- Adquisición de un sistema de detección y supresión de incendio para la sala de servidores que controle y extinga un posible conato de incendio en la sala.
- Desarrollo e implementación de un Sistema de Citas Electrónicas para los cálculos de cesantía, conciliaciones laborales, asesorías laborales, entre otras.
- Servicio de alojamiento, desarrollo, rediseño y actualización de la Página Web para el Consejo de Salud Ocupacional.
- Servicio de alojamiento y contrato mantenimiento preventivo y/o correctivo de la Página Web de la FODESAF.
- Asesoría y contraparte técnica en el desarrollo e implementación del nuevo sistema de planilla y revalorizaciones de la DNP, proyecto Gobierno Digital.

Contraloría de Servicios

La Contraloría de Servicios, tiene como objetivo contribuir al mejoramiento de la articulación entre los usuarios y funcionarios de la institución, con miras en la optimización de los servicios en cuanto a calidad y oportunidad.

La Contraloría de Servicios es un órgano asesor, canalizador y mediador de los requerimientos de efectividad y continuidad de las personas usuarias de los servicios que brinda el MTSS. También apoya, complementa, guía y asesora a los jefes o encargados de tomar decisiones, de forma tal que se contribuya a incrementar la efectividad en el logro de los objetivos organizacionales, así como la calidad en los servicios.

Durante el 2014 se realizó una encuesta aplicada para medir el grado de satisfacción de los usuarios con respecto a los servicios que brinda el MTSS.

Se atendieron 1.252 consultas, recibidas por diferentes medios; en forma presencial ante la Contraloría, por correo electrónico y por teléfono.



Unidad de Equidad de Género

La Unidad de Equidad de Género como instancia asesora en materia de género y trabajo, incluyó acciones estratégicas con vista al cambio cultural, sobre todo cambios de actitudes que incidan en la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de otros agentes externos con los cuales se interactúa.

La capacitación externa que solicitan centros educativos, sindicatos, empresas, otras instituciones y las realizadas en el ámbito de acción de la Comisión Tripartita de Igualdad y Equidad de Género, se centró en el tema de discriminación laboral por razón de género y acoso sexual como forma de poder entre los géneros.

Acciones realizadas

Se coordinó un taller con la OIT y la Red de Unidades de Equidad de Género, para que funcionarios de instituciones públicas participaran de un proceso de formación sobre acoso sexual y masculinidades, con el fin de que ellos se conviertan en agentes multiplicadores a

lo interno de cada institución. Del MTSS participaron tres servidores. Se conformó una red de funcionarios de instituciones públicas para continuar con este proceso de capacitación. El fin es que estos empleados capaciten a otros sobre el tema de acoso sexual.

Se realizaron tres talleres a nivel interno sobre el Procedimiento para el trámite de denuncia por acoso u hostigamiento sexual del MTSS, consistió en una charla sobre el proceso de denuncia de acoso sexual y otra charla sobre el abordaje del acoso sexual desde una perspectiva de género. Se capacitó a un total de 37 personas funcionarias, sobre el cómo se debe interponer la denuncia y cómo se lleva a cabo el proceso.

A nivel externo se impartieron charlas y talleres en los temas de discriminación laboral por razón de género y, acoso sexual en el trabajo, derechos laborales para mujeres en busca de empleo. Tal y como se muestra en el siguiente cuadro se capacitó un total de 670 personas entre hombres y mujeres. Para algunos de los talleres se contó con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, así como de la Unión Costarricense Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada, el Instituto Nacional de la Mujeres; las Municipalidades de San José, Liberia, Alajuela y Desamparados.

Cuadro 40
Costa Rica, MTSS: Total de personas capacitadas a nivel externo e interno.
2013-2014

Actividad	Total		Mujeres		Hombres	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Capacitación externa	442	670	307	428	135	242
Capacitación interna	44	42	35	19	9	23

Dentro del contexto de la divulgación y promoción de buenas prácticas laborales con equidad de género, se realizaron diez entrevistas a personas encargadas de Recursos Humanos y de Salud Ocupacional de empresas del sector privado. Durante estas acciones se hace una entrevista semi-estructurada para identificar nuevas prácticas laborales con equidad de género, así como dar a conocer otras prácticas que se han identificado a lo largo de este proceso. El fin de esta actividad es que se introduzcan buenas prácticas en la gestión del recursos humano de estas empresas.

Las empresas visitadas fueron Pozuelo, Nestlé, Hewlett Packard Costa Rica, Pharos de Costa Rica, Scotiabank Costa Rica, Congelados del Monte, Coopeande, Hospina Costa Rica y Grupo Mutual.

En materia de promoción de derechos se participó en los siguientes toldos informativos: Toldo sobre Trabajo Doméstico Remunerado (OIT-INAMU-MTSS), Toldo Día Internacional de la Mujer (INAMU), Toldos de Aguinaldos y Línea 800 TRABAJO, esta última acción liderada por el MTSS. Durante estas actividades la Unidad de Equidad de Género brinda asesoría y hace entrega de material (folletos, afiches).

Durante el año 2015 se realizará la consulta de las acciones incluidas en el borrador del II Plan de Acción de Género Institucional. Esto permitirá que las áreas sustantivas del MTSS incluyan dentro de sus Planes Operativos Institucionales acciones específicas en esta materia.

Se participó en comisiones externas, las cuales implican esfuerzos de articulación de las demandas de estas comisiones a los servicios del MTSS siendo las áreas de empleo e inspección las más involucradas. Otra acción es la elaboración de actas, memorias e informes según sean solicitados.

Se describen a continuación:

Comisión permanente de Contabilización del Trabajo Reproductivo (uso de tiempo), comisión en la cual se participa junto a la Dirección de Planificación del MTSS. Durante el año 2014 se divulgó la encuesta de uso del tiempo de la Gran Área Metropolitana y se apoyó al INAMU en la realización de un Foro Internacional en esta materia.

Redes de Unidades de Género: este es un espacio de capacitación y transferencia de conocimiento en metodología de género. Actualmente el MTSS ocupa la presidencia de este espacio, lo cual requiere de acciones de coordinación e impulso del plan de acción de esta red.

Agenda Legislativa de las mujeres: esta es una Comisión liderada por el INAMU donde se da seguimiento a los proyectos de ley en materia de mujeres que se encuentran en la corriente legislativa. Es un espacio de análisis y de creación de estrategias para el impulso de los proyectos de ley que están a favor del cierre de brechas de género.

PLANOVI (Plan Nacional contra la no violencia contra las mujeres). En este espacio se participa en el Consejo, así como en la Comisión de Seguimiento. En esta comisión participa también una representante de la Dirección de Planificación y una de la Dirección Nacional de Inspección.

Comisión Técnica de Seguimiento Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG): esta comisión requiere que se dé seguimiento a los compromisos institucionales en el II Plan de Acción de la PIEG.

Comisión temporal para la elaboración de un Modelo de Intermediación Municipal con Enfoque de Género: esta comisión se creó para el cumplimiento de uno de los compromisos del II Plan de Acción de la PIEG. En la misma participa también la Dirección de Empleo. Durante el año 2014 se realizaron acciones de capacitación a personas gestoras de empleo y a las mujeres usuarias de los servicios de intermediación de empleo de cuatro municipalidades.

Comisión Tripartita para la Igualdad y Equidad de Género: esta comisión es convocada por el MTSS, fue creada para impulsar el Plan de Acción de la Política Institucional de Género, así como para cumplir con un compromiso de la PIEG. Durante el año 2014 se sesionó en cinco ocasiones. En este espacio se realizaron tres talleres con personas gestoras de recursos humanos de empresas privadas e institucionales. Esta acción se realizó gracias al apoyo de la OIT y de la UCCAEP.

Con respecto a las comisiones internas:

Comisión Interna para la elaboración de la Política contra la Discriminación Racial, durante el año 2014 se sesionó solo en una ocasión, convocada por el Departamento de Asuntos Internacionales del MTSS. En esta sesión se vieron los contenidos del Plan Nacional de Acción para una sociedad libre de racismo, discriminación racial y xenofobia.

Otras acciones

- Se realizó una campaña interna sobre recolección de artículos de uso personal para las privadas de libertad del Centro Penitenciario El Buen Pastor.

- Se coordinó con la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) la participación del MTSS en un Taller Nacional para Trabajadoras Domésticas Migrantes, en esta ocasión se coordinó con la Dirección de Asuntos Jurídicos, una charla sobre la normativa laboral para este grupo ocupacional. Se contó con la participación de diez mujeres y cuatro hombres, todos representantes de sindicatos.
- Se participó en dos investigaciones de la OIT: Investigación sobre la situación de la población LGBTI-Trabajadora en Costa Rica. En esta acción está participando CEFEMINA como organización a cargo de realizar la investigación.

Investigación sobre la situación laboral de las mujeres indígenas en los territorios Bribri y Teribe o Térraba de Costa Rica, la instancia ejecutora es FUNDATEC (Fundación Tecnológica de Costa Rica).

En ambas investigaciones ya se negoció el proyecto de investigación durante el año 2014. Ambas se van a implementar en el año 2015.

Dirección General de Auditoría

La Ley General de Control Interno establece que la Administración Activa es responsable de establecer, desarrollar y perfeccionar un Sistema de Control Interno Institucional (SCI), acorde con el proceso de Valoración de Riesgos, el Sistema Específico de Valoración de Riesgos (SEVRI) y demás normativa vigente, para promover el logro de las metas y objetivos institucionales.

La Auditoría Interna es un elemento orgánico del SCI y tiene como rol fundamental asesorar constructiva y oportunamente al Ministro y demás Titulares Subordinados, en el proceso de perfeccionamiento de dicho sistema. En este sentido, cuenta con independencia técnica y de criterio profesional respecto a la Administración y sigue las orientaciones que emanan de la Contraloría General de la República, conforme el artículo 25 de la Ley N° 8292 Ley General de Control Interno.

La planificación general del trabajo de Auditoría está acorde con la estructura orgánica conformada por cuatro Departamentos de Auditoría, que atienden sus mercados de trabajo respectivos, los cuales son: Departamento Auditoría DESAF-FODESAF (FOD), Departamento Auditoría Transferencias y Órganos Adscritos (TOA), Departamento Auditoría Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Departamento Auditoría Seguimiento y Recomendaciones (SR).

Departamento Auditoría DESAF-FODESAF

La Auditoría FOD examina profesional y objetivamente el cumplimiento de las obligaciones de dirección, evaluación, control, seguimiento y rectoría de la Dirección Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (en adelante DESAF), respecto a la administración del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (en adelante FODESAF, o Fondo), que financia programas sociales destinados a las personas físicas en condición de pobreza y pobreza extrema.

La DESAF administra el proceso de cobro administrativo y judicial de los patronos morosos, que tienen deudas con el Fondo de aproximadamente ¢166.000.000.000,00 (ciento sesenta y seis mil millones de colones), correspondiente a más de 151.000 personas físicas y jurídicas, al 31 de diciembre de 2014. Este proceso le corresponde a la Caja Costarricense de Seguro Social –CCSS–, según lo dispuesto por la Contraloría General de la República, a partir del primero de enero del presente año.

Departamento Auditoría Órganos Adscritos y Transferencias

La Auditoría TOA fiscaliza el accionar de todos los Órganos Adscritos al MTSS, las transferencias a Unidades Ejecutoras Públicas y Privadas, a los cuales se les asignan recursos, así como, los procesos administrativos de la Dirección Nacional de Pensiones (DNP) y el Título de Pensiones, con cargo al presupuesto nacional.

Departamento Auditoría Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

La Auditoría MTSS audita los procesos de apoyo logístico de las Dependencias, así como de los procesos sustantivos del Ministerio de Trabajo.

Departamento Auditoría Seguimiento de Recomendaciones

La Auditoría SR, atiende el seguimiento de las disposiciones del Ministro, originadas en la aplicación del Artículo 37 de la Ley General de Control Interno y la atención de las Advertencias, conforme el Artículo 22 de dicha Ley.

Por consiguiente, este informe tiene como finalidad informar a su Despacho sobre los resultados de la Gestión Auditora durante el año 2014, establecer una opinión general sobre el estado del sistema de control interno y realizar algunas propuestas de mejora que podría considerar la Administración Activa, durante el año 2015.

Desarrollo

La Auditoría Interna y los cuatro Departamentos que la conforman cumplieron cabalmente el PAO- 2014. Se elaboraron ochenta y cuatro (84) servicios de auditoría durante el año 2014, que se desglosan conforme los cuatro tipos de servicios de auditoría:

Cumplimiento de Metas Estratégicas

La meta propuesta fue elaborar tres procedimientos, durante el año 2014, la cual se cumplió en un 100%.

Cuadro 41
Costa Rica, MTSS: Detalle de metas estratégicas
Al 31 de diciembre del 2014

Descripción del indicador	Meta Anual programada	Resultado	% de Cumplimiento
Número de manuales de trabajo de la Auditoría Interna creados y aprobados: Actualización de tres procedimientos de Auditoría: 1.- Formulación de Presupuesto 2.- Formulación de Plan Anual Operativo 3.- Procedimiento para elaborar una Advertencia	3	3	100%

Se actualizaron los procedimientos de Formulación Programática PAO, Formulación Presupuestaria y Confección de Oficios de Advertencias, para continuar estandarizando y sistematizando el trabajo que realizan los cuatro Departamentos de Auditoría, y de esa forma, lograr Servicios de Auditoría más oportunos y efectivos, que agregan más valor al servicio público que presta la Institución.

Además se propuso satisfacer todas las solicitudes de capacitación, lo cual se cumplió en un 100%, ya que se desarrollaron tres actividades de Capacitación, durante el año 2014.

Cumplimiento de Metas Operativas: Servicios de auditoría elaborados

Los Servicios de Auditoría agregan valor a la gestión institucional porque implica que la Administración Activa conoce debilidades del Sistema de Control Interno y tiene mayor posibilidad de implementar acciones concretas para administrar los riesgos, favoreciendo la consecución de objetivos y metas institucionales, y la prestación de un mejor servicio a los usuarios del Ministerio.

La Auditoría Interna ha cumplido por encima del 100% las metas al 31 de diciembre de 2014, ya que realizó ochenta y cuatro (84) Servicios de Auditoría a posteriori y preventivos, en lugar de los cincuenta y cuatro (54) servicios programados.

El incremento en la producción se logró mediante un mayor grado de esfuerzo del personal, formulación y revisión de procedimientos de trabajo y la capacitación sistemática del personal. Esta condición se reflejó en la confección de más legalizaciones de libros; además, en esta ocasión se reportan los Informes de Seguimiento de Advertencias que no habían sido contemplados originalmente.

La formulación de procedimientos de trabajo, la confección de nuevos manuales y un proceso de valoración de riesgos más profesional, ha contribuido para que se realicen más servicios de auditoría y más oportunos.

Cuadro 42
Costa Rica, MTSS: Detalle de metas operativas
Al 31 de diciembre del 2014

Tipo de Servicio	Descripción del indicador (Documento)	Resultado	% de Cumplimiento
Servicio Preventivo	Oficios de Advertencia	26	30.1%
	Informes Seguimiento Advertencia	10	11.9%
Servicio Preventivo	Legalizaciones de Libros	27	32.1%
Servicio a Posteriori	Informes de Auditoria	21	25.0%
Totales		84	100%

Los servicios preventivos, concretamente los oficios de advertencia, previenen al Despacho del Ministro y Titulares Subordinados, la existencia de problemas o situaciones que si se materializan podrían generar pérdida y despilfarro de recursos públicos; todo conforme el artículo 22 de la Ley General de Control Interno.

Por lo anterior, esta Dirección con la finalidad de generar un valor agregado real al servicio y mejorar la utilización de los recursos públicos administrados por el MTSS, realizó veintiséis advertencias (26) durante el año 2014.

Cuadro 43
Costa Rica, MTSS: Detalle de oficios de advertencia
2014

Id Documento	Nombre documento	Unidad destinatario
AU-AD-FOD-00026-2014	Advertencia sobre gastos administrativos en programas financiados con recursos del FODESAF	Despacho Ministro de Trabajo y Seguridad Social
AU-AD-FOD-00025-2014	Advertencia sobre cláusula de divulgación de fuente de financiamiento de los programas FODESAF y direcciones de beneficiarios	Despacho del Ministro de Trabajo
AU-AD-MTSS-00024-2014	Uso de columna observaciones	Departamento de Gestión de Capital Humano
AU-AD-FOD-00023-2014	Advertencia sobre el contenido de las Certificaciones de deuda por concepto de Tributo del 5%	Despacho del Ministro de Trabajo y Seguridad Social
AU-AD-FOD-00022-2014	Advertencia sobre contenido de la página Web del FODESAF relacionada con la Ficha Técnica	Despacho Ministro de Trabajo y Seguridad Social
AU-AD-TOA-00021-2014	Ad. Sobre Caducidad en Traspasos de pensión a hijos (as)	Despacho del Ministro de Trabajo y Seguridad Social
AU-AD-TOA-00020-2014	Expedientes sin Resolución Ex- presidentes de C.R	Ministro de Trabajo y Seguridad Social
AU-AD-MTSS-00019-2014	Actualización de Registro de Firmas	Despacho del Ministro de Trabajo
AU-AD-TOA-00018-2014	Registro de Información en el sistema de la DNP	Dirección Nacional de Pensiones
AU-AD-MTSS-00017-2014	Registro de información	Dirección Financiera
AU-AD-TOA-00016-2014	Sistemas Satélites de la DNP	Despacho del Ministro de Trabajo

AU-AD-FOD-00015-2014	Advertencia sobre la ausencia de suscripción de convenios con las Unidades Ejecutoras del FODESAF	Despacho Ministro de Trabajo
AU-AD-FOD-00014-2014	Advertencia sobre atención de recomendación 4.3.2 del Informe AU-IF-FOD-CI-00014-2014	Despacho Ministro de Trabajo
AU-AD-FOD-00013-2014	Advertencia sobre la integración del Consejo Asesor Fundación Parque La Libertad	Despacho Ministerio de Trabajo
AU-AD-TOA-00012-2014	Advertencia Pago de prestaciones con presupuesto de la DNP	Ministro de Trabajo y Seguridad Social
AU-AD-MTSS-00011-2014	Informe semestral de armas	Despacho del Ministro de Trabajo
AU-AD-MTSS-00010-2014	Impresoras en desuso adquiridas mediante Licitación 2013LA-000012-731000	Despacho del Ministro de Trabajo
AU-AD-MTSS-00009-2014	Advertencia sobre mobiliario de oficina.	Despacho del Ministro de Trabajo
AU-AD-TOA-00008-2014	Direcciones de pensionados mayores de 90 años	Despacho del Ministro de Trabajo
AU-AD-TOA-00007-2014	Consultoría Departamento Actuarial de la DNP	Despacho del Ministro de Trabajo
AU-AD-MTSS-00006-2014	Código de Ética del MTSS	Despacho del Ministro de Trabajo
AU-AD-MTSS-00005-2014	Atraso en la inscripción de vehículo donado por la OIM	Despacho del Ministro de Trabajo
AU-AD-MTSS-00004-2014	AU-AD-MTSS-0003-2014 Artículo 74 del Reglamento Autónomo de Servicios del MTSS.	PhD. Olman Segura Bonilla
AU-AD-TOA-00003-2014	Advertencia Órgano Director de Procedimiento DNP	Despacho del Ministro de Trabajo
AU-AD-MTSS-00002-2014	Licitación 2013-LA-000012-73100	Despacho del Ministro de Trabajo
AU-AD-MTSS-00001-2014	Fin de soporte Windows XP	Despacho del Ministro de Trabajo

Otro de los productos preventivos que brinda esta Auditoría, es la legalización de libros, la cual agrega valor institucional al Principio de Transparencia de Gestión Pública y Rendición de Cuentas, porque deja constancia de las acciones u omisiones, consecuencias y responsabilidades que ejecutan diversas dependencias del MTSS o sus Órganos Adscritos que administran fondos públicos, todo conforme el artículo 22 de la Ley General de Control Interno. Se legalizaron veintisiete (27) libros, durante el año 2014.

Cuadro 44
Costa Rica, MTSS: Detalle de Libros legalizados. 2014

Id Documento	Nombre del libro	Oficio de remisión	Apertura - Cierre
LL-ASIENTO-00134	Libro de Actas del Tribunal Administrativo	AU-00405-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00133	Cierre de libro de actas del tribunal administrativo	AU-00404-2014	Cierre
LL-ASIENTO-00132	Libro de actas para los casos de robo de bienes institucionales	AU-00403-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00131	Libro de actas de la proveeduría Institucional para caja chica	AU-00402-2014	Cierre
LL-ASIENTO-00130	Cierre de libro de actas de la Comisión de Salud Ocupacional	AU-00400-2014	Cierre
LL-ASIENTO-00129	Apertura de Libro Mayor para la Dirección Financiera Cuenta de Caja Chica	AU-00381-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00128	Cierre de libro de actas Cuentas de Caja Chica	AU-00380-2014	Cierre
LL-ASIENTO-00127	Apertura de libro de actas numero 11 del Tribunal Administrativo del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional	AU-00379-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00126	Cierre de libro de actas numero 10 del Tribunal Administrativo del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional	AU-00378-2014	Cierre
LL-ASIENTO-00125	Apertura de libro de actas para el Control de reintegro de Caja Chica del Departamento de Financiero.	AU-00310-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00124	Cierre de legalización de libros de la Dirección Financiera	AU-00309-2014	Cierre
LL-ASIENTO-00123	Legalización de libros de actas para el Departamento de Tesorería.	AU-00279-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00122	Cierre de libro de actas para la Dirección Financiera - Departamento de Tesorería	AU-00278-2014	Cierre
LL-ASIENTO-00121	Acta 01 de la Junta Directiva de la Comisión Salud Ocupacional de Asuntos Jurídicos	AU-00262-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00120	Libro de actas No. 10, del Tribunal Administrativo del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, para el período 2014.	AU-00257-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00119	Libro de actas No.9, del Tribunal Administrativo del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, para el período 2014.	AU-00258-2014	Cierre

LL-ASIENTO-00118	Legalización de Libro de actas para la comisión de Zonaje	AU-00241-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00117	Legalización de Libro de Actas para la Comisión Institucional de Rescate y Formación de Valores	AU-00236-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00116	Libro de Actas de la Comisión de Becas	AU-00234-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00115	Libro de actas para el departamento de tecnologías de la información y comunicación	AU-00199-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00114	Tribunal Administrativo de la Seguridad Social número 8	AU-00138-2014	Cierre
LL-ASIENTO-00113	Tribunal Administrativo del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional número 09	AU-00137-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00112	Libro de Actas para el registro y Control de Bienes de la Administración Central, de la proveeduría Institucional.	AU-00071-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00111	Libro de Actas Comisión Institucional de Salud Ocupacional	AU-00064-2014	Cierre
LL-ASIENTO-00110	Libro de Actas Comisión institucional de salud ocupacional	AU-00054-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00109	Libro de Actas Tribunal Administrativo de la Seguridad Social	AU-00048-2014	Apertura
LL-ASIENTO-00108	Libro de Actas Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional	AU-00044-2014	Cierre

Los oficios de advertencia y las Legalizaciones de Libros revelan que la Dirección sigue consolidando su estrategia de desarrollar servicios de auditoría preventivos y oportunos, condición que genera mayor valor agregado al logro de las metas y objetivos institucionales.

En lo relativo a los estudios de auditoría, y concretamente sobre los Informes, es importante resaltar que se han venido implementando algunas medidas administrativas para reducir los tiempos de cada estudio. Se realizaron 21 Informes, cumpliéndose con la meta propuesta.

Cuadro 45
Costa Rica, MTSS: Detalle de Informes de Auditoría
2014

Id Informe	Nombre Informe	Oficio de remisión
AU-IF-MTSS-CI-00021-2014	Estudio sobre el Control Interno en el Cumplimiento de las Disposiciones Generales que Regulan la Operación y el Control del Fondo General de Caja Chica en el MTSS	AU-00413-2014
AU-IF-TOA-EE-00020-2014	Estudio Especial Pago de Facturas de Gobierno a Pensionados de la DNP	AU-00353-2014
AU-IF-SR-CI-00019-2014	Seguimiento de recomendaciones del informe AU-IF-MTSS-CI-00014-2012 "Sobre la Gestión Administrativa en la Divulgación y Seguimiento de las Normas Técnicas para la Gestión y Control de las TI".	AU-00336-2014
AU-IF-SR-CI-00018-2014	Seguimiento de informe AU-TOA-CI-00028-2009 Ley 7858 en Pensiones Administradas por la DNP	AU-00335-2014
AU-IF-TOA-EE-00017-2014	Estudio Especial Unidad Asesoría Económica Actuarial DNP	AU-00327-2014
AU-00327-2014	Seguimiento DAU-TOA-004-2011 - Sobrepago de Pensión	AU-00289-2014
AU-IF-SR-CI-00016-2014	Seguimiento DAU-TOA-004-2011 - Sobrepago de Pensión	AU-00289-2014
AU-IF-SR-CI-00015-2014	Seguimiento DAU-TOA-RH-0006-2011	AU-00287-2014
AU-IF-FOD-CI-00014-2014	Informe Evaluación Control Interno Estudio "Modalidad Capacitación EMPLÉATE Programa Nacional de Empleo.	AU-00256-2014
AU-IF-MTSS-CI-00013-2014	Estudio sobre el Decreto N 37549-JP Reglamento para la protección de los programas de cómputo en los Ministerios e Instituciones Adscritas al Gobierno Central	AU-00255-2014
AU-IF-MTSS-CI-00012-2014	Estudio sobre el Control Interno del Registro y Control de Bienes del Ministerio	AU-00254-2014

AU-IF-MTSS-RH-00011-2014	Presunto uso indebido de vehículos discrecionales y oficiales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y eventual improcedencia en la autorización y aprobación en el pago de peajes y viáticos a choferes	AU-00243-2014
AU-00244-2014	Estudio Especial Cálculo y cobro de la deuda de los pensionados con el fondo de pensiones Ley Marco de Pensiones	AU-00220-2014
AU-IF-MTSS-RH-00010-2014	Presunto cobro indebido de viáticos	AU-00218-2014
AU-00243-2014	Estudio Especial Deuda de la DNP con los Pensionados de Hacienda	AU-00204-2014
AU-IF-TOA-CI-00009-2014	Estudio Especial Cálculo y cobro de la deuda de los pensionados con el fondo de pensiones Ley Marco de Pensiones	AU-00220-2014
AU-IF-FOD-CI-00008-2014	Informe Consultoría para la consolidación del Sistema de Evaluación de los Programas Sociales Financiados con recursos del FODESAF	AU-00218-2014
AU-IF-TOA-CI-00007-2014	Estudio Especial Deuda de la DNP con los Pensionados de Hacienda	AU-00204-2014
AU-IF-SR-SR-00006-2014	Seguimiento al Informe C.I. Registro, seguimiento y Control Casos con Condena Condenatoria al Pago de Multas por infracción a la Legislación Laboral DAU-IF-MTSS-0002-2012	AU-00197-2014
AU-IF-TOA-CI-00005-2014	Estudio Especial sobre la funciones que realiza el Departamento de Medicina e Higiene del MTSS	AU-00192-2014
AU-IF-SR-SR-00004-2014	Seguimiento de Informes DAU-MTSS-002-2011 y DAU-TOA-RH-0005-2011	AU-00161-2014
AU-IF-TOA-CI-00003-2014	Normativa interna vigente aplicable a la DNP	AU-00066-2014
AU-IF-SR-CI-00002-2014	Seguimiento del IF-0008-2012 "Evaluación de la Estructura de Control Interno en el Sistema de Patronos Morosos" DESAF	AU-00037-2014
AU-IF-FOD-SR-00001-2014	Seguimiento al informe DAU-FOD-015-2010	AU-00023-2014

Sin embargo, por la escasez de recursos humanos, el seguimiento de recomendaciones contenidas en los Informes de Auditoría y Relaciones de Hechos, se realiza con un ciclo cercano a los tres años, lo que no permite que se asegure el valor agregado oportunamente.

Divulgación e Imagen Institucional

El Departamento de Prensa y Comunicación asesora, orienta y apoya a las autoridades superiores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en las acciones para la promoción, difusión y fortalecimiento de la imagen institucional como el ente rector y ejecutor de la política laboral y de seguridad social en Costa Rica. Con este propósito realiza la divulgación oportuna, clara y sostenida de los planes y programas del Ministerio a favor de los actores sociales de su competencia.

Durante el año 2014 se mantuvo relación constante con los periodistas que cubren el área laboral, a quienes se atendió y brindó información sobre las actividades y principales resultados de las distintas dependencias ministeriales, así como la promoción de los servicios y sus mejoras en favor de la población usuaria. Por otra parte, las solicitudes puntuales de los comunicadores, fueron atendidas con la celeridad y responsabilidad que corresponden, facilitando entrevistas con las autoridades superiores y/o los voceros oficiales o bien tramitando información específica.

Es responsabilidad de esta dependencia la convocatoria, organización y realización de conferencias de prensa, donde se ofrece información de interés de la Administración y de utilidad para la ciudadanía, en esta ocasión se pueden destacar aquellas que trataron temas tales como: Resultados de la Campaña del Aguinaldo, Incrementos salariales, Trabajo Decente, Estrategia Nacional de Empleo, Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo, Huelgas en Servicios Esenciales y Migraciones Laborales. Durante este período se efectuaron un total de 12 conferencias de prensa.

Nuevamente el Departamento de Prensa y Comunicación estuvo a cargo de la elaboración, diseño y edición del Informe Anual de Labores 2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que es enviado a la Asamblea Legislativa en cumplimiento con lo que establece la Constitución Política como acción de rendición de cuentas.

En este período se continuó con la edición y divulgación del Boletín Informativo electrónico "Trabajamos", del cual se difundieron 24 ediciones, en las que se informó acerca de lo más destacado del quehacer institucional.

El Departamento pudo construir y lograr el aval del libro de Marca del MTSS, cuya importancia radica en que fija los lineamientos para el manejo de la identidad visual del Ministerio, entendida como los elementos de uso externo e interno, visuales y gráficos. De esta manera, se contribuye con la protección de la imagen de la Institución y previene su uso incorrecto.



Concordantes con la dinámica de comunicación que han generado actualmente las redes sociales, esta dependencia colaboró estrechamente con la divulgación de información institucional a través de éstas, específicamente con la coadministración del sitio de Facebook y la cuenta Twitter, instrumentos que posibilitan la interacción, la información y la respuesta inmediata al público externo interesado en la materia competencia del Ministerio. Específicamente con estos recursos se dio respuesta a alrededor de 5.000 consultas laborales y se difundieron 95 informaciones. Destaca en este apartado, el hecho de que el perfil de Facebook del MTSS se encuentra entre los tres sitios más seguidos del Gobierno Central junto a los sitios de Presidencia y Ministerio de Educación Pública.

El monitoreo de medios de comunicación escrita nacional de mayor cobertura es una labor que se ejecuta diariamente, con el propósito de nutrir el archivo de publicaciones sobre temas laborales, específicamente aquellos que reflejan o evidencian el quehacer institucional. Esta acción, a la vez sirve, para obtener elementos que muestran la presencia y características de la imagen del MTSS ante la prensa nacional y el público en general, los cuales son importantes insumos que ayudan en la definición de la programación estratégica comunicacional.

Precisamente en este período se diseñó una estrategia institucional de comunicación, como vía de aplicación de una política de comunicación del MTSS, con la cual se pretende lograr unificación en el manejo de la información y por tanto favorecer la unidad en la identidad institucional.

Gracias a la implementación de esta estrategia de comunicación, que sería oficializada mediante la directriz ministerial DMT-002-2015, del 5 de enero del 2015, la Oficina de Prensa y Comunicación cuenta desde el 2014 con un importante recurso humano y técnico al integrar a su personal a un funcionario profesional en Artes Gráficas. La Oficina hoy cuenta entonces, con dos Periodistas, una Relacionista Pública y un Diseñador Gráfico.

Este equipo de trabajo permite realizar las diversas funciones de un Departamento que resulta vital en las tareas de divulgación e información del quehacer institucional.

De esta forma, es importante señalar, que la dependencia continuó apoyando a las diferentes áreas del Ministerio en diseño gráfico y diagramación de documentos y publicaciones institucionales. También hubo continuidad en la cobertura fotográfica como complemento y evidencia de la actividad ministerial que requiere ser registrada y/o divulgada. Esta información gráfica es un insumo invaluable para las diferentes redes sociales oficiales de la institución (MTSS, PRONAE 4X4, EMPLÉATE, CSO y el sitio oficial del jerarca de Trabajo).



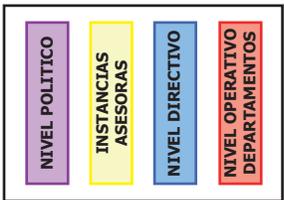
El año cerró con la coordinación y aprobación del programa Trabajamos Radio, espacio dirigido a personas trabajadoras y empleadoras, donde se brinda asesoría, información y educación con información veraz y oportuna en materia de empleo, desarrollo productivo, Seguridad Social y legislación laboral, con la finalidad de convertirse en una herramienta de fácil acceso que posibilite un proceso de asesoría, orientación y

educación sobre las funciones y servicios institucionales, que incida en el mejoramiento de las relaciones obrero patronales y en un reforzamiento de la imagen institucional. El programa inició transmisión en febrero de 2015 a través de Radio Nacional (101.5 FM).

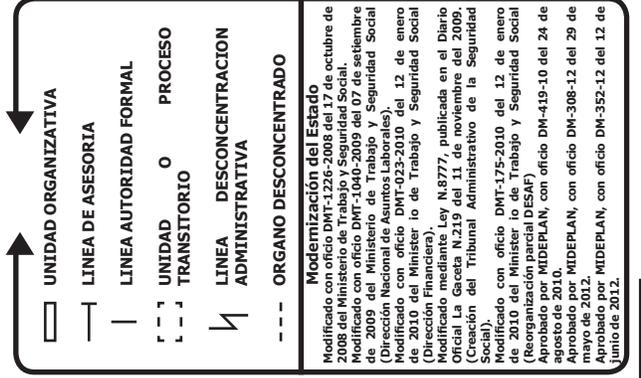


Victor Morales Mora
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

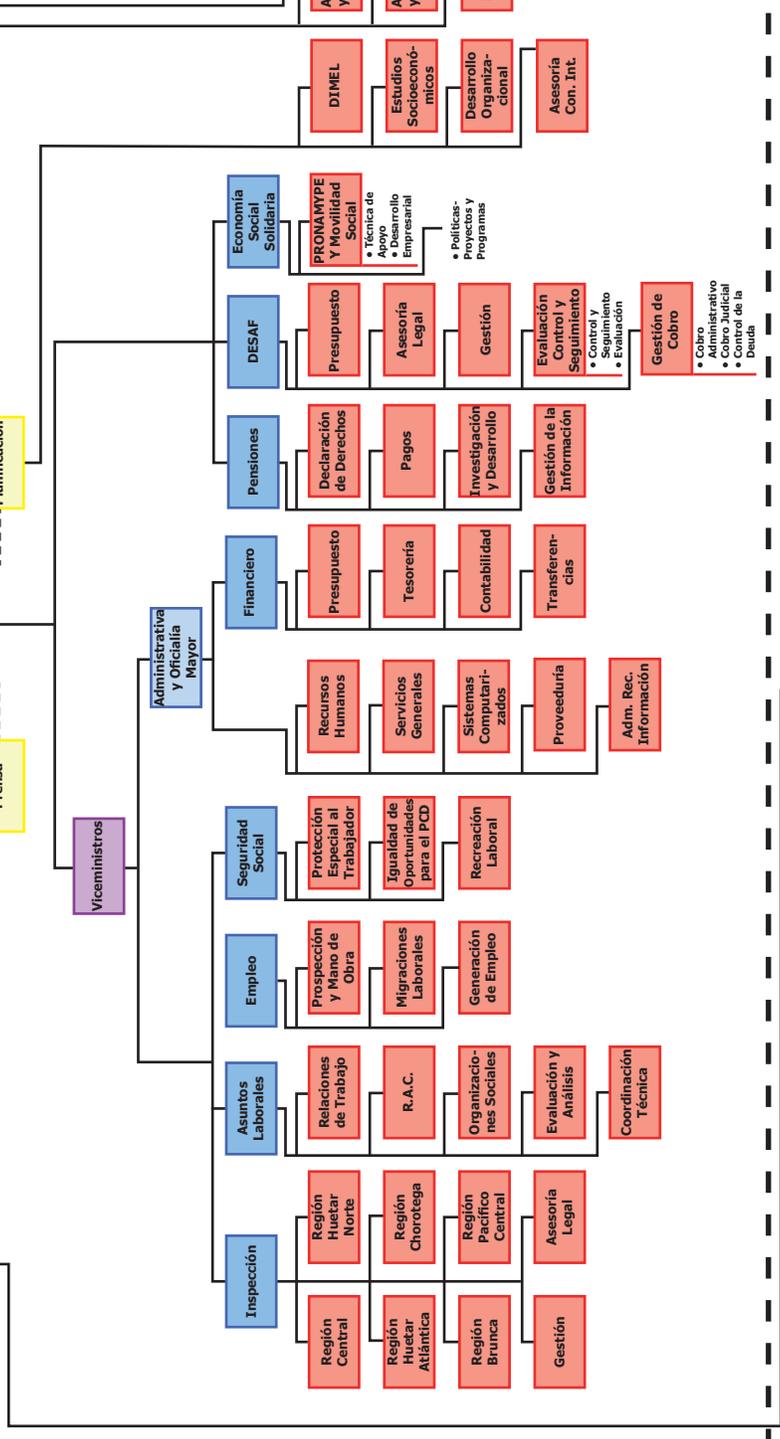
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



N I V E L P O L I T I C O



Modernización del Estado
 Modificado con oficio DMT-1226-2008 del 17 de octubre de 2008 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
 Modificado con oficio DMT-1040-2009 del 07 de setiembre de 2009 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección Nacional de Asuntos Laborales).
 Modificado con oficio DMT-023-2010 del 12 de enero de 2010 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección Financiera), Ley N. 8777, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N. 219 del 11 de noviembre del 2009. (Creación del Tribunal Administrativo de la Seguridad Social).
 Modificado con oficio DMT-175-2010 del 12 de enero de 2010 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Reorganización parcial DESAF).
 Aprobado por MIDEPLAN, con oficio DM-419-10 del 24 de agosto de 2010.
 Aprobado por MIDEPLAN, con oficio DM-308-12 del 29 de junio de 2012.
 Aprobado por MIDEPLAN, con oficio DM-352-12 del 12 de junio de 2012.



DIRECCIONES GENERALES

DIRECCIONES

D E P A R T A M E N T O S

Organo Desconcentrado





Documento elaborado por

