



Memoria Institucional 2015



Memoria Institucional 2015



COSTA RICA
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

Recopilación
y Edición:

- Oficina de Prensa y Comunicación

Diseño Gráfico y
Diagramación:

- Oficina de Prensa y Comunicación

Revisión:

- Oficina de Prensa y Comunicación
- Dirección General de Planificación
del Trabajo

Fotografías:

- Oficina de Prensa y Comunicación
- Dirección Nacional de Seguridad Social
- Dirección Nacional de Empleo

Contenido

Presentación	9
Capítulo I: Situación del Empleo	
Reseña del Mercado de Trabajo Costarricense	17
Comportamiento del Empleo 2014-2015	17
Dirección Nacional de Empleo.....	19
Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo	19
EMPLÉATE	21
Programa Nacional de Empleo(PRONAE)	22
Migraciones Laborales	25
Mi Primer Empleo	27
Dirección General de Planificación del Trabajo	30
Observatorio del Mercado Laboral (OML).....	30
Departamento de Desarrollo Organizacional	34
Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno	36
Dirección de Economía Social Solidaria y Movilidad Social	41
PRONAMYPE	43
Capítulo II: Área Social	
Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares	51
Dirección Nacional de Seguridad Social	63
Departamento de Protección Especial al Trabajador	63
Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad	68
Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador	73
Dirección Nacional de Pensiones	79
Comportamiento de los Regímenes Especiales de Pensiones	81
Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.....	89

Capítulo III: Relaciones Obrero-patronales

Dirección Nacional de Inspección	95
Dirección de Asuntos Laborales	101
Departamento de Organizaciones Sociales	102
Departamento de Relaciones de Trabajo	104
Consejos Tripartitos	108
Consejo de Salud Ocupacional	108
Consejo Superior de Trabajo	119
Consejo Nacional de Salarios	120
Departamento de Salarios	121
Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Salarios	123
Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público	125
Comisión de Políticas de Negociación de las Convenciones del Sector Público	126
Dirección de Asuntos Jurídicos	128
Departamento de Asesoría Externa	129
Departamento de Asesoría Interna	133
Departamento de Asuntos Internacionales	134

Capítulo IV: Área Administrativa

Dirección General Administrativa y Financiera	141
Dirección Financiera	141
Proveeduría Institucional	143
Departamento de Gestión del Capital Humano	148
Departamento de Tecnologías de Información	151
Departamento de Servicios Generales	153
Contraloría de Servicios	154
Unidad de Equidad de Género	155
Dirección General de Auditoría	159
Divulgación e Imagen Institucional	175
Organigrama Institucional	178



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.



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 realizadas por las diferentes dependencias de la institución durante el año 2015.

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 marcó 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. Una vez marcado este territorio, el año 2015 ha servido para dar más fortaleza a estos objetivos planteados al inicio de la administración actual.

Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo

Para el cumplimiento de estos objetivos, fue fundamental la presentación de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción (ENEP) que marcó 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.

Se estableció la Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo de Costa Rica, agendando una sesión mensual con los integrantes del más alto nivel que la conforman, estos son Ministros de Estado, Presidentes Ejecutivos y Presidentes y Directores de la Cámaras Empresariales conformantes de la Alianza

Se mantienen en funcionamiento las mesas sectoriales de gestión de los acuerdos entre los representantes del Ejecutivo y de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del sector Empresarial Privado (UCCAEP) en los sectores de Agricultura, Turismo, Comercio, Industrias, Comercio Exterior, Tecnologías y Formación y Capacitación.

En las sesiones plenarias de la mesa se tocaron temas de mucha importancia en relación con la generación de empleo y el impulso al desarrollo del país. Podemos mencionar entre ellos, una presentación sobre el estado de situación de la inversión en infraestructura pública y las prioridades definidas por el Gobierno en ese ámbito; explicación de los resultados de la Encuesta Continua de Empleo; Simplificación de trámites, entre otros.

Comisión Convenciones Colectivas

Respetar el derecho a las convenciones colectivas así reconocido en los compromisos que el país ha asumido en su legislación nacional e internacional.

Desde el inicio de esta administración, el Gobierno de la República, en un esfuerzo por salvaguardar el erario público, tomó la determinación de denunciar todas las convenciones colectivas del Estado para que se revisen y eliminen las cláusulas que puedan considerarse excesivas.

En esta vía, han sido denunciadas 12 Convenciones Colectivas, cinco de estas pasaron por el análisis de la Comisión de Políticas de Negociación de las Convenciones del Sector Público, cuatro se mantienen en negociación y tres más ya fueron firmadas, dos de estas homologadas por el MTSS y una más en proceso de homologación.

Para el año 2016, cinco Convenciones serán denunciadas y analizadas por la Comisión, dejando un remanente de cinco convenciones que vencerán en 2017.

Reforma Procesal Laboral

Gracias al esfuerzo conjunto del Ejecutivo y con el apoyo del Poder Legislativo, el 9 diciembre de 2015 fue aprobado por la Asamblea Legislativa el Proyecto de Ley de Reforma Procesal Laboral, Ley N° 9343.

La firma de esta ley constituye un hecho histórico que se enmarca como la reforma más importante en cuanto a legislación laboral desde la promulgación del Código de Trabajo en 1943.

Esta Ley, es una muestra más de la importancia del diálogo social y de un país que impulsa los acuerdos por encima de las imposiciones.

La aprobación de la Reforma Procesal Laboral fue uno de los principales compromisos asumidos por la Administración del Presidente Luis Guillermo Solís Rivera.

Mi Primer Empleo

El 14 de septiembre de 2015 fue presentado, por el Presidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera, el programa Mi Primer Empleo, dirigido a combatir el desempleo en los sectores más afectados de la sociedad.

Mi Primer Empleo es un programa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que promueve la creación de nuevas oportunidades laborales para jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, por medio de un beneficio económico que el Estado otorgará a las empresas que se inscriban en el Programa y aumenten su planilla.

Mi Primer Empleo también impulsa la incorporación de más empresas en el programa de Formación Dual liderado por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

En los primeros meses, desde su lanzamiento, ya se han firmado más de 200 convenios con empresas y hay una contratación de alrededor de 650 personas contratadas y otras 1000 más en proceso de contratación.

Comportamiento del empleo

El 2015 se presentó como un año en el que el índice de desempleo mostró una tendencia a la estabilización de acuerdo con los datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), medición trimestral realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC.

Los programas de la Dirección Nacional de Empleo, PRONAE 4 X 4, Empléate y Empléate Inclusivo lograron una inversión total de ₡14.499 millones en los diferentes proyectos que presentaron las organizaciones de base. Con esta inversión se han beneficiado alrededor de 18 mil personas durante el 2015.

El 16 de Julio 2015, el Presidente de la República Luis Guillermo Solís firmó el Decreto Ejecutivo N°39089 MP-MTSS, en el cual según Artículo 1: “declara de interés público y nacional el fomento, creación, desarrollo y formalización de los grupos, organizaciones y empresas de la Economía Social Solidaria, como instrumento de relevancia en las acciones del Estado para la prestación de servicios esenciales, la generación de empleo y trabajo decente, la reducción de la pobreza, la desigualdad y para una distribución justa de la riqueza”.

La Dirección de Economía Social Solidaria impulsará políticas públicas orientadas a ejecutar y gestionar mecanismos de articulación de programas de promoción y apoyo de trabajo autónomo colectivo en Empresas de la Economía Social Solidaria. Este tipo de empresas asociativas, se asienta sobre los principios del bien común, el esfuerzo colectivo, la solidaridad, la igualdad, la participación, la cooperación y el respeto al medio ambiente.

Área Social

En el caso de la Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, DESAF, se avanzó en la consolidación del sistema de información, evaluación, control y seguimiento de la esta Dirección. Particularmente, en el 2015 se inició el proceso de fortalecimiento de la Unidad de Evaluación del Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento de la DESAF, con el propósito de intensificar la realización de estudios evaluativos, de resultados, procesos, costo-beneficio e impacto de los programas sociales, con el propósito de facilitar información a las autoridades que les permita direccionar de manera más efectiva los recursos del FODESAF a los sectores que más lo necesitan.

La Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) del Departamento de Protección Especial al Trabajador, ha dado seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico Nacional de Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas mediante 136 actividades de coordinación, asesoría, apoyo técnico y acompañamiento constante a los técnicos de las diferentes instituciones y sectores. Las acciones interinstitucionales articuladas permiten brindar atención integral a la población menor de edad trabajadora y sus familias.

Uno de los principales logros en el año 2015 es la constitución de la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil de Costa Rica. Hoy esta red está formada por 15 empresas comprometidas con el objetivo de acabar con el trabajo infantil en nuestro país.

El 28 de Mayo del 2015, el Instituto Tecnológico de Costa Rica, donó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una herramienta informática, para ser utilizada como bolsa de empleo especial para personas mayores de 65 años, hecho que facilita al Ministerio cumplir con el mandato que la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor le asigna.

En el tema de pensiones, durante el año 2015 se logra, con el nuevo Sistema de Revalorización y Planilla puesto en funcionamiento a partir de diciembre del 2014, revalorizar el total de los pensionados en planilla con la metodología costo de vida al monto tanto en el primer semestre como en el segundo semestre.

Se emitieron al menos siete criterios que han coadyuvado a las Autoridades Superiores del Ministerio de Trabajo, para que se logren reformas a las leyes de pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, tratando de evitar con ello el pago de pensiones de lujo así como generalizar la revalorización de las pensiones con la metodología costo de vida al monto.

Relaciones Obrero-Patronales

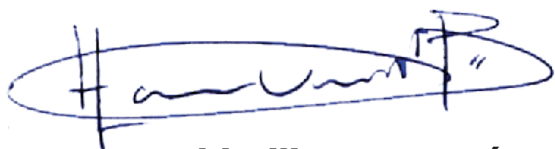
En cuanto al tema de las inspecciones laborales, uno de los cambios importantes es la especial atención prestada a la cobertura de personas trabajadoras beneficiadas con la fiscalización de sus condiciones laborales. De esta manera se realizaron alrededor de 22 mil inspecciones, logrando una cobertura de 146 mil personas trabajadoras.

Cabe destacar que gracias a la Campaña Aguinaldo a tiempo, a derecho, se obtuvo el resultado de 1000 familias que recibieron su aguinaldo gracias a la intervención de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

Reiteramos el compromiso institucional de velar por el cumplimiento de la legislación laboral en todos sus extremos, así como de impulsar las iniciativas que permitan generar las condiciones económicas necesarias para la generación de empleos para aquellos sectores más necesitados de este, así como el impulso del desarrollo productivo y la formalización de la informalidad.



Carlos Alvarado Quesada
Ministro de Trabajo y Seguridad Social



Harold Villegas Román
Viceministro de Trabajo
Área Laboral y Economía Social Solidaria



Alfredo Hasbun Camacho
Viceministro de Trabajo
Área Social



Lanzamiento Mi Primer Empleo
Cartago. 14 Septiembre, 2015

CAPÍTULO I

SITUACIÓN DEL EMPLEO



Reseña del Mercado de Trabajo Costarricense

Comportamiento del Empleo 2014-2015

Durante los últimos años en nuestro país, los indicadores de desempleo y producción tuvieron una fase de recuperación postcrisis en la que no termina de consolidarse una tendencia de crecimiento, tanto en la producción como en el empleo, en este sentido, los datos reflejan, más bien, una tendencia a la estabilización. Si bien a partir del 2010 asomaba una tímida mejora con un 5,0% de crecimiento, en el 2015 cierra con un 2,8% de crecimiento del PIB, comportamiento que se ve reflejado en el mercado de trabajo.

Al observar los indicadores de empleo, según la Encuesta Continua de Empleo (ECE) realizada en el IV trimestre 2015, la población estimada de Costa Rica es de 4.850.933 habitantes.

Cuadro 1
COSTA RICA: Población total,
según condición de actividad, 2014-2015
(Cifras actualizadas) (IV trimestre)

Condición de actividad	2014	2015
TOTAL	4 792 617	4 850 933
Menos de 15 años	1 116 019	1 111 760
De 15 años o más	3 676 598	3 739 173
Fuera de la fuerza de trabajo	1 396 823	1 496 254
Fuerza de trabajo	2 279 775	2 242 919
Ocupados	2 059 600	2 027 518
Desocupados	220 175	215 401

Fuente: Instituto de Estadística y Censos, Encuesta Continua de Empleo, 2014-2015 (IV trimestre)

La fuerza de trabajo costarricense supera los dos millones de personas, sin embargo si se comparan los trimestres en mención, este crecimiento anual alcanza una disminución de 36.856 personas, explicado por una merma de 32.082 en los ocupados, y una reducción de 5.774 personas en el número de desocupados. Estas casi 37 mil personas no ejercen ninguna presión en el mercado laboral por cuanto pasaron a formar parte de la población fuera de la fuerza de trabajo.

La tasa neta de participación y la de ocupación presentaron una caída de 2 y 1,8 puntos porcentuales respectivamente. Lo que es explicado por la disminución en los ocupados respecto al último trimestre del 2014.

La tasa de desempleo disminuyó en la comparación interanual en 0,1 punto porcentual respecto a su similar del año anterior.

Cuadro 2
COSTA RICA: Tasas de participación, ocupación y desempleo,
2014-2015 (IV trimestre)

Tasa	2014	2015
Tasa neta participación	62,0	60,0
Tasa de ocupación	56,0	54,2
Tasa de desempleo abierto	9,7	9,6
Tasa de no participación	38,0	40,0

Fuente: Instituto de Estadística y Censos, Encuesta Continua de Empleo, 2014-2015 (IV trimestre).

Dirección Nacional de Empleo

Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo

El objetivo de este Departamento es contribuir al fortalecimiento de la intermediación de empleo mediante acciones estratégicas con instituciones públicas y privadas, con el propósito de facilitar la atención integral en materia de empleabilidad a los diferentes colectivos de personas, con especial énfasis en grupos vulnerables, de tal manera que se ha tratado de maximizar los recursos indispensables para su gestión.

Con el apoyo de los gobiernos locales se ha logrado aumentar la cobertura de los servicios de empleo, mediante la suscripción de convenios de cooperación técnica interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las Municipalidades. Esta acción se ha incrementado en los últimos años con una cobertura de 57 Municipalidades y 2 Concejos de Distritos, a lo largo de todo el país.

Entre los Convenios que se firmaron en el año 2015, se encuentran los siguientes municipios:

- Osa
- San Rafael
- Dota
- Acosta
- Corredores
- San Mateo
- Concejo de Distrito de Paquera, Puntarenas

Esta descentralización ha permitido la participación activa de los gobiernos locales en la atención de los servicios de empleo que brinda la Dirección Nacional de Empleo por medio de los Programas EMPLEATE y PRONAE, así como el apoyo del Programa Mi Primer Empleo, cuya Unidad Ejecutora se destaca en el Despacho del Ministro de Trabajo.

Es válido destacar el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación en Información de Empleo, que lo conforman Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Aprendizaje, la Universidad Nacional, la Universidad Estatal a Distancia, la Escuela de Administración, el Colegio Universitario de Cartago, la Cámara de Comercio de Cartago y las Municipalidades.

Cada una de estas instituciones cuenta con una herramienta electrónica denominada BUSCOEMPLEO (www.buscoempleo.go.cr), creada con la finalidad de agilizar los procesos de oferta y demanda laboral, así como para informar sobre asuntos de interés tanto para personas trabajadoras como empleadoras, entre ellos elaboración de curriculum vitae, consejos para la búsqueda de empleo, temas de no discriminación por razones de género, decreto de salarios, garantías mínimas de las personas trabajadoras.

Es importante destacar los talleres de herramientas para la búsqueda de empleo, conformando grupos de 20 personas, en asocio con centros de formación aliados del Programa EMPLEATE, para que las personas que están próximas a graduarse puedan tener mayores insumos para la búsqueda exitosa de empleo.

A continuación se enumeran algunas de las acciones que desarrolla el Departamento en materia de Intermediación de Empleo:

- Atención en oficina de las personas, a quienes se les aplica una entrevista sociolaboral y se brinda orientación laboral según cada perfil ocupacional.
- Se envían referencias a las empresas demandantes de recurso humano, de acuerdo con la vinculación de las personas en búsqueda de empleo.
- Se enviaron derivaciones de capacitaciones o bien a gobiernos locales, según sea el caso de cada persona que utiliza los servicios públicos de empleo.
- Se participó en ferias de empleo organizadas por universidades públicas y privadas (sin fines de lucro).
- Se atienden personas remitidas por la Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Ministerio Público.

En cuanto a las metas de colocación de mujeres por medio de modelos de intermediación laboral, se tiene un porcentaje bastante alto del 90%. Por otro lado, la contratación de personas con discapacidad, se logró tener información de 17 personas colocadas y de 230 personas con el apoyo de otras instituciones en el marco del Plan Nacional de Inserción Laboral para las Personas con Discapacidad.

Se atendieron a 502 personas bajo la modalidad de talleres de orientación tomando en consideración los módulos de herramientas para la búsqueda de empleo, habilidades y destrezas entre otros. Se organizaron grupos según cada taller, de entre 10 y 35 personas aproximadamente.



Taller de orientación laboral

EMPLÉATE



Promoción EMPLÉATE 2015

Empléate es 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.

Cuadro 3
COSTA RICA, MTSS: Beneficiarios de la estrategia EMPLÉATE,
según área de capacitación recibida,
2013-2015

Área de capacitación	2013	2014	2015
TOTAL	3 478	3 623	5 268
Comercial	1 161	1 176	2 027
Idioma	416	874	1 324
Industrial	786	638	891
TICS	1 115	935	942
Cultura			61
Banca y Finanzas			23

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.

Programa Nacional de Empleo (PRONAE)

El objetivo principal del Programa Nacional de Empleo (PRONAE) es la incorporación de personas de las diferentes comunidades del país, en condiciones de desempleo y pobreza en la realización de obras y proyectos de interés comunal, en los cuales dan su aporte para recibir una ayuda económica condicionada. De esta manera, en el año 2015 se logró la incorporación de 13.199 personas, las cuales recibieron en el lapso de 3 a 6 meses una ayuda económica de ₡185.000 mensuales (no incluye Empléate), por el periodo de duración del proyecto, según las diferentes modalidades del Programa.

Cuadro 4
COSTA RICA, MTSS: Beneficiarios del PRONAE, por provincia,
según sexo y modalidad de proyecto, 2015

Sexo y Modalidad	TOTAL	San José	Alajuela	Cartago	Heredia	Guana- caste	Punta- renas	Limón
Obra comunal	9 786	2 337	2 157	796	32	1 666	2 239	559
Ideas productivas	1 207	285	81	43	21	144	507	126
Apoyo a capacitación	388	129	0	98	0	32	121	8
Empléate	5 268	2 413	484	381	122	529	1 091	248
Apoyo a indígenas	1 818	20	50	394	0	0	490	864
HOMBRES								
Obra comunal	5 923	1 657	1 259	451	24	868	1 274	390
Ideas productivas	404	101	26	21	1	35	140	80
Apoyo a capacitación	91	54	0	4	0	17	9	7
Empléate	2 404	1 227	174	230	53	251	384	85
Apoyo a indígenas	1 362	18	25	317	0	0	354	648
MUJERES								
Obra comunal	3 863	680	898	345	8	798	965	169
Ideas productivas	803	184	55	22	20	109	367	46
Apoyo a capacitación	297	75		94	0	15	112	1
Empléate	2 864	1 186	310	151	69	278	707	163
Apoyo a indígenas	456	2	25	77	0	0	136	216

PRONAE: Programa Nacional de Empleo.

Beneficiario: es la persona que participa activamente en alguna de las modalidades de proyectos existentes y que a cambio recibe mensualmente un auxilio económico.

Obra comunal: consiste en la construcción de infraestructura básica. Para ese fin el MTSS financia el pago de la mano de obra y las comunidades e instituciones locales o nacionales aportan el resto de insumos y recursos técnicos necesarios para la edificación de la obra.

Ideas productivas: busca desarrollar las capacidades empresariales de la población en condición de pobreza como una opción de autoempleo que les genere ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas del grupo familiar. Para ello se aprovechan los recursos, el conocimiento y la experiencia de quienes ya desarrollan o desean poner en marcha una actividad económica. El MTSS otorga un subsidio económico que se utiliza tanto para la realización del proceso productivo como para el mejoramiento formativo, administrativo y técnico de quienes participan en estos proyectos.

Apoyo a capacitación: va dirigido a personas que asisten en forma regular y por un período determinado a algún tipo de acción formativa que les permita adquirir nuevas habilidades y conocimientos que proporcionen un mayor desarrollo personal, intelectual y laboral. Con ello se mejora su empleabilidad y sus posibilidades de inserción laboral en el corto plazo.

EMPLÉATE: es una iniciativa público - privada, liderada por el MTSS, que promueve la inserción de jóvenes entre los 17 y 24 años en condición de desempleo y vulnerabilidad social.

Apoyo a indígenas es una modalidad que surge de acuerdo con la reforma de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones familiares 8783, artículo 3, inciso i, que indica: Se destinará un cero coma veintitrés por ciento (0,23%) a cubrir el costo de los subsidios para atender obras de infraestructura para las zonas indígenas del país.



Proyecto beneficiario de PRONAE

Durante el año 2015 el Programa Nacional de Empleo (PRONAE) logró una inversión total de ₡14.499 millones en los diferentes proyectos que presentaron las organizaciones de base como: Juntas de Educación, Asociaciones de Desarrollo, Asociaciones Administradoras de Acueductos Rurales (ASADAS), Asociaciones de Productores y Cooperativas en todo el territorio Nacional. Destaca la inversión en Obras de interés Comunal, EMPLEATE, que incorpora jóvenes entre 17 y 24 años a procesos de capacitación en función de las necesidades de mano de obra local.

Cuadro 5
COSTA RICA, MTSS: Inversión ejecutada por el PRONAE,
según modalidad de proyecto, 2012-2015
(En millones de colones)

Modalidad	2012	2013	2014	2015
TOTAL	2 276,7	5 495,2	7 372,6	14 499,31
Obra comunal	1 871,7	1 109,8	2 313,2	6055,7
Ideas productivas	136,4	71,8	210,7	867,2
Apoyo a capacitación	268,6	17,0	12,4	252,4
EMPLEATE	na	4 296,6	4 285,1	6080,9
Apoyo a indígenas	na	na	551,2	1243,2

También un porcentaje importante se dirige al construcción y reconstrucción de infraestructura en los Territorios Indígenas establecido en el país, con lo que se pretende mejorar las condiciones de vida a esta población.

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.



Reunión de Ministros y Ministras de Centroamérica y República Dominicana

Participaciones importantes durante el año 2015:

- Reunión bilateral entre los ministerios de Trabajo de Costa Rica (MTSS) y de Panamá (Mitradel). Es un esfuerzo importante que concluye con la suscripción del acuerdo sobre migración laboral por parte de las autoridades.
- Con el MTSS, la CCSS, el INAMU sobre la propuesta de seguridad social para este colectivo de trabajadoras y trabajadores en el servicio doméstico.
- En el Foro Permanente para la Población Migrante y Refugiada, órgano adscrito a la Defensoría de los Habitantes de la República.
- Reunión organizada por FLACSO con representación de instituciones laborales y migratorias de Centroamérica y la implementación de la campaña de información, diciembre de 2015.
- Reunión de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y la República Dominicana.

Investigaciones y participación del Departamento

- El Departamento de Migraciones Laborales de la DNE tiene, dentro de sus competencias, que emitir informes técnicos con fundamento en la Ley Orgánica del MTSS, la Ley General de Migración y Extranjería No. 8764 y sus Reglamentos, normativa que define que para el otorgamiento de los permisos de trabajo para personas extranjeras, según



Anuncio Campaña de respeto de derechos para las personas migrantes trabajadoras

categorías especiales y residencias temporales con fines de empleo; la Dirección General de Migración y Extranjería se fundamenta en dichos estudios, así mismo, se parte de la situación laboral del país y conforme los lineamientos de la Política Migratoria Integral para Costa Rica, 2013-2023.

- Investigación sobre el Cambio Climático y Migración
- Investigación sobre Migrantes, Dictamen Jurídico y Socio Laboral
- Investigación sobre la pesquería de alta mar (palangre)

- Consultas que realiza la OECD sobre la contribución económica de la migración laboral en los países en desarrollo como países de destino.
- Con la Universidad de Costa Rica y la OIM integramos el equipo técnico para la encuesta sobre la inmigración y la emigración en Costa Rica.
- Se diseña y se acuerda con las autoridades del MTSS la propuesta de Política Migratoria Laboral, se integra al Plan de Acción de la Política Migratoria Integral para Costa Rica 2013-2023.

Participación Interinstitucional:

- Foro para la población migrante y refugiada cuya secretaría técnica se encuentra en la Defensoría de los Habitantes de la República.
- Programa conjunto para mejorar la seguridad humana de migrantes temporales Ngöbe y Buglé, que coordina la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
- Comisión de migración y refugio que conformó el Poder Judicial de la República.
- Comisión de coordinación interinstitucional de equipos del Ministerio de Trabajo y la Dirección General de Migración y Extranjería.
- Integramos el Comité Técnico instaurado mediante el Acuerdo relativo al mecanismo

de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo entre el MTSS/CR y el MITRADEL/Panamá, setiembre del 2015.

- Integramos el equipo interinstitucional que viene realizando la propuesta de extensión de la cobertura de la seguridad social al trabajo doméstico en Costa Rica, en coordinación con el INAMU, la OIT, ASTRADOMES y el Despacho del Viceministro del Área Laboral.
- Se realiza seguimiento al proyecto de gestión de migración laboral para trabajadores temporales Costa Rica / Nicaragua.
- Con organizaciones no gubernamentales se trabaja sobre la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras, y de habitantes transfronterizos.
- Con el ACNUR en su proyecto de graduación se coordinan actividades de información y asesoría a población refugiada en Costa Rica, especialmente por ser un programa que promueve oportunidades para una vida digna de esta población. Es un plan con organizaciones sociales públicas y privadas.

Mi Primer Empleo

El 14 de septiembre, el presidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera anunció el lanzamiento de la estrategia Mi Primer Empleo con el objetivo de brindar a las poblaciones más afectadas por el desempleo la oportunidad de tener su primer empleo de calidad. El público meta del programa son las mujeres de cualquier edad, hombres menores de 35 años y personas con discapacidad de cualquier edad.

Este programa promueve la creación de empleos desde dos modalidades. El beneficio económico que recibirán las empresas que aumenten su planilla y se comprometan a mantener a esos trabajadores en sus puestos al menos por un año. Este equivale a ₡1.456.000,00 por cada persona contratada en el marco del programa por una única vez. El beneficio se entrega en dos tractos; el primero a los



seis meses de iniciado el programa, y el segundo al finalizar el año, contra cumplimiento del acuerdo de conservar a esos trabajadores durante ese período. Las empresas podrán contratar un máximo de 20 personas en el marco de este programa

La segunda modalidad de Mi Primer Empleo está relacionada con la formación dual. El Instituto Nacional de Aprendizaje y el Ministerio de Trabajo, con el apoyo de la OIT, iniciarán un programa de masificación del programa de formación dual en las áreas de turismo, tecnologías de información y comunicación, e industria médica. Se seleccionaron estas áreas para iniciar, por su alta demanda de mano de obra. Mediante esta estrategia se escalará de las 200 personas que actualmente estudian en la modalidad dual, a 3.000 en dos años.

Al 31 de diciembre del 2015 se encuentran inscritas en el sistema un total de 12.364 personas y 804 empresas como se ve en el siguiente cuadro:

Cuadro 6
Registros Mi Primer Empleo
2015

Total de personas registradas	12 364
Total de empresas registradas	804
Total empresas convenio firmado	186
Total de personas contratadas	242
Mujeres	117
Hombres	125
PcD	6

Como parte de la estrategia de mercadeo, se han capacitado también a casi 50 municipalidades del país con las que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene convenios para que den a conocer los objetivos del Programa tanto a las personas que habitan el cantón como a las empresas de la zona. Para finales de marzo se espera haber capacitado al total de las municipalidades.

Con la ENEF (Estrategia Nacional de Educación Financiera) se ha venido elaborando un programa de capacitación para darles mayor empleabilidad a las personas trabajadoras inscritas en el Programa. Entre los participantes de la ENEF están: la Asociación Bancaria Costarricense, Aseguradora del Istmo, Asociación de Aseguradoras Privada, Banco Nacional de Costa Rica, Banco de Costa Rica, Banco Lafise, Bolsa Nacional de Valores, Cámara de Bancos e Instituciones Financieras, Compañía Nacional de Fuerza y Luz, Coopenae y Florida Ice and Farm.



Firma de convenios de Mi Primer Empleo

En estas capacitaciones se les dará a las personas entrenamiento en habilidades blandas en el mundo laboral como cohesión grupal, comunicación oral, escrita y asertiva, proyecto de vida, educación financiera básica y elaboración de C.V. y preparación para la entrevista de trabajo. Estos temas son especialmente importantes porque para muchas de las personas inscritas en Mi Primer Empleo, esta preparación es clave para su inserción en la formalidad y todos estos temas, con el apoyo del INAMU se darán con perspectiva de género. A parte de esta capacitación, también se les dará a las personas inscritas en Mi Primer Empleo la oportunidad de recibir cursos de computación básica, internet y MS Office por medio de los Centros Comunitarios Inteligentes (CECIs) del MICIT que están en todos los cantones del país. Estos temas son considerados de gran importancia para que también se incremente la empleabilidad de las y los oferentes.

Con el PANI ya se firmaron los acuerdos interinstitucionales para el traslado de fondos y se está gestionando con la adenda al Decreto que permitirá la inclusión en Mi Primer Empleo de las y los jóvenes mayores de 15 años referidos por la Institución.

Dirección General de Planificación del Trabajo

Observatorio del Mercado Laboral (OML)

Los Departamentos de Investigación del Mercado Laboral y Estudios Socioeconómicos conforman el Observatorio del Mercado Laboral (OML), cuyo objetivo es brindar información y realizar análisis sobre el comportamiento y evolución del mercado de trabajo.

Los insumos que suministra el OML favorecen el proceso de toma de decisiones de manera que las mismas sean lo mejor fundamentadas posibles. Patronos, estudiantes, representantes de los medios de comunicación colectiva, organizaciones sindicales, entre otros se han ido convirtiendo en importantes demandantes de información. Además el OML brinda aportes informativos y de investigación para mejorar los procesos de planificación y elaboración de acciones y planes al interior del MTSS y demás instituciones que conforman el Sector Trabajo y Seguridad Social.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística y Censos, firmaron un Convenio “Marco de Cooperación Interinstitucional”, 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 contará con información de primera mano y de manera oportuna, así como disponer de la bases de datos de las Encuestas Nacionales de Hogares (ENAHOG) 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.

Estos son los estudios, Investigaciones e informes técnicos más relevantes del año 2015

Anuario Estadístico, MTSS 2015

Es una publicación anual que presenta el quehacer sustantivo de la institución a través de información estadística generada durante el año. Además permite mantener un registro histórico de las acciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de algunas estadísticas ligadas al mercado laboral de otras instituciones del Sector Trabajo como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP).

El Mercado de Trabajo Costarricense y Metas del Plan Nacional de Desarrollo

Presenta un análisis de la evolución de las principales variables ocupacionales y su relación con el comportamiento de la actividad económica, determinadas en gran medida por un ambiente económico recesivo internacional. Además se incluyen los programas y acciones en materia de mejoramiento de la empleabilidad que realiza el MTSS.

Condiciones del mercado de trabajo por regiones del país

Es parte de las funciones del OML, el acompañar técnicamente a otras instancias del MTSS, entre los que destacan los niveles jerárquicos superiores y a la Dirección Nacional de Empleo (DNE). Asimismo se han realizado presentaciones específicas sobre la evolución del mercado de trabajo en las distintas regiones del país, en algunos casos a solicitud de organizaciones externas.

El objetivo de estas acciones es brindar información oportuna y confiable en temas como niveles de empleo, desocupación y tasas de desempleo, así como otras características de las ocupaciones en los sectores económicos predominantes.

Monitoreo del mercado de trabajo

Con el surgimiento de la Encuesta Continua de Empleo, (ECE) el OML realiza de manera trimestral análisis de seguimiento sobre el comportamiento del mercado de trabajo, como parte de la asesoría a las instancias superiores que deben atender demandas informativas de los diferentes medios de comunicación, así como para el seguimiento de indicadores del Plan Nacional de Desarrollo y de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción, entre otros.

Perspectivas de empleo 2015

A través del monitoreo diario de los medios de comunicación colectiva en lo relativo a inversiones y creación de puestos de trabajo, o a la inversa en cuanto al cierre o la reducción de operaciones en las empresas, se elaboran informes mensuales, semestrales y anuales, con el objetivo de llevarle el pulso al empleo, en cuanto a puestos creados en relación con los perdidos y el saldo que generan ambos.

Índice de Calidad del Empleo Para Costa Rica. Una Aproximación a su medición 2010-2014

La frase “generar empleos de calidad” es utilizada cada vez con más frecuencia, casi siempre en asocio con programas y acciones dirigidos a la creación de empleo. No obstante no existían en el país parámetros definidos para determinar la calidad del empleo.

Ante la ausencia de un indicador que midiera la calidad del empleo para Costa Rica, se hacía necesario crear un indicador de este tipo, por lo que el OML desarrolla una metodología para construir un indicador sintético que reflejara la calidad del empleo en Costa Rica. Este indicador comprende la utilización de 14 variables tomadas de la Encuesta Nacional de Hogares 2014, asociadas en nueve factores explicativos.

FORO DIALOGO SOCIAL SOBRE EMPLEO JOVEN Y TRABAJO DECENTE

Se instala en el marco de un espacio de diálogo social, plural, abierto y diverso con la inclusión de todas las expresiones juveniles, representadas por personas entre los 18 a 34 años, donde se integran las diversas voces de la juventud, en las discusiones y generación de propuestas sobre la actual crisis del desempleo joven en el país, en diálogo y debate con la institucionalidad del Estado.

El foro es un punto de encuentro entre jóvenes de organizaciones de la sociedad civil y las instituciones del Estado, para incidir en el tema del empleo y trabajo decente en Costa Rica.

MODELO DE PROYECCIONES DEL EMPLEO PARA COSTA RICA (MPECR)

Ha sido preocupación permanente del actual jerarca del MTSS, el poder contar con un sistema de indicadores del mercado de trabajo para la toma de decisiones, particularmente en materia de capacitación y formación para el trabajo, lo que el Ministro de Trabajo ha llamado “luces largas” que permitan escrutar las necesidades futuras de ciertas ocupaciones y especializaciones, según la evolución de los procesos productivos y los principales agregados económicos. En un esfuerzo por dar respuesta a esa necesidad, en el Marco de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción, se coordina ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cooperación técnica y el soporte económico para contratar con un experto en modelística.

El modelo realiza estimaciones de tendencias de mediano y largo plazo de un conjunto de variables claves del mercado laboral. Las proyecciones se basan en la especificación de relaciones intersectoriales de Leontief, donde los diferentes sectores de la economía se hallan vinculados entre sí por sus intercambios de bienes y servicios intermedios y finales, todos estos registrados en una tabla "Insumo-Producto".

Barómetro

La elaboración de un Barómetro de empleo surge como un medio para verificar los avances en metas y objetivos propuestos en la Estrategia

Nacional de Empleo y Producción (ENEP). De forma tal que los contenidos del mismo deben cumplir con el objetivo de presentar en forma periódica información que permita dar seguimiento a las metas de empleo del gobierno de la República. Con lo cual a su vez se cumple con los principios de transparencia en la gestión pública y rendición de cuentas.



Por medio de gestiones del Despacho del señor Ministro ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se logró que ese organismo, en el marco de la ENEP, realizara la contratación de una empresa especializada en el diseño de sitios WEB con enfoque social y laboral. Debe señalarse también que la empresa capacitó al personal del Observatorio del Mercado Laboral (OML) a fin de que obtuvieran las competencias necesarias para la actualización y administración del sitio, <http://barometrolaboralcr.com>.

El sitio ha sido estructurado para contar con la información más actualizada sobre el mercado laboral. Buscando brindar información estadística de utilidad tanto para el especialista, el estudiante, el o la responsable de programas relativos al empleo como para cualquier persona interesada en el comportamiento del mercado de trabajo. Adicionalmente el sitio cuenta con recursos informativos, artículos, libros, presentaciones que facilitan y ahondan el conocimiento sobre el mercado laboral.

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 otros planes especiales de la institución.

En concordancia con lo anterior, los principales resultados, producto de las actividades que se realizaron en el año 2015 se resumen en lo siguiente.

En materia de Programación

Elaboración de cinco documentos de programación:

- Documento guía para la gestión de las dependencias administrativas: Plan Operativo Institucional (POI-2015).
- Elaboración de la Matriz de Programación Programática (MAPP) 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 (MTSS).
- Elaboración del Módulo de Formulación del Presupuesto 2016.
- Acompañamiento en la comisión institucional para el cumplimiento del “Plan Nacional de Acción para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia”
- Acompañamiento y asesoría en la formulación del Plan Estratégico Institucional 2016-2020.
- Asesoría en la elaboración del Plan Estratégico de Tecnología de Información.
- Acompañamiento y asesoría del Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional del CSO.

Seguimiento a la gestión institucional y sectorial

- Se atendió el 100% de las asesorías en materia de desarrollo organizacional solicitadas 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 2014. Al 30 de enero de cada año, se entrega el resumen anual de la gestión del ejercicio económico de 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.



Taller de Plan Estratégico Institucional

- Programación de metas Plan Nacional de Desarrollo 2015 para Sector Desarrollo Humano e Inclusión Social compromisos estratégicos del Ministerio de Trabajo.

Informes de seguimiento de metas del Sector Trabajo

Como parte de la labor de coordinación con la Secretaría Sectorial se elaboraron informes de seguimiento del PND dirigidos al Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN) y Casa Presidencial. También se realizaron informes de cumplimiento de metas dirigidos al Ministerio de Hacienda y la Contraloría General de la República.

- Informes trimestrales de seguimiento de metas del Plan Nacional de Desarrollo.
- Un informe dirigido a la Contraloría General de la República sobre los resultados semestrales, anuales y sectoriales de la gestión institucional.
- Informes trimestrales de avance de metas dirigido a Casa Presidencial.
- Informe de logros en las regiones Norte y Caribe.
- Aportes al Desarrollo 2014, 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 un perspectiva internacional regional y local y el análisis de cumplimiento de las metas derivadas del Plan Nacional de Desarrollo.

Manuales de procedimientos

- En el año 2015 se documentaron nueve procedimientos de las diferentes dependencias entre ellas: Tecnologías de Información, Pronamype, Dirección Financiera, Dirección de Asuntos Jurídicos y Contraloría de Servicios.

Reorganizaciones administrativas

- Se brindó asesoría a los enlaces de planificación sobre el tema de reorganizaciones administrativas en curso entre ellas de la Dirección de Nacional de Pensiones, la Oficina de Prensa y Comunicación y la Dirección de Asuntos Laborales.

Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno

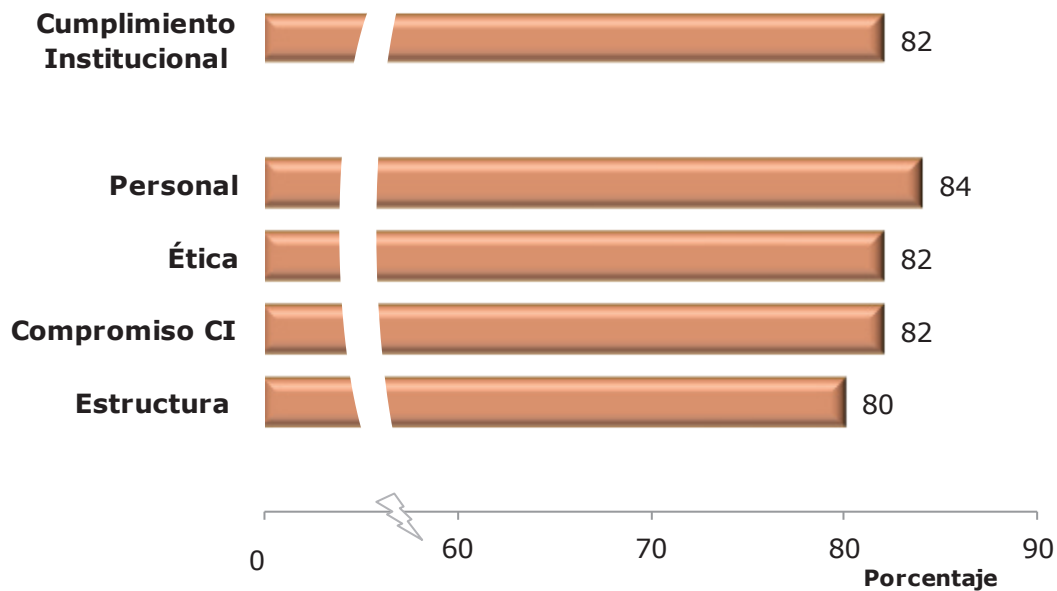
El Departamento de Control Interno, como instancia auxiliar de la administración activa, contribuye al fomento y asesoría de una cultura propicia al control interno, conforme con las exigencias de la Ley General de Control Interno y demás normativa emitida por la Contraloría General de la República, en este sentido se avoca a las siguientes actividades:

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, realicen 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, en cuanto a la autoevaluación anual que le corresponde realizar a cada titular subordinado sobre el sistema en mención.

Por consiguiente, y en apego a las competencias y atribuciones del Departamento de Control Interno, la autoevaluación 2015 ofreció una visión global del componente "Ambiente de control Interno", permitiendo identificar el grado de cumplimiento en que se encuentra.

Gráfico 1
Costa Rica: MTSS , Porcentaje de cumplimiento institucional del ambiente de control interno, según atributo evaluado, 2015

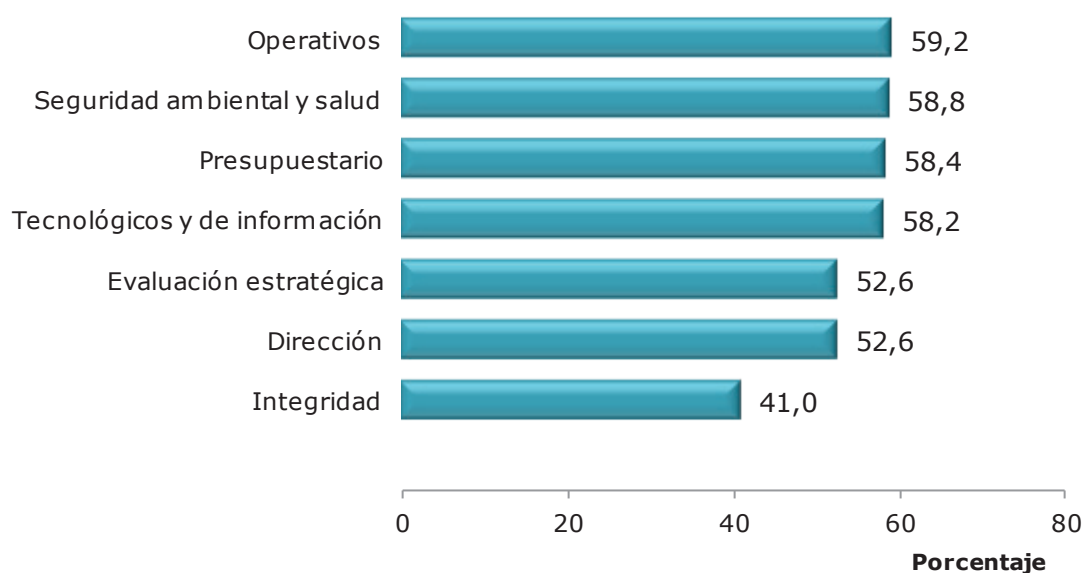


El gráfico. 1 Muestra un promedio de cumplimiento en alto grado, en general para la Institución, con 82%; resultado que expresa que los controles diseñados para el componente ambiente de control, permiten el desarrollo de una actitud positiva, con evidencia documental de cumplimiento y apoyo al control interno.

Proceso de Valoración de Riesgos Institucionales

Este proceso de valoración de riesgos, se ejecuta todos los años por parte de la administración activa que involucra Jerarca y titulares subordinados, atendiendo las responsabilidades legales consignadas en los artículos 14 y 18 de la Ley General de Control Interno, integrándose como una herramienta para mejorar la gestión institucional y el cumplimiento de sus objetivos.

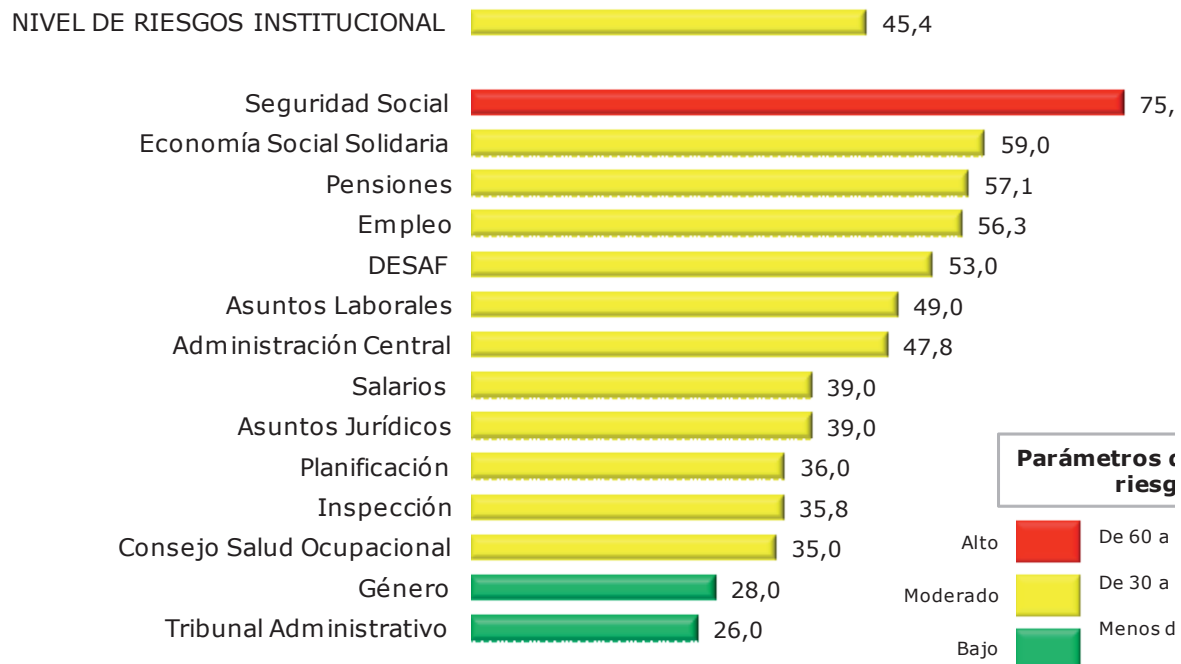
Gráfico 2
Costa Rica , MTSS, Nivel de Riesgo según
estructura del riesgo, 2015
(Valor máximo 100%)



El gráfico 2 muestra que los riesgos se ubican en un rango de valores promedio de riesgo entre el 59,2% y 41,0%, clasificación de riesgo moderado, es decir el riesgo presenta vulnerabilidad media.

Asimismo, la identificación de dichos riesgos se acompaña con el análisis de consecuencia, según su impacto y probabilidad de ocurrencia, que define el resultado de la calificación del nivel de riesgo, el cual se presenta a continuación basado en los resultados obtenidos en cada unidad administrativa.

Gráfico 3
Costa Rica, MTSS: Nivel de riesgos,
según dependencia institucional, 2015
(En porcentaje)

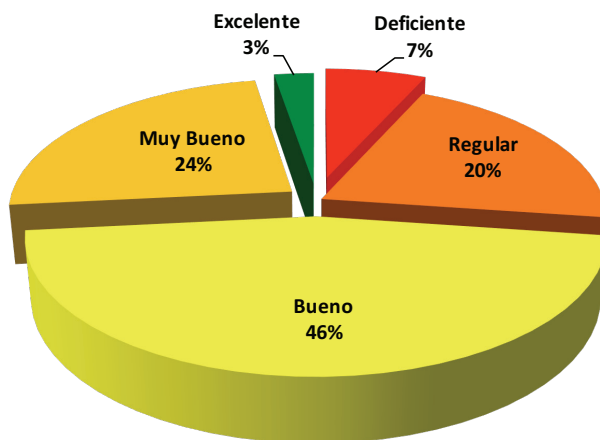


Evaluación de los Controles

Adicionalmente, se ha incorporado en este proceso una evaluación de los controles existentes, que facilita el escenario del análisis de riesgo considerando las medidas existentes para la administración de los riesgos. Es decir, se analiza el valor agregado que ofrecen los controles para los riesgos identificados, que consistió en identificar los controles y evaluarlos de acuerdo a su existencia y efectividad para la mitigación del riesgo.

De conformidad con los criterios de evaluación, seguidamente se gráfica su resultado.

Gráfico 4
COSTA RICA, MTSS: Evaluación de los Controles Institucionales.
SEVRI 2015



Fuente: MTSS. Departamento de Control Interno, datos suministrados por las dependencias SEVRI, 2015

El gráfico, ilustra que el 46 % de los controles, fueron evaluados con muy bueno, es decir, son controles apropiados para el cumplimiento de los objetivos, pero su valor agregado puede ser mejor; 24% de los controles son controles apropiados parcialmente y que requieren de mejoras, su valor agregado debe mejorar; y el 20% refleja un control regular, no apropiado, obstaculiza la gestión y requiere ser modificado; por último el 7% de controles es evaluado como deficientes que no da valor agregado al cumplimiento del objetivo y que ha sido necesario la implementación de acciones de mejora.

Dirección de Economía Social Solidaria y Movilidad Social

La Dirección de Economía Social Solidaria (DESS), es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la que le compete impulsar y articular distintas políticas públicas para fortalecer el sector privado de la Economía Social Solidaria para la generación de trabajo decente, combatir la pobreza, la desigualdad y promover los valores solidarios.

El 16 de Julio 2015, el Presidente de la República Luis Guillermo Solís firmó el Decreto Ejecutivo N°39089 MP-MTSS, en el cual según Artículo 1: “declara de interés público y nacional el fomento, creación, desarrollo y formalización de los grupos, organizaciones y empresas de la Economía Social Solidaria, como instrumento de relevancia en las acciones del Estado para la prestación de servicios esenciales, la generación de empleo y trabajo decente, la reducción de la pobreza, la desigualdad y para una distribución justa de la riqueza”.

El Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante” establece la creación de 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 Empresas de la Economía Social Solidaria. Este tipo de empresas asociativas, se asienta sobre los principios del bien común, el esfuerzo colectivo, la solidaridad, la igualdad, la participación, la cooperación y el respeto al medio ambiente.



El Presidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera firma la declaratoria de interés público y nacional de la Economía Social Solidaria

Logros y avances De la ESS en Costa Rica

- La Economía Social Solidaria se incluyó en el Decreto de la Estrategia de Atención a la Pobreza en Costa Rica, denominada “Puente al Desarrollo”, Decreto Ejecutivo N° 38954-MTSS-MDHIS-MIDEPLAN, Abril 2015.
- En alianza con el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal en el marco de Programa Tejiendo Desarrollo, se promueve actividad de sensibilización sobre ESS con la participación de jerarcas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el IFAM, secretarios técnicos de 33 municipalidades, que coordinan los Consejos Cantonales de Coordinación Interinstitucional.
- Presentación del Expediente 19.654: Ley Marco de la Economía Social Solidaria. 20 de Julio 2015.
- Creación de la Cámara de la ESS en Costa Rica (CANAESS), el 15 de Julio de 2015.
- Incorporación de la definición y fórmula para medir el tamaño de las ESS, artículo No. 2 del Decreto Ejecutivo No. 39279-MIIC de La Gaceta Alcance Digital No. 96 del 17 de Noviembre de 2015.
- Firma de la Declaración del Grupo Piloto Internacional de la Economía Social Solidaria, Naciones Unidas, para promover educación, fondos financiamiento. Apoyo de la REDESS (Red de Economía Social Solidaria).
- La Dirección promueve el fortalecimiento de la ESS, territorios y sectores, de menor índice desarrollo, mediante la alianza con el Programa Tejiendo Desarrollo, a través de la generación de encadenamientos productivos, redes y proyectos que fortalezcan el tejido socio empresarial.

Cuadro 7
COSTA RICA, MTSS: Número de Organizaciones de ESS
según territorio y sexo. 2015

Territorio	No. Organizaciones	Hombres	Mujeres
TOTAL	69	64	39
Aserri Acosta Desamparados	12	9	10
Santa Cruz, Carrillo	22	14	8
Dota, Tarrazú, Los Santos	4	10	
Upala	17	25	8
Puriscal, Mora, Turrubares	14	6	13

CUADRO 8
COSTA RICA, MTSS: Número de asociados de las Organizaciones de ESS
participantes en los procesos de articulación, 2015

Territorio	Número de asociados
TOTAL	68 709
Aserri, Acosta, Desamparados	2.973
Santa Cruz, Carrillo	63.365
Upala	2.371

Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE)

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 en la 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 "economía social, donde los principales actores son las personas".

Las microempresas son una herramienta en expansión global. Su objetivo es promover el autoempleo y la inclusión social y financiera de las poblaciones más desfavorecidas. Con el fin de mejorar las condiciones productivas de los microempresarios (as) en condición de pobreza, PRONAMYPE ofrece un programa integral que funciona en tres vertientes:



Proyecto productivo desarrollado gracias a los créditos otorgados por PRONAMYPE



Beneficiarios del área de Capacitación de PRONAMYPE

Crédito: El Fideicomiso 02-99 MTSS-PRONAMYPE-BPDC tiene una ventaja comparativa con respecto a otros programas de índole social, que su producto sustantivo (créditos) no tienen un carácter asistencial, lo que permite posicionar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como un brazo para mitigar la pobreza con un enfoque diferente al paternalista es decir, permite a las personas en condición de pobreza, aprender a generar sus propios ingresos, rompiendo el círculo vicioso de dependencia que estos grupos históricamente han tenido con el Estado.

Capacitación Integral: Busca generar un proyecto enfocado a la transmisión de conocimientos en materia de organización, administración, mejoras del proceso productivo, nuevas tecnologías, sustentabilidad, salud ocupacional, dignificación de la vida artesanal, protección jurídica y comercialización. Todo lo anterior con base en un diagnóstico artesanal que identifica la problemática a resolver.

Asistencia Técnica: Atiende una necesidad particular vinculada al proceso productivo de los artesanos, mediante la incorporación de nuevas tecnologías y la transferencia de conocimientos específicos con el fin de resolver problemas dentro del proceso de producción y/o correcciones técnicas en la elaboración de la pieza artesanal, actualizar el diseño y uso de materiales.

Logros PRONAMYPE

Las colocaciones de crédito a Microempresarios en condición de pobreza, en cuanto a número de beneficiarios, supera la meta de los últimos 4 años, y con respecto al año 2014, el crecimiento es de un 72%, si se toma en consideración el monto de créditos colocados, la cifra ha sido la más alta que ha registrado el Fideicomiso desde su creación.

Cuadro 9
COSTA RICA, MTSS: Cantidad y monto de créditos otorgados por PRONAMYPE, 2011-2015

Año	Cantidad de créditos	Monto de créditos (En millones)	Monto promedio por crédito (En millones)
2011	718	1 432,7	2,0
2012	731	1 776,9	2,4
2013	545	1 563,9	2,9
2014	603	2 018,9	3,3
2015	1 038	2 777,6	2,7

Cuadro 10
COSTA RICA, MTSS: Cantidad y monto de créditos otorgados por PRONAMYPE, según provincia, 2011-2015

Provincia	2011	2012	2013	2014	2015
CANTIDAD DE CRÉDITOS	718	731	545	603	1 038
San José	510	444	155	191	412
Alajuela	21	45	62	45	148
Cartago	15	13	13	31	65
Heredia	2	68	15	78	99
Guanacaste	10	6	41	35	1
Puntarenas	122	108	220	195	279
Limón	38	47	39	28	34
MONTOS DE CRÉDITOS (En millones de colones)	1 432,7	1 776,9	1 563,9	2 018,9	2 777,6
San José	988,5	1 044,6	379,1	576,8	1 059,1
Alajuela	65,9	123,4	229,2	184,4	413,0
Cartago	23,9	32,3	33,3	140,9	195,1
Heredia	2,5	142,8	48,9	160,0	239,7
Guanacaste	35,5	9,2	177,3	156,4	4,0
Puntarenas	218,8	254,0	541,2	685,8	786,5
Limón	97,6	170,6	155,0	114,7	80,1

En relación con las Capacitaciones, para el 2015, según vemos en el cuadro adjunto se ha tenido una disminución de un 47%, con respecto al periodo 2014, sin embargo es importante indicar que se atendió un 98% de la demanda.

Cuadro 11
COSTA RICA, MTSS: Beneficiarios y monto invertido en programas de capacitación por PRONAMYPE, 2011-2015

Beneficiarios y monto	2011	2012	2013	2014	2015
Beneficiarios de capacitaciones	1 703	2 520	2 609	2 643	1 279
Monto invertido en capacitación (Miles de colones)	186 356	299 312	369 086	382 356	177

Al 31 de Diciembre 2015 se presenta un saldo de ₡ 7.604 millones de colones con un crecimiento del 17%, y en términos absolutos de ₡1.094 mil millones de colones.

Durante este Periodo, se lograron incorporar cinco Organizaciones Intermediarias(OI) nuevas, lo que representa para el Fideicomiso una ventana de oportunidad para aumentar la cobertura en el nicho de población de condición de pobreza, favoreciendo consecuentemente una mayor inclusión financiera para este sector. Las nuevas OI son:

- UNCOSUR / Territorios del Sur
- GAT - SUR/ Territorios del Sur
- ASOPROAA / Territorio de Aserri, Acosta
- COOPEAGRI/ Territorios del Sur
- COOPEANDE 7/ Territorios del Norte, Upala y San Carlos

En el año 2015, el FIDEICOMISO PRONAMYPE continúa alineado, según su marco regulatorio a los objetivos del actual Gobierno, en el sentido de aunar sus esfuerzos a la lucha por la disminución de la pobreza en la vía de generación de AUTOEMPLEO e impulsar un trabajo decente.

Durante el 2015, PRONAMYPE, refleja una mejoría importante en sus indicadores de Gestión en cuanto a mayor colocación de recursos a sectores vulnerables. Superando la metas de los últimos cuatro años. Adicionalmente ha mejorado sus indicadores de morosidad, situación que permite una mayor colocación de recursos, así como lograr las proyecciones presupuestarias.

Metas logradas en el 2015

Con respecto a las metas presentadas en el Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno 2015-2018, se ha logrado un importante nivel de cumplimiento como lo muestra el siguiente cuadro:

Cuadro 12
Fideicomiso 02-99 MTSS-PRONAMYPE-BPDC
COSTA RICA: Nivel de Cumplimiento del Componente de Crédito
Período: 2015

Mes	Cantidad de Beneficiarios			Monto en ¢		
	Programado	Ejecutado	Nivel de Cumplimiento	Programado	Ejecutado	Nivel de Cumplimiento
Total	1 000	1 038	103,80%	¢4 450,00	¢2 777,58	62,42%
Enero	50	27	54,00%	222,00	87,37	39,36%
Febrero	65	50	76,92%	289,00	151,88	52,55%
Marzo	90	67	74,44%	400,00	171,92	42,98%
Abril	60	63	105,00%	266,00	139,20	52,33%
Mayo	95	90	94,74%	423,00	229,37	54,22%
Junio	90	126	140,00%	400,00	339,23	84,81%
Julio	95	77	81,05%	423,00	220,45	52,12%
Agosto	105	79	75,24%	468,00	239,93	51,27%
Septiembre	105	123	117,14%	468,00	340,20	72,69%
Octubre	105	112	106,67%	467,00	254,35	54,46%
Noviembre	80	83	103,75%	357,00	205,39	57,53%
Diciembre	60	141	235,00%	267,00	398,30	149,18%



CAPÍTULO II

ÁREA SOCIAL

Memoria
Institucional
2015



Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

La Dirección 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 8783, "Reforma de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares N° 5662", de octubre del 2009, que tiene su antecedente en la Ley 5662, "Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares" de 1974.

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 2015 este Fondo alcanzó la suma de ₡555.853,95 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.

Gracias a una reforma en su legislación efectuada en octubre del 2009, FODESAF se fortaleció y las potestades administrativas de la Dirección también. Por una parte, consolida el sistema de financiamiento del Fondo, que proviene de dos fuentes: asignación en el Presupuesto de la República y un impuesto del 5% sobre el total de sueldos y salarios que pagan los patronos públicos y privados.

En segundo lugar, la reforma a la Ley aumenta la cobertura del Fondo de dos formas: incluye como beneficiarios a los extranjeros con residencia legal y a las personas menores de edad independientemente de su condición migratoria, y amplía la potestad de la DESAF de velar por la buena administración de prácticamente todos los programas sociales selectivos, al incluir los programas sociales que se financiaban hasta ese momento vía presupuesto de la República.

Por último, en la reforma se dispuso destinar hasta un 0.5% del Fondo al financiamiento de la DESAF, lo que garantiza que esta institución cuente con los recursos necesarios para realizar una labor efectiva de administración del Fondo.

Ingresos y egresos efectivos

Durante el ejercicio económico 2015, el presupuesto del FODESAF, fue de ₡555.853,95 millones de los cuales ingresaron a las arcas del Fondo ₡553.947,04 millones, es decir un 99,66% de los recursos presupuestados. Por otra parte, de los ingresos efectivos se transfirieron a las unidades ejecutoras de programas sociales ₡531.725,80 millones, que equivale a un 96% de los ingresos reales y un 95,66% de los recursos presupuestados. Dichas transferencias fueron realizadas mediante 334 giros de recursos, resultando un promedio de 27,83 giros mensuales.

CUADRO 13
COSTA RICA, MTSS: FODESAF
Ingresos, Egresos y Superávit
Año 2015

Ingresos Presupuestados	555.853.954.895.89
Ingresos Reales del Período	553.947.038.271.43
Déficit de Ingresos	1.906.916.624.46
Presupuesto de Egresos	555.853.954.895.89
Egresos Reales	531.725.795.444.50
Superávit de Egresos	24.128.159.451.39
Superávit Específico al 31/12/2015	22.221.242.826.93
Compromisos no devengados Gobierno Central 2015	3.442.407.500.00
Instituciones o programas sociales con % específico en la Ley 8783	11.354.253.712.00
Otras instituciones o programas sociales	7.424.581.614.93

Como se aprecia en el cuadro anterior, los ingresos efectivos del periodo fueron inferiores a los presupuestados en un 0,34% (₡1.906,92 millones), mientras que los egresos reales fueron inferiores en un 4,34% (₡24.128,16 millones), lo que proporciona un superávit específico al final del ejercicio 2015 de ₡22.221,24 millones.

CUADRO 14
COSTA RICA, MTSS: FODESAF
Ingresos reales por rubro
Años 2014 - 2015
(Millones de colones)

Detalle	Año 2014	Año 2015	Diferencia Absoluta	Diferencia %	Análisis Vertical % 2015
TOTAL	529.602.34	553.947.04	24.344,70	4.60	100.00
Recargo sobre planillas	266.223.46	288.091.35	21.867,89	8.21	52.01
Recuperación Patronos Morosos	6.726.00	6.116.11	-609,89	-9.07	1.10
Renta Factores productivos financieros	4.22	4.69	0,47	11.13	0.000
Otros Ingresos No Tributarios	613.85	0.00	-613,85		
Impuesto de ventas Gobierno Central	224.984.20	236.844.20	11.860,00	5.27	42.75
Reintegros Unidades Ejecutores	3.916.08	4.597.93	681,85	17.41	0.84
Superávit	27.134.53	18.292.76	-8.841,77	-32.58	3.30

Los ingresos al 31 de diciembre del 2015, se componen un 52,01% de Recargo de Planillas, un 42,75% de Transferencias del Gobierno Central-Impuesto Ventas. El resto lo componen un 3,30% del superávit del año 2014, un 1,10% de Planillas (Patronos morosos), un 0,84% 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 8,21% con respecto al 2014. En cuanto a la recuperación de la Morosidad, esta disminuyó en un 9,07% en razón de que la CCSS asumió el cobro por este concepto a partir de marzo 2015. El ingreso proveniente de la Transferencia del Gobierno Central-Impuesto Ventas se incrementa en un 5,27% en este mismo período.

Memoria Institucional 2015

Los recursos por Reintegros de Unidades Ejecutoras aumentaron en el año 2015 en un 17,41%, con respecto al año anterior. No obstante, estos ingresos representan solo un 0,84 % de los ingresos totales del FODESAF del 2015.

Por último, el rubro correspondiente a los ingresos por concepto de superávit disminuyó en un 32,58% con respecto al anterior, lo que representa un 3,30% de los ingresos reales del año 2015.

Con respecto a los egresos, en el Presupuesto Modificado de Egresos para el ejercicio económico 2015 del FODESAF se incorporaron transferencias para las Unidades Ejecutoras por un monto de ¢555.853,95 millones.

De estos recursos, al cierre del ejercicio económico 2015, se le giraron recursos a las diferentes unidades ejecutoras por el orden ¢531.725,80 millones, lo que representa un 95,66% del presupuesto del FODESAF 2015.

Cuadro 15
COSTA RICA, MTSS: Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
Comparativo recursos girados al 31 de diciembre 2014-2015(Colones)

Detalle	Egresos efectivos 2014	Egresos efectivos 2015	Diferencia Absoluta	Diferencia Porcent.	% Egresos 2015
Total	511.309.584.670,42	531.725.795.444,50	20.416.210.774,08	3,99%	100,00
BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA - Fondo de Subsidio para la Vivienda (Ley 8783, al menos un 18.07 %)	92.648.574.322,44 92.648.574.322,44	99.451.029.782,21 99.451.029.782,21	6.802.455.459,77 6.802.455.459,77	7,34% 7,34%	18,70 18,70
CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL - Régimen no Contributivo de Pensiones (Art. 4 ley 8783 al menos un 10.35%) - Programa de Asegurados por cta del Estado (Indigentes) - Contrucción EBAIS - Pacientes Terminales (Ley 8783, Art. 3 - 0.26%) - Comisiones y Gastos por Servicios Financieros y Comerciales	90.894.999.158,563 62.295.765.074,67 24.657.171.120,00 0,00 1.333.073.011,84 2.608.989.952,05	95.145.601.541,04 56.962.820.046,82 34.000.000.000,00 0,00 1.430.950.068,83 2.751.831.425,39	4.250.602.382,48 -5.332.945.027,85 9.342.828.880,00 0,00 97.877.056,99 142.841.473,34	4,68% -8,56% 37,89% 0,00 7,34% 5,47%	17,89 10,71 6,39 0,00 0,27 0,52
CONSEJO NACIONAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (CONAPDIS) - Atención a la Discapacidad	4.328.107.777,40 4.328.107.777,40	4.565.589.668,00 4.565.589.668,00	237.481.890,60 237.481.890,60	5,49% 5,49%	0,86 0,86
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS - Abastecimiento de Agua Potable a Sistemas Rurales	4.059.454.151,83 4.059.454.151,83	2.191.631.081,18 2.191.631.081,18	-1.867.823.070,65 -1.867.823.070,65	-46,01% -46,01%	0,41 0,41
INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL - Bienestar y Promoción Familiar (Ley 8783 Art. 3 como mínimo 4%) - Programa Red de Cuido - Programa Prestación Alimentaria art. 3 inciso k ley 8783 - Aporte en Dinero en Efectivo Asignacion Familiar art. 3 inciso h ley 8783 0,25%	44.063.990.586,61 43.348.489.183,03 0,00 607.750.701,79 107.750.701,79	62.183.236.714,65 38.091.501.527,49 22.014.616.443,16 1.037.786.180,00 1.039.332.564,00	18.119.246.128,04 -5.256.987.655,54 22.014.616.443,16 430.035.478,21 931.581.862,21	41,12% -12,13% 70,76% 864,57%	11,69 7,16 4,14 0,20 0,20
INSTITUTO NACIONAL DE MUJERES Instinto Nacional de las Mujeres (Ley 8783 Art. 3 un 2%)	10.254.407.783,37 10.254.407.783,37	11.007.308.221,60 11.007.308.221,60	752.900.438,23 752.900.438,23	7,34% 7,34%	2,07 2,07

Memoria Institucional 2015

INSTITUTO SOBRE ALCOHOLISMO Y FARMACODEPENDENCIA - Prevención para el Consumo de Drogas (Convenio y ley)	87.856.400,00 87.856.400,00	87.956.399,95 87.956.399,95	99.999,95 99.999,95	0,11% 0,11%	0,02 0,02
INST. COSTARRICENSE DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN - Ley 8783 (.055%) - Ley 8783 Olimpiadas Especiales (0.20%)	3.845.402.918,77 2.819.962.140,43 1.025.440.778,34	3.555.049.118,89 3.027.009.760,93 528.039.357,96	-290.353.799,88 207.047.620,50 -497.401.420,38	-7,55% 7,34% -48,51%	0,67 0,57 0,10
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.)	94.661.524.404,00 25.766.416.736,00 20.395.107.668,00 48.500.000.000,00	95.074.000.000,00 27.416.000.000,00 19.158.000.000,00 48.500.000.000,00	412.475.596,00 1.649.583.264,00 -1.237.107.668,00 0,00	0,44% 6,40% -6,07% 0,00%	17,88 5,16 3,60 9,12
FONDO NACIONAL DE BECAS - Fondo Nacional de Becas (Ley 8783 -0.43%) - Fondo Nacional de Becas (Convenio)	20.480.475.673,43 2.204.697.673,43 18.275.778.000,00	13.978.426.467,64 2.366.571.267,64 11.611.855.200,00	-6.502.049.205,79 161.873.594,21 -6.663.922.800,00	-31,75% 7,34% -36,46%	2,63 0,45 2,18
MINISTERIO DE SALUD - OCIS - Nutrición y Desarrollo Integral (Ley 8809 15%) - Saneamiento Básico - OCIS Construcción	16.147.594.140,89 15.444.707.760,00 419.945.000,00 282.941.380,89	17.283.577.492,35 16.305.346.333,94 311.289.008,90 666.942.149,51	1.135.983.351,46 860.638.573,94 -108.655.991,10 384.000.768,62	7,04% 5,57% -25,87% 135,72%	3,25 3,07 0,06 0,13
CONSEJO NACIONAL DE LA PERSONA ADULTA MAYOR - Construyendo Lazos de Solidaridad	11.065.648.890,03 11.065.648.890,03	11.869.527.339,55 11.869.527.339,55	803.878.449,52 803.878.449,52	7,26% 7,26%	2,23 2,23
PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA - Promoc. Defensa, Atenc. y Protec. de los Der. de la Inf. y la Adolesc. (Ley 8783 mínimo 2.59%)	15.887.711.608,70 15.887.711.608,70	15.800.596.267,26 15.800.596.267,26	-87.115.341,44 -87.115.341,44	-0,55% -0,55%	2,97 2,97
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 - CSS-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	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	90.661.847.981,00 1.200.000.000,00 11.306.277.500,00 4.483.247.653,00 65.322.752.347,00 7.036.500.000,00 1.313.070.481,00	15.512.453.711,00 300.000.000,00 5.178.907.500,00 653,00 9.956.000.347,00 -12.000,00 77.557.211,00	20,64% 33,33% 84,52% 0,00% 17,98% 0,00% 6,28%	17,05 0,23 2,13 0,84 12,29 1,32 0,25
MUNICIPALIDADES - Proyecto de Electrificación y Acueductos	1.043.495.619,60 1.043.495.619,60	0,00 0,00	-1.043.495.619,60 -1.043.495.619,60	-100,00% -100,00%	0,00 0,00
TRANSFERENCIA MUNICIPALIDADES, JAPDEVA CONST. EQUIP. (RED DE CUIDO)	3.825.000.000,00	841.807.965,00	-2.983.192.035,00	-77,99%	0,16
INSTITUTO NACIONAL DE VIVIENDA Y URBANISMO	2.199.994.572,62	0,00	-2.199.994.572,62	-100,00%	0,00
ASOCIACION PRO HOSPITAL NAL DE NIÑOS (Torre de la Esperanza ley 8783 art. 3 inciso I)	3.999.219.035,52	4.292.850.206,39	293.631.170,87	7,34%	0,81
FIDEICOMISO DE APOYO A PRODUCTORES DE CAFÉ AFECTADOS POR LA ROYA LEY 9153	11.133.171.998,00	0,00	-11.133.171.998,00		0,00
HACIENDA PROG. COMED. ESC. DESAF, PRONAE, JEFAS DE HOGAR AÑO ANTERIOR	4.868.184.350,04	3.020.284.163,37	-1.847.900.186,67	-37,96%	0,57
CIUDAD DE LOS NIÑOS - Artículo 3 Inciso j Ley 8783 (0.13 %)	665.377.008,61 665.377.008,61	715.475.034,42 715.475.034,42	50.098.025,81 50.098.025,81	7,53% 7,53%	0,13 0,13

Cuadro 16
COSTA RICA, MTSS: Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
Presupuesto de Egresos 2015 por sector al 31 de diciembre de 2015 (Colones)

SECTOR	PROGRAMA	INSTITUCIONES		
		TRANSE- RENCIAS QUE VENÍAN VÍA PRE- SUP. NACIONAL	TRANSF. LEY 5666 Y SUS REFORMAS LEY 8783 ART. 3 Y TRANSITORIOS	OTRAS TRANS- FERENCIAS PROGRAMAS SOCIALES
VIVIENDA 99.451.029.782,21 18,70%	- BANHVI - Fondo de Subsidio para la Vivienda (Ley 8783)	0,00	99.451.029.782,21	
EDUCACIÓN ¢110.638.139.102,58 20,81%	- Fondo Nacional de Becas (Ley 8783)	0,00	2.366.571.267,64	0,00
	- Fondo Nacional de Becas (Becas Estudiantiles)	0,00	0,00	11.611.855.200,00
	- Fondo Nacional de Becas (Transporte de Estudiantes con Discapacidad)	0,00	0,00	0,00
	- MEP - Comedores Escolares (Ley 8783)	0,00	27.416.000.000,00	0,00
	- Juntas de Educ.y Administrativas-Comedores Escolares (Pto.Ord. De la Rep. 2014)	19.158.000.000,00	0,00	0,00
	- Alimentos Comedores Escolares (Presup. 2014)	0,00	870.237.600,52	0,00
	- IMAS-Programa Transf.Monet.Condicionadas-AVANCEMOS (Pto.Ord. De la Rep. 2014)	48.500.000.000,00	0,00	0,00
SALUD NUTRICIÓN Y SALUD 47.841.808.068,54 9,00%	- Ciudad de los Niños (Ley 8783)	0,00	715.475.034,42	0,00
	- OCIS - Nutrición y Desarrollo Integral (Ley 8783)	0,00	16.305.346.333,94	0,00
	- OCIS - Saneamiento Básico	0,00	0,00	311.289.008,90
	- Consejo Nacional de la Personal Adulta Mayor	0,00	11.116.527.339,55	753.000.000,00
	- PANI - Promoc. Defensa, Atenc. y Protec. de los Der. de la Inf. y la Adolesc. (Ley 8783)	0,00	15.800.596.267,26	0,00
	- ICODER - Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación	0,00	3.027.009.760,93	0,00
	- ICODER - Olimpiadas Especiales	0,00	528.039.357,96	0,00
PROTECCIÓN SOCIAL ¢251.373.211.326,24 47,27%	- CONAPDIS - Atención a la Discapacidad	0,00	0,00	4.565.589.668,00
	- IMAS - Bienestar y Promoción Familiar Ley N° 8783)	0,00	38.091.501.527,49	0,00
	-Aporte de Dinero en efectivo como Asig. Familiar - Artículo 3 inciso h ley 8783 - 0,25%	0,00	1.039.332.564,00	0,00
	-Programa Prestación Alimentaria- Artículo 3 Inciso k Ley 8783 - 0.25%	0,00	1.037.786.180,00	0,00
	- IMAS - Nutrición con Equidad (Seguridad Alimentaria)	7.036.500.000,00	0,00	0,00
	- IMAS - Red de Cuido	0,00	22.014.616.443,16	0,00
	- IAFA - Prevención para el Consumo de Drogas (Ley 5662)	0,00	12.000.000,00	75.956.399,95
	- CCSS-Déficit Pres. Pensiones R.N.C. Art. 77 Ley	4.483.247.653,00	0,00	0,00
	- CSS-Finan de las Pensiones de adultos mayores en situación de pobreza Ley 7983	65.322.752.347,00	0,00	0,00
	- CCSS - Régimen no Contributivo de Pensiones (Ley 8783)	0,00	56.962.820.046,82	0,00
	- CCSS - Atención Indigentes	0,00	34.000.000.000,00	0,00
	- CCSS - Pacientes Terminales (Ley 7756 - 0.5%)	0,00	1.430.950.068,83	0,00
	- CCSS - EBAIS	0,00	0,00	0,00
	- INAMU - Instituto Nacional de las Mujeres Ley 8783	0,00	11.007.308.221,60	0,00
	- Asociación Pro Hospital Nacional de Niños	0,00	4.292.850.206,39	0,00
EMPLEO ¢13.847.283.500,00 2,60%	- MTSS - Programa Pronamype	0,00	0,00	1.200.000.000,00
	- MTSS - Programa Pronamype recursos 2014	0,00	0,00	100.000.000,00
	- Ministerio de Hacienda recursos 2014- MTSS - Programa Nacional de Empleo,	0,00	0,00	1.241.006.000,00
	- MTSS - Programa Nacional de Empleo	0,00	1.012.875.000,00	10.293.402.500,00
CONSTRUCCIÓN Y EQUIPAMIENTO ¢4.210.008.114,35 0,79%	- MOPT- Construcción y Mant, CEN CINAI 2014	0,00	0,00	509.626.918,66
	- JAPDEVA	0,00	0,00	74.000.000,00
	- ICAA - Abastecimiento de Agua Potable a Sistemas Rurales	0,00	0,00	2.191.631.081,18
	- Municipalidades (RED DE CUIDO)	0,00	0,00	767.807.965,00
	- OCIS- Construcción y Mant, CEN CINAI	0,00	0,00	666.942.149,51
OTROS ¢4.364.315.550,58 0,82%	- CCSS- Comisiones y Gastos por Serv. Financieros y Comerciales (Ser. De Recaudación)	0,00	2.751.831.425,39	0,00
	- Ministerio de Hacienda presup. 2014 - MTSS- DESAF (Ley 8783)	0,00	299.413.644,19	0,00
	- MTSS- Dirección General de Desarrollo Social y Asig. Familiares (Ley 8783)		1.313.070.481,00	0,00
¢0,00 0,00%	- Sumas sin Asignación Presupuestaria	0,00	0,00	0,00
SUBTOTAL		144.500.500.000,00	352.863.188.553,30	34.362.106.891,20
TOTAL			531.725.795.444,50	
PORCENTAJE		27,18%	66,36%	6,46%

Si se agrupan los programas que financia el FODESAF por sector se tiene que los recursos se orientaron principalmente a programas de protección social, educación y vivienda, como se muestra en el siguiente cuadro.

CUADRO 17
COSTA RICA, MTSS: FODESAF
Distribución de Recursos Girados por Sector
AÑO 2015

Sector	Monto ₡	Porcentaje
Total Girado	531 725 795444,50	100
Vivienda	99 451 029 782,21	18,70
Protección Social	251 373 211 326,24	47,27
Educación	110 638 139 102,58	20,81
Salud, nutrición y protección a la niñez	47 841 808 068,54	9,00
Empleo	13 847 283 500,00	2,60
Otros	4 364 315 550,58	0,82
Construcción y Equipamiento	4 210 008 114,35	0,80

Los programas que recibieron más recursos en el 2015 fueron: 22,88% el Régimen No Contributivo de la CCSS (incluye la partida del MTSS); 21,25% el IMAS (incluye la partida del MTSS y programa de AVANCEMOS); 19,95% el BAHVI; 8,40% MEP, al programa Comedores Escolares; 2,52.% a FONABE; 6,13% a la CCSS, al programa Asegurados por Cuenta del Estado; 2.85% al PANI; 3.12% a la Dirección del CEN CINA; 2.14% al CONAPAM y el restante 10.76% a programas como CONAPDIS; IAFA, Acueductos y Alcantarillados, INAMU, ICODER, entre otros.

Además se elaboró el presupuesto extraordinario N° 1-2015 del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, por ₡18.292.756.000,93 producto de la incorporación del superávit específico del año 2014.

De estos ingresos, se distribuyeron ₡2.921.158.163,37 para cancelar recursos que no fue posible reintegrar al Gobierno Central en el año 2014, de programas que se financian con recursos FODESAF y son transferidos por el Gobierno Central.

El remanente de ¢8.661.895.381,50 se distribuyó en aquellos programas e instituciones que se financian por medio de un porcentaje o monto fijo de los ingresos efectivos del FODESAF, de acuerdo con la Ley 5662, y su reforma ley 8783.

Se asignaron ¢3.474.406.906 a diferentes programa sociales como la CCSS, para construcción y equipamiento de EBAIS, al Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad, al Patronato Nacional de la Infancia, para proyectos de construcción y equipamiento de centros de atención de niños y adolescentes en riesgo social, a JAPDEVA, para un centro de Cuido Infantil, y a diferentes municipalidades para el programa de la Red Nacional de Cuido, Centro Infantiles. La diferencia (¢3.235.295.550,06) se trasladó a la partida asignaciones globales.

En el presupuesto extraordinario 2-2015 del FODESAF, se incorporaron recursos por ¢8.285.218.894,96, cuyo origen corresponde a una reestimación de ingresos en el rubro de recargo sobre planillas por ¢4.140.191.949,07 y ¢4.145.026.945,89 de reintegros de recursos realizados por diferentes unidades ejecutoras de programas sociales.

Estos ingresos se distribuyeron en aquellos programas e instituciones que se financian por medio de un porcentaje o monto fijo de los ingresos efectivos del FODESAF, de acuerdo con la Ley 5662, y su reforma ley 8783.

La modificación presupuestaria N°1-2015 del FODESAF, por ¢80.000.000, tuvo origen en el rebajo realizado al Ministerio de Obras Públicas y Transportes, y su aplicación fue para la Municipalidad de Aserri, para el programa Centros de Cuido y de Desarrollo Infantil.

La modificación N° 2-2015 del FODESAF, por ¢853.000.000, tuvo origen en la partida de Fondos sin Asignación Presupuestaria y los fondos fueron asignados al Programa de Atención a la Persona Adulta Mayor en Abandono, ejecutado por el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor, CONAPAM, y para cancelar compromisos que quedaron pendientes de reintegrar al Fondo General del Gobierno por gastos incurridos por el programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa correspondiente al año 2014.

La modificación N°3-2015 del FODESAF fue por el orden de ¢2.176.235.784,70, su origen provino también de la partida Fondo sin Asignación Presupuestaria y se aplicó a: ¢110.000.000 al programa de Pobreza y Discapacidad ejecutado por CONAPDIS y ¢2.066.0000.000 al Ministerio de Cultura para la ejecución de los proyectos de compra de terreno para la construcción del Parque para Desarrollo Humano de la población del Cantón de Alajuelita y la construcción de aulas en el parque La Libertad.

De esta forma, el resultado final de la gestión económica del FODESAF para el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre de 2015, refleja que los ingresos efectivos fueron por ¢553.947.038.271,43 y los egresos efectivos por ¢531.725.795.444,50, generando un superávit específico al cierre del período por ¢22.221.242.826,93.

Negociación de Convenios o Adendas con las instituciones que reciben recursos del FODESAF

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 2015 el Departamento de Asesoría Legal de la DESAF estuvo involucrado en la negociación y firma de 10 Convenios y 28 adendas con instituciones que ejecutan programas financiados por el FODESAF y 14 Convenios y 1 adenda con Municipalidades que ejecutan programas de Red de Cuido, tanto infantil como de adulto mayor, lo anterior para un total de 24 convenios y 29 adendas.

Sistema de información, evaluación, control y seguimiento de los programas sociales financiados por el FODESAF

Le corresponde a DESAF velar y administrar los recursos del FODESAF, para lo cual tiene en ejecución un sistema de información, evaluación, control y seguimiento de los programas sociales selectivos, en el que participan los Departamentos de Evaluación, Control y Seguimiento; Presupuesto y Asuntos Jurídicos.

Este sistema contempla cinco grandes procesos que son: Decisiones de política previas a la evaluación; Análisis de los Planes Presupuesto; Control y seguimiento de la ejecución programática y presupuestaria; Evaluación a programas sociales y Seguimiento a recomendaciones.

La información que se obtiene del mencionado Sistema permite dar seguimiento al uso de los recursos por institución, programa, número de beneficios, número de beneficiarios y distribución de la inversión por cantón, entre otras cosas.

Desde 2011 está a disposición del público, en la página web del FODESAF (www.fodesaf.go.cr), amplia información del mencionado Sistema, para cada institución y programa, como las fichas descriptivas, los cronogramas de metas e inversión, los módulos presupuestarios, convenios, informes trimestrales, anuales e indicadores de ejecución.

Los Departamentos de Presupuesto y de Evaluación, Control y Seguimiento, realizan el seguimiento programático y presupuestario de los recursos transferidos a las unidades ejecutoras paralelamente a la solicitud de giro de recursos.

Deuda de los patronos morosos

La Ley 5662, Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares y su Reforma, Ley 8783, le establece al FODESAF dos fuentes de recursos:

- Asignación anual del Ministerio de Hacienda del equivalente a 593.000 salarios base.
- 5% del total de planillas que todo patrono (sea público o privado) paga a la Caja Costarricense de Seguro Social.

Este segundo ingreso por planillas, es cobrado y recaudado por la CCSS, según disposición de la Ley mencionada. No obstante a partir del mes de marzo del 2015, en seguimiento a disposiciones de la Contraloría General de la República, la CCSS no traslada la cartera de morosidad a la DESAF ya que esa institución asume el cobro administrativo y judicial de esa fecha en adelante, quedando bajo competencia del Departamento de Cobro de la DESAF, únicamente las deudas de las planillas atrasadas, es decir de febrero del 2015 hacia atrás. Este hecho tiene como consecuencia que la deuda de los patronos morosos que maneja la DESAF seguirá creciendo únicamente en multas e intereses y que la recaudación total tenderá a ir decreciendo en el tiempo. El total del monto recaudado en el año 2015 correspondió a ₡6.241.432.800,50 millones.

La deuda acumulada de los patronos morosos con el FODESAF ascendió, a diciembre del 2014, a ₡182.557.824,11 millones, para un total de 125.273 patronos morosos. Se estima que el 43% de dicha deuda corresponde a patronos inactivos y un poco más del 50% de la deuda corresponde a patronos que adeudan sumas inferiores a 20 millones.

Acciones realizadas para incrementar la recaudación de las deudas de los patronos morosos.

- Realización de 4.027 notificaciones y prevenciones de deuda enviadas a los patronos con arreglos de pago atrasados, por parte del Departamento de Gestión de Cobro de la DESAF, seguimiento mensual a los arreglos de pago suscritos por los patronos deudores mediante envío de notificación a partir de la primera cuota de atraso y prevención a partir de la tercera cuota de atraso. El seguimiento se hace con los arreglos que cuentan con correo electrónico o fax.

- Contratación de un servicio de localización y notificación de patronos morosos, para complementar las labores de la DESAF en esta materia, que realizó 141.270 localizaciones y notificaciones.
- Realización de gestiones de cobro judicial a través de profesionales del Departamento de Gestión de Cobro de la DESAF, por un monto de ₡3.567.959.617,32. Como beneficio adicional, se recaudó por concepto de honorarios ₡20.134.270,32, los cuales ingresaron directamente al FODESAF.
- Contratación de un servicio externo de cobro judicial, para incrementar la capacidad de la DESAF en este campo, en aras de incrementar el ingreso de recursos por arreglos de pago extrajudiciales (antes a la interposición de la demanda) y la recuperación a mediano plazo de acuerdo con lo resuelto en el juzgado respectivo. A la fecha se ha trasladado a Cobro Judicial a través de la contratación una deuda total de ₡1.117.468.668,75.

Acciones para mejorar el servicio al usuario:

- Coordinación y firma de contrato con el Banco de Costa Rica para dar inicio a la conectividad bancaria, que permitirá que los pagos realizados por los patronos se apliquen en línea y de inmediato se refleje en su estado de cuenta.
- Gestión para acceso gratis a personerías jurídicas de patronos a través del portal digital del Registro Nacional, a través de un convenio que se suscribió con el Registro Nacional, para contar con usuario y acceso al portal digital de dicha institución.
- A través del Ministerio de Hacienda se logró la donación de 8 firmas digitales para los funcionarios del Departamento de Cobro y actualmente se gestionan las firmas para todas las jefaturas y gran parte del Departamento, lo que permite dar un servicio expedito a través de documentos enviados a través del correo electrónico
- Se realizaron gestiones ante la CCSS para tener acceso al SICERE desde la DESAF, contando con usuarios y accesos al Sistema Centralizado de Recaudación de la Caja Costarricense del Seguro Social. Esto con el propósito de facilitar la coordinación diaria entre la DESAF y la CCSS debido a que el cobro se realiza entre las dos Instituciones, pero también porque la DESAF es la que mantiene la competencia para certificar si los patronos se encuentra al día con el FODESAF. Esta gestión permite a su vez cumplir con la ley de simplificación de trámites.

- Coordinación con la CCSS, para lograr una comunicación efectiva entre las dos instituciones, mediante desarrollos de Web Service realizados con recursos de la DESAF para establecer una comunicación en ambas vías, a fin de mantener una buena comunicación para el cobro de las deudas de marzo 2015 en adelante.
- Contratación del Data Center del ICE, con el propósito de mejorar la seguridad de las bases de datos del sistema de patronos morosos y de obtener un mejor tránsito en la información. También se dio este paso con miras a un objetivo de mediano plazo que es el tema de conectividad con los bancos estatales.

Fortalecimiento y modernización de la DESAF

Se ha seguido trabajando en el fortalecimiento y modernización de la institución, con la activa participación del Departamento de Gestión de la DESAF, el que ha liderado el proceso de contratación administrativa de bienes y servicios, la elaboración de manuales de procedimiento, el proceso de digitalización de la correspondencia y la documentación y mejoras en la infraestructura del edificio de la DESAF, como el cambio del sistema eléctrico y el cableado estructural de voz y datos.

También se avanzó en la consolidación del sistema de información, evaluación, control y seguimiento de la DESAF. Particularmente, en el 2015 se inició el proceso de fortalecimiento de la Unidad de Evaluación del Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento de la DESAF, con el propósito de intensificar la realización de estudios evaluativos, de resultados, procesos, costo-beneficio e impacto de los programas sociales, con el propósito de facilitar información a las autoridades que les permita direccionar de manera más efectiva los recursos del FODESAF a los sectores que más lo necesitan.

Dirección Nacional de Seguridad Social

La Dirección Nacional de Seguridad Social como instancia técnica responsable de la protección integral de la población trabajadora en condición vulnerable y su familia, implementa acciones debidamente planificadas y acordes con las políticas gubernamentales que favorecen el cumplimiento de los objetivos institucionales y contribuye a mejorar la calidad de vida de la población que se beneficia de sus servicios, en materia de Protección de las Personas Menores de Edad Trabajadoras y sus Familias, Igualdad de Oportunidades para Personas Trabajadoras con Discapacidad, Recreación Laboral y Adulto Mayor y otros temas atinentes a la Seguridad Social.

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

En el tema de trabajo infantil y trabajo adolescente, y como parte de las acciones de rectoría que ejerce por medio de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) del Departamento de Protección Especial al Trabajador, se realiza lo siguiente:

A- Seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico Nacional de Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas: Mediante 136 actividades de coordinación, asesoría, apoyo técnico y acompañamiento constante a los técnicos de las diferentes instituciones y sectores. Esto se implementa con el propósito de que se cumpla con los compromisos planteados en la misma, además de realizar las modificaciones necesarias en la programación estratégica. Las acciones interinstitucionales articuladas permiten brindar atención integral a la población menor de edad trabajadora y sus familias.

Asimismo, anualmente se solicita el informe de cumplimiento a los diferentes sectores, quienes lo remiten al MTSS, para ser incorporado en el Sistema DELPHOS. Una vez, incorporado en el DELPHOS los informes remitidos por las instituciones y los diferentes sectores, se elabora un único informe anual, el cual es presentado por el Señor Ministro de Trabajo ante los miembros del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora, instancia conformada por los Jerarcas de las diferentes instituciones de Gobierno y del Sector Empleador y Trabajador. En el caso de que se presenten metas con rezago o incumplimiento, se indica a la instancia correspondiente para que tome las medidas correctivas requeridas.



Conformación de la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil

El 4 de mayo de 2015, se realizó en Casa Presidencial el lanzamiento de la Segunda fase del Plan Estratégico “Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de Trabajo Infantil y sus peores formas” 2015-2020, liderado por la OATIA. En dicho evento se contó con la participación de 102 personas, entre ellas la señora Vicepresidenta de la República, Ana Helena Chacón y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Víctor Morales Mora.

Así mismo, este Plan Estratégico fue presentado en el mes de agosto de 2015 ante el Consejo Social Presidencial y

ante el Consejo de Niñez y Adolescencia. En ambas se contó con la presencia de la Señora Vicepresidenta de la República.

B- Constitución de la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil de Costa Rica, es uno de los principales logros en el año 2015. La misma esta conformada por 15 representantes de empresas públicas y privadas, quienes suscribieron un acuerdo voluntario, mediante el cual se comprometieron a apoyar los esfuerzos que en materia de erradicación del trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso realiza el Estado costarricense.

Las empresas participantes son: UCCAEP, Florida Bebidas, Automercado, RECOPE, Ticofrut, CLAC (Coordinadora Nacional de Comercio Justo), PROCOMER, Banco Nacional, BAC CREDOMATIC, Liga de la Caña (LAICA), Nestlé, Agencia Publicitaria Nieto&Bulgarelli & Borges, AED (Asociación de Empresas para el Desarrollo), Asociación Parque de Diversiones, Fundación Telefónica (Movistar).

Como testigos de honor firmaron funcionarios de agencias de Naciones Unidas como son UNICEF y la Organización Internacional del Trabajo, además del Oficial Mayor, Rolando Chinchilla Masís en representación del Ministro de Trabajo, Víctor Morales Mora.

Esta reunión se dio lugar en la Presidencia de la República con el auspicio y apoyo de la Señora Ana Helena Chacón Echeverría, Segunda Vicepresidenta y promovida, específicamente por la Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente (OATIA) de la Dirección Nacional de Seguridad Social del MTSS.

C- En el área de atención directa se detecta y atiende 337 personas menores de edad trabajadoras, de los cuales 208 son hombres y 129 mujeres a quienes mediante la atención individualizada a través de la ejecución de entrevista técnica domiciliaria, en centros educativos y oficina. Con la elaboración de estudios sociolaborales, 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, los incluye en programas de protección dirigidos a población vulnerable. Se les restituyeron sus derechos laborales, educativos, de salud, calidad de vida y protección integral.



Conmemoración del Día Mundial contra el Trabajo Infantil, Puntarenas

D- En lo que respecta a promoción y sensibilización, se realizaron varias actividades de promoción a nivel nacional, específicamente en el marco de la celebración del Día Mundial Contra el Trabajo Infantil, el 12 de junio, donde se logró una participación de 574 personas. Entre ellas destacan:

1. Conmemoración del Día Mundial Contra el Trabajo Infantil el día 18 de junio en el Parque Central de San José, se realiza el lanzamiento de campaña de Lucha Contra el Trabajo Infantil a través de Photo Booth promovido en redes sociales. Se contó con la participación de la Señora Segunda Vice Presidenta Ana Helena Chacón, el Viceministro de Trabajo y el Gerente de Telefónica.
2. Conmemoración del Día Mundial contra el Trabajo Infantil el día 13 de junio en el Centro Cultural de Siquirres, se contó con la participación de 50 personas, entre los que destacan jóvenes voluntarios de la Cruz Roja, Scout y población del proyecto Mi Trabajo es Estudiar liderado por el MTSS/ Visión mundial y Fundación Telefónica.
3. Conmemoración del Día Contra el Trabajo Infantil, el día 10 de junio en las instalaciones de PIMA-CENADA en Barreal de Heredia. Se contó con la participación del Viceministro de Trabajo, Alfredo Hasbum y la Señora Ana Teresa, León Presidenta Ejecutiva del PANI. Además de 47 personas del sector empleador y público en general.

4. Conmemoración del Día Contra el Trabajo Infantil, el día 23 de junio en las instalaciones del Liceo Obando Chan en Barranca, Puntarenas. Se contó con la participación del Ministro de Trabajo, Víctor Morales, así como 169 personas entre funcionarios públicos, estudiantes, educadores y miembros de la comunidad en general.

E- En cuanto a asesorías sobre el marco normativo en materia de trabajo infantil y adolescente, se brindó el servicio a 1992 personas entre empleadores, trabajadores y padres de familia. En el caso de las personas menores de edad trabajadoras, además de asesorarles y brindarles información, se implementaron acciones dirigidas a la restitución de sus derechos laborales y educativos.

F- En el área de capacitación: mediante una metodología de taller, charlas y conferencias se desarrollan actividades de capacitación en todas las regiones del país, donde se contó con una participación de 1136 personas (627 mujeres y 509 hombres), del sector público, sector privado y sector comunal.

Cuadro 18
Costa Rica, MTSS: Personas capacitadas en trabajo infantil y adolescente,
según procedencia, año, 2015

Sexo y Procedencia	2015
Total	1136
Sector público	688
Sector Privado	120
Sector Comunal	328
Hombres	509
Sector Público	301
Sector Privado	76
Sector Comunal	196
Mujeres	627
Sector Público	387
Sector Privado	44
Sector Comunal	196

Nota: Sector Comunal : Incluye padres,madres, niños(as) y adolescentes

Nota: Personas capacitadas en trabajo infantil son niños; niñas; adolescentes, adultos; funcionarios de instituciones públicas y privadas, organizaciones no gubernamentales; madres y padres de familia; estudiantes de escuela,agricultores ,docentes , policías ; que reciben capacitación y sensibilización en materia de trabajo infantil y adolescente.

Cuadro 19
Costa Rica, MTSS: Personas capacitadas en trabajo infantil y adolescente,
según sexo y procedencia.
Año, 2015

Sector	Total	Hombres	Mujeres
Total	1136	509	627
Sector Público	688	301	387
Docentes	140	28	112
Funcionarios sector salud, agropecuario, cultura , PANI, gobierno local	335	143	192
Policías Fuerza pública, frontera y Municipal	213	130	83
Sector Privado	120	76	44
Agricultores de Coopeatenas, Coopecañera, APOYA, Agrotirro, CoopeVictoria	88	65	23
Empresarios de UCCAEP y fundac.	32	11	21
Sector Comunal	328	132	196
Estudiantes	210	87	123
Padres y madres de familia	118	45	73

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.

Responsabilidad Social

Como parte de las acciones de promoción de responsabilidad social en el ámbito socio-laboral se dio lo siguiente:

- Validación de la Normativa técnica para la aplicación de criterios sustentables en las compras públicas, conjuntamente con representante de la Proveeduría institucional
- Firma por parte del señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social la política de Compras Públicas sustentables.

Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad

La Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad como instancia técnica responsable de promover el respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad, implementó durante el año 2015 lo siguiente:

A- Personas con discapacidad atendidas

Durante el 2015 se atendió a 548 usuarios (as), de los cuales según el género correspondió a 166 hombres y 382 mujeres.

Cuadro 20
COSTA RICA, MTSS: Personas asesoradas sobre discapacidad,
según tipo de usuario, 2015

Tipo de usuario	2015
TOTAL	548
Personas con discapacidad	403
Empleadores	30
Profesionales	90
Estudiantes	25

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

B- Asesoría a Usuarios y Usuarías:

1. Mediante la atención telefónica y personal se brindó asesoría a 100 personas (36 hombres y 64 mujeres) en Orientación Laboral, Tutela de derechos, entrevistas para cursos universitarios, atenciones diversas en temas de discapacidad y trabajo. Se realizaron 25 referencias a: Dirección de Empleo, sedes del Instituto Mixto de Ayuda Social, Instituto Nacional de las Mujeres entre otros.

2. Asesoría a Comisiones Especializadas Ley 8862 de Inclusión y Protección Laboral de PcD: Esta acción corresponde al seguimiento que desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se brinda desde las áreas de Recursos Humanos y comisiones especiales de las instituciones públicas para los procesos de selección y reclutamiento de personas con discapacidad que ingresarán a estas instituciones en cumplimiento a la Ley. La demanda de esta asesoría va en aumento y empieza a reflejar datos importantes para llevar el pulso al cumplimiento de la Ley así como generar y propiciar la elaboración de procedimientos accesibles e inclusivos que favorecen la contratación de la población con discapacidad en mejores condiciones de equiparación de oportunidades. Durante el 2015 se brindó asesoría a instituciones como la Caja Costarricense de Seguro Social, Ministerio de Seguridad Pública, Ministerio de Justicia, Ministerio de Planificación, Total: 30 Hombres: 8 Mujeres: 22.

C- Acciones del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018

Como parte de los compromisos establecido en este Plan Nacional de Desarrollo, además de los cantones de Pococí, Guácimo y Limón cantón central, se incluyó al Cantón de Talamanca, a saber los distritos de Sixaola y Talamanca, según criterio y solicitud del ente rector en Discapacidad, Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad (CONAPDIS), de la Región Atlántica, quienes brindaron el contacto con líderes comunales, según índice de población con discapacidad, pobreza y oportunidades para esta población. Se desarrollaron Talleres de Orientación Laboral, Derechos y Deberes Laborales, Emprendedurismo dirigidos a Personas con Discapacidad logrando cumplir la meta de 250 personas capacitadas, Hombres 77 y 173 mujeres.



Asociación de Mujeres de Sixaola

El tema de Emprendedurismo logró identificar tres posibles ideas a emprender con los grupos, con los que se trabajó:

1. Asociación de Mujeres de Sixaola: (ASOMUJESIXA) su proyecto estaría orientado a la reconstrucción y puesta en funcionamiento de la Casa de la Mujer como centro de

acopio de ideas productivas y artesanales de la zona, esto con el objetivo de propiciar la comercialización de lo producido, fortaleciendo la empleabilidad de estos grupos y sus familias.

2. Grupo de Mujeres de Shiroles de Talamanca: Se identificaron algunas ideas productivas con las que ya han tenido alguna experiencia como crianza de cerdos y pollo, una mujer con discapacidad auditiva está interesada en capacitarse en manicurismo para desarrollarlo en el hogar. Sin embargo el objetivo común y de importancia para ellas es el fortalecimiento de su organización y su formalización legal, para liderar en la comunidad la defensa de los derechos y oportunidades para las personas con discapacidad.
3. Asociación Comunidades en Acción de Pococí: solicitaron el apoyo técnico y acompañamiento para el fortalecimiento de la organización, gestionar apoyo financiero y humano para brindar mayores oportunidades a sus usuarios (as) de capacitación hacia empleabilidad y productividad propia.

D- Capacitación y sensibilización: En esta área se realizan las siguientes acciones:



Entrega de Módulos de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Pérez Zeledón

1. Multiplicadores de procesos sobre Módulos de capacitación para la Inclusión laboral de PcD. Total 102 personas Hombres: 27 y Mujeres: 75. De manera que éstos se conviertan en agentes multiplicadores que favorezcan un aumento en la cobertura e impacto en la población con discapacidad trabajadora y/o futuros trabajadores. Entre los participantes de estos talleres se pueden mencionar: Personal y estudiantes de la Universidad Santa Paula, Universidad de Costa Rica, ONGs de Personas con Discapacidad (Grupo Dbon, DITSU de Autonomía Personal y Discapacidad), ONGs de PcD de la Región Oriental, Proyecto PROCAIN de

Occidente, Area de Salud de San Mateo, Sociedades Bíblicas, Personal del Colegio Diurno de Limón, Grupo MORFHO de Vida Independiente de Pérez Zeledón.

2. Charla sobre Autismo a funcionarios (as) MTSS Total: 20 Hombres: 5 Mujeres: 15.
3. COMAD Municipalidad de Talamanca: Mujeres: 4.
4. Mesas Informativas sobre Inserción Laboral PcD en Puerto Jiménez Total: 29 Hombres: 8 Mujeres: 21.
5. Asamblea Legislativa: Despacho Diputado Javier Cambronero Reunión informativa de Servicios del MTSS a comunidades San Mateo, Upala: Total de participantes 3 hombres y 4 mujeres 4.
6. Taller de Sensibilización a funcionarios (as) del MTSS en materia de Discapacidad Total 6 personas, 2 hombres y 4 mujeres, esta fue una solicitud de la Dirección de Capital Humano dirigido a Directores y Jefaturas. Paralelo a los procesos de capacitación se logró coordinar con la Municipalidad de Limón, con los responsables del Servicio de Intermediación para convocar nuevamente a la Red Local de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad a fin de planificar las acciones para el año 2016 y promover su fortalecimiento.

E- Plan Nacional de Inserción Laboral para Población con Discapacidad en Costa Rica (2012-2015),

Es un plan interinstitucional, el cual se implementa con el apoyo de la cooperación internacional y la articulación interinstitucional de: PNUD y OIT Agencias del Sistema de Naciones Unidas, el MTSS (rectoría), MEP, MEIC, INA, IMAS, CENAREC, CPJ, INFOCOOP, CNREE, CENARE, HNP-CCSS, la Universidad Nacional, Organizaciones de y para personas con Discapacidad (OPcDs), AED y sector empresarial, Gobiernos locales de los cantones de Alajuela, Belén, Heredia y Pococí y Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD), si bien este primer plan concluye en este 2015, ya se está trabajando en una versión 2.0 a realizar a partir del 2016.

Como principales resultados destacan:

- La población beneficiaria directa del proyecto son las personas jóvenes con discapacidad entre 15 y 35 años de edad y la población intermediaria son el funcionariado público nacional y municipal, docentes, empresarios, personal de sector privado y Organizaciones de Personas con Discapacidad.
- Su objetivo general: Contribuir a mejorar las oportunidades de participación económica de las personas con discapacidad entre los 15 y 35 años y las condiciones estructurales para acceder a un trabajo decente o proyecto empresarial

- Impacto general: 447 personas con discapacidad se encuentren generando su propio ingreso (401 contratadas por empleadores y 46 desarrollando emprendimientos grupales e individuales)
- Elaboración de un Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Formación e Inserción Laboral de la Población con Discapacidad, Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Educación Pública y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- 1.653 jóvenes con discapacidad han mejorado su perfil de empleabilidad distribuidos de la siguiente manera: 681 estudiantes con discapacidad capacitados por docentes del MEP que participaron en talleres de alfabetización, modelo social y empleabilidad; 505 personas con discapacidad graduadas de programas de capacitación técnica del INA; 382 entrenadas en cursos de formación técnica a través de la estrategia Empléate Inclusivo del MTSS; 85 jóvenes con discapacidad capacitados en cursos de habilidades blandas con recursos del CPJ.
- Concientizar a los gestores de empleo. 75 empresas se han afiliado a la Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica (REI) e iniciaron la implementación de prácticas más inclusivas de personas con discapacidad producto de su participación en el programa de capacitación de esta red. Como resultado de su participación entre el año 2012 al 2015, estas empresas han contratado a un total de 413 personas con discapacidad en puestos de trabajo administrativos, operativos y técnicos.
- Participación del Sector Empresarial, por medio de la Red de Empresas Inclusivas y el liderazgo de la Agencia Empresarial para el Desarrollo (AED) con capacitación, asesoría a empresas sobre la Inclusión laboral de Personas con Discapacidad y el Lanzamiento del "Reconocimiento Costa Rica Incluye" para incentivar prácticas inclusivas de personas con discapacidad en los empleadores. Entre el 2014 y 2015 se han realizado dos ediciones de este reconocimiento.
- Desarrollo de un sitio web con herramientas básicas para facilitar a los empleadores la contratación de personas con discapacidad (<http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/>).
- Conformación de cinco redes locales de intermediación de empleo para personas con discapacidad en cinco cantones: Alajuela, Belén, Heredia, Pococí y Santa Ana mediante un convenio de cooperación con la Universidad Nacional.
- 164 personas con discapacidad han sido contratadas con apoyo de servicios de intermediación de empleo del Programa Empléate Inclusivo del MTSS.

- Implementación de un piloto para la generación de emprendimientos de personas con discapacidad intelectual y mental en tres entidades del país: Colegio Ricardo Moreno Cañas, Fundación Servio Flores y Hospital Nacional Psiquiátrico.
- 80 personas con discapacidad intelectual y mental en condición de pobreza se capacitaron en ideas de negocio con recursos de PRONAMYPE
- 46 personas con discapacidad intelectual y mental se encuentran generando su propio ingreso a través de emprendimientos individuales y/o grupales
- Conformación de una estructura de gobernanza que permitió el monitoreo del plan. La estructura de gobernanza está conformada por cinco comisiones que se conformaron por cada componente del proyecto posibilitando establecer una línea base que permitiera recopilar insumos para registrar algunos avances en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el país

Otro logro importante a mencionar fue el aporte y reconocimiento al trabajo que se desarrolla brindado por el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y su Junta Directiva al designar a la jefatura de la UEOPCD como representante al III Seminario sobre Empleo de Personas con Discapacidad en Iberoamérica, realizado en el mes de junio del 22 al 26 de junio del 2015 en Montevideo, Uruguay como participante y además se solicitó la participación como exponente de la experiencia de la Red de Empresas Inclusivas en Costa Rica, tema del cual se contó con el apoyo y respaldo de la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), quienes forman parte y lideran el Eje de Empresarios Inclusivos del Plan Nacional de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad, que permitieron adquirir nuevos conocimientos y experiencias exitosas de diversos puntos de intervención para la población con discapacidad y compartir del trabajo que se desarrolla en el país.

Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador

El Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador, durante el año 2015, además de las acciones conferidas históricamente, se incorporan al ámbito de acción las responsabilidades consignadas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de la Persona Adulta Mayor, según lo establece la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor y su Reglamento.

El año 2015, el Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador, logró una cobertura general de 5.025 participantes, 2.912 (57.9%) y 2.177 (43.3%) varones, mediante el desarrollo y ejecución de los servicios que brinda a los usuarios a nivel nacional.

Cuadro: 21
COSTA RICA, MTSS: Participantes en actividades de educación, promoción y
recreación laboral,
según sexo y tipo de actividad, 2015

Sexo y Tipo de actividad	2015
TOTAL	5 089
Educación y promoción laboral	3 050
Recreación laboral	2 039
HOMBRES	2 177
Educación y promoción laboral	1 365
Recreación laboral	812
MUJERES	2 912
Educación y promoción laboral	1 685
Recreación laboral	1 227

Nota: Educación y promoción laboral corresponde a Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarias, Hogares Crea y Grupos Juveniles Comunes.
Recreación Laboral: Corresponde a Empresas del Sector Privado y Empresas Públicas

A-Servicio de Recreación Laboral

Se realizaron varios proyectos de Recreación Laboral, tanto en el sector público como privado, entre ellos están: Sistema de Áreas de Conservación, Cancillería de la República (Proveeduría, Auditoría Interna), Bac-San José, Coopenae, Consejo Nacional de Viabilidad, Departamento de Salud Ocupacional, Ministerio de Salud, Dirección Regional Central Norte Caja Costarricense de Seguro Social, CORETS, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección Nacional de Pensiones, de Relaciones Laborales, Auditoría Interna, Financiero y Dirección de Asuntos Jurídicos), INCIENSA, Ministerio de Salud, Área de Salud de Aserrí y Desamparados, Hospital Raúl Blanco Cervantes. San Pedro de Poás, Municipalidad de Upala, Los Chiles y Guatuso.

En esta iniciativa se contó con la participación de 2.039 trabajadores, de los cuales el 60,18% (1.227) corresponde a mujeres, y el 39,82% (812) a hombres.

Mediante esta Intervención Recreativa en el ámbito laboral, se abordó 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.

Los esfuerzos en estas líneas de acción, causan efectos directos en los escenarios de la producción y del rendimiento, necesarios para un mejor posicionamiento de los bienes y servicios que se producen en suelo nacional.

Es importante redirigir o repensar el espectro de actuación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ofreciendo nuevas e innovadoras intervenciones recreacionales, o dando seguimiento a los programas y proyectos en desarrollo, que tengan como finalidad la promoción de la salud integral laboral, el desarrollo y mantenimiento de las capacidades y cualidades de los trabajadores, el abordaje de temas del ámbito del desarrollo empresarial y la armonía en el clima de organización.

Tomando en cuenta lo anterior, se han realizado esfuerzos conjuntamente con el Consejo Nacional de Salud Ocupacional, en la creación de una directriz que permita la incorporación del tema recreacional y la actividad física en la programación y dinámica diaria de las Comisiones de Salud Ocupacional en la empresa pública y privada.

B- Servicio de Educación Socio-Laboral

El servicio contó con la participación de 3050 estudiantes, el 55,25% (1.685) corresponde a mujeres y el 44,75% (1.365) a hombres.

Entre las regiones contempladas, se citan algunos Colegios Técnicos Profesionales (CTP): 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 de Orosí, CTP Mario Quirós Sasso); Regional de Heredia (CTP Heredia Centro, CTP de Barba; Regional Puntarenas CTP Barranca y CTP Sabalito; Regional de Alajuela CTP Canoas.

La temática desarrollada estuvo directamente relacionada con la legislación laboral: Contrato de Trabajo, Derechos irrenunciables (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, a los grupos juveniles que atienden varias Fundaciones Vocacionales de Aprendizaje.

Estas actividades permitieron a los jóvenes, - entre otros futuros y potenciales trabajadores de Costa Rica-, obtener conocimientos, que le serán útiles para cuando se incorporen al ámbito laboral, sentando las bases de una mejor y dinámica relación laboral formal.

Para las poblaciones meta, estos contenidos temáticos, tienen la esperanza de convertirse en verdaderas prerrogativas tangibles, sobre todo cuando tales forman parte de la variable “mejor calidad de vida laboral”.

C- Servicio de Atención de la Persona Adulta Mayor:



Sesión de Emprendedurismo y Trabajo de Adulto Mayor

Con el propósito de cumplir con el mandato establecido en la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor No. 7935; sobre todo en lo referente al emprendedurismo y trabajo, se implementó primeramente la capacitación sobre Proceso de Envejecimiento a Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de las Direcciones de Inspección y Seguridad Social, para iniciar en el año 2015, el trabajo que a continuación se detalla:

Programa “Mi Sendero Alternativo” se desarrolla con grupos organizados de personas adultas mayores en diferentes zonas del país, consiste en una serie

de módulos, sobre diferentes temáticas, que permiten a las Personas Adultas Mayores (PAM) empoderarse y crear las bases para dar inicio a un emprendimiento o idea productiva, sea individual o colectivo.

Además, se les facilita información sobre: Derechos, Prevención de la Violencia, Mitos y Estereotipos en torno a la Vejez. Se hace especial énfasis, sobre el nuevo paradigma de “Envejecimiento Activo y Saludable”. Asimismo se les brinda los insumos básicos para empezar a construir o afinar la idea productiva que deseen implementar. Este último tema se desarrolla en coordinación con el Instituto Nacional de Aprendizaje. Este Programa, se lleva a cabo en los grupos de Personas Adultas Mayores en San Juan de San Ramón de Alajuela, Pozo de Agua de Nicoya y General Viejo de Pérez Zeledón.

A finales del 2015 se establecieron los contactos y el compromiso del MTSS de desarrollar este programa en el 2016 con los grupos de PAM de San Rafael de Alajuela, Lagos de Heredia, Villa Real de Santa Cruz (Guanacaste) y Piedades Norte de San Ramón de Alajuela.

Los grupos están conformados por el siguiente número de personas adultas mayores:

- San Juan (San Ramón) 40
- Pozo de Agua (Nicoya) 35
- General Viejo (Pérez Zeledón) 40
- San Rafael (Alajuela) 50
- Lagos (Heredia) 50
- Villa Real (Santa Cruz) 35
- Piedades Norte (San Ramón) 25

Se estableció coordinación con miembros de la comisión de prejubilación del Consejo Nacional de Rectores de las Universidades Públicas Estatales, con el fin de recibir orientación técnica, metodológica y teórica que permita la construcción y complementación de un manual de prejubilación para centros de trabajo públicos y privados.

El 28 de Mayo del 2015, se logra que el Instituto Tecnológico de Costa Rica, done al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una herramienta informática, para ser utilizada como bolsa de empleo especial para personas mayores de 65 años, hecho que facilita al Ministerio cumplir con el mandato que la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor le asigna.

Cuadro 22
COSTA RICA, MTSS:
Personas adultas mayores asesoradas en Bolsa de empleo*,
según sexo, 2015

Sexo	2015
TOTAL	590
HOMBRES	200
MUJERES	390

*Nota: La bolsa de empleo ("integrate-trabajo.org") para personas adultas mayores consiste en un registro digital que promueve el empleo.

El objetivo de la Bolsa de Empleo, es identificar y registrar a la persona mayor de 65 años, conocer las actividades laborales que puedan ser desempeñadas por este grupo etáreo y orientarles para que presenten ofertas de trabajo; así como, facilitar a las empresas el acceso a ésta información con el fin de que las Personas Adultas Mayores sean consideradas para nuevas contrataciones. En el año 2015, se registra e incorpora en la bolsa de empleo a 590 personas adultas mayores, de las cuales 390 son mujeres (66%) y 200 varones (34%).

Además el MTSS por medio de la Dirección Nacional de Seguridad Social, forma parte del Sistema Nacional Técnico para la Atención Integral de la Persona Adulta Mayor, que se encarga de velar porque en las políticas y en los planes anuales operativos institucionales, se incluyan los programas, proyectos y actividades con los respectivos recursos, en beneficio de las personas mayores.

Dirección Nacional de Pensiones

La creación de la Dirección Nacional de Pensiones, según las disposiciones contempladas en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social No. 1860, surge con la necesidad de resolver las solicitudes de pensión y jubilación, tanto de trámite original como de revisiones, reajustes y cualquier otra gestión posterior en relación con las pensiones con cargo al Presupuesto Nacional; de igual forma, tiene bajo su responsabilidad el confeccionar las planillas de los diferentes regímenes de pensiones y velar por el correcto disfrute de éstas, salvo lo que dispongan leyes especiales.

La entrada en vigencia de la Ley No.7268 del 19 de noviembre de 1991, reformó integralmente la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (Ley 2248), dándole el grado de Jerarca de dicho régimen jubilatorio a esta Dirección. La promulgación de la Ley 7302 del 15 de julio de 1992, unificó la mayoría de los Regímenes Especiales de Pensión con cargo al Presupuesto Nacional, adicionó al mismo tiempo nuevas competencias a esta unidad de trabajo.

Se ha definido entonces a la Dirección Nacional de Pensiones (DNP) como órgano técnico, administrador, contralor, tramitador de pensiones y jubilaciones para funcionarios públicos, tanto de regímenes contributivos como no contributivos. Y forma parte de la estructura administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Es así como, a la Dirección Nacional de Pensiones, le compete rendir los dictámenes que corresponda en relación con las solicitudes de pensión y jubilación por concepto de "originales, "revisiones, y traspasos" y cualquier otra gestión posterior en relación con ellas, con las excepciones que establecen las leyes especiales.

Principales acciones y logros realizados durante el año 2015

- Durante el año 2015 se logra, con el nuevo Sistema de Revalorización y Planilla, puesto en funcionamiento a partir de diciembre del 2014, revalorizar el total de los pensionados en planilla con la metodología costo de vida al monto tanto en el primer semestre como en el segundo semestre. Al mismo tiempo en forma individual se revalorizó un total de 1.826 pensiones con la metodología como en derecho corresponde, esto en razón de que toda la información de la base de datos de los regímenes no está completa lo que impide realizar la revalorización en forma masiva con la metodología que les corresponde por Ley.

- Se continúa con el levantamiento de la información requerida para que el Sistema cuente con la base de datos completa para realizar revalorizaciones de las pensiones con la metodología correspondiente. Se logra el levantado y la depuración de 5969 expedientes entre ellos 2631 de MOPT y Comunicaciones.
- Se han emitido al menos siete criterios que han coadyuvado a las Autoridades Superiores del Ministerio de Trabajo, para que se logren reformas a las leyes de pensiones con cargo al Presupuesto Nacional para atender el pago de las pensiones, tratando de evitar con ello el pago de pensiones de lujo así como generalizar la revalorización de las pensiones con la metodología costo de vida al monto.
- Se realizan mejoras en los procedimientos de Servicio al Cliente y se ajustan mediante el mantenimiento evolutivo del Sistema de Revalorización y Planilla el módulo de certificaciones de pensión para que estas puedan ser emitidas en las diversas oficinas regionales del Ministerio de Trabajo.
- Se elabora un Manual de Usuario y se capacita a los responsables de las certificaciones en las regiones y se coordina con el Departamento de Tecnologías en Información y Comunicación (DTIC) para que se implemente la emisión de certificaciones de pensión.
- Se realizan ajustes al Sistema de Revalorización y Planilla en coordinación con la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional y se automatizan los procedimientos que ejecutan los núcleos nuestros en el Magisterio Nacional, para agilizar la declaración de derechos y pagos de diferencias de montos de pensión de ese régimen.
- En acatamiento a la ley y directrices en lo relativo a simplificación de trámites, se analizan y estudian los requisitos para buscar reducir los mismos en forma considerable en aras de mejorar el servicio que se presta a los usuarios, y se inicia la aplicación de la Ley 8220, reduciendo los requisitos que se solicitan.
- Se resuelven 1.751 Juicios Contenciosos Administrativos interpuestos por las personas pensionadas en sus diversas fases, valga decir: Amparo de Legalidad, Sentencia de Cumplimiento.
- Se incorpora un Módulo al Sistema de Revalorización y Planillas para el manejo de la información de los expedientes objeto de estos juicios quedando actualizado el monto de las pensiones y habiéndose aplicado la revalorización con la metodología que les corresponde y con ello evitar un porcentaje mayor de interposición de juicios contenciosos y contribuyendo con la medida que se disminuyan los trámites por solicitudes de pago de diferencias de montos de pensión.

Otros aportes significativos de la gestión operativa

- En relación con la programación del Plan Operativo Institucional 2015 y el cumplimiento de las metas programadas se logra cumplir en un 100% las metas formuladas con respecto a resoluciones emitidas, producto final y sustantivo de esta Dirección, las cuales superan la emisión de 10.000 resoluciones, así como la emisión de 13.411 documentos generados en los procesos de trabajo de el Departamento de Gestión de la Información.
- Se logra el 100% de nuevos requerimientos y ajustes realizados al Sistema de Revalorización y Planilla.
- Se emiten y entregan 29.939 Certificaciones de Pensión
- Se digitalizan 784 expedientes completos y se actualizan 3.699, para un total de 182.197 folios digitalizados.
- Se realizan 652 inclusiones de pensiones en la planilla de Regímenes Especiales.
- Se excluyen 1.034 pensionados porque su derecho caducó de acuerdo con la normativa aplicable.
- Se tramitan 661 casos para la recuperación de sumas giradas de más.
- Con relación a la meta propuesta para el año 2015 del Plan Nacional de Desarrollo de esta Dirección se cumple en un 100% que consistió en resolver 500 solicitudes de pagos de períodos anteriores.

COMPORTAMIENTO REGÍMENES ESPECIALES DE PENSIONES

A diciembre de 2015, el total de pensiones de los regímenes que administra la Dirección Nacional de Pensiones es el siguiente: diez regímenes Contributivos (14,508 pensiones), ocho No Contributivos (5,193) sumados a los tres regímenes Contributivos del Magisterio Nacional (40,932) llegó a un total de 60,633 pensiones. Representando los regímenes contributivos el 91% del total de las pensiones, mientras que los no contributivos el restante 9%.

En el año 2015, los regímenes Contributivos absorbieron del total del presupuesto asignado al pago de la planilla anual, un monto de ₡ 590,582,902,744 millones de colones (gasto real a diciembre del 2015), lo que representó el 99% del gasto en pago de prestaciones económicas.

Por su parte los regímenes No Contributivos, significaron la suma de ¢8.659.242.680 lo que representó el 1% de los recursos destinados al pago de prestaciones económicas.

Sumando los dos tipos de regímenes se obtiene un gasto real de ¢599.242.145.424,00 lo cual representó un 99% de ejecución del presupuesto asignado específicamente para el pago de pensiones.

Cuadro 23
Población pensionada, por Régimen
Año 2015

Régimen	Población
Contributivos	55.440
No Contributivos	5.193

En el Cuadro 24, 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 leve repunte en el año 2007 se debió, principalmente, a la aprobación por parte de la Asamblea Legislativa de la Ley 8536 publicada en La Gaceta N° 154 del 11 de agosto de 2006 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 24
COSTA RICA, MTSS: Número de Pensionados con cargo al Presupuesto Nacional.
Años 1995-2015

Años	Población	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	0,00%
2013	59.090	0,71%
2014	60.232	0,34%
2015	60.633	0,68%

En este orden de datos se puede apreciar que la población total creció en 401 personas durante el año 2015 con respecto al 2014 lo que representa un aumento del 0.68%. En el transcurso de los 20 años transcurridos desde 1995 hasta el año 2015 la población de pensionados ha crecido en 22.718 casos lo que representa un 60% de aumento.

La población pensionaria está compuesta mayoritariamente por mujeres quienes representan el 61% de la población. Si se distribuye esa población por grupos de edad de acuerdo con la normativa vigente relativa a los Regímenes Especiales de Pensiones de acuerdo a la siguiente clasificación:

- Menores de 25 años (menores, estudiantes, sucesiones, personas con capacidades especiales)
- 25 a menos de 50 años (solteros, sucesiones, personas con capacidades especiales)
- 50 a menos de 85 años (jubilados, pensionados, sucesiones, personas con capacidades especiales, entre otros)
- 85 años o más (jubilados, pensionados, sucesiones, personas con capacidades especiales, entre otros).

Podemos apreciar la población pensionaria en su gran mayoría son mujeres entre los 50 y los 85 años. La distribución de la población según los parámetros indicados se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 25
COSTA RICA, MTSS: Distribución de la Población Pensionaria
Por grupos de edad según sexo

Grupos de edad	Población	Femenino	Masculino
Total	60 633	37 129	23 504
Menos de 25	676	354	322
25 a menos de 50	651	453	198
50 a menos de 85	52 639	32 496	20 143
85 o más	6 667	3 826	2 841

De la información anterior podemos observar, cómo el presupuesto anual en millones de colones ha venido creciendo. Siendo el aumento del 2015 igual al 10% con respecto al año anterior. En ese tanto la ejecución presupuestaria ha sido satisfactoria alcanzando el 98% durante el 2015.

Se muestra a continuación la distribución de los pensionados por régimen de pertenencia:

Cuadro 26
COSTA RICA, MTSS: Distribución de los pensionados
por régimen de pertenencia. Año 2015

Régimen	Población	Porcentaje
Total	60.633	100,00%
Contributivos	55.440	92%
Comunicaciones	1.548	6%
Ferrocarriles	156	0,2%
Hacienda	7136	11%
Magisterio Nacional	40932	65%
Músico	113	0,2%
Obras Públicas	2.604	4%
Registro Nacional	266	0,4%
Régimen General	2.685	4%
No Contributivos	5.193	8%
Benemérito	2	0,003%
Expresidentes	11	0,02%
Gracia	1.849	2,96%
Guardia Civil	60	0,10%
Guerra	3.004	4,80%
Premios Magón	4	0,01%
Prejubilación Exservidores Incop	135	0,22%
Prejubilación Exservidores Incofer	128	0,20%

Cuadro 27
COSTA RICA, MTSS: Gasto Real por Regímenes y pensión promedio
Año 2015

Régimen	Gasto Real
Magisterio Nacional	₡ 468.472.879.962
Hacienda	₡ 82.088.506.532
Régimen General	₡ 25.421.067.867
Obras Públicas	₡ 7.121.553.679
Comunicaciones	₡ 5.128.204.868
Guerra	₡ 4.324.719.765
Gracia	₡ 2.545.800.507
Otros	₡ 4.139.412.244

Como se puede apreciar el Magisterio Nacional en términos de gasto es el régimen de pensión más grande, al representar poco más del 78% del total destinado al pago de pensiones durante el 2015, al cual le sigue Hacienda con un 14% y el Régimen General con un 4%. De los regímenes No Contributivos los que representan una mayor erogación son Guerra con un 0,7% y Gracia con un 0,4%; se observa entonces que los pensionados de los Regímenes Contributivos abarcan el 98,55% de la totalidad del gasto de los cuales el Magisterio Nacional y Hacienda concentraron el 92%, mientras que la totalidad de los Regímenes no Contributivos alcanzaron el 1,45%.

De acuerdo con la información anterior, el promedio general de las pensiones fue ₡823,592. En los regímenes Contributivos ésta ascendió a ₡887,721; mientras que en los No Contributivos fue de ₡138,957.

El régimen de Hacienda tiene un promedio de ₡958,620, que junto con Magisterio Nacional que presentó un promedio de ₡953,763 son superiores a la media obtenida para la totalidad de los Regímenes Especiales de Pensiones, exceptuando el régimen de Expresidentes cuyo promedio es ₡3,629,154.

Los pensionados de los regímenes de Guerra y Gracia, es decir, los más importantes en términos de participación en la población pensionaria y presupuesto dentro de los No Contributivos, alcanzaron una pensión promedio de ₡119.971 y ₡114.738, respectivamente.

En el Cuadro 28 se presenta la distribución porcentual tanto de pensionados así como el monto pagado por concepto de pensión para el total de los regímenes con cargo al Presupuesto Nacional a diciembre de 2015 con el detalle del género. Se observa que el 2.5% de los pensionados recibieron un monto inferior a la suma de 100,000,00 colones.

Cuadro 28
COSTA RICA, MTSS: Distribución porcentual de pensionados
por rango de monto pagado y sexo
Año 2015

Rango	Población Pensionaria	Monto total pagado	Sexo			
			Femenino		Masculino	
			Población	Monto	Población	Monto
TOTAL	100%	100%	61,20%	53,50%	38,80%	46,50%
100,000 ó menos	2,50%	0,40%	1,60%	0,20%	0,80%	0,10%
Más de 100,000 a 200,000	18,80%	5,30%	12,20%	3,50%	6,60%	1,80%
Más de 200,000 a 300,000	18,00%	8,70%	13,00%	6,30%	5,00%	2,40%
Más de 300,000 a 400,000	15,70%	10,60%	9,90%	6,70%	5,80%	4,00%
Más de 400,000 a 500,000	12,10%	10,50%	7,20%	6,20%	4,90%	4,30%
Más de 500,000 a 600,000	8,30%	8,80%	4,90%	5,20%	3,40%	3,60%
Más de 600,000 a 700,000	5,70%	7,20%	3,40%	4,30%	2,30%	2,90%
Más de 700,000 a 800,000	4,40%	6,30%	2,50%	3,60%	1,90%	2,70%
Más de 800,000 a 900,000	3,00%	4,80%	1,50%	2,50%	1,40%	2,30%
Más de 900,000 a 1,000,000	2,00%	3,60%	1,00%	1,90%	0,90%	1,70%
Más de 1,000,000 a 2,000,000	7,20%	18,90%	3,10%	8,10%	4,10%	10,90%
Más de 2,000,000 a 3,000,000	1,70%	7,70%	0,60%	2,50%	1,10%	5,20%
Más de 3,000,000	0,70%	7,10%	0,20%	2,40%	0,50%	4,70%

La población con pensiones de más de ₡100.000 a ₡500.000 aglutina el 64,6% de los pensionados y jubilados, mientras que de más de ₡500.000 a ₡1.000.000 se ubica el 23,3% de éstos. Tanto en este estrato como en los tres siguientes, tienen una fuerte presencia los colectivos de Magisterio Nacional y de Hacienda.

La distribución de la población respecto al gasto se indica a continuación:

- En total el 90% de la población pensionaria recibe un monto igual o menor al millón de colones lo que representa únicamente el 66,3% del gasto realizado por este rubro.
- El 7,2% siguiente del total de los pensionados se ubica en el rango de entre más de ₡1 millón a ₡2 millones representando el 18,9% del gasto total.
- El 1,7% siguiente recibe prestaciones comprendidas entre más de ₡2 millones a ₡3 millones representando el 7,7% del gasto.
- Los pensionados que reciben una pensión de más de ₡3 millones, significaron el 0,7% de la población y en su lugar abarcaron el 7,1% de la totalidad del gasto. Cabe indicar que a diciembre de 2015 la pensión individual más alta corresponde al extremo superior de este último rango es igual a ₡17.208.197,47.

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 Sección Segunda del Segundo Circuito Judicial de San José, en condición de Jerarca impropio.

La población que atiende este Tribunal, 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 de Magisterio Nacional ronda las 39.000 personas. Los funcionarios que actualmente laboran para el Magisterio Nacional 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 en primaria, secundaria y universitaria, así como la educación técnica y la privada en primaria y secundaria.

Servicios modernizados según las nuevas tecnologías

El 24 de setiembre de 2015 el Presidente de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, el Director Ejecutivo de esa misma Junta, el Despacho del señor Ministro y la Presidenta del Tribunal Administrativo de la Seguridad Social, suscribieron convenio de cooperación para implementar el expediente digital en los Recursos de Apelación.

A partir del desarrollo de la plataforma tecnológica realizada por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional se implementará en toda solicitud de pensión de primer ingreso, un moderno sistema que permite el uso del expediente digital, así se eliminan los expedientes en papel y se inicia una nueva etapa con el uso de un expediente totalmente digital, con la plataforma tecnológica moderna, donde toda resolución que se dicte será suscrita a partir de los dispositivos de firma digital.

Gracias a este convenio, que se complementa con el suscrito en los mismos términos con la Dirección Nacional de Pensiones, todo trámite en las pensiones del Magisterio Nacional, desde su fase de instrucción por parte de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, la declaratoria del Derecho por la Dirección Nacional de Pensiones hasta su fase final recursiva en este Tribunal Administrativo de la Seguridad Social, se realizará con el uso del expediente digital.

Este expediente digital tendrá muchos beneficios tanto para la Administración como para nuestros usuarios, pues a partir de servicios modernizados garantizará la transparencia en la gestión pública y la no alteración de los documentos electrónicos, se mejorará el servicio a partir del acceso del expediente pues los usuarios podrán tener inmediatamente copia de sus expedientes por las vías electrónicas con solo copiar en llave maya o disco compacto su expediente completo, sin necesidad de recurrir a fotocopias. Las notificaciones se agilizarán y los pensionados evitarán desplazarse a las oficinas pues el usuario que así lo decida podrá ser notificado a través de correo electrónico. Finalmente la Administración reducirá gastos operativos pues se disminuirá el uso de materiales de oficina, tintas, papelería; y de forma colateral, esta reducción en el uso de papel impactará de forma positiva a la conservación del medio ambiente.

Mejora en el servicio

Este Tribunal ha tenido como objetivo estratégico la reducción de los plazos de respuesta de los recursos de apelación a partir de tiempos de respuesta más oportunos.

Así tenemos que a la fecha de constitución de este Tribunal, en agosto de 2010 los plazos de respuesta eran de 14 meses, tiempo 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 ha logrado una reducción paulatina de los tiempos de respuesta, generando una reducción superior al 300% en los plazos de respuesta. Debe considerarse que en más de 15 años a los pensionados nunca se les resolvió sus reclamos de apelación en plazos tan cortos.

Lo anterior se generó a partir de incrementar la producción, es así como a diciembre de 2015, se emitieron 1.676 resoluciones. Al analizar los datos de años anteriores tenemos que la cifra alcanzada representa el mayor número de casos resueltos en los últimos años.

De los datos estadísticos que maneja este Tribunal se puede observar, que durante el año 2013 se emitieron 1.090 resoluciones, en el año 2014, 1.508 y el 2015 continúa con una línea de ascenso en la producción llegando a 1.676 todo gestionado con el mismo recurso humano y logístico. Tendríamos que del año 2013 a 2015 se incrementó la producción en casi 600 resoluciones, es decir un incremento de la producción de un 55%. Con lo cual se amplió significativamente el número de personas beneficiadas de la Justicia Administrativa que se imparte en esa Dependencia.

Manual de Procedimientos

Con el objetivo de favorecer el fortalecimiento de la gestión institucional, de brindar servicios transparentes y oportunos, el Tribunal elaboró un Manual de procedimientos que se concluyó satisfactoriamente, siguiendo los lineamientos que al efecto dispuso la Dirección de Planificación, mismo que fue debidamente avalado por la Presidencia de este Tribunal y por el Señor Ministro de Trabajo.

Servicio de Jurisprudencia en línea

Se implementó un sistema de consultas con la jurisprudencia más relevante emitida por este Tribunal Administrativo desde la fecha de su constitución. El sistema de búsqueda de jurisprudencia se logró a partir de la cooperación recibida de parte de la Junta de Pensiones de Jubilaciones del Magisterio Nacional quienes realizaron el desarrollo informático, mientras que el Tribunal aportó y depuró la información jurídica que se incluiría. Es así como el 24 de setiembre de 2015 se suscribe Convenio de Cooperación entre la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, el Despacho del Señor Ministro y este Tribunal, con el fin de concretar la puesta en marcha de este sistema informático de consulta de jurisprudencia.

El sistema se encuentra a disposición de los usuarios en la página web de la Junta y resulta un medio idóneo y valioso para brindar información oportuna a los usuarios sobre los asuntos relacionados con el Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, en procura de la transparencia, eficiencia y eficacia de los servicios que se brindan. A este sitio web ingresan cientos de pensionados, trabajadores activos, funcionarios de la Junta y público en general. El

compendio de la jurisprudencia relevante del Tribunal Administrativo permitirá a los usuarios tener plena garantía de transparencia y seguridad jurídica de los criterios jurisprudenciales del Tribunal y fungirá como una herramienta importante para la defensa de los derechos de los pensionados y de consulta para los funcionarios de la Junta en la asesoría que esa institución brinda a los usuarios.

Para los fines de esta meta, el Tribunal realizó el filtro y depuración de más de cinco mil sentencias emitidas desde el 2010 a la fecha, luego hizo entrega a la Junta de un disco compacto clasificando la información por temas para desarrollar los motores de búsqueda. A partir de esta información la Junta puso a disposición de este proyecto a sus expertos en tecnologías de la información y realizó los diseños informáticos necesarios incorporando los motores de búsqueda y realizando los desarrollos informáticos pertinentes, para posteriormente poner esta plataforma tecnológica al acceso de los usuarios en su sitio web identificado como www.juntadepensiones.cr en un link específico para el Tribunal en una pestaña identificada como Jurisprudencia relevante. Según reporta el sistema informático de octubre de 2015 al 07 de enero de 2016, hay 401 visitas a este nuevo sitio de jurisprudencia del Tribunal.

CAPÍTULO III

RELACIONES OBRERO- PATRONALES



Dirección Nacional de Inspección de Trabajo

El trabajo desarrollado por la Inspección de Trabajo en el año 2015, se enmarca en un nuevo enfoque institucional que tiene su génesis en el concepto de Trabajo Decente, según fue definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Conferencia Internacional de junio de 1999.

En dicha Conferencia, el Trabajo Decente fue definido como aquella ocupación productiva que se ejerce en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Esto con base en los ocho convenios fundamentales de la OIT, los cuales son: Edad mínima de admisión al trabajo (C138), Peores formas de trabajo infantil (C182), Sindicalización y Negociación Colectiva (C:98), Libertad Sindical (C87), No-discriminación (C111), Igualdad de Remuneración (C100), Trabajo Forzoso (C29) y Abolición del Trabajo Forzoso (C105).

A partir de esa concepción se analizó el concepto de Trabajo Decente para el caso de Costa Rica señalando los temas fundamentales a los que debe abocarse la Dirección Nacional de Inspección, los cuales son:

- Remuneraciones: Salario Mínimo, Horas Extra, Feriados, Propina, Aguinaldo y comprobante de Pago.
- Equidad de Género: Igualdad salarial para hombres y mujeres.
- Seguridad Social: Aseguramientos de la CCSS y del INS.
- Erradicación del Trabajo Infantil: no contratación de menores de 15 años.
- Jornadas y descansos: Jornada prohibida y descansos, número de horas laboradas, trabajo nocturno.
- No discriminación: por razón de género, nacionalidad, etnia, edad, discapacidad, entre otros.
- Salud Ocupacional: condiciones de trabajo que no pongan en riesgo la vida de las personas trabajadoras o que violente las condiciones de salud ocupacional.

Al analizar el trabajo realizado en años anteriores con la Campaña Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), se consideró que la focalización temática de la misma debía ser ampliada, con los aspectos anteriormente detallados. De tal manera que la estrategia de la Dirección Nacional de Inspección (DNI) se dirigió a abordar cada uno de esos aspectos en acciones específicas, al mismo tiempo que se atendió la demanda de los servicios por parte de la población usuaria de esta dependencia.

Uno de los cambios importantes es la especial atención prestada a la cobertura de personas trabajadoras beneficiadas con la fiscalización de sus condiciones laborales. En los cuadros siguientes se observa el detalle de las visitas realizadas a Centros de Trabajo y de la población trabajadora beneficiada con las mismas.

Cuadro 29
COSTA RICA, MTSS: Cantidad total de visitas inspectivas,
por Región y según tipo de visitas, 2015

Región	Inspecciones	Revisiones	Total
TOTAL	13 152	8 974	22 126
Central	5 921	3 352	9 273
Chorotega	1 164	1 340	2 504
Pacífico Central	997	774	1 771
Brunca	1 022	1 085	2 107
Hüetar Caribe	1 364	997	2 361
Hüetar Norte	2 684	1 426	4 110

Cuadro 30
COSTA RICA, MTSS: Cantidad de personas trabajadoras reportadas
en las visitas de inspección, según Región y por sexo 2015

Regiones	Hombres	Mujeres	Total
TOTAL	95 836	50 313	146 149
Central	44 198	28 641	72 839
Chorotega	10 852	4 012	14 864
Pacífico Central	8 601	2 717	11 318
Brunca	6 386	2 135	8 521
Hüetar Caribe	11 982	4 561	16 543
Hüetar Norte	13 817	8 247	22 064

Se mantiene como en años anteriores, la atención prioritaria 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.

Estos casos se atienden normalmente por la denuncia de la parte afectada. Para el año 2015, se puede observar que los casos más frecuentes siguen siendo los relacionados con las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, seguidos por los de hostigamiento laboral, persecución sindical y hostigamiento sexual.

Cuadro 31
COSTA RICA, MTSS: Casos especiales inspeccionados,
según tipo de caso, 2012-2015

Tipo de caso	2012	2013	2014	2015
TOTAL	859	850	1 000	1 015
Despido ilegal o restricción de derechos de menor	83	99	63	36
Despido ilegal y restricción de derechos de trabajadora embarazada	409	484	612	603
Discriminación (discapacidad, VIH, género, otros)	1	4	5	4
Gestión de despido de embarazada	222	81	144	131
Gestión de despido de menor	1	.	1	0
Hostigamiento laboral	86	139	145	185
Hostigamiento sexual	15	24	14	27
Persecución sindical y prácticas laborales desleales	42	19	16	29

Con respecto al resultado de la gestión realizada por la DNI y su impacto sobre la población meta, es importante señalar que para la mayoría de las personas trabajadoras se logra una solución a su problema laboral en sede administrativa, mediante la cual se obtiene la restitución de los derechos que estaban siendo violentados, lográndose un 66,8% de personas trabajadoras con sus derechos restituidos.

En el siguiente cuadro se observa la cantidad de personas que estaban siendo afectadas por infracciones a los derechos laborales y la cantidad de personas para las que se logró la restitución de dichos derechos, con el consiguiente beneficio de no tener que acudir a la sede judicial, lo cual implica un proceso prolongado y oneroso, para el cual las personas asalariadas no siempre tienen los recursos necesarios. Éste es uno de los mayores logros y beneficios de la intervención de la Inspección de Trabajo a favor de las personas trabajadoras asalariadas del país.

Cuadro 32

COSTA RICA, MTSS: Cantidad de trabajadores afectados por alguna infracción y de trabajadores con sus derechos restituidos en las visitas inspectivas, según Región, 2015.

Regiones	Trabajadores(as) afectados(as)	Trabajadores con derechos restituidos	Porcentaje de trabajadores derechos restituidos
TOTAL	112 703	75 279	66,8
Central	50 624	31 987	63,2%
Chorotega	11 395	6 386	56,0%
Pacífico Central	10 714	8 085	75,5%
Brunca	11 054	8 925	80,7%
Hüetar Caribe	13 056	10 968	84,0%
Hüetar Norte	15 860	8 928	56,3%

Además de las acciones usuales que por competencia están dadas a la DNI, se hicieron esfuerzos de carácter metodológico y de coordinación interinstitucional para avanzar en las temáticas de: Equidad de Género, Seguridad Social y Salud Ocupacional.

Programa de coordinación interinstitucional: MTSS- CSO-INS-MS- CCSS

La presente administración, durante el año 2015 retoma el proyecto de Coordinación Interinstitucional que desarrolló la Inspección de Trabajo con funcionarios de Inspección de la Caja Costarricense del Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros, y del Ministerio de Salud, durante el año 2008.

Como parte de esta coordinación interinstitucional, se han venido desarrollando una serie de acciones de cooperación entre estas instituciones, entre ellas el intercambio de información estadística, bases de datos, y la formulación de un programa de coordinación para el año 2016.

En ese marco, durante los meses de noviembre y diciembre del año 2015, se realizaron dos operativos con cuatro inspectores de la Región Central de la Inspección de Trabajo y cuatro inspectores del Instituto Nacional de Seguros. Se visitaron 94 centros de trabajo de los cuales la Inspección de Trabajo, tuvo participación en 89 centros de trabajo a los cuales se les verificó: el pago del salario mínimo, horas extraordinarias, comprobante de pago y aseguramiento de la CCSS. En los centros comerciales:

Tal y como podemos observar en el siguiente cuadro, de éstos 89 establecimientos, 65 tenían infracciones y 24 no tenían infracciones.

Cuadro 33
COSTA RICA, MTSS: Visitas de inspección en coordinación interinstitucional,
según oficina y por condición de infraccionalidad
noviembre y diciembre 2015

Oficina	Visitas iniciales		Total
	con infracciones	sin infracciones	
TOTAL	65	24	89
Cartago	12	3	15
Heredia	27		27
San José	26	21	47

Por otra parte, de un total de 65 centros de trabajo a los que se les hizo la visita de revisión, se encontró que 41 patronos cumplieron con la prevención del inspector, cuatro de ellas quedaron sin efecto y los otros 20 están en proceso, por lo que aún no se tiene un resultado final en sede administrativa.

En el gráfico siguiente se puede observar que en estas visitas coordinadas interinstitucionalmente se detectó una alta infraccionalidad ya que un 73% de los establecimientos mostró una o más infracciones a los diferentes derechos tutelados.

La Inspección de Trabajo con Enfoque de Género



Taller sobre la Inspección de Trabajo con enfoque de Género

Otra de las acciones de relevancia, que viene desarrollando la Inspección, es el proceso que se ha denominado “La inspección de Trabajo con Enfoque de Género”. En dicho proceso se conformó una comisión integrada por personal de la Unidad de Género del MTSS, del INAMU y de la Dirección Nacional de Inspección.

Durante el año 2015 se realizaron: tres talleres con los inspectores de cuatro Regiones de la Inspección, un foro con las Regiones Chorotega y Pacífico Central, con la finalidad de capacitarlos en la temática de equidad de género.

Se ha planificado que a partir del año 2016 la gran mayoría de inspectores y asesores legales, estén capacitados y cuenten con los instrumentos necesarios para aplicar la perspectiva de género en la acción inspectiva.

Dirección de Asuntos Laborales

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

A través de los distintos departamentos que componen la Dirección de Asuntos Laborales (DAL), se interviene en los conflictos de trabajo con el fin de buscar una solución entre las partes, proponiendo medios adecuados para evitar a futuro el conflicto y hacer menos graves sus consecuencias.

Es importante señalar que a través de esta Dirección, se contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales: “Fiscalizar derechos laborales con el fin de procurar el trabajo decente de la población trabajadora del país”, el “fortalecimiento del diálogo social” y el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales y responsabilidad social a través de la asesoría laboral en todas las regiones del país.

Con el fin de fortalecer la gestión y la transparencia, en la DAL se contrató el servicio de mantenimiento de los Sistemas File Master, de los Departamentos de Organizaciones Sociales, Relaciones de Trabajo y Resolución Alternativa de Conflictos, lo cual nos permite realizar una serie de actualizaciones y mejoras, a fin de tener información oportuna y veraz para la toma de decisiones.

A nivel de las Oficinas Centrales el 99% de los funcionarios participaron en las charlas de ética y probidad.

De igual manera se sentaron las bases para una propuesta de desconcentración del servicio de certificaciones a nivel nacional.

Con el fin de lograr mayor seguridad jurídica en el área de asesoría laboral, se realizaron conversatorios a nivel de Oficinas de San José y Oficinas Regionales con los conciliadores, de manera que se logre la unificación de criterios y compartir experiencias que retroalimenten conocimientos.

En respuesta a la Ley de Reforma Procesal Laboral, se inició un análisis de las nuevas competencias que da la ley, así como los requerimientos para hacer frente a las mismas.

Finalmente y como fortalecimiento de una gestión transparente, se impulsan acciones de sistematización de información para la toma de decisiones, mejorando las capacidades de los procesos internos, logrando mayor eficiencia y eficacia en los recursos que se asignan a la Dirección.

Organizaciones Sociales

A nivel de Organizaciones Sociales uno de los propósitos que se ha venido planteando desde hace varios años, es lograr aumentar la cantidad de documentos que se registran, para lo cual se han implementado medidas como la elaboración de procedimientos de registro, así como la revisión constante de la normativa para no pedir más requisitos que los estrictamente necesarios. Se lleva a cabo una labor de capacitación a las organizaciones a fin de minimizar las prevenciones.

Por otra parte se han digitalizado los expedientes de cooperativas, permitiendo esto que el usuario pueda tener acceso a la consulta del expediente.

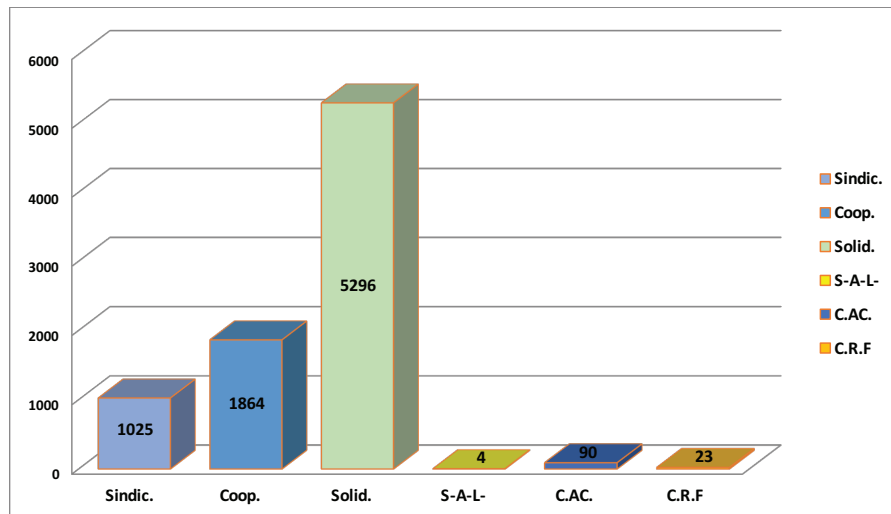
Es importante destacar la realización de ajustes a las plantillas del sistema de registro que brinda a las organizaciones documentos con mayor seguridad jurídica.

En este sentido se presentan los siguientes datos:

Cuadro 34
Trámites Órganos Directivos 2015

Trámite de Órganos Directivos	Número	Porcentaje vs recibidos
Recibidos	3664	100%
Prevenidos	1193	33%
Inscritos	2471	67%

Gráfico 5
Trámites de Registro por tipo de organización (inscripciones), 2015



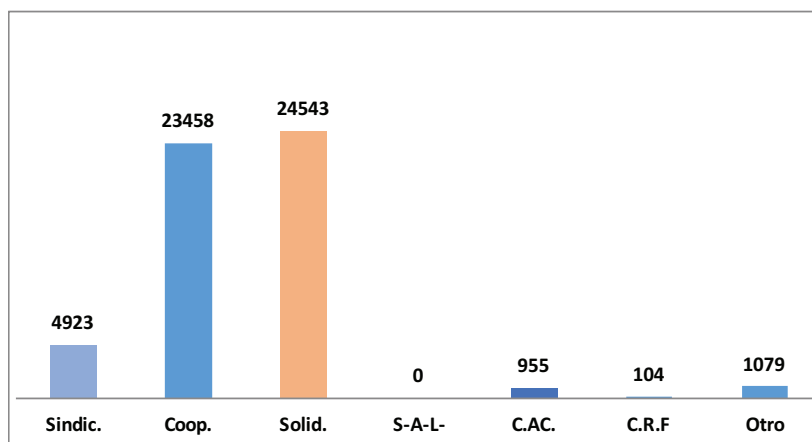
Cuadro 35
COSTA RICA, MTSS: Trámites de Organizaciones Sociales atendidos, según tipo de organización, 2014

Trámite	Sindi- catos	Coope- rativas	Solida- ristas	Socie- dades Anónimas Laborales	Centros Agrícolas Cantona- les	Centros Re- gionales de Ferias del Agricultor	OTRO	TOTAL
Documentos recibidos	650	1359	1904	5	78	22	0	4018
Pendientes	22	46	135	0	5	0	0	208
Inscripciones 1/	1025	1864	5296	4	90	23	0	8302
Previsiones 2/	482	1378	1639	2	53	16	0	3570
Consultas atendidas por teléfono	1659	4560	4870	13	354	26	700	12182
Consultas atendidas de manera personal	1480	5183	5253	14	259	9	692	12890
Listados	21	49	56	0	3	13	21	163
Libros legalizados	53	0	782	0	0	0	0	835
Organizaciones nuevas inscritas	4	36	56	1	1	0	0	98
Reformas	29	64	159	0	1	0	0	253
Certificaciones	4923	23458	24543	0	955	104	1079	55062

1/ Incluye todos aquellos órganos directivos, nóminas, reformas y otros asuntos registrados.

2/ Incluye todos aquellos órganos directivos, reformas u otros asuntos que, por tener defectos la documentación, no se pueden inscribir.

Gráfico 6
Certificaciones emitidas según tipo de organización , 2015



Diálogo Social

En respuesta a la demanda social, esta Dirección ha venido implementando acciones de diálogo social, a través de la atención de negociación y homologación de convenciones colectivas y arreglos directos. Para este año se atendieron nueve homologaciones de Convenciones Colectivas y 63 arreglos directos, así como el apoyo o acompañamiento en diferentes procesos de negociación que son de vital importancia, ya que es en estas instancias en donde se regulan las condiciones de trabajo y los derechos tanto individuales como colectivos de los trabajadores, para este año se atendieron 228 reuniones de negociación, en las cuales se lograron acuerdos en un 99% de los casos.

Departamento de Relaciones de Trabajo

Asesoría Laboral

Por otra parte y con el fin de que tanto trabajadores y empleadores cuenten con información clara y precisa sobre los derechos laborales, a través del Departamento de Relaciones de Trabajo se brinda asesoría laboral y cálculo de extremos laborales, dando respuesta a la necesidad de proteger y defender los derechos y deberes de los trabajadores y los empleadores, para prevenir situaciones que rompen el equilibrio que debe existir para que la relación laboral se lleve a cabo en un ámbito de armonía, cordialidad y respeto por las partes involucradas.

Durante 2015, se asesoraron 100.260 personas, en donde 60.994 corresponde a hombres y 39.266 a mujeres.

Cuadro 36
COSTA RICA, MTSS: Usuarios atendidos por la Dirección de Asuntos Laborales,
según departamento, por género, año 2015

Departamento	Total	Masculino	Femenino
TOTAL	100.260	60.994	39.266
DRT (1)	97.354	59.237	38.117
REGIONALES	76.785	47.938	28.847
SAN JOSE	20.569	11.299	9.270
RAC (2)	2.906	1.757	1.149

1/Departamento Relaciones de Trabajo

2/ Resolución Alternativa de Conflictos

Cuadro 37
COSTA RICA, MTSS: usuarios atendidos por la Dirección de Asuntos Laborales,
según región, por departamento, año 2015

Región	Total	DRT	RAC
Total	100.260	97.354	2.906
Brunca	5.155	5.155	-
Central	32.648	29.742	2.906
Chorotega	16.120	16.120	-
Huetar Caribe	15.694	15.694	-
Huetar Norte	21.786	21.786	-
Pacifico Central	8.857	8.857	-

Cuadro 38
Atención brindada por los Departamentos de Relaciones de Trabajo y Resolución
Alternativa de Conflictos, Año 2015

Región	Atención Personal	Llamadas Telefónicas	Total
Total General	92.646	7.614	100.260
Brunca	3.552	1.603	5.155
Central	31.867	781	32.648
Chorotega	15.554	566	16.120
Huetar caribe	13.306	2.388	15.694
Huetar norte	19.616	2.170	21.786
Pacífico Central	8.751	106	8.857

En forma adicional, por medio del servicio de atención telefónica Call Center, se atendieron 44.171 consultas, según el siguiente detalle.

Cuadro 39
COSTA RICA, MTSS: Llamadas atendidas por el Call Center 800 trabajo, según
condición del usuario, por género, año 2015

Condición	Total	Masculino	Femenino
Total	44.171	16.540	27.631
Empleador	10.518	3.238	7.280
Trabajador	32.314	12.884	19.430
Estudiante	43	17	26
Otro	1.296	401	895

Del total de 100.260 personas atendidas en el 2015, 290 personas menores de edad trabajadoras fueron atendidas en todo el país, lo cual representa una atención que cubre el 100% de esta demanda, desglosada en 188 hombres y 102 mujeres, a las cuales luego de ser asesoradas, se les remitió a las Direcciones de Seguridad Social e Inspección de Trabajo, según corresponda, a efecto de tutelar y guiar correctamente a esta población trabajadora, la cual cuenta con un trato especial debido a su vulnerabilidad.

Cuadro 40
COSTA RICA, MTSS: Personas menores de edad atendidas por la Dirección de Asuntos Laborales, según departamento, por servicio solicitado, año 2015

Departamento	Total	Asesoría y Calculo	Solicitud de Conciliación
Total	290	248	42
DRT	284	248	36
Regionales	234	205	29
San José	50	43	7
RAC	6	-	6

De la misma manera y como un mecanismo de solución de conflictos laborales, mediante el cual se gestiona la solución de una diferencia con la ayuda de un tercero neutral y calificado, se atienden audiencias de conciliación laboral, proceso de suma importancia para hacer efectivo el cumplimiento de la legislación laboral, la disminución del conflicto y por sobre todo, el acceso a la justicia laboral en sede administrativa.

Cuadro 41
COSTA RICA, MTSS: Conciliaciones tramitadas por la Dirección de Asuntos Laborales, según departamento, por tipo de audiencia, año 2015

Departamento	Total	Individual	Colectiva
Total	11.940	11.712	228
DRT	9.717	9.489	228
Regionales	6.813	6.813	-
San José	2.904	2.676	228
RAC	2.223	2.223	-

Consejos Tripartitos

Consejo de Salud Ocupacional (CSO)

Análisis Institucional

El Consejo de Salud Ocupacional contribuyó al logro de la meta planteada en el Plan Nacional de Desarrollo, referente a comisiones de salud ocupacional nuevas inscritas ante el CSO y en funcionamiento en empresas e instituciones, colaborando en el tutelaje del cumplimiento de la legislación laboral para la restitución de los derechos laborales de las personas asalariadas del sector privado.

Respecto a las metas establecidas para la Simplificación de Trámites, referente a las Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional, el Consejo de Salud Ocupacional aprobó el Reglamento de Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional, que con su actualización, se simplifican de manera importante los trámites que se realizan en la actualidad. El Reglamento fue enviado al Ministerio de Economía para su correspondiente análisis costo-beneficio y en la actualidad se encuentra en el trámite de firma del Presidente en Leyes y Decretos. Dentro del Reglamento y como parte de los objetivos de disminución de trámites y facilitación por medio del uso de las tecnologías, el Consejo de Salud Ocupacional aprobó el proyecto de Automatización para el inicio de la Licitación Pública, lo cual ha sido contemplado dentro del Presupuesto del 2016.

Como parte de los compromisos del Consejo de Salud Ocupacional, tanto las inscripciones como los informes de las Comisiones y Oficinas, las empresas las pueden hacer mediante el envío de la información por correo electrónico, evitando con ello tener que desplazarse hasta San José, lo anterior mientras se logra desarrollar el Sistema Automatizado en Línea.

Análisis de resultado

Cuadro 42
Cumplimiento de las metas de los indicadores y ejecución de los recursos
Período: enero a diciembre del 2015

Descripción del indicador	Meta anual	Resultado	Hombres	Mujeres	% de avance	Fuentes de datos
Número de estudios realizados sobre condiciones y medio ambiente de trabajo realizados en empresas Formuladoras Químicas	1	1	299	52	100%	Informes técnicos
Número de comisiones de salud ocupacional nuevas inscritas ante el CSO y en funcionamiento en empresas e instituciones.	500	545	NA	NA	109%	Base de datos
Número de Tramites atendidos en forma electrónica	5	5	NA	NA	100%	Base de datos
Porcentaje de empresas con auditoraje operacional que disponen de calderas inscritas con permisos de operación en el MTSS que cumplen con las disposiciones del Reglamento de Calderas (Decreto 26789-MTSS) con respecto al total de empresas inspeccionadas	90%	554 Re-novación anual y 28 nuevas Total 582	N/D	N/D	111 %	Base de datos interna del Dep-to. y libros de ingreso y retiro de los permisos
Tasa de accidentabilidad tecnológica por calderas	0%	0%	N/D	N/D	100%	Ingeniería de Bomberos INS
Número de Inspectores de Trabajo capacitados para identificar condiciones de riesgos laborales	70	67	32	35	96%	Informe de gestión

En el 2015, se planteó entre los objetivos estratégicos del CSO la capacitación a inspectores del Ministerio de Trabajo, además se impartieron una serie de charlas en diferentes temas de salud ocupacional, los cuales se detallan a continuación:

Cuadro 43
Personas capacitadas en salud ocupacional

Nombre de la Actividad	Objetivo	Nº de actividades	Nº de participantes
Capacitación de Inspectores de Trabajo en salud ocupacional.	Conocer e implementar acciones preventivas en el cumplimiento del nuevo Reglamento de Silicosis, Reglamento de Seguridad en Construcción, nuevo Decreto de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional y así como la aplicación práctica de criterios técnicos en Salud ocupacional, emitidos por el Consejo de Salud Ocupacional.	1 Pérez Zeledón 1 Alajuela 1 San Ramón 1 Cartago 1 Heredia 1 Limón	67 inspectores de trabajo
Charla La Salud Ocupacional en la actividad de la educación costarricense.	Dar conocer los objetivos de la salud ocupacional y su ámbito de aplicación en el Ministerio de Educación	1	65 profesores de educación primaria
Charla radial en el programa la salud y el trabajo patrocinado en el Instituto Nacional de Seguros en el ICER.	Conversar sobre el trabajo adolescentes y sus posibles daños a la salud	1 programa radial	Abierta a trabajadores y patronos de zonas rurales.
Charla Seguridad en Construcciones.	Dar a conocer aspectos básicos de la salud ocupacional desde el diseño de las estructuras. Escuela de Arquitectura Universidad de Costa Rica	1 San Pedro	30 estudiantes de arquitectura
Charla sobre Reglamento de Seguridad en Construcciones	Instalaciones del Centro de Capacitación y Recreación del Instituto Nacional de Seguros	1 Desamparados	57 personas empleadoras y trabajadoras del sector construcción.

Memoria Institucional 2015

Iluminación y su relación con la salud ocupacional en el Primer Congreso de Fotometría e Iluminación CFIA	Importancia de la Salud ocupacional en las tecnologías de la iluminación.	1 Curridabat Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos	30
Simposio sobre los factores Psicosociales en el mundo del trabajo. Regulación, prevención y atención.	17 de setiembre	Casa del Artista. Distrito Guadalupe. Cantón Goicoechea	80 personas de 41 representantes de instituciones y empresas del país
Día Nacional de Salud Ocupacional	18 de setiembre	Auditorio Banco Nacional de Costa Rica	100 personas de 59 empresas privadas e instituciones del Estado.
Normativa sobre Oficinas y Comisiones Salud Ocupacional	Que los estudiantes identificaran los alcances legales de dichas estructuras preventivas	1 San José Auditorio de la ULACIT	30 estudiantes
Charla: Desafíos de la Salud ocupacional en Costa Rica	Participar en simposio de los Desafíos en Salud Ocupacional organizado por la UNA	1 Heredia	50 docentes, miembros de comisiones, representantes sindicales.
Taller Teórico-práctico de validación de la guía Reglamento Prevención y protección de las personas expuestas a estrés térmico	Validar la guía de elaboración del Protocolo hidratación, sombra, descanso y protección	1	34
Capacitación Reglamento Prevención y protección de las personas expuestas a estrés térmico	Dar a conocer los alcances e implementación del reglamento Funcionarios de la Inspección de Trabajo Chorotega	1	12
Total personas capacitadas			555

El día Nacional de la Salud Ocupacional se conmemoró el 18 de setiembre, para esto se realizaron diversas actividades en la semana comprendida entre el 16 al 20 de setiembre del 2015:

Simposio Internacional prevención y control del ruido en los centros de trabajo, 16 de setiembre

En la Universidad Nacional se realizó el Simposio Internacional sobre prevención y control del ruido en los centros de trabajo, su objetivo fue dar a conocer la experiencia de países europeos y de latinoamérica, en la regulación de la prevención y control del ruido.

Los temas desarrollados fueron:

- Experiencia Europea en el desarrollo de normativa técnica OISS
- Desarrollo normativo en Latinoamérica.
- Ordenamiento Jurídico de la Normativa costarricense.
- Convenio OIT sobre la contaminación ambiental por Ruido.
- Mapeos de Ruidos. Una experiencia nacional.

Simposio sobre los factores Psicosociales en el mundo del trabajo. Regulación, prevención y atención, 17 de setiembre

Se realizó en el Auditorio de la Casa del Artista, del Ministerio de Cultura y Juventud, ubicado en Guadalupe, San José.

Su objetivo fue reflexionar sobre la importancia de los factores de riesgo psicosociales en la evaluación integral de la salud ocupacional, al cual asistieron más de 100 personas, entre los cuales se encontraban miembros de Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional, profesionales de diferentes disciplinas de instituciones públicas, municipalidades, centros de estudio y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En el evento participarán como expositores Doña Gloria Villalobos, representante de la Universidad Javeriana de Colombia, Don Ángel Lara Ruíz del Instituto Nacional de Seguridad Higiene del Trabajo (INSHT) de España, e Ingrid Naranjo del Grupo Territorio Psicológico de Costa Rica.

Entre los aspectos más destacados está la reflexión de los riesgos psicosociales y su situación en Costa Rica, la introducción de ciertos términos en el lenguaje de la calle y las ventajas e inconvenientes de ello, clarificación terminológica, principales factores de estudio y evidencias científicas y la gestión de los factores psicosociales, además hubo referencia sobre factores psicosociales en el trabajo y experiencia de Colombia en este tema.

Se cierra la jornada, con el tema la importancia de los protocolos Anti-Acoso en las empresas y la atención terapéutica individual, que se debe llevar a cabo cuando los factores psicosociales, se materializan y dañan la salud mental y social de las personas trabajadoras.

Día Nacional de la Salud Ocupacional, 18 de setiembre

Con los objetivos de presentar los principales datos estadísticos de la Situación de la Salud Ocupacional en Costa Rica y dar a conocer las principales líneas conductoras de la Estrategia Nacional de Salud Ocupacional, se presenta el Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional 2016-2019, instando al compromiso, con el esfuerzo de todos, de reducir el índice de accidentabilidad laboral de 10,3% a 8,6%.

Se destacó que entre los grupos prioritarios respecto de los que el Consejo va a actuar más agresivamente, en pro de la protección de la salud y la seguridad según lo revela el comportamiento de la accidentabilidad nacional, estarán: peones agropecuarios, peones de la construcción, empacadores manuales y peones industriales, conserjes, vigilancia, soldadores y albañiles, policías e inspectores de tránsito, conductores de autobuses, microbuses y camiones pesados, vendedores y mecánicos.



Conmemoración del Día Nacional de la Salud Ocupacional. Harold Villegas, Viceministro de Trabajo

Se presenta el Plan Nacional de Salud Ocupacional (PREVENSO 7.5 2025), el cual es una estrategia en pro del mejoramiento de la salud de la persona trabajadora, de sus condiciones laborales y su calidad, que promoverá el trabajo decente, a través de tres ejes prioritarios:

- Promoción de una Cultura de Prevención en Salud Ocupacional
- Actualización de la legislación
- Investigación en Salud ocupacional

Este tiene como objetivo de largo plazo reducir el índice de accidentabilidad a 7.5% en el año 2025.



Cuadro 44
Estudios técnicos y revisiones, según tipo de estudio, 2015

Tipo de estudio	2015
TOTAL	130
Condiciones integrales y medio ambiente de trabajo	36
Criterio técnico de funcionamiento de las instalaciones para universidades privadas	15
Revisión de programas de salud ocupacional	22
Técnico - jurídicos del área legal	30
Jornada mixta de trabajo	27

Cuadro 45
Estudios técnicos en el área de medicina, higiene y seguridad ocupacionales,
según tipo de estudio, 2015.

Tipo de estudio	2015
TOTAL	834
Análisis de informes trimestrales del transporte público	48
Auditoraje de las condiciones de salud ocupacional transporte público	0
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	53
Calderas fuera de servicio por perdida de vida útil	5
Permisos de renovación de calderas y autoclaves	582
Permisos para la instalación de calderas	39
Permiso de funcionamiento inicial de calderas	36
Reglamentos de seguridad e higiene en la industria minera	19
Solicitud de pruebas especiales en calderas con más de 30 años de fabricación ²	24
Supervisión de calderas y autoclaves en la empresa	28

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.

Reglamento de comisiones y oficinas o departamentos de salud ocupacional

Este reglamento deroga los decretos ejecutivos No. 18379-TSS del 18 de julio 1998 y No. 27434-TSS del 24 de setiembre 1998, y contempla un solo decreto que reúne ambas estructuras. Los conceptos, regulación y normativa de estas estructuras preventivas requerían ser actualizadas, a efecto de que sus regulaciones estén acordes con la realidad vigente. Los cambios en las regulaciones, tanto de las Comisiones de Salud Ocupacional como de las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, se harán tomando en cuenta el uso de los Sistemas Informáticos, para facilitar los procesos registrales y de presentación de informes ante el Consejo de Salud Ocupacional, con el fin de que las personas que participen en dichos procesos, cuenten con un acceso descentralizado, rápido, eficiente y en línea.

Reglamento de prevención y protección de las personas trabajadoras expuestas al estrés termino por calor

Mediante el Decreto N°39147-S-TSS, del viernes 18 de setiembre del 2015, se establece el Reglamento de prevención y protección de las personas trabajadoras expuestas al estrés térmico por calor, el cual busca la implementación de medidas de prevención y de protección para las personas trabajadoras que se encuentran realizando labores al aire libre, bajo exposición directa al sol, y que pueden sufrir manifestaciones clínicas (golpe de calor, agotamiento por calor, sarpullido, deshidratación) debido al tipo de trabajo que se realiza, las condiciones climáticas, la ropa de trabajo que se utiliza. La población beneficiaria son personas trabajadoras que realizan labores al aire libre sin importar la actividad económica donde se desempeñe.

Reglamento para la prevención de la silicosis de los centros de trabajo

Se han efectuado investigaciones técnico científicas por organismos internacionalmente reconocidos, como Organización Mundial de la Salud, y Organización Internacional del Trabajo, Institutos para la salud y seguridad ocupacional e instituciones universitarias de reconocido prestigio nacional e internacional y se ha comprobado que existen datos procedentes de la medicina del trabajo y de la investigación científica que demuestran la relación que existe entre la exposición al Sílice cristalina respirable y la silicosis, así como el riesgo de padecer cáncer del pulmón. Se conoce que la enfermedad de la silicosis es prevenible a nivel del control higiénico y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras expuestas.

Por lo anterior se elaboró el Reglamento para la prevención de la silicosis de los centros de trabajo el cual beneficiara a todas las personas del país que trabajan directamente con polvo de sílice cristalina, la cual se encuentra cuando se realizan trabajos tales como extracción de minerales que contengan cuarzo o cristobalita, trabajos con arena, cerámica, loza sanitaria, sand blasting o pulido con arena, elaboración del cemento, elaboración de ladrillos, elaboración de túneles entre otros.

Decreto Reglamento para declarar de interés público a La semana de Salud Ocupacional

Mediante el Decreto N° 39357-MTSS, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 8 del miércoles 13 de enero del 2016, se declaró de interés público la Semana de Salud Ocupacional, la cual se celebrará en la última semana de mes de abril de cada año, con el fin de unificarla con la conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, celebrado el 28 de abril de cada año.

Decreto para declarar de interés público y nacional “El III Congreso Internacional del Mobbing (Acoso Psicologico en el Trabajo) y Bullyng (Acoso y Violencia Escolar).”

Mediante el Decreto N° 38930-MTSS, publicado en el Diario Oficial La Gaceta el jueves 16 de abril del 2015, se declara de interés público y nacional el “III Congreso Internacional del Mobbing (acoso psicológico en el trabajo) y Bullying (acoso y violencia escolar)”, que tiene como finalidad crear conciencia entre las instituciones a efecto de abordar con mayor profundidad el flagelo del acoso psicológico en el trabajo) y el Bullying en el marco del MEP, dado que se refiere al acoso y violencia escolar”, que genera violencia entre los estudiantes, maestros, etc., organizado por “Territorio Psicológico”

Estadísticas Salud Ocupacional Costa Rica 2015

El Consejo de Salud Ocupacional elaboró y publicó a través del sitio web www.cso.go.cr, el documento "Estadísticas Salud Ocupacional, 2015", el cual presenta pautas importantes para iniciar el análisis y poner en la mesa de discusión las prioridades, temas, metodologías y proyectos específicos que realmente incidan en la disminución de la accidentabilidad laboral, la prevención del riesgo laboral y la promoción de mejores condiciones de trabajo. El estudio está basado principalmente en las estadísticas entregadas por el Instituto Nacional de Seguros (INS), la I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (I ECCTS) de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) datos exclusivos para Costa Rica, Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), Observatorio del Mercado Laboral del MTSS y del Consejo de Salud Ocupacional (CSO).

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 2015 estas fueron las acciones más importantes:

- En atención al tema de Trabajo Decente, se creó el Comité de seguimiento de Trabajo Decente, integrado en forma tripartita, el cual en asocio de la Organización Internacional del Trabajo, ha trabajado para lograr el cumplimiento de las metas trazadas en éste tema.
- En el seno de éste Consejo, se atendió y colaboró en la creación e implementación del Decreto Ejecutivo de implementación del Teletrabajo en las Instituciones Públicas. Además sirvió de plataforma de coordinación entre el poder Ejecutivo y la Asamblea Legislativa en búsqueda de la promulgación de la Ley de Teletrabajo.
- Por acuerdo del Consejo Superior de Trabajo se realizó el “I Foro sobre teletrabajo”, el cual se realizó en el Auditorio del Museo de Jade en el mes de Marzo 2015.

Consejo Nacional de Salarios (CNS)



Fijación salarial para el I semestre 2016. Presentación de propuesta gubernamental por parte del viceministro de Trabajo, Alfredo Hasbum

Es el Organismo encargado de la fijación y la revisión de los salarios mínimos para todas las actividades del sector privado. Está integrado por nueve miembros propietarios y tres suplentes, que representan en igualdad de condiciones a los patronos, trabajadores y al Estado.

Actualmente el Consejo Nacional de Salarios se encuentra en un proceso de actualización de los perfiles ocupacionales, que es el instrumento utilizado para la ubicación y aplicación de los salarios mínimos, según los diversos puestos u ocupaciones que se dan en el sector privado, con la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo

(OIT), este instrumento pretende que se beneficien los trabajadores y patronos privados.

En apego a las recomendaciones establecidas en el nuevo acuerdo para la fijación salarial del sector privado, que se realizaría una revisión y evaluación del impacto y los resultados de la formula después de tres años de su aplicación se realizó con el auspicio de la OIT se contrató un experto en la materia que elaboró un informe que permite avanzar en esta dirección.

Incrementos salariales aprobados:

- I semestre 2015, se aprobó un incremento del 2,01% general y un 2,50% para servicio doméstico, a partir del 1º enero del 2015.
- II semestre 2015, se aprobó un incremento del 0,94% y un 1,00% para el servicio doméstico, aprobado para el segundo semestre de 2015.

Además se programaron, coordinaron y se realizaron las respectivas convocatorias a los representantes de los Sindicatos, el Estado y los Patronos; representantes de los, Estibadores, Guardas de Seguridad Privada y Veterinarios para que se refirieran a las solicitudes de Revisión Salarial respectivas.

Departamento de Salarios

El principal deber del Departamento de Salarios es la calidad del servicio de información y asesoría a los usuarios (as) en materia de salarios mínimos del sector privado y su clasificación ocupacional según Decretos de Salarios Mínimos, mediante procedimientos documentados y estandarizados.

A continuación se resumen las actividades realizadas para la consecución de este fin, que se traducen en la atención de 15.746 consultas durante ese año.

El cuadro siguiente desagrega la atención mensual de consultas atendidas por el Departamento, de las cuales el 56% de las mismas fueron planteadas por mujeres y un 44% por hombres. Son más mujeres que hombres, las que buscan tener información laboral; en cuanto a materia salarial se refiere y poder así interactuar en el mundo del trabajo, conociendo sus derechos y deberes.

Cuadro 46
Costa Rica MTSS: Departamento de Salarios,
consultas atendidas, por sexo. 2015

Mes	Total	Hombres	Mujeres
Total	15.386	6.753	8.633
Enero	2.184	874	1.310
Febrero	1.421	552	869
Marzo	1.092	669	423
Abril	1.001	350	651
Mayo	1.132	689	443
Junio	1.544	632	912
Julio	2.072	846	1.226
Agosto	1.185	447	738
Setiembre	1.272	588	684
Octubre	997	490	507
Noviembre	835	328	507
Diciembre	651	288	363

Se atendieron 84 empresas a las cuales se les brindó el servicio de autorización y sellado del libro de salarios. 276 consultas se evacuaron por medio de oficios, para una atención total de 15.746 consultas en el tema salarial.

Las consultas indicadas son evacuadas a través de diferentes medios los cuales se detallan seguidamente:

Consultas telefónicas

La forma de solicitar asesoría más utilizada por los usuarios es a través de consultas telefónicas; debido a que por este medio se pueden informar de una manera fácil y oportuna en el tema salarial, como se observa en los datos siguientes las mujeres son quienes muestran más interés por estar informadas.

Cuadro 47
Costa Rica MTSS: Departamento de Salarios Mínimos.
Consultas telefónicas atendidas, por sexo. 2015

Mes	Total	Hombres	Mujeres
Total	12.741	5.278	7.463
Enero	1.986	769	1.217
Febrero	1.219	436	783
Marzo	983	608	375
Abril	858	268	590
Mayo	1.002	619	383
Junio	1.327	518	809
Julio	1.636	589	1.047
Agosto	915	282	633
Setiembre	1.040	442	598
Octubre	769	372	397
Noviembre	620	218	402
Diciembre	386	157	229

Consultas presenciales

En su mayoría quienes frecuentan más el Departamento son los hombres; del total de consultas de este tipo un 56% fueron hechas por hombres representando 1.268 consultas y 44% fueron realizadas por mujeres representando 1.003 consultas. El total de consultas realizadas de esta forma es de 2.271 durante el año 2015.

Capacitación impartida por el Departamento de Salarios

El Departamento de Salarios, brinda charlas e información en materia salarial, durante el 2015 se brindaron a las siguientes municipalidades:

- Se atendió reunión de funcionarios de las bolsas de empleo de las Municipalidades de Garabito, Pérez Zeledón, San Isidro de Heredia y Nicoya para la ubicación de puestos dentro del Decreto de Salarios Mínimos.
- Se impartieron charlas informativas sobre salarios a funcionarios de gestión de empleo de las Municipalidades de Santa María de Dota, Abangares, San Rafael de Heredia, Curridabat, Turrazares, Goicoechea y Tarrazú.

Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Salarios

Por medio de la Secretaría Técnica se asesoró y ejecutó todos los acuerdos que tomó el Consejo Nacional de Salarios, además apoyo en todas las gestiones de carácter administrativo y secretarial y en el trámite de correspondencia y convocatorias a los diversos sectores que ha requerido este Consejo, también se han elaborado los informes mensuales respectivos para efectos de pago de las dietas de los Directores del Consejo.

Se programaron, coordinaron y se realizaron las respectivas convocatorias a los representantes de los Trabajadores, Empleadores y el Estado para las Fijaciones Generales de Salarios del segundo semestre del 2015 y primer semestre del 2016.

Se participó activamente en la Comisión interinstitucional encargada de elaborar el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación Técnica Nacional.

El Departamento participó en la elaboración de la Propuestas para la Fijaciones Salariales, redactó las Resoluciones Salariales sobre los nuevos aumentos salariales aprobados por el Consejo Nacional de Salarios para el Segundo Semestre del 2015 y para el Primer semestre del 2016 y elaboró los proyectos de los Decretos de Salarios Mínimos y las Listas de ocupaciones clasificadas con los nuevos porcentajes aprobados.

Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público

Las fijaciones salariales tanto del primero como del segundo semestre, se ajustaron al cálculo de la formula definida en el año 2007, respetando así los parámetros ya establecidos. En la fijación correspondiente al primer semestre, se concedió a los trabajadores de menores ingresos un incremento adicional, que les significó un aumento en términos reales (por encima de la inflación), esto dentro de la política de esta Administración de favorecer a los grupos de menores ingresos por medio de las distintas acciones gubernamentales.

Se logró consolidar el cumplimiento de los acuerdos adoptados en la Comisión en diciembre 2014 respecto al tema de los funcionarios interinos, ya que primero se modificó el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil por medio del Decreto Ejecutivo No. 39066-MP y luego se emitió la Resolución N° DG-155-2015 de la Dirección General de Servicio Civil. Estos funcionarios a partir de este año y luego de la implementación de dicha Resolución por parte de las oficinas de recursos humanos de las distintas instituciones, podrán participar en los concursos internos, de modo tal que podrán tener acceso a participar por una propiedad en los puestos que estén vacantes, en respeto de lo definido por la Sala Constitucional.

En atención a una reiterada solicitud de las organizaciones laborales, en lo relativo al aumento del porcentaje correspondiente al salario escolar, se concedió este beneficio en la negociación de mitad de año. Este acuerdo que se vio materializado por medio de la Resolución N° DG-011-2016 del 19 de enero de 2016, emitida por la Dirección General de Servicio Civil, con la cual se garantiza el aumento escalonado del 8.19% actual, hasta el 8.33% en enero del año 2018.

Dentro de la lucha de esta Administración en contra de los privilegios, se apoyó al Ministerio de la Presidencia, en la redacción de mociones para que el Proyecto 19156, Tope a los salarios de lujo, tuviere efecto desde la emisión de la Ley, y no solo a los puestos que en el futuro vayan quedando vacantes; además, para topar el pago de dietas de junta directiva.

De manera conjunta con el Ministerio de Hacienda, se analizó lo referente a la problemática salarial de los funcionarios de reciente ingreso a puestos no profesionales en la Administración Central, quienes devengan salarios muy inferiores con respecto a sus similares del sector privado.

Comisión de Políticas de Negociación de las Convenciones del Sector Público

Atendiendo el mandato presidencial de revisar y denunciar las Convenciones Colectivas de las Instituciones Públicas, la Comisión de Políticas de Negociación de las Convenciones del Sector Público ha trabajado durante el año 2015 de forma pro activa en este proceso de revisión.

Los principales resultados de este proceso se enumeran a continuación.

Convenciones denunciadas al día de hoy:

1. AyA
2. RECOPE
3. JAPDEVA
4. INDER
5. JASEC
6. IMPRENTA NACIONAL
7. INA
8. Consejo Nacional de Producción (CNP)
9. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
10. INSTITUTO TECNOLÓGICO
11. BCCR
12. BANCO DE COSTA RICA (no pasó por Comisión)

Convenciones que pasaron por la Comisión de Políticas de Negociación de las Convenciones del Sector Público y donde ya se entregó Informe con recomendaciones

1. AyA
2. RECOPE
3. JAPDEVA
4. INDER
5. JASEC

Convenciones que están todavía en renegociación después de pasar por la Comisión

1. RECOPE
2. JAPDEVA
3. JASEC
4. BCCR (pasó por la Comisión del anterior Gobierno)

Convenciones firmadas

1. AyA (ya fue homologada)
2. Banco de Costa Rica (ya fue homologada)
3. INDER (en proceso de homologación)

Convenciones que vencen en el año 2016

1. CNP
2. Correos de Costa Rica
3. INS
4. MEP-SEC-SITRACOME
5. UNA

Convenciones que vencen en el año 2017

1. INAMU
2. Banco Crédito Agrícola de Cartago
3. Banco Nacional
4. Universidad de Costa Rica-SINDEU

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, tiene asignadas funciones de importancia a lo externo y a lo interno de la Institución, incluso se desarrollan funciones a nivel internacional.

Para definir mejor el detalle del quehacer de la Dirección de Asuntos Jurídicos se enumeran las funciones por Departamento así como las funciones de la Dirección y Subdirección.

Dirección y Subdirección

La Dirección y Subdirección brindan asesoría en Derecho Laboral directamente al Jerarca y/o a los Viceministros y Director(a) General Administrativo(a) de manera verbal y en ocasiones de forma escrita, asimismo realizan labores de coordinación administrativa y técnica a lo interno de la Unidad con las tres Jefaturas de manera que se mantiene control de los asuntos que conocen cada uno de esos Departamentos, y cuando es necesario por lo complicado o delicado del tema, se realizan reuniones técnicas para definir criterios institucionales tanto en materia de Derecho laboral individual y colectivo, como en materia de pensiones o de Derecho Administrativo.

La Directora y Subdirectora forman parte de la Junta de Relaciones Laborales como representante de la Administración.

Igualmente integran diversas comisiones de trabajo entre las que se pueden mencionar las siguientes:

- Comisión de Redacción de reforma al Reglamento Autónomo de Servicios del MTSS.
- Comité coordinador de la implementación del teletrabajo en el Sector Público y del Plan Nacional de teletrabajo.
- Comisión de Transferencias.
- Comisión de estudio de la convención colectiva.

- Comisión bipartita para temas de convención colectiva incluyendo concursos internos.
- Comisión de Capacitación de la Reforma Procesal Laboral.

Reforma Procesal Laboral

Durante los primeros meses del año se coordinó a nivel de la Dirección y Subdirección el estudio integral de la reforma procesal laboral a nivel interno, haciendo grupos de trabajo y preparando exposiciones para la eventual entrada en vigencia de la reforma.

Participación en la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa como apoyo del Poder Ejecutivo, previo a la aprobación definitiva de la Reforma Procesal Laboral que fuera firmada el pasado 25 de enero 2016.



Participación del Ministro de Trabajo, Víctor Morales Mora, en el Seminario sobre Reforma Procesal Laboral

Teletrabajo

En materia de Teletrabajo se trabajó en la realización del I Foro de Teletrabajo: “Hacia una Ley de Teletrabajo”, realizado el 7 de marzo del 2015 en el Museo de Jade, con la participación de más de 150 personas del sector público y privado, patronos y trabajadores.

Departamento de Asesoría Externa:

El Departamento de Asesoría Externa, como parte de la estructura de la Dirección de Asuntos Jurídicos, tiene a cargo las siguientes funciones:

1. Elaboración de Pronunciamientos sobre criterios jurídico-laborales, desarrollados a partir de las disposiciones legales, la doctrina y la jurisprudencia, lo cuales se emiten para evacuar las consultas presentadas por patronos, trabajadores, organizaciones, estudiantes y particulares en general, e incluso a instituciones públicas, cuando la competencia conferida por la Ley Orgánica así se lo permite.

2. Respuesta a consultas sobre temas laborales recibidas por correo electrónico, de patronos, trabajadores, organizaciones, estudiantes y particulares en general, e incluso a instituciones públicas, cuando la competencia conferida por la Ley Orgánica así se lo permite.
3. Revisar y aprobar los Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual.
4. Brindar capacitaciones a usuarios externos e internos sobre temas de Derecho Laboral
5. Otros: participar en comisiones, elaborar borradores de informes de proyectos de ley, elaborar proyectos de ley y reglamentos, acompañar en función de asesores, a la Ministra o Viceministros en reuniones cuando así lo soliciten.

De acuerdo con esta estructura, se pueden destacar los siguientes logros, mostrados en el período 2015 y que a continuación se detallan, según el tema:

Consultas Escritas:

Para el período 2015 se emitieron 304 pronunciamientos, 113 más que el período 2015, entre los que se enumeran a continuación los temas más relevantes:

DAJ-AE-010-15: analiza los efectos de la denuncia de las convenciones colectivas conforme a la teoría clásica de la incorporación de las cláusulas normativas a los contratos de trabajo.

DAJ-AE-028-15: analiza la regulación nacional e internacional de las jornadas de los trabajadores del mar.

DAJ-AE-046-15: Sobre la imposibilidad de contratar a un mismo trabajador con un contrato por tiempo indefinido y por tiempo definido dentro de una misma actividad de la empresa.

DAJ-AE-059-15: análisis sobre la titularidad para negociar convenciones colectivas.

DAJ-AE-075-15: Se analiza la posibilidad de que los servidores sometidos a procedimientos administrativos disciplinarios, puedan ser representados legalmente o que se hagan acompañar por personeros o miembros de alguna agrupación gremial o sindical a los que pertenezcan y que no sean Licenciados en Derecho debidamente acreditados e incorporados al Colegio de Abogados.

DAJ-AE-090-15: imposibilidad de las asociaciones solidaristas de hacer adelantos de aportes patronales a sus afiliados.

DAJ-AE-104-15: requisitos de un poder especial administrativo y las facultades que este otorga a un abogado.

DAJ-AE-109-15: el incumplimiento de preaviso por contar con un nuevo trabajo.

DAJ-AE-111-15: falta de competencia de la CCSS para llevar a cabo las tareas propias que la Ley N° 832 definiendo salarios mínimos en el sector privado distintos a los que promulgue el Consejo Nacional de Salarios mediante el decreto de rito.

DAJ-AE-163-15: Sobre las jornadas y salarios de los trabajadores que laboran bajo la figura del Teletrabajo.

DAJ-AE-164-15: Sobre la vigencia de la personería de una Junta Directiva de Comité Regional, mientras se inscribe la otra junta directiva.

DAJ-AE-167-15: Criterio sobre el quórum en sesiones de Junta Directiva, cuando Estatuto de dicha organización no lo estipula, así también sobre la figura del fiscal.

DAJ-AE-174-15: Criterio sobre la obligación de recibir y avalar el certificado del médico, en el que se indica que la madre se encuentra en capacidad de amamantar a su hijo, sea éste emitido por un médico privado o bien por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social, aún cuando no se trate de médico pediatra, ya que de igual forma tienen Fe Pública, que sólo puede ser cuestionada en la vía judicial.

DAJ-AE-205-15: Pago de feriados en trabajadores que se les paga por unidad de tiempo y a destajo.

DAJ-AE-188-14: Se concluye que del texto del artículo 525 del Código de Trabajo a este Ministerio no se ha confiado participación alguna en la decisión de los trabajadores para declarar la huelga legal. No es conveniente que participe dada la autonomía y legitimación que tiene la delegación de trabajadores, que en este caso, parece estar respaldada por un sindicato, elemento que reafirma la prudencia, neutralidad e imparcialidad que esta entidad ministerial debe promulgar en conflictos cuya resolución está a cargo de instancias judiciales.

DAJ-AE-237-15: Criterio sobre la vigencia de la convención colectiva. Desarrollo y análisis de la tesis de la nueva posición doctrinaria y jurisprudencial, en la que resulta inaplicable la teoría de la incorporación de los derechos laborales originados en la convención colectiva denunciada a los contratos de trabajo, pues estos desaparecen desde el momento de la denuncia, no pudiendo alegarse derechos adquiridos o mantenimiento de esas cláusulas normativas, en virtud de que esa posición doctrinaria ha quedado superada desde hace varios años con la jurisprudencia, fuente de derecho que plantea la nueva tesis de autonomía de la voluntad de las partes y la temporalidad de las convenciones colectivas, entre otros argumentos. Así también se analiza la cláusula de extensión y el plazo de negociación, la cual tiene aplicación en el tanto exista el ánimo de negociar la nueva convención colectiva, pero en casos en que no se demuestra ese ánimo, no puede mantenerse de manera permanente la cláusula de extensión.

DAJ-AE-291-15: Criterio sobre trabajadora que renuncia y que en período de preaviso se entera de su embarazo y quiere echar atrás renuncia, en cuyo caso el patrono no estaría obligado a aceptarlo.

DAJ-AE-304-15: Criterio sobre el gremio de bomberos con titularidad para negociar convención colectiva.

Consultas por correo electrónico

Se inició a partir de mayo con un nuevo sistema elaborado y donado por funcionarios de la OIT, el cual ha mostrado ser un sistema mucho más eficiente y práctico, lográndose con ello dar respuesta a 12.289 usuarios.

Reglamentos Interiores de Trabajo y de Acoso Sexual

Para el año 2015 se lograron aprobar 12 reglamentos internos de trabajo y uno de acoso sexual.

Capacitaciones

Se dieron 13 capacitaciones, logrando capacitarse a 436 personas en temas laborales y varios usuarios más se vieron beneficiados con las capacitaciones de Asuntos Internacionales, alcanzando así la cifra de 516 trabajadores capacitados por la dirección de Asuntos Jurídicos.

Informes de Proyectos de ley

Se destaca como parte de las labores efectuadas en el 2015, el estudio y elaboración de 17 informes sobre proyectos de ley solicitados por la Asamblea Legislativa al señor Ministro.

Manuales de Procedimientos

Según el requerimiento de la Dirección de Planificación y conforme lo proyectado, del Departamento de Asesoría Externa, se logran elaborar dos Manuales de Procedimientos, uno sobre el trámite de consulta escrita y otro sobre el trámite de revisión y aprobación de reglamentos internos de trabajo. Con estos dos manuales se pretenden llevar a cabo trámites claros y eficientes, del conocimiento de todos los usuarios internos involucrados

Departamento de Asesoría Interna:

Este Departamento tiene asignadas múltiples funciones, entre las cuales resalta la que antes realizara el extinto Consejo Directivo de Pensiones, de resolver gran volumen de Recursos de Apelaciones que se plantean contra la Dirección Nacional, en materia de pensiones, oficina ésta que administra varios regímenes o contra la Junta de Pensiones e Indemnizaciones de Guerra.

También se ha asesorado al Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, en la resolución de acciones varias que plantean pensionados, como son los frecuentes Recursos de Reposición contra resoluciones del Poder Ejecutivo o solo del Ministro, dictadas en Diligencias de pago de montos y diferencias de pensión, tanto por revalorizaciones como por reconocimientos de pluses que aumentan el monto de pensión. Y además en trámites que deben ordenar pagos por diferentes conceptos a funcionarios, exfuncionarios y contratistas.

Asimismo se han emitido criterios e informes legales, contestando consultas de varios despachos ministeriales y órganos adscritos, en diversos temas tales como trámites de denuncias en el Programa Empléate, cesiones de facturas de contratistas, Declaratorias de Lesividades, Aprobaciones de Contratos, sobre Proyectos de Decretos, Reglamentos y Leyes, así como en la revisión de Convenios de Cooperación, con entes públicos y privados, a los cuales la presente Administración le ha dado mucha importancia y realce.

Igualmente, se han preparado informes o respuestas a la Sala Constitucional en casos de recursos de amparo y acciones de inconstitucionalidad, así como a los Tribunales Contenciosos Administrativos y a la Procuraduría General de la República, en atención a los juicios que atiende contra esta Cartera, etc.

También debe destacarse por la gran cantidad de casos, que la Unidad Ejecutora Técnica de Atención a Extrabajadores Bananeros por afectación del uso de productos tóxicos, órgano que integra este Ministerio, ha reactivado la atención de las solicitudes de indemnizaciones, cuya resolución para admisibilidad del trámite, es de nuestro conocimiento, habiéndose recibido casi 500 expedientes antes de finalizar el año.

Departamento de Asuntos Internacionales

Las acciones más relevantes alcanzadas por el Departamento de Asuntos Internacionales durante el período 2015, 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 lo principal.

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 45, 81, 88, 96, 100, 111, 120, 127, 129, 141, 148, 159, 169) así como de Convenios y Recomendaciones no ratificados correspondientes al período 2015 (Convenios números 187, 167, 176, 184 y Recomendaciones números: 197, 175, 183, 192). Asimismo, se atendieron las Observaciones y Solicitudes Directas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT 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, así como a las instituciones competentes.

También, el Departamento atendió y dio seguimiento a las respuestas de las quejas, reclamos y comunicaciones interpuestas contra el Gobierno de Costa Rica por organizaciones de trabajadores nacionales y/o internacionales ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT y dio seguimiento a los Informes definitivos y Recomendaciones emitidas por dicho órgano de control (Informes números 373, 374, 375 y Casos números 3080 y 3122, en lo principal).

Se completó el proceso de sumisión ante la Asamblea Legislativa del Proyecto de ley de aprobación del Protocolo 2014 relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930, de la OIT, que ocupa el Expediente legislativo número 19626, con Dictamen Afirmativo de la Comisión Permanente Especial de Relaciones Internacionales y Comercio Exterior. Se atendió el proceso de sumisión ante las autoridades competentes, de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) de la OIT.

Gestiones preparatorias para la acreditación de la Delegación tripartita del país en la 104ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT (CIT-OIT), celebrada en Ginebra, Suiza (junio 2015) y se brindó la asistencia técnica para el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social y la representación de la Misión Permanente de Costa Rica ante la Oficina de las Naciones Unidas y demás Organismos Internacionales con sede en Ginebra.

Con el apoyo de la Oficina Subregional de la OIT, el Departamento desarrolló en el mes de abril, un taller para la divulgación de las normas internacionales del trabajo denominado “Taller sobre Elaboración de Memorias OIT sobre la igualdad y no discriminación, con un enfoque del trabajo doméstico”, que contó con participación de un promedio de 63 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otras instituciones competentes relacionadas con la materia.



Taller sobre Elaboración de Memorias OIT

También, los funcionarios del Departamento participaron en el “Taller Regional sobre elaboración de Memorias sobre normas internacionales del trabajo” de la OIT, organizado por la Oficina Subregional de la OIT y el Centro Internacional de Formación, en el mes de agosto. Durante este evento, se presentó el trabajo que desarrolla la Unidad, como una buena práctica en la región centroamericana.

Asimismo, durante el mes de diciembre se atendió invitación para participar en el Taller “Derecho a la Consulta de los Pueblos Indígenas: contexto país e instrumentos internacionales de protección”, auspiciado por el Ministerio de la Presidencia, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, la OIT y el PNUD, con participación del Ex Relator Especial de Naciones Unidas para los pueblos indígenas, Sr. James Anaya.

Durante el mes de marzo de 2015, se recibió a dos funcionarias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, durante una semana, para que realizaran una Pasantía en el Departamento y conocieran la forma como se llevan a cabo la atención de los distintos procedimientos de normas internacionales del trabajo de la OIT. Esto por cuanto la dependencia se considera un buen ejemplo en la región centroamericana en la atención de esos temas.

Por otro lado, el Departamento de Asuntos Internacionales en su condición contraparte institucional ante los Ministerio de Comercio Exterior (COMEX) y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (MREC), desarrolló diversas acciones, dentro de las que se resaltan las siguientes:

En su condición de Unidad Punto de Contacto Nacional para la atención del componente laboral dentro de los Tratados de Libre Comercio, el Departamento desarrolló labores de acompañamiento técnico dirigido a COMEX, dentro del marco del Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea (AACUE), específicamente para la implementación del Pilar de Comercio y Desarrollo Sostenible. Sobresale la participación y asistencia técnica brindada para el proceso de la segunda reunión de la Junta de Comercio y Desarrollo Sostenible celebrada durante el mes de mayo de 2015, así como la atención de los Informes de Convenciones Relacionadas con el Sistema Generalizado de Preferencias de la Unión Europea (SGP Plus), revisión 2015.

También, sobresale las tareas desarrolladas por el Departamento como enlace institucional ante COMEX para la atención de los requerimientos dirigidos al MTSS durante el proceso de adhesión de Costa Rica a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), principalmente durante la visita a la institución de una Misión de esa organización, en el mes de octubre 2015.

Por otro lado, como contraparte ante MREC, se distingue el informe rendido sobre el cumplimiento de metas al 2015, relativo al Plan Nacional de Acción para una sociedad libre de racismo, discriminación racial y xenofobia, así como la atención de los compromisos derivados de la participación como representante institucional ante en la Comisión interinstitucional para el seguimiento e implementación de las obligaciones de Derechos Humanos (CIIDH).

En el componente de apoyo a la Política Laboral Internacional, el Departamento brindó también apoyo logístico 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 y logístico brindado para la celebración de la Reunión del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana realizada en Costa Rica, los días 17 y 18 de setiembre de 2015.



Fotografía Oficial Consejo Ministros de Centroamérica y República Dominicana

Dentro de ese mismo escenario regional, el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica suscribió con su homólogo panameño, el “Acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá”. Este instrumento impulsa una administración ordenada de los flujos migratorios con fines de empleo remunerado.

Se brindó asesoría técnica durante la participación del señor Ministro en la XIX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de Estados Americanos (OEA), celebrada en Cancún, México, en diciembre 2015. Durante este evento, Costa Rica resultó electa Vicepresidente del Grupo de Trabajo “Fortalecimiento institucional para la protección de los derechos de los trabajadores y empleadores y la promoción de la cooperación.

Finalmente, se subraya las labores del Departamento en la gestión de los viajes al exterior, tanto de las autoridades superiores como de los funcionarios de la institución, que alcanzaron un total de 37 trámites durante el año 2015.

Se rescata la asistencia técnica que brinda el Departamento en materia de cooperación internacional, dirigida a las autoridades superiores, así como a las diversas entidades relacionadas con la materia. Dentro de estas labores, se destaca la atención y seguimiento de la 8ª. Convocatoria de Cooperación Bilateral de la Red Interamericana de la Administración Laboral (RIAL), así como la firma de dos Memorandos de entendimiento con el Ministerio de Trabajo de Paraguay y el Ministerio de Trabajo de Colombia, realizados durante la participación del señor Ministro en la XIX CIMT OEA.

CAPÍTULO IV

ÁREA ADMINISTRATIVA

Memoria
Institucional
2015



Dirección General Administrativa y Financiera

Dirección Financiera

La Dirección Financiera tiene múltiples funciones, una de las principales es coordinar, supervisar y controlar la ejecución del presupuesto global del Ministerio, dentro del cual se encuentran las 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 96.19%, cifra que refleja que se logró cumplir en un alto grado con las metas propuestas. Obtener este resultado requirió de un gran número de actividades en forma individual y también conjunta, de todos los compañeros destacados en la Dirección Financiera y de otras Direcciones que intervienen en estas labores.

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

Se analizaron documentos y requisitos presentados por las entidades solicitantes, se elaboraron convenios con los entes privados, se confeccionaron varias reservas presupuestarias en el Sistema de Gestión de la Administración Financiera, se incluyeron 204 boletas de transferencias en ese Sistema, se realizaron visitas a instituciones privadas "control durante" con el fin de verificar el uso de los recursos y cumplimiento de metas, se atendieron varias consultas de diferentes instituciones vía telefónica, fax y correo electrónico. Se analizaron varios informes de ejecución presupuestaria correspondientes al segundo semestre 2014 y primer semestre 2015 e informes de liquidación del periodo 2014.

Se elaboraron informes técnicos semestrales para las Autoridades Superiores del Ministerio, con respecto a la ejecución presupuestaria, avance de los recursos otorgados. Del total del presupuesto anual asignado en transferencias presupuestarias por \$354.745.302.000,00, se pagaron \$342.700.555.086,89, para una ejecución anual del 96.60%.

Al finalizar el Ejercicio Económico 2015, no se logró alcanzar el 100% de la meta propuesta al inicio del periodo, debido a factores externos, tales como: Circular TN-1830-2014, con regulaciones para la ejecución de transferencias en Caja Única del Estado, emitida por la Tesorería Nacional, Directriz N° 023-H, relacionada con la Eficiencia, Eficacia y Transparencia en la Gestión Presupuestaria de la Administración Pública, ambas de acatamiento obligatorio, con instrucciones precisas de transferir únicamente los recursos necesarios para atender salarios y compromisos ya contraídos que no sean posible atender con las disponibilidades en caja única o en otras cuentas. No obstante, se considera que se obtuvo un resultado muy positivo en la gestión realizada, tanto a lo interno del Ministerio como en cada una de las instituciones beneficiarias de transferencias.

Se produjo un gran beneficio a varios de los sectores más frágiles de nuestro país, como son las personas adultas mayores, personas en condiciones de pobreza extrema, niños abandonados, madres adolescentes o jefas de hogar, indígenas desprotegidos, y otros, que recibieron atención en diferentes centros, y solventaron sus necesidades primarias, recibiendo ayuda y colaboración de las diferentes instituciones de bien social a las que nuestra Institución transfirió los recursos.

Se gestionó el trámite de pago de viáticos a los funcionarios de la Institución por medio del Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera (SIG@F) de acuerdo con la calendarización emitida por la Tesorería Nacional del Ministerio de Hacienda. En gastos de viaje se ejecutó un presupuesto de ₡111.100.475,00 (ciento once millones cien mil cuatrocientos setenta y cinco colones netos) y en gastos de transporte ₡5.908.704,00 (cinco millones novecientos ocho mil setecientos cuatro colones sin céntimos), lo cual satisfizo la demanda de nuestros usuarios internos, coadyuvando para que las demás Direcciones y Departamentos ministeriales pudieran cumplir sus metas y objetivos.

Por medio del Programa Nacional de Empleo (PRONAE - EMPLÉATE), se brindó apoyo económico a un número significativo de trabajadores desocupados del país, quienes pudieron contar temporalmente con un subsidio económico que les permitió cubrir las necesidades primordiales de sus familias y llevarles el sustento básico, derecho inminente de los seres humanos. Asimismo permitió que las comunidades alejadas también resultaran beneficiadas con proyectos de mejora en carreteras, puentes, acueductos rurales, escuelas, y otros, que en algunos casos por la ubicación geográfica son necesidades poco atendidas por las autoridades competentes y pudieron ser cubiertas en coordinación con otras instituciones.

Mediante la Estrategia de EMPLÉATE desarrollada por el Ministerio Trabajo, que es un programa de formación o capacitación para jóvenes en situación de vulnerabilidad económica y social, se logró brindar ayuda económica para la compra de materiales y matrícula, y así promover empleos de calidad. Se cancelaron ₡14.494.000.000.00 (Catorce mil cuatrocientos noventa y cuatro millones de colones netos) lo que refleja un 96.06 % de ejecución en esa partida presupuestaria.

En general, nuestra Dirección Financiera 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 48
COSTA RICA, MTSS: Porcentaje de ejecución por partidas
al 31 de diciembre, 2015

Partidas	Presupuesto Actual	Devengado	Disponible Presupuestario	Porcentaje de Ejecución
Total	387 814 106 563	373 046 778 624	14 767 327 939	96.19%
0 Remuneraciones	14 466 817 903	13 122 985 180	1 343 832 723	90.71%
1 Servicios	2 411 364 889	1 996 884 780	414 480 109	82.81%
2 Materiales y Suministros	241 403 662	183 799 085	57 604 577	76.14%
5 Bienes Duraderos	667 374 300	484 502 733	182 871 567	72.60%
6 Transferencias Corrientes	370 027 145 810	357 258 606 847	12 768 538 962	95.55%

Proveeduría Institucional

La Proveeduría Institucional es el departamento de la Dirección General Administrativa Financiera que se encarga de tramitar todos los procedimientos de contratación administrativa para la adquisición de bienes y servicios que se requieran en el MTSS, todo en concordancia con lo dispuesto en el artículo 219 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa y, el artículo 1 del Reglamento para el Funcionamiento de las Proveedurías Institucionales de los Ministerios de Gobierno. Además, tiene bajo su responsabilidad el almacenamiento y distribución de los bienes, materiales y suministros adquiridos y, el control de los bienes patrimoniales de la Institución.

A continuación se presenta un detalle de las diversas funciones efectuadas durante el año 2015 en las diferentes Unidades que conforman el Departamento de Proveduría:

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 el Ministerio de Hacienda todos los aspectos requeridos.

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

Programa	Solicitudes	Porcentaje
729-00 Actividades Centrales	91	33
731-00 Inspección de Trabajo	41	15
732-01 D.E.S.A.F.	74	27
732-02 Dirección de Empleo	18	6
733-00 Tribunal Administrativo	23	8
734-00 Dirección de Pensiones	16	6
790-00 Consejo de Salud Ocupacional	14	5

Unidad de Contrataciones

Es la encargada de tramitar los diversos procedimientos de contratación administrativa necesarios para la adquisición de los bienes y servicios que soliciten las dependencias del MTSS. Durante el año 2015 se ejecutaron las siguientes contrataciones:

Programa	Directas	Abreviadas	Públicas
TOTAL	200	8	4
729 Actividades Centrales	65	3	3
731 Inspección de Trabajo	29	0	0
73201 D.E.S.A.F.	52	4	1
73202 Empleo	15	0	0
733 Tribunal Administrativo	20	0	0
734 Pensiones	9	0	0
790 C.S.O.	10	1	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.

De acuerdo con la normativa en esta Unidad se cumple entre otras, las siguientes funciones:

- Recepción de las diferentes mercaderías y bienes adquiridos por los Programas Presupuestarios que componen el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Registro de entradas y salidas del Almacén Institucional.
- Almacenamiento de mercancías y Bienes.
- Despacho y entrega de mercaderías y bienes por medio de las requisiciones.

Unidad de Asesoría Jurídica

Es la Unidad de la Proveeduría Institucional que se encarga de satisfacer todas las necesidades que se requieran las Unidades Internas del Departamento y, las Unidades Gestoras de los diferentes Programas Presupuestarios. A continuación se presenta un resumen del durante el año 2015 el trabajo efectuado por esta asesoría:

• Resoluciones Administrativas:	20
• Contratos:	04
• Adendas:	11
• Oficios Asesoría Legal:	55
• Análisis Legales ofertas:	51
• Procesos de Multa:	43
• Finiquitos:	03
• Informes especiales:	02
• Resolución de Recursos:	12
• Actas de Comisión de Adjudicaciones:	07

La Unidad de Control de Activos

Durante el año 2015 se siguió atendiendo las recomendaciones emitidas por la Contraloría General de la República mediante el Informe DFOE-EC-IF-16-2013, lo que significó que durante este periodo se debiera continuar con las visitas a las oficinas del MTSS para inventariar los bienes y, patrimoniar todos aquellos que no contaran con esta identificación.

La Unidad de Control de Activos es intervenida por la Contraloría General de la República y en enero 2014 se presenta el Informe DFOE-EC-IF-16-2013, a partir de esa fecha se han realizado las siguientes gestiones:

Durante el año 2015, se inicia con la toma física de activos y se visitan las siguientes oficinas:

- Auditoria Interna, en el Edificio Anexo, con 18 funcionarios y 308 bienes en la toma física.
- La Región Central, Oficinas en San José, con 27 funcionarios y 420 tomados, además Puriscal con un funcionario y 47 bienes inventariados, San Marcos con un funcionarios y 54 bienes registrados, Heredia cuenta con 11 funcionarios y 271 bienes según toma y Cartago con 12 funcionarios y una toma de 243 bienes.
- Asimismo se concluye con la Dirección de Inspección, que cuenta con 27 funcionarios para un total de 420 bienes.
- Se realiza también PRONAMYPE, que cuenta con bienes y funcionarios del Ministerio, para un total de nueve personas y 46 bienes registrados.

Donativos

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

Terrenos

Se ha dado seguimiento a los terrenos del MTSS, entre ellos las Guarderías que administró el MTSS, por lo que se realiza el seguimiento correspondiente para determinar la legalidad del uso y manejo de esta Guardería.

Mejoras Incorporadas

- Se crea cronograma con la programación de la toma de Activos y la depuración de la información, para actualizar el SIBINET.
- Se implementa la aplicación de que todo bien que sale del Almacén, lleva su UCA-PI-01, que es la boleta de responsabilidad y hasta que no esté firmado no se entrega el bien, según el procedimiento indicado por la Oficialía Mayor.

- Los bienes que no poseen placa de patrimonio, se les coloca una placa temporal, en espera de la depuración de la información, de esta forma todos los bienes quedan identificados.
- Se oficializa el Procedimiento para la asignación y colocación de placas a los bienes patrimoniales del MTSS, el 06 de febrero 2015. CODIGO AP.PI.14.1-PO3

Departamento de Gestión del Capital Humano

Esta Dependencia para el año 2015, según lo planeado tanto en el Plan Estratégico Institucional como en el Plan Anual Operativo, se propuso los siguientes objetivos y metas:

- Se logró que el 100% de los procesos que atiende el Departamento de Gestión del Capital Humano se ajusten a nueva normativa dictada al respecto por la Dirección General de Servicio Civil, pero no solamente se ajusta a los procesos que emite esa Dirección General sino también de todas aquellas instituciones que se relacionan en materia de recursos humanos.
- Cumplimos a cabalidad el 100% de implementación del plan de capacitación Institucional, a pesar de los inconvenientes presentados por la falta de recurso humano para la consecución de las mismas; además se coordinó con otras Unidades de Capacitación de las distintas Entidades Gubernamentales, con el fin de que nos brindaran espacios en las diferentes capacitaciones, se abarcaron temas como: Manejo de Extintores, Programa Virtual Operador de Aplicaciones Ofimáticas, Fortalecimiento Deber Probidad en el Sector Público, Charla Ética y Probidad de la Función Pública y Responsabilidad Penal de los Funcionarios Públicos, entre otros.
- Logramos llevar a cabo 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, Trámites de Pensión, los cuales los participantes consideraron de importancia para la toma de decisiones en el momento de jubilarse.

- Obtuvimos que el 100% de funcionarios/as del MTSS que participan en las actividades de prejubilación, cuenten con un plan con calidad de vida al momento de su jubilación, realizado por medio de charlas, dinámicas.
- Alcanzamos el 100% programado de acciones de gestión y administración del capital humano, atendidas con respecto a la demanda. Durante este año el Departamento ha realizado más de 19.000 acciones tales como: reajustes de sobresueldos, nombramientos en propiedad o interinos, estudios por concepto de carrera profesional, aumentos anuales, dedicación exclusiva, prohibición, elaboración del anteproyecto de presupuesto, consultas médicas, visitas a las Oficinas Regionales, trámite de consultas verbales, escritas y por correo electrónico, 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

Es imprescindible mencionar que durante el 2015, esta Dependencia realizó varias acciones que no estaban estipuladas dentro los Planes Estratégico Institucional y Anual Operativo, entre las que se enumeran las siguientes:

- Una meta significativa y que hay que destacar es el compromiso que el Departamento de Gestión de Capital Humano tiene en el tema de la Responsabilidad Social, para lo cual se le solicitó a los compañeros y compañeras del Ministerio su ayuda, lográndose con éxito, para así contribuir con diferentes Instituciones en la adquisición de bienes que sirvan para mitigar en una pequeña población de la sociedad costarricense sus necesidades, como lo fue en: la campaña de ayuda a la Asociación Limonense Unidos Contra el Cáncer de Mama, la cual se llevó a cabo a nivel Ministerial, el 15 de octubre de 2015, en la que se logró recaudar un monto ₡165.460,00. Asimismo, para mayo de 2015 se llevó a cabo la campaña "De la mano con las personas viviendo con VIH o SIDA" del centro Hogar la Esperanza, mediante el cual se solicitó la colaboración de los/as funcionarios/as de esta Institución para la recolección de bienes no perecederos, artículos de higiene personal, productos de limpieza, menaje de cocina, además de dinero para el pago de los Servicios Públicos y de la CCSS, logrando recaudar más de 100 artículos y la suma de ₡247.120,00.



Asociación Limonense Unidos Contra el Cáncer de Mama

INTEGRA, en las Oficinas Regionales de Liberia, Limón, Grecia, Naranjo y San Carlos, además de la exposición de los servicios que brinda esta Dependencia, se les capacitó en el Módulo de Vacaciones del Sistema de Pagos INTEGRA, dado que se les incluyeron los saldos de las vacaciones de los funcionarios y funcionarias que laboran en dichas Oficinas, con el propósito de aprovechar más la tecnología que fue implementada desde años atrás, asimismo se logró incorporar dentro de este sistema el Módulo de Carrera Profesional, lo que viene a reducir los tiempos de pago a los funcionarios y funcionarias que perciben este rubro.

- Además, se implementó el “Sistema de Solicitudes de Certificaciones y Constancias Salariales”, lo que permitirá realizar a los funcionarios/as las solicitudes de las mismas, desde su lugar de trabajo, mediante la cuenta de correo institucional personal.
- Otro punto trascendental, son las visitas que la Doctora Yolanda Alfaro, Médico de este Ministerio, realizó a la Oficina de Guanacaste, en el cual se hicieron las 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 este Ministerio. Por otra parte, se intenta saber cuáles son los requerimientos en salud que estas Oficinas necesitan, como es el caso, de la Oficina de Liberia que se coordinó una visita de la Óptica Opticol.

- Otra de las acciones fue el trabajo con la Comisión de Calidad, con la que se pretende mejorar todos y cada uno de los servicios que se brindan en el MTSS, con la participación del Despacho del señor Ministro así como de otras Dependencias de esta Institución con ello gestar una política de calidad a nivel ministerial en los servicios que se brindan, para así ofrecerle a la sociedad costarricense un servicio, eficiente y eficaz para la solución de sus necesidades más inmediatas.

- La instalación del Módulo de Vacaciones del Sistema de Pago

- En el mes de agosto se coordinó una pasantía referente al tema de Clima Laboral, en conjunto con las compañeras del Centro de Investigación y Formación Hacendaria, del Ministerio de Hacienda, de la cual participaron varios funcionarios de esta Dependencia, así como del Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación, quienes nos colaborarán con el apoyo técnico para la confección de un sistema útil y ágil que permita la evaluación de este tema.

En materia de Discapacidad, se llevó a cabo el Día de la Discapacidad el 08 de diciembre de 2015 a nivel institucional, en el cual se contó con la presencia de dos compañeros quienes ingresaron a este Ministerio en el desarrollo de la Ley N°8862 Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 219 del 11 de noviembre de 2010, los mismos contaron su experiencia personal y profesional a raíz de su ingreso a esta Institución. Este tema ha sido de suma importancia para esta Dependencia, dado que somos conscientes de la profundidad de esta ley, asimismo como Ente Gubernamental en el cumplimiento de lo estipulado en el Decreto Ejecutivo N°36462-MP-MTSS, Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°56 del 21 de marzo de 2011.

Departamento de Tecnologías de Información

Durante el año 2015 el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación (DTIC) ha tenido una serie de avances en su materia.

Para lograr esos avances se realizaron una serie de labores, las cuales se detallan a continuación:

1. Desarrollo y formalización de las Políticas de Seguridad de la Información, mediante Directriz DMT-0005-2015 del 29 de enero 2015.
2. Desarrollo de un sistema web con módulos que abarcan varias de las gestiones de la Institución y cuya administración pasó a ser responsabilidad de la Oficina de Prensa de la Institución.
3. Se realizaron las gestiones necesarias que culminaron con la adquisición de un dispositivo de almacenamiento SAN (Storage Área Network) para mejorar el resguardo la información de las bases de datos del Ministerio.

4. Se elaboró el Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Comunicación 2016-2020, mediante una serie de talleres y reuniones del personal del Departamento con la Dirección General de Planificación de Trabajo y con la Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa Financiera.
5. Se trabajó en conjunto con la Dirección de Asuntos Jurídicos y la Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa Financiera en la elaboración de un documento para la reforma al Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio, en el cual se incluye el "CAPITULO V: DEL USO DE LAS HERRAMIENTA TECNOLOGICAS", que permita regular el acatamiento a las Políticas de Seguridad Informática del MTSS.
6. Se realizó la aplicación del modelo de Madurez de Cobit 4.1, sobre el estado de madurez de las Tecnologías de Información y Comunicación del MTSS, con la finalidad de poder realizar las acciones necesarias para alcanzar la mejora continua de los servicios que presta el MTSS.
7. En materia de seguridad física, se realizaron diversas acciones con el fin de reforzar la seguridad tanto en el Departamento como en la Sala de Servidores, para la cual se gestionó y se logró la instalación 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.
 - Un circuito cerrado de televisión.
 - La colocación de un teléfono portero al ingreso del Departamento y un registro de visitas al Departamento.
 - Instalación de un Aire Acondicionado de Precisión en el Data Center del MTSS.
8. Se desarrolló e implementó una campaña de divulgación de las políticas de Seguridad de la Información que contempla varias actividades:
 - Taller de Concientización de las Políticas de Seguridad de la Información del MTSS, con una duración de 4 horas y es obligatorio los funcionarios del MTSS (En el 2015 de impartieron 4 talleres para 30 funcionarios cada uno).
 - Campaña visual que se compone de afiches, mensajes automáticos y banners, entre otros, con artículos de las políticas de seguridad de la información.
 - Mensajes mensuales enviados por correo electrónico a todos los funcionarios del MTSS.

9. Consolidación de un contrato de mantenimiento único para Filemaster, lo cual implica una simplificación de la administración y gestión de las necesidades de los diferentes Direcciones inmersas en su uso, permitiendo ahorros en escala (mejor precio, según sea el tipo de mantenimiento a realizar). Así como alcanzar la estandarización de versiones y la puesta en marcha de actualizaciones del producto.
10. La Unidad de Sistemas de Información durante el año 2015 brindó asesoría al Consejo de Salud Ocupacional (CSO), en el proyecto de Automatización y desarrollo de un sistema para agilizar sus labores, las actuales actualmente son totalmente manuales. Lo anterior permite la simplificación y agilización de trámites a lo largo del país. Este proyecto ya está aprobado por la Junta Administradora del CSO. Este sistema una vez en marcha dará paso al Sistema de Gestión Nacional de Salud Ocupacional como motor principal.
11. Atención de 1624 solicitudes o incidentes registrados en el Sistemas de Incidentes por los funcionarios del Ministerio, solicitando se les resuelva algún incidente con sus equipos de cómputo o los sistemas de información que utilizan.

Departamento de Servicios Generales

Entre las labores más importantes de este departamento el año 2015, se detalla lo siguiente:

1. El porcentaje de usuarios de los servicios de transporte del MTSS, trasladados al destino requerido se logró en un 95.55% de las solicitudes de transporte presentadas, se superó la meta establecida de un 85%.
2. Con respecto al porcentaje de solicitudes de mantenimiento de edificios e instalaciones varias atendidas, se logró un porcentaje de efectividad del 95.88% de las incidencias ingresadas en el sistema.
3. Para el porcentaje de correspondencia externa tramitada con la empresa Correos de Costa Rica, se alcanzó un porcentaje de efectividad del 98.09%.

Además, se realizó la contratación del sistema de aire acondicionado con la empresa Multisa con el número de contratación 2014LA-000008-72900 se invirtió un total de \$106,790.00 en 18 manejadoras, 5 de 7,5 Toneladas de Refrigeración, 11 de 5 Toneladas de Refrigeración y 2 de 2 Toneladas de Refrigeración distribuidas entre los pisos 1 y 5 del edificio Presbítero Benjamín Núñez. Esta inversión contribuye directamente con el bienestar y acondicionamiento de las áreas de trabajo para un adecuado confort térmico y que las actividades se puedan desarrollar en las mejores condiciones.

Adicionalmente, se adquirieron dos vehículos híbridos nuevos para uso de los despachos de los viceministros mediante la contratación 2015CD-000138-72900, el total de la inversión es de \$76,360.00, este tipo de vehículo emite menos gases contaminantes y no presentan desechos como aceites, filtros, repuestos, etc., que luego podrían contaminar el medio ambiente.

Por otro lado, se realizó la remodelación de la Soda, la inversión total de este proyecto fue de ¢20.234.903.29. La soda será de gran importancia tanto para funcionarios del Ministerio como para los clientes y personas externas a la institución.

Contraloría de Servicios

La Contraloría de Servicios del Ministerio de Trabajo, es una instancia que brinda la posibilidad a las personas usuarias de acudir a plantear reclamos o consultas acerca de los servicios brindados y de las actuaciones de los funcionarios.

Hace esfuerzos por brindar de la mejor manera la atención que demandan los usuarios que diariamente se presentan a la Contraloría, con la intención de resolver las inconformidades en relación a los servicios que se brindan por parte de las diferentes dependencias de la institución.

La Contraloría se plantea como un instrumento para el dialogo y articulación entre el usuario, las instancias institucionales y los funcionarios del MTSS, con miras a promover el mejoramiento continuo de la institución, con el fin de que brinde servicios oportunos que aporten a las prioridades establecidas en los Planes Estratégicos.

Las funciones de la Contraloría de Servicios, están definidas en la Ley 9158, Reguladora del Sistema Nacional de Contraloría de Servicios, publicada en La Gaceta N°173 del 10 de setiembre de 2013, la cual se reglamentó, mediante el Decreto N° 39096-PLAN, publicado en la Gaceta N. 154 del 10 Agosto de 2015.

Las labores realizadas son principalmente:

- En el periodo de Enero a Diciembre de 2014, se atendió el 100% de las demandas de los usuarios (1004 personas). De estas, el 90% fueron resueltas en forma satisfactoria, respetándose el debido proceso.
- En general ha habido una mejora en la satisfacción de los usuarios, lo cual fue comprobado mediante la encuesta realizada a finales de 2014.
- Se estableció un sistema de control de registros de las diferentes denuncias, que permite la sistematización y el seguimiento de las mismas.
- Se instalaron 4 buzones, que le dieron oportunidad a 75 usuarios para presentar sugerencias u observaciones.

La labor de la Contraloría de Servicios, brinda la oportunidad a las personas usuarias, de ejercer el derecho de recibir respuesta a sus inconformidades, observaciones y sugerencias.

Unidad de Equidad de Género

La Unidad de Equidad de Género es la instancia asesora en materia de género y trabajo, que desarrolla acciones estratégicas con el propósito de ir eliminando las brechas de género a lo interno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en sus servicios y a lo externo con capacitaciones de sensibilización en el tema.

Además desde la Unidad se colabora en proyectos e investigaciones que realizan otras instituciones en temas vulnerables como lo es la población de mujeres indígenas, personas migrantes y LGTB. Contribuyendo así al mejoramiento de las condiciones y aplicación de los derechos y deberes laborales.

Acciones realizadas

Capacitación a lo interno y externo de la institución:

Se realizaron siete actividades de capacitación, entre talleres y charlas para las personas funcionarias del MTSS. Las actividades estuvieron enfocadas principalmente en dar a conocer el tema de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo y el procedimiento interno del Ministerio en caso de denuncia, conforme decreto No. 38360-MTSS de la Gaceta No. 84 del 05 de mayo del 2014. Procurando que todos los colaboradores del Ministerio tengan conocimiento de dicho procedimiento en el caso que sean víctimas por acoso sexual. Otros temas también desarrollados fue el enfoque de género y la discriminación laboral, con la que participaron funcionarios de diferentes dependencias del Ministerio y conjuntamente con personas de otras instituciones públicas. En total se capacitó a 130 funcionarios, donde 92 son mujeres y 38 hombres.

En cuanto a capacitación externa se dieron 20 capacitaciones, a una población total 707 personas, donde 533 son mujeres y 174 hombres, incluidas personas de otras instituciones públicas y empresas del sector privado y jóvenes que participan del programa Empléate.

Particularmente para el año 2015, la capacitación externa se concentró en charlas sobre género y discriminación laboral a 230 mujeres jóvenes que participan del Programa Empléate y de diferentes zonas del país, como Limón, Quepos, Cartago, Puntarenas, Cañas, Liberia y San José. El objetivo era sensibilizar sobre el tema y prepararlas en el momento que se incorporen en el mercado laboral.

Otras de las capacitaciones estuvieron enfocadas hacia los gestores de empleo de las diferentes municipalidades que tienen convenio con la Dirección Nacional de Empleo. A funcionarios y funcionarias de instituciones públicas quienes participaron en el taller sobre conceptos básicos de género y discriminación laboral por razones de género y entidades del sector privado, en el tema de hostigamiento sexual en el trabajo.

Cuadro 49
Costa Rica, MTSS, Total de personas capacitadas a nivel externo e interno.
2014-2015

Actividad	Total		Mujeres		Hombres	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Capacitación externa	670	707	428	533	242	174
Capacitación interna	42	130	19	92	23	38

Comisión Investigadora Permanente para el procedimiento de denuncia por acoso sexual

Se brindó apoyo a la Comisión institucional de hostigamiento sexual que fue nombrada por el señor Ministro mediante oficio DMT-0277-2015 del 23 de marzo del 2015. También se realizaron acciones pertinentes para que los miembros de dicha Comisión, así como funcionarios de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo participaran en un taller sobre el procedimiento de denuncia y coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres –INAMU, el 29 de octubre del 2015, en dicha capacitación participaron tres miembros de la Comisión y tres inspectores de trabajo.

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. Se realizaron un total de nueve sesiones en el Colegio de abogados de Costa Rica.

PLANNOVI (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 y se colaboró en la elaboración del III Plan de acción que se estará validando en enero del 2016, actualmente se está realizando el III Plan de Acción y se está participando en la sub comisión de capacitación sobre el tema de hostigamiento sexual.

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. Debido a que el sector sindical no ha enviado representante durante el 2015 no se pudo convocar a sesiones. Para el año 2016 se debe realizar los nuevos nombramientos de los miembros de la Comisión.

Comisión Interna para la elaboración de la Política contra la Discriminación Racial

Se brindó informe sobre acciones realizadas en el tema, especialmente sobre el estudio que realizó la OIT, a mujeres indígenas y la aplicación y conocimiento sobre los derechos laborales.

Comisión para la campaña de inspección laboral con enfoque de género

El fin de esta comisión institucional y con el apoyo del INAMU es el de realizar un protocolo de atención para la inspección de trabajo con enfoque género, siendo ésta una guía que se inscribe en el plan de trabajo decente del MTSS. Se realizaron cuatro talleres con representantes de las inspecciones regionales de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, con el fin de obtener insumos para la elaboración del protocolo, el plan consiste en incluir el enfoque de género en las inspecciones regionales a corto plazo a partir de marzo del 2016, con una campaña nacional e ir incrementando la cantidad de inspecciones paulatinamente hasta que institucionalice como una práctica en la acción inspectiva y en la resolución de casos que se atienden en dicha Dirección.



Talleres con la Comisión para la campaña de inspección laboral con enfoque de género

Otras acciones

Elaboración del segundo Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del MTSS 2016-2012, este es un proceso que se viene desarrollando desde el año 2014. Durante el 2015 se realizaron consultas con las área involucradas de la institución, tal documento fue enviado en diciembre del 2015 para su validación por parte del despacho del señor Ministro, a quien se le solicitó esperar la conclusión del plan estratégico institucional para poder incluir insumos dentro de la política en mención.

Dirección General de Auditoría

Introducción

La Ley General de Control Interno (LGCI) define 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.

La Dirección General de Auditoría (o Auditoría Interna) del MTSS, planifica su trabajo con base en su propio Sistema de Valoración de Riesgos, identifica los procesos de trabajo con el nivel de riesgo alto en su Universo Auditable, los riesgos técnicos del proceso de auditoría y los riesgos administrativos que podrían afectar negativamente la consecución de sus metas y objetivos.

Una vez realizada la valoración de riesgos mencionada, identifica los recursos humanos y materiales que le ha asignado la Administración Activa, y procede a programar los estudios de auditoría y advertencias prioritarios sobre los cuales centrará su atención, como medida de administración de riesgos.

La planificación general del trabajo de Auditoría con base en el proceso de valoración de riesgos, ha establecido los fundamentos para el desarrollo de 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 la Dirección Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (DESAF), respecto al Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), que financia programas sociales destinados a las personas en estado de pobreza y pobreza extrema. La DESAF también administra el proceso de cobro administrativo y judicial de los patronos morosos, que tienen deudas con el Fondo por un monto aproximado de ₡137.000.000.000 (ciento treinta y siete mil millones de colones), correspondiente a 120.000 personas físicas y jurídicas.

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 del Ministerio y los procesos sustantivos de la Institución.

Departamento Auditoría Seguimiento de Recomendaciones

La Auditoría SR, atiende el seguimiento de las disposiciones del Ministro en funciones, originadas en la aplicación del Artículo 37 de la Ley N° 8292 Ley General de Control Interno y la atención de las Advertencias, conforme el Artículo 22 de dicha Ley. Este Artículo establece en el inciso g), entre las competencias de la Auditoría Interna, lo siguiente:

“Elaborar un informe de la ejecución del plan de trabajo y del estado de las recomendaciones de la auditoría interna, de la Contraloría General de la República y de los despachos de contadores públicos; en los dos últimos dos casos, cuando sean de su conocimiento, sin perjuicio de que se elaboren informes y se presenten al jerarca cuando las circunstancias lo ameriten.”

Este informe tiene como finalidad informar y rendir cuentas a su Despacho sobre los resultados de la Gestión Auditora durante el año 2015.

II Desarrollo

La Auditoría Interna y los cuatro Departamentos que la conforman cumplieron cabalmente el PAO- 2015, por cuanto se elaboraron ochenta y dos (82) Servicios de Auditoría durante el año 2015, que se desglosan conforme cuatro tipos, tal como se observa a continuación:

Tipo de Servicio	Documento	Cantidad	Porcentaje %
Servicios Preventivos	Oficios de Advertencia	13	15.8
	Legalizaciones de Libros	16	19.5
	Informes de Seguimiento de Advertencia (SAD)	17	20.7
Servicio a Posteriori	Informes de Auditoría	36	44.0
Totales		82	100.0

Los resultados del trabajo de la Auditoría Interna se comunican oportunamente a la Administración Activa, por medio de Oficios de Advertencia, Oficios de Asesoría, Informes de Auditoría (Financiera, Operativa o Especial) e Informes de Relación de Hechos, conforme los artículos 22 y 37 de la LGCI y otra normativa vigente.

La Auditoría Interna ha cumplido con el 100% de las metas al 31 de diciembre, 2015, por cuanto programó setenta y nueve (79) Servicios de Auditoría y elaboró ochenta y dos (82), clasificados en treinta y seis (36) Servicios de Auditoría a posteriori y sesenta y cuatro (64) Servicios de Auditoría preventivos, tal como se observa en el cuadro anterior.

I. Informes de auditoría y otros Servicios de Auditoría realizados en el año 2015

A. Informes de Auditoría

Los informes de Auditoría generalmente refieren comentarios sobre el estado del sistema de control interno institucional y sus Unidades Ejecutoras, y ocasionalmente, resumen una serie de hechos (Relaciones de Hechos), que requieren un examen legal por parte de la Administración Activa y eventualmente, el establecimiento de responsabilidades si fuese necesario.

Los resultados expuestos en los Informes de Auditoría, detallan las debilidades de control interno y se presentan a las personas responsables de las Unidades examinadas, se escuchan sus aportes y opiniones, luego se remiten formalmente al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, para lo que corresponde; esto con base en el Artículo 37 de la Ley General de Control Interno y el Artículo 38, si hubiera desacuerdos, estos los tiene que resolver la Contraloría General de la República.

En lo relativo a los estudios de auditoría, y concretamente sobre los Informes de Auditoría, es importante resaltar que se ha venido implementando algunas medidas administrativas para reducir los tiempos de cada estudio.

El seguimiento de recomendaciones contenidas en los Informes de Auditoría y Relaciones de Hechos, se realiza con un ciclo superior a tres años, lo cual se constituye en una preocupación constante para esta Dirección, por cuanto, no se está asegurando oportunamente el valor agregado pertinente.

En el cuadro 49, se detalla los datos básicos de los treinta y seis (36) Informes de Auditoría elaborados en el año 2015, debiéndose hacer la salvedad que los borradores del Informe de la Unidad de Transportes del MTSS y el Informe sobre el Servicio que brinda la Dirección de Asuntos Laborales, hasta la fecha no han sido debidamente presentados a la Administración Activa, por eso no aparecen como producción del año 2015.

Cuadro 50
Informes de Auditoría
Año 2015

No.	Id Informe	Fecha Remisión	Nombre Informe
1	AU-IF-SR-SR-00036-2015	15/12/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-TOA-CI-00009-2014 "Estudio de control interno cálculo y cobro de la deuda de los pensionados, Ley marco 7302"
2	AU-IF-MTSS-EE-00035-2015	11/12/2015	Validación Independiente de la Auditoría del Poder Judicial
3	AU-IF-TOA-EE-00034-2015	07/12/2015	Estudio Especial sobre el Consejo de Salud Ocupacional
4	AU-IF-SR-SR-00033-2015	03/12/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-TOA-CI-00005-2014 "Estudio especial en la Oficina de Seguridad e Higiene del trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social"
5	AU-IF-TOA-EE-00032-2015	03/12/2015	Verificación de la existencia física de pensionados mayores de 100 años
6	AU-IF-SR-SR-00031-2015	13/11/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría DAU-IF-TOA-00025-2013, "Evaluación de Control Interno sobre la Ejecución Presupuestaria de la Asociación Gerontológica"
7	AU-IF-SR-SR-00030-2015	12/11/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría DAU-IF-TOA-00019-2013, "Informe de Control Interno del Régimen de Pensiones Ley 7302 (Ley Marco de pensiones)".
8	AU-IF-SR-SR-00029-2015	11/11/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "Evaluación del control interno en el programa régimen no contributivo de pensiones, financiado con recursos del FODESAF".

Memoria Institucional 2015

9	AU-IF-SR-SR-00028-2015	11/11/2015	Informe de Seguimiento al estudio Evaluación del Control Interno en el Programa Régimen no Contributivo de Pensiones, Financiado con Recursos del FODESAF. AU-IF-FOD-CI-00009-2013 AU-00349-2015
10	AU-IF-SR-SR-00027-2015	11/11/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "Evaluación del control interno en el programa régimen no contributivo de pensiones, financiado con recursos del FODESAF
11	AU-IF-SR-SR-00026-2015	11/11/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "Evaluación del control interno en el programa régimen no contributivo de pensiones, financiado con recursos del FODESAF
12	AU-IF-SR-SR-00025-2015	11/11/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "Evaluación del control interno en el programa régimen no contributivo de pensiones, financiado con recursos del FODESAF
13	AU-IF-SR-SR-00024-2015	11/11/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "Evaluación del Control Interno en el Programa Régimen No Contributivo de Pensiones, Financiado por FODESAF
14	AU-IF-SR-SR-00023-2015	11/11/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "Evaluación del Control Interno en el Programa Régimen No Contributivo de Pensiones, Financiado por FODESAF
15	AU-IF-TOA-SR-00022-2015	11/11/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "Evaluación del Control Interno en el Programa Régimen No Contributivo de Pensiones, Financiado por FODESAF

Memoria Institucional 2015

16	AU-IF-SR-SR-00021-2015	09/11/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría DAU-IF-TOA-00018-2013 – Informe de control interno otorgamiento de beneficios de prejubilación concedidas en INCOP E INCOFER
17	AU-IF-FOD-EE-00020-2015	15/10/2015	Informe sobre la evaluación de calidad de la actividad de Auditoría Interna, período 2014
18	A U - I F - F O D - OEA-00019-2015	15/10/2015	Anulado porque se registró como AU-IF-FOD-OEA-00019-2015 y lo correcto es AU-IF-FOD- EE-00020-2015
19	AU-IF-MTSS-CI-00018-2015	14/10/2015	Estudio Especial de Control Interno del Sistema implementado para realizar el registro del inventario de Hardware y Software del Ministerio en cumplimiento del Decreto N° 37549-JP
20	AU-IF-SR-SR-00017-2015	02/10/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00008-2013 Informe de control interno del programa nacional de empleo PRONAE, financiado con recursos del FODESAF
21	AU-IF-SR-SR-00016-2015	12/08/2015	Informe de seguimiento AU-IF-TOA-CI-0012-2013
22	AU-IF-SR-SR-00015-2015	24/07/2015	Informe de seguimiento Informe AU-IF-MTSS-00021- 2014
23	AU-IF-FOD-EE-00014-2015	10/06/2015	Informe sobre Estudio Especial del Programa Nacional de Apoyo a la Micro Empresa y Movilidad Social (PRONAMYPE), financiado con recursos del FODESAF
24	AU-IF-SR-SR-00013-2015	02/06/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría DAU-IF-MTSS-00016-2011 Labores Inspectoras de la Región Central - DNI
25	AU-IF-SR-SR-00012-2015	15/05/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría DAU-IF-TOA-0005-2013 "Evaluación del control interno en el otorgamiento de pensión ... y el traspaso ..."
26	AU-IF-SR-SR-00011-2015	29/04/2015	DAU-IF-TOA-CI-00006-2013 Informe de control interno cumplimiento normativa departamento investigación y desarrollo DNP

Memoria Institucional 2015

27	AU-IF-SR-SR-00010-2015	21/04/2015	IF-FOD-AC-00024-2012 "Informe final del programa avancemos, financiado con recursos del FODESAF"
28	AU-IF-SR-SR-00009-2015	21/04/2015	AU-IF-FOD-CI-00023-2012 "Evaluación del control interno en el programa avancemos, financiado con recursos del FODESAF"
29	AU-IF-MTSS-EE-00008-2015	16/04/2015	Estudio sobre el cumplimiento de la normativa vigente en materia de nombramiento de personal dentro del MTSS, por parte del Departamento de Gestión del Capital Humano
30	AU-IF-SR-SR-00007-2015	16/03/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-MTSS-00022-2012, "Estudio en relación con el registro y control contable de las multas por infracción a la legislación laboral"
31	AU-IF-SR-SR-00006-2015	10/03/2015	Auditoría DAU-IF-TOA-0020-2012 "Procedimientos de Aprobación de Pensiones y Reajustes por parte de la Dirección Nacional de Pensiones (DNP), de las solicitudes realizadas por la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional"
32	AU-IF-TOA-EE-00005-2015	12/02/2015	Informe Estudio Especial Régimen Ex- Presidentes de C.R
33	AU-IF-SR-SR-00004-2015	02/02/2015	Seguimiento al informe: Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría DAU-IF-FOD-0017-2011, "Evaluación de la Estructura de Control Interno del Programa Becas Regula"
34	AU-IF-TOA-EE-00003-2015	23/01/2015	Informe Especial Régimen del MOPT
35	AU-IF-SR-SR-00002-2015	20/01/2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del Informe de Auditoría AU-TOA-00017-2012, Verificación de existencia física de Pensionados (as) con edad igual o mayor a 95 años
36	AU-IF-FOD-EE-00001-2015	08/01/2015	Informe Especial (Final) de EMPLEATE

Los Informes realizados por esta Auditoria Interna agregan valor al servicio público y al correcto uso de fondos públicos, tanto a lo interno de la Institución como en otras instancias públicas y privadas. Este es el caso de los estudios realizados en Ciudad de los Niños, Carlos María Ulloa y la Dirección Nacional de Asignaciones Familiares (DESAF), que mantiene el rol rector del Fondo

de Desarrollo Social de Asignaciones Familiares (FODESAF) y por eso, canaliza recursos a la población pobre y en pobreza extrema del país, lo cual se origina en la existencia de Leyes Específicas o en la firma de Convenios con Unidades Ejecutoras.

B. Oficios de Advertencia y Oficios de Asesoría

Los servicios preventivos, concretamente los oficios de asesoría y de advertencia, anticipan al Despacho del Ministro y Titulares Subordinados, el conocimiento los problemas y situaciones latentes que podrían significar pérdida y despilfarro de recursos públicos.

Los Oficios de Advertencias se efectuaron en relación con las operaciones u omisiones que estaban en proceso de ejecución por parte de la Administración Activa, y que podrían provocar consecuencias negativas, como el mal uso de recursos públicos.

El fundamento legal de las advertencias, se encuentra en el artículo 22, inciso d), de la Ley General de Control Interno N°8292, a saber:

“...además advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento...”

Esta Dirección realizó trece (13) advertencias durante el año 2015, sin embargo, se tenía planeado hacer veinte (20) advertencias, lo que implica que esta meta se cumplió en un 65%; no obstante, el resultado del indicador número de Informe de Seguimiento de Advertencias (SAD) se cumplió en un 100%, porque se dio seguimiento a Advertencias que habían sido emitidas en años anteriores.

Cuadro 51
Advertencias Y Asesorías
Año 2015

No	Oficio No	Fecha	Nombre de Advertencia o Asesoría	Destinatario
1	AU-AD-FOD-00013-2015	16/12/2015	Servicio de correo electrónico para el dominio fodesaf-go.cr	Despacho Ministro
2	AU-AD-FOD-00012-2015	10/12/2015	Advertencia sobre las filtraciones en los Programas Sociales financiados con recursos del FODESAF	Despacho Ministro

3	AU-AD-FOD-00011-2015	01/12/2015	Advertencia sobre el vencimiento del contrato de la página Web FODESAF	Despacho Ministro
4	AU-AD-FOD-00010-2015	19/11/2015	Advertencia sobre la ausencia de las matrices de producción en el Plan de Inversión FODESAF, 2016.	Despacho Ministro
5	AU-AD-MTSS-00009-2015	17/11/2015	Registro de Placa en Póliza No AUM-0001174	Despacho Ministro
6	AU-AD-MTSS-00008-2015	02/11/2015	Liquidación presupuestal	Despacho Ministro
7	AU-AD-MTSS-00007-2015	22/10/2015	Acumulación de vacaciones	Despacho del Ministro
8	AU-AD-MTSS-00006-2015	09/10/2015	Impresoras sin distribuir	Despacho Ministro
9	AU-AD-MTSS-00005-2015	07/09/2015	Prohibición empleados y funcionarios públicos	Despacho del Ministro
10	AU-AD-MTSS-00004-2015	08/06/2015	Capacitación Control Interno	Despacho Ministro
11	AU-AD-MTSS-00003-2015	01/06/2015	Devolución de formularios de responsabilidad de bienes	Despacho del Ministro
12	AU-AD-FOD-00002-2015	08/05/2015	Advertencia sobre la falta de seguimiento en los arreglos de pago suscritos por los Patrones Morosos del FODESAF	Despacho Ministro
13	AU-AD-MTSS-00001-2015	07/05/2015	ley 7600 Parqueos	Despacho Ministro

C. Legalizaciones de Libros (Apertura y Cierre de Libros)

La legalización de libros es un producto preventivo, que se realiza para asegurar el rastro de determinadas acciones que efectúan dependencias del MTSS o sus Órganos Adscritos, relativos a decisiones colegiadas y otras.

Este servicio agrega valor institucional a la Transparencia de Gestión Pública y por ende, al proceso de rendición de cuentas, porque deja constancia de las consecuencias y responsabilidades que asumen los funcionarios privados y públicos que administran fondos públicos, todo conforme al Artículo 22 de la Ley General de Control Interno.

Por otra parte, el proceso de Legalización de Libros constituye una fuente de información para rastrear y examinar la actuación de la Administración, cuando así lo requieran los Órganos de Control, conforme el ordenamiento jurídico vigente.

El resultado final de la meta número de Legalizaciones de Libros correspondió a un 100% de cumplimiento, habiéndose legalizado dieciséis (16) libros, que incluye Aperturas y Cierres de Libros, siendo que la meta inicial fue solo de cuatro (4) servicios de este tipo para el año 2015 (Ver Cuadro 51).

Cuadro 52
Detalle De Legalización De Libros
Por El Año 2015

No	Id Documento	Nombre del libro
1	LL-ASIENTO-00150	Apertura de Libro de actas del Tribunal Administrativo número 16
2	LL-ASIENTO-00149	Cierre de libro de actas del Tribunal Administrativo número 15
3	LL-ASIENTO-00148	Legalización de libros MTSS multas numero 1
4	LL-ASIENTO-00147	Apertura del libro de actas número 06 para el Consejo Superior de Trabajo
5	LL-ASIENTO-00146	Cierre de libro de actas del Consejo Superior de Trabajo
6	LL-ASIENTO-00145	Libro de actas número 15 del Tribunal Administrativo
7	LL-ASIENTO-00144	Tribunal administrativo del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional numero 14
8	LL-ASIENTO-00143	Comisión Institucional de Salud Ocupacional
9	LL-ASIENTO-00142	Cierre de legalización de libros del Tribunal Administrativo número 13.
10	LL-ASIENTO-00141	Se realiza la apertura del Libro de Actas número 14 para el Tribunal Administrativo
11	LL-ASIENTO-00140	Cierre de libro de actas número 10 del Consejo Nacional de Salarios
12	LL-ASIENTO-00139	Legalización de libro del Consejo Nacional de Salarios número 11
13	LL-ASIENTO-00138	Apertura de libro de Actas de la junta Medica Calificadora para el periodo 2015 Apertura
14	LL-ASIENTO-00137	Cierre de libro de actas de la Junta Médica Calificadora Cierre
15	LL-ASIENTO-00136	Legalización de libro de actas para el Tribunal Administrativo número 13 Apertura
16	LL-ASIENTO-00135	Libro de Actas del Tribunal Administrativo número 12 Cierre

II. Informes de Seguimiento al estado de cumplimiento de Informes de Auditorías y Advertencias realizadas por esta Auditoría Interna

Conforme la estructura organizacional de la Dirección General de Auditoría; el Departamento de Auditoría Seguimiento de Recomendaciones (Auditoría SR), es responsable de dar seguimiento a las recomendaciones que se giran en los diferentes informes de auditoría , con el propósito de evaluar el valor agregado en el Control Interno Institucional y protección del peculio público a través de la implementación de las disposiciones del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

2.1. Estado de cumplimiento de las recomendaciones contenidas en Informes de Auditoría

El Departamento de Seguimiento de Recomendaciones está conformado por una Jefatura y dos auditores encargados de los seguimientos, a los cuales les corresponde diseñar las técnicas idóneas y precisas para verificar oportunamente el cumplimiento efectivo de las disposiciones y recomendaciones; para ello, debe contar con la programación respectiva, considerando las evaluaciones de lo actuado por la administración, la oportunidad, alcance, acciones para minimizar y administrar los riesgos.

Además, debe realizar la comunicación anticipada cuando surgen situaciones que contravienen con la implementación de las acciones pertinentes, debiendo, en todos los casos, actuar conforme los procedimientos de auditoría establecidos y realizar la confección de los papeles de trabajo, en apego a lo establecido en la auditoría general.

Por consiguiente, en el Plan Anual Operativo del Departamento de SR se usaron los siguientes criterios, en apego a lo dispuesto a la norma 2.11.2 de las Normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público, para establecer la oportunidad de los seguimientos y la medición de riesgo:

- Tiempos de presentación del estudio.
- Estado de cumplimiento de recomendaciones.

Ambos criterios, permiten identificar el nivel de riesgo que conlleva a la programación oportuna de los seguimientos.

El Departamento de Seguimiento, con el propósito de garantizar más oportunidad en los seguimientos de las recomendaciones, en el año 2013 cambió la metodología y estructura de los informes de seguimiento; presentando al Jera y auditado un informe ejecutivo; que lo informa del estado de cumplimiento de las recomendaciones; así como la justificación de las disposiciones determinadas como Parcialmente Acatadas y No Acatadas; esto con el fin de que la Administración Superior, tome las medidas correctivas conforme lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley General de Control Interno.

En el año 2015 se programaron veintiséis (26) seguimientos de informes de auditoría; a saber: seis (6) del 2011, cinco (5) del 2012, nueve (9) del 2013 y seis (6) del 2014.

Los Informes de Auditoría mencionadas contienen trescientos catorce (314) recomendaciones emitidas, de estas, el 54% (170) se encuentran en estado de "Acatamiento", el 16% (50) en estado "No Acatadas" y un 4% (12) en estado "Parcialmente Acatadas".

Acatadas	170
No Acatadas	50
Parcialmente Acatadas	12
Sin Efecto	82
Total de Recomendaciones	314

Las ochenta y dos (82) recomendaciones restantes, que equivalen al 26% del total; fueron declaradas por esta Dirección como inaplicables o dejadas sin efecto. Por consiguiente, los seguimientos de las recomendaciones emitidas en los informes DAU-FOD-001-2011 , DAU-IF-TOA-00015-2011, DAU-IF-TOA-00018-2011, DAU-IF-TOA-00019-2011, dieron como resultado que la mayoría se encontraban sin efecto por cambios en los sistemas informáticos y normativos, emisión de estudios posteriores con temas y aspectos parecidos, regulados por normativa; y por, inoportunidad originada en limitación de personal.

Con respecto, a los seguimientos de recomendaciones, que reportan los estados de "No Acatada y Parcialmente Acatada"; se insta a la Administración Superior a instaurar las recomendaciones conforme lo dispuesto en el artículo 17 y 39 de la Ley General de Control Interno.

2.2. SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN OFICIOS DE ADVERTENCIAS

Esta Dirección ha dispuesto que todos los años dará seguimiento al acatamiento o atención a los Oficios de Advertencia, para asegurar el valor agregado pertinente y promover un mejor servicio público y mejor aprovechamiento de los fondos públicos; lo cual efectúa, mediante el control y seguimiento de las advertencias emitidas por los demás departamentos de auditoría.

Así, durante el año 2015, se realizó el seguimiento de las advertencias del año 2014 y de las que se emitieron durante el 2015. Los cuadros siguientes evidencian el resumen de la atención de las advertencias por parte del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Es importante resaltar, que la Dirección General al determinar el incumplimiento de algunos de los aspectos advertidos, ha procedido a incluirlos dentro de los informes de auditoría; con el objeto de sustentar en futuro las posibles responsabilidades de materialización por inobservancia de lo advertido; sin embargo, en algunas ocasiones, al no obtener los descargos y pruebas de atención de las diferentes advertencias, se ha abocado enviar recordatorios mediante correos electrónicos y oficios, firmados por el Auditor.

El resultado final de la meta número de Informe de Seguimiento de Advertencias (SAD) fue satisfactorio, por cuanto se dio seguimiento satisfactorio a diecisiete (17), cumpliéndose las mismas en un 100%; sin embargo, la Administración Activa debe realizar mayores esfuerzos, por cuanto de las veintiséis advertencias emitidas en el año 2014 solo ha atendido 20 (un 77%) y en el año 2015 solo han sido atendidas un 46.2%, o sea seis (6), por cuanto un porcentaje relativamente alto de las mismas fueron emitidas durante el último trimestre de ese año, lo que resto margen de maniobra a la Administración Activa.

La Administración Activa ha respondido positiva y oportunamente a este Servicio de Auditoría, lo cual se refleja con acciones efectivas que tienden a administrar los riesgos que son aludidos por esta Auditoría Interna.

Cuadro 53
Estado cumplimiento de advertencias,
Año 2015

Oficio	Advertencia N°	Informe de Cierre
AU-AD-MTSS-00001-2015	Ley 7600 Parqueos	AU-IF-SAD-0011-2015
AU-AD-FOD-00002-2015	Falta de seguimiento en los arreglos de pago suscritos por patronos morosos del FODESAF	AU-IF-SAD-0005-2015
AU-AD-MTSS-00003-2015	Devolución de formularios de responsabilidad de bienes.	AU-IF-SAD-0013-2015
AU-AD-MTSS-00004-2015	Artículo 74 del Reglamento Autónomo de Servicios del MTSS	Sin respuesta por parte del Ministro
AU-AD-MTSS-00005-2015	Prohibición empleados y funcionarios públicos	Aun no se ha emitido la directriz institucional de prohibición política – electoral, según código electoral N°8765 art. 146
AU-AD-MTSS-00007-2015	Acumulación de vacaciones	AU-IF-SAD-0017-2016
AU-AD-MTSS-00008-2015	Ejecución Presupuestal	No se recibió respuesta por parte del Despacho del Ministro.
AU-AD-MTSS-00009-2015	Registro de placa en Póliza No. AUM-0001174	El oficial Mayor gira instrucciones, no obstante no remite evidencia de los trámites ante el INS para corregir lo advertido.
AU-AD-MTSS-00010-2015	Ausencia de las Matrices de Producción en el Plan de Inversión FODESAF, 2016	AU-IF-SAD-0014-2015
AU-AD-DESAF-00011-2015	Vencimiento del contrato de la página WEB FOEDESAF	AU-IF-SAD-0016-2015
AU-AD-FOD-0011-2015	Filtración en los programas sociales financiados por FODESAF	A la fecha no se ha recibido respuesta por parte del Despacho del Minis-tro.
AU-AD-FOD-00013-2015	Servicio de Correo ELECTRONICO PARA EL DOMINIO FODESAF.GO.CR	AU-SAD-0004-2016

2.3. Seguimiento de disposiciones de la Contraloría General de la República

La Ley General de Control Interno, en el artículo 12.-Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno, inciso c) dispone:

"Analizar e implantar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que correspondan." (El subrayado es nuestro).

Sin embargo, el Órgano Contralor en todos sus Informes ha dispuesto que el seguimiento de las disposiciones contenidas en sus informes recae en el mismo y no en esta Auditoría Interna.

La Contraloría General de la República (CGR), remite "estado de cumplimiento de las disposiciones y recomendaciones emitidas por esta Contraloría General, al 31 de diciembre de 2015", con oficio de referencia No.00953, fechado 21 de enero, 2016, y documento DFOE-SD-0237, dirigido a Licenciado Javier González Castro, Auditor Interno MTSS.

En este documento la CGR expone el "Estado de cumplimiento de las disposiciones y recomendaciones emitidas por la Contraloría General de la República al 31 de diciembre de 2015", para "los efectos del informe anual que debe presentar esa Auditoría al jerarca y demás instancias interesadas, previsto en el artículo 22, inciso g) de la Ley General de Control Interno, No. 8292, y en atención a lo establecido en el punto 2.5.2 de los "Lineamientos generales para el cumplimiento de las disposiciones y recomendaciones emitidas por la Contraloría General de la República en sus informes de Auditoría" (resolución del Órgano Contralor No. R-DC-144-2015).

El Oficio del Órgano Contralor muestra el estado de cumplimiento de diez (10) Informes de Auditoría e incluye noventa y cuatro disposiciones y una (1) recomendación. La Administración Activa ha cumplido un 81%, lo cual corresponde a setenta y siete (77) disposiciones; mientras tanto, en proceso de cumplimiento se encuentra un 17.9%, que corresponde a diecisiete disposiciones (17) y el documento mencionado no precisa el estado de cumplimiento de una recomendación.

Divulgación e Imagen Institucional

La función sustantiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como ente rector y ejecutor de la política laboral y de seguridad social en Costa Rica es divulgada y promocionada por las acciones que realiza el Departamento de Prensa y Comunicación, quien asesora, orienta y apoya a las autoridades superiores en la construcción de la imagen institucional acorde con los principios y objetivos establecidos en favor de los actores sociales de su competencia.



Una de la actividades que se desarrolló de manera permanente es la atención a los periodistas que cubren el área laboral, a quienes se atendió y brindó información sobre acciones, proyectos, programas y sus principales resultados. De igual forma, las solicitudes específicas de los comunicadores, fueron respondidas con la rapidez y responsabilidad que ameritaba cada caso, concertando entrevistas con las autoridades superiores y/o los voceros oficiales o bien suministrando la información puntual solicitada.

El Departamento de Prensa y Comunicación tiene la responsabilidad de convocar, organizar y realizar conferencias de prensa para brindar información de interés de la Administración y de utilidad para los usuarios de la institución, en el 2015 se abordaron los siguientes temas: Aguinaldo, Incrementos salariales, Resultados de la Encuesta Continua de Empleo, Rendición de cuentas, Proyecto de Ley para Reformar Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, Reforma Procesal Laboral, Mi Primer Empleo, entre otros. Durante este periodo se efectuaron un total de 10 conferencias de prensa.

Esta dependencia estuvo a cargo de la elaboración, diseño y edición del Informe Anual de Labores 2014 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.

También se continuó con la edición y divulgación del Boletín Informativo electrónico “Trabajamos”, del cual se difundieron seis ediciones, en las que el público interno conoció en detalle acerca de algunas de las actividades más relevantes que desarrollaron en la institución.



La Vicepresidenta de la República, Ana Helena Chacón fue una de las invitadas en Trabajamos Radio

“Trabajamos Radio”, iniciativa estratégica del Departamento de Prensa y Comunicación, se ejecutó en su primer año de acuerdo con lo planeado con 36 programas de radio, que se transmitieron por Radio Nacional los viernes de 3:00 p.m. a 4:00 p.m., donde se brindó asesoría, apoyo e información a empleadores y trabajadores sobre temas de su ámbito de acción, entre ellos destacan: Teletrabajo, Derechos laborales de los migrantes, El Síndrome del trabajador quemado, Vacaciones y feriados, Uso de las Redes Sociales en el Trabajo, Acoso laboral, Campaña en favor de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, Solidarismo y la Red de empresas contra

el trabajo infantil, fueron algunos de los temas que se trataron con el apoyo de especialistas, expertos y autoridades que asistieron al programa.

Una herramienta importante que facilitó la comunicación directa con el público externo fueron las redes sociales a través de las cuales esta dependencia divulgó información institucional, específicamente con la administración del sitio de Facebook y la cuenta Twitter, instrumentos que posibilitaron la interacción, la información y la respuesta inmediata. Específicamente con estos recursos se dio respuesta a 3889 consultas laborales y se hicieron 1463 publicaciones.

Para optimizar el servicio que presta el sitio web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se participó en su rediseño con el objetivo de hacer esta herramienta más amigable y acorde con los requerimientos de la población meta de la institución. Los cambios se comenzaron a aplicar a mediados del mes de octubre del 2015, donde cabe destacar la inclusión de una aplicación de calculadoras para que el usuario pueda conocer lo que corresponde a su aguinaldo, liquidación o monto embargable de acuerdo con su salario.

En esta nueva fase de la web del Ministerio, el sitio ha sido visitado 269.076 veces en poco más de dos meses (22 de octubre al 31 de diciembre de 2015), siendo las aplicaciones de cálculo de liquidación y aguinaldo las más empleadas, con 58.073 y 48.281 visitas respectivamente.

Desde mediados de agosto del 2015 el monitoreo de medios de comunicación se modificó y amplió, pues además de la revisión diaria de los principales periódicos nacionales en su versión impresa, se realizó monitoreo de los más reconocidos noticieros de radio y televisión en sus sitios web, así como de algunos medios informativos digitales de importante aceptación. Este cambio en la forma de hacer el monitoreo implicó también variación en su sistematización por temas laborales, enfoques y frecuencia.

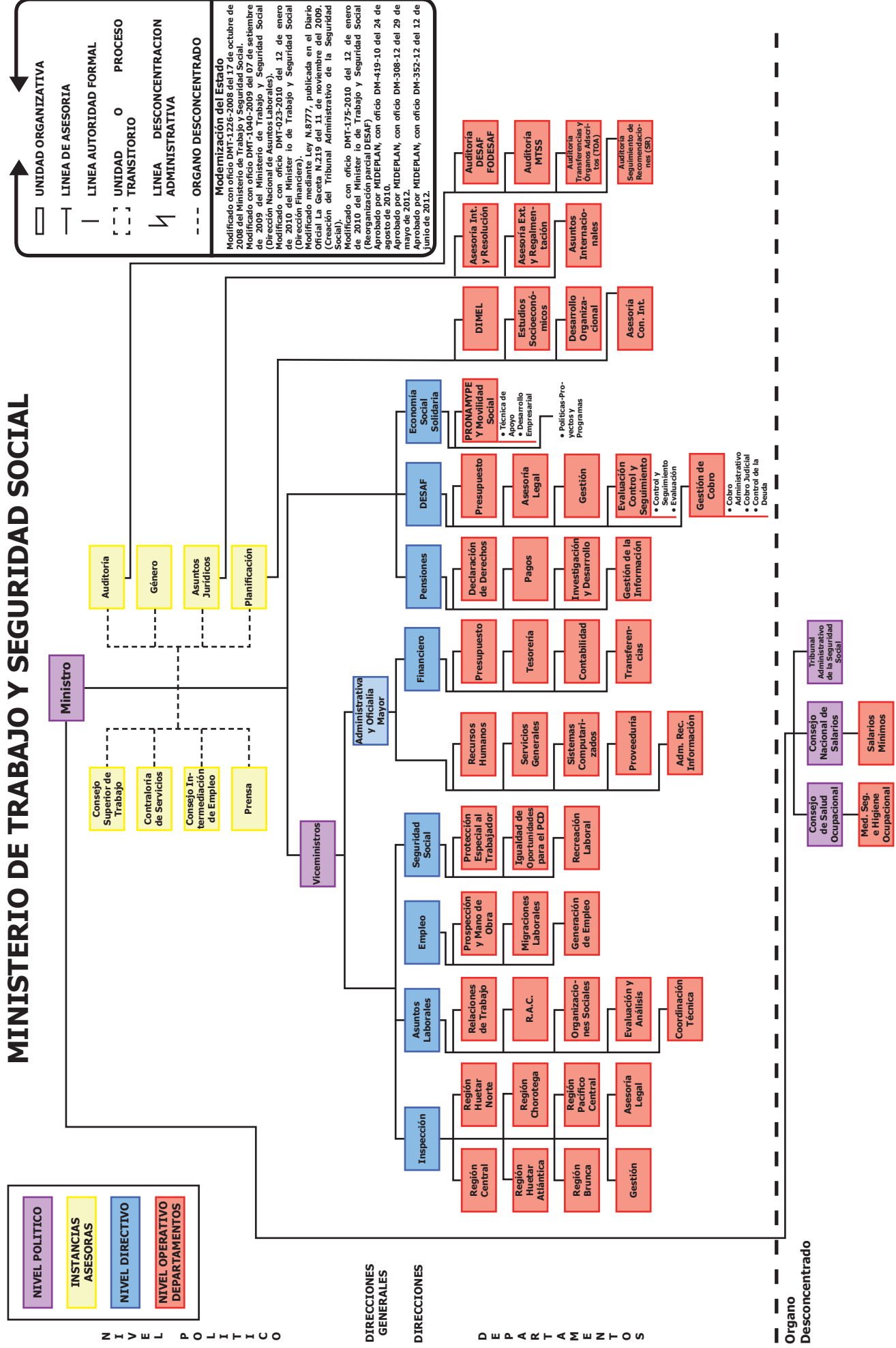
La dependencia continuó apoyando a las diferentes áreas del Ministerio en diseño gráfico y diagramación de documentos y publicaciones institucionales, específicamente participó en el diseño y diagramación de: logotipo del Departamento de Gestión del Capital Humano, imagen de los productos de la campaña de Seguridad Informática, afiche de Protección de los rayos solares del Consejo de Salud Ocupacional, programa de actividades de la Semana de la Salud de la Unidad de Servicios de Salud, Anuario Estadístico 2014 y Firma electrónica para correo para las direcciones de: Asuntos Jurídicos, Pensiones, Seguridad Social, Empleo, despacho del Ministro, así como los Departamentos de Gestión del Capital Humano y Salarios.

La divulgación de información de temas específicos de interés institucional y de la ciudadanía en general fue reforzada con campañas publicitarias que se planificaron y coordinaron en el Departamento, para este periodo se divulgaron las siguientes:

- “Aguinaldo a tiempo a derecho”
- Derechos laborales de las personas migrantes
- Reforma Procesal Laboral

Por último, es necesario señalar que hubo continuidad en la cobertura fotográfica como complemento y evidencia de la actividad ministerial, así como asistencia, asesoría y apoyo en las actividades de conducción y manejo protocolario en la institución y otras entidades de Gobierno.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL





Documento elaborado por

