



Gobierno de la República

Administración Alvarado Quesada 2018-2022

Informe de gestión 2020-2021

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Silvia Lara Povedano
Ministra

Índice temático y de anexos

Introducción	2
Objetivos legales que dan origen y fundamento al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ...	8
Recursos financieros, humanos y materiales disponibles, con una justificación de su necesidad y vigencia en orden al interés público y cometidos de la institución.....	10
Organigrama Institucional.....	17
Metas trazadas.....	29
Descripción y justificación de créditos asumidos, modificaciones salariales acordadas, procesos de contratación iniciados u adjudicados, así como procesos o demandas judiciales enfrentadas o promovidas.....	110
Limitaciones u obstáculos encontrados.....	121
Retos, objetivos e inversiones visualizadas para el mediano y largo plazo, tanto en el contexto institucional, como en el sectorial y nacional.....	128
Anexo.....	137

Introducción

El presente Informe de Gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se elabora en cumplimiento de la obligación constitucional de elaborar, publicar y divulgar la memoria anual ante la Asamblea Legislativa, sobre los asuntos desarrollados por la institución durante el período 2020. Asimismo, comunicar con transparencia a la ciudadanía, a los usuarios y beneficiarios de la Institución las acciones más relevantes del MTSS, de conformidad con lo dispuesto en el precepto 144 de la Constitución Política y el artículo 3 de la Ley para Perfeccionar la Rendición de Cuentas, N°. 9398.

El 2020 será recordado históricamente como el año que cambió el curso regular del mundo entero a causa de la pandemia por la Covid-19. Ese curso regular afectó, de manera contundente, las características del mercado laboral, así como la economía de las personas.

De esta manera, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debió ajustar su accionar para dar respuesta a las necesidades inmediatas de las personas afectadas laboralmente por causa de la pandemia.

En relación con lo anterior, y en concordancia con que el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es muy diverso, en virtud de que es la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social. En este sentido, ejerce funciones relativas al campo del desarrollo y la seguridad social tales como la planificación y la promoción del empleo, la fijación de salarios mínimos, elaboración de programas dirigidos a la disminución de la pobreza, facilita la mediación en los asuntos concernientes a las relaciones obrero-patronales y vela por el cumplimiento de la legislación laboral. Además, a través del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, financia programas de inversión social dirigidos a población en pobreza y pobreza extrema.

Desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se han generado importantes acciones durante el año 2020 para cumplir con su misión ante la ciudadanía. En esta línea, de seguido se señalan algunos de los hitos más importantes alcanzados en este periodo.

El funcionamiento del MTSS y su oferta programática se centró en 6 aspectos fundamentales, la protección de los ingresos de las personas, la protección de los puestos de trabajo, la protección de los derechos laborales, la atención de las personas en sus territorios, la formación y el emprendedurismo y la protección de la inversión social en el país.

Para la protección de los ingresos de las personas, el Bono Proteger fue una de las primeras respuestas estatales a partir de la declaratoria de emergencia nacional.

Gracias a una acción inmediata, oportuna y segura el Bono Proteger logró auxiliar a 723.330 personas afectadas laboralmente a causa de la pandemia. De estas, 388.804 son mujeres (53,6%), 335.484 son hombres (46,3%) y 42 personas intersex (0,1%).

De las personas que recibieron el bono, un 23% corresponde a personas en condiciones de informalidad, mientras que un 22% fueron despedidas de sus trabajos.

La inversión total en las entregas del Bono Proteger ascendió a $\text{¢}251.569$ millones lo que representa un 0,7% del PIB nacional. El porcentaje de colocación fue del 70% tomando en consideración que más de 1.037.000 personas solicitaron este auxilio.

De acuerdo con un estudio presentado, en marzo de este año, por el BID-Prosperia para el MTSS, IMAS y Sinirube, la reducción en la tasa de la pobreza, relacionada directamente con el Bono Proteger sería de 3,4 puntos porcentuales, lo que quiere decir que el porcentaje de hogares pobres hubiera sido de 29,6% sin el bono y de un 26,2% con el otorgamiento del Bono. Esto representa a 163 mil nuevas personas cuyo ingreso sube por encima de la línea de pobreza.

Más de 203 mil personas solicitantes del Bono Proteger, que no tenían cuenta bancaria, lograron su bancarización. Esto representa casi una quinta parte de las personas solicitantes (19,5%).

La protección de los puestos de trabajo resultó vital para el manejo de la emergencia por la pandemia del Covid-19.

Para evitar la destrucción de empleos a causa del cierre de algunas actividades productivas y comerciales, el Gobierno de la República impulsó las medidas de protección del empleo, de esta manera, el 20 de marzo de 2020 se publicó el Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo que hace este procedimiento más expedito y de manera virtual.

El 23 de marzo entra en vigencia la Ley 9832 “Ley de Autorización de Reducción de Jornadas ante la Declaratoria de Emergencia Nacional”. Esta permitió aplicar reducción por un período de tres meses con posibilidad de dos prórrogas más, de hasta un 75% en las jornadas laborales de aquellos centros de trabajo que declaraban haber tenido pérdidas en su ingreso con respecto al mismo mes del año anterior.

Esta ley fue modificada para permitir una prórroga más entre enero y abril de 2021 mediante la Ley 9937 del 13 de enero 2021.

Estas dos medidas permitieron que, a marzo 2021, casi 250 mil personas no vieran destruidos sus puestos de trabajo (82.724 en suspensión de contrato y 165.731 en reducción de jornada laboral).

Al mes de marzo, 27.869 personas volvieron a sus condiciones laborales originales, es decir recuperaron sus jornadas laborales (16.617) y retomaron sus contratos de trabajo (11.252), esto a partir del mes de agosto, cuando se dio una apertura gradual y controlada de la economía.

Estas medidas se dieron en estricta vigilancia de la normativa laboral vigente en nuestro país y sin dejar de lado la protección de los derechos laborales de las personas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social atendió a más de 300 mil personas para asesoría y cálculo de extremos laborales de las que casi un 95% se hicieron a través de medios virtuales para la protección de la salud de las personas.

La conciliación, como herramienta de resolución de conflictos laborales, es de vital importancia para mantener la paz social en el país. Durante el periodo se atendieron 15.114 conciliaciones individuales y se dio acompañamiento a 98 conflictos de carácter colectivo.

Unido a esto, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres, el 8 de marzo de 2021, el Instituto Nacional de las Mujeres hizo entrega del Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género a las personas inspectoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Estas guías permitirán ampliar la visión sobre el cumplimiento de los derechos laborales, a fin de garantizar sociedades más inclusivas y una igualdad real de las mujeres en el acceso al trabajo y en sus condiciones laborales.

Más allá de la atención de la emergencia tenemos la atención regular a partir de la oferta programática del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Es así como desde el Programa Nacional de Empleo, a través de los auxilios temporales del desempleo, beneficiamos a un total de 4.600 personas con una inversión de más de ₡3 mil millones durante el 2020. Estos beneficios fueron principalmente en Obra Comunal (1.907 personas) y en Obra comunal Indígena (1.530 personas).

La formación para el empleo y el emprendedurismo es otro de los ejes principales en los que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puso especial atención.

8.738 personas fueron capacitadas gracias a Empleate (1.710) y a la Alianza para el Bilingüismo (7.028) en carreras que potencian sus posibilidades de ingreso al mercado laboral. La inversión en estos rubros fue de ¢10.326 millones.

De estas 8.738 personas, un 25% (más de 2.100 personas) logró su vinculación a un empleo formal en el país.

Desde el Programa de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social se apoyó a 1.110 personas a través de créditos y capital semilla para iniciar o reforzar sus emprendimientos.

La protección de la salud y la seguridad de la población ha sido uno de los aspectos por los que nuestro país se ha destacado en la atención de la emergencia.

En materia laboral no nos hemos quedado atrás. Sin considerar al Ministerio de Educación Pública ni a los servicios de Salud de la CCSS, dos de las instituciones con mayor cantidad de funcionarios en el Estado, casi 70 mil personas funcionarias públicas se acogieron al teletrabajo como una de las primeras medidas de protección de la salud durante la pandemia.

Desde el Consejo de Salud Ocupacional (CSO) se han generado diferentes proyectos tendientes a la atención de la pandemia. Entre ellos destaca la implementación del sello Centro de Trabajo Prevenido ante la COVID-19 del que ya se cuenta con 228 centros de trabajo que lo han obtenido a partir de sus procesos de autoevaluación.

La inversión social en la lucha contra la pobreza es imprescindible en Costa Rica, por esto la Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (Desaf) llevó a cabo numerosas modificaciones presupuestarias y presupuestos extraordinarios, con el fin de brindar contenido presupuestario a los programas sociales que enfrentaron dificultades críticas a causa de la Pandemia producto de la caída de sus fuentes propias de ingresos, y en un contexto de menor recaudación por concepto de planillas.

El estricto seguimiento y mejoras al control de la ejecución de los recursos del Fondo de Subsidios para la Vivienda, facilitó que en 2020 se alcanzara el récord histórico en materia de entrega de soluciones de vivienda con más de 12.800.

Por otro lado, en nuestro país, la tasa de ocupación de personas menores de edad, para el año 2020 según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) se redujo en 0,4 puntos porcentuales, para una tasa de 1.4%, confirmándose así que el descenso en materia de trabajo infantil se mantuvo, a pesar de la crisis provocada por la COVID 19.

Por esta razón, Costa Rica fue aceptada como país pionero en materia de trabajo infantil de la Alianza 8.7, por su compromiso de ir más lejos y más rápido para alcanzar la Meta 8.7 (eliminación del trabajo infantil) de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Las condiciones laborales se han venido recuperando de forma paulatina. Esto lo podemos visualizar en los datos de la Encuesta Continua de Empleo en la que se reflejó que, desde el momento más crítico a nivel de afectación laboral, el país ha recuperado 261.431 empleos y la tendencia descendente en la tasa de desempleo se ha mantenido desde los meses críticos de mayo-junio-julio cuando pasamos de un 24,4% a un 19,1% en el trimestre móvil de noviembre-diciembre 2020-enero 2021.

Hemos tenido anuncios de empresas que durante este primer trimestre del 2021 indican tener más de 5.600 puestos de trabajo disponibles sumados a otros cuatro mil más en ferias de empleo.

Estos indicadores laborales nos retan como institución y es por esto que nuestro esfuerzo institucional en materia de capacitación y formación para el empleo priorizará ya no de primera entrada en las personas en búsqueda de empleo, sino que, a partir de un análisis de la oferta laboral disponible, ajustaremos nuestra oferta formativa de manera que podamos tener el capital humano formado para llenar esos puestos de trabajo.

Como parte de los esfuerzos interinstitucionales para avanzar hacia una reactivación económica y transformación productiva con visión territorial a largo plazo, se ha venido trabajando en el impulso de un Programa Nacional de Clústeres como mecanismo que ayudará a la implementación de la Estrategia Territorial Productiva para una Economía Inclusiva y Descarbonizada 2020-2050.

Este programa permitirá articular los esfuerzos interinstitucionales en materia de desarrollo productivo en los territorios, para alinear la oferta programática institucional, apoyando y potenciando el surgimiento y consolidación de clústeres y cadenas de valor en las principales actividades productivas a lo largo del

país a fin de ayudar a mejorar la competitividad territorial y con ello la generación de empleo en las diversas regiones.

Se han identificado 22 iniciativas clústeres en los diversos territorios en actividades productivas tales como agroindustria, turismo, logística, manufactura, industrias marinas, ciberseguridad, bioeconomía, dispositivos médicos o tecnologías de información, los cuales ya están vinculando a más de 160 empresas, 11 instituciones públicas y 6 universidades en lógicas de organización público-privada-académica.

De esta manera el impulso a este Programa Nacional de Clústeres se hace además en el seguimiento a uno de los acuerdos generado en la doceava sesión del Diálogo Multisectorial, celebrada el 21 de noviembre de 2020, donde se acordó que los clústeres son un mecanismo de desarrollo productivo que permitiría abordar varios de los acuerdos tomados en las temáticas de reactivación económica, empleo decente y combate a la pobreza.

San José, mayo 2021.

Silvia Lara Povedano
Ministra de Trabajo y Seguridad Social

Objetivos legales que dan origen y fundamento al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Los objetivos legales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tienen su origen y fundamento en el Decreto de Ley N° 33 publicado en junio de 1928, que creó la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuya finalidad principal fue la creación del Código Laboral.

Sin embargo, fue hasta la administración del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia (1940-1944), que se consolidó esa idea, específicamente el 15 de setiembre de 1943, cuando entró en vigencia el Código de Trabajo, lo que formalizó la existencia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. El Código de Trabajo, señala las atribuciones y funciones a ésta, específicamente en lo referente a vigilancia, desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes, decretos y acuerdos en materia laboral.

El 21 de mayo de 1955 se promulgó la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo de Seguridad Social (Ley N° 1860, reformada por leyes: N° 3095 de 18 de febrero de 1963, N° 4076 de 6 de febrero de 1968 y N° 4179 de 22 de agosto de 1968). Esta ley fue reglamentada mediante Decreto Ejecutivo N°1508-TBS de 16 de febrero de 1971, llamado Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En lo que respecta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo de Seguridad Social establece lo siguiente:

“Artículo 1°.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 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.

Artículo 2°.- En el desempeño de su función, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social atenderá de preferencia lo siguiente:

a) Protección efectiva al trabajo humano y a los derechos de los trabajadores; b) Procurar que las organizaciones profesionales cumplan con su misión social, y, tratándose de los trabajadores, propender

a un más alto nivel de la cultura, de la moral y de la economía de éstos; c) Velar por el establecimiento de una política general de protección al trabajador y a su familia, como consecuencia de las relaciones de trabajo o de las situaciones de infortunio en que se encuentren, atendiendo al mismo tiempo a los riesgos futuros que les puedan acaecer; d) Estudio y solución de todos los problemas resultantes de las relaciones entre el capital y el trabajo; e) Formular y dirigir la política nacional en el campo del bienestar social a fin de garantizar la efectividad de la legislación y de la asistencia al costarricense, su familia y la comunidad; f) Organizar y administrar los servicios públicos de bienestar social; g) Coordinar los esfuerzos públicos y particulares en el campo de bienestar social; y h) Garantizar la aplicación de las leyes sociales. (Así reformado por artículo 1º de Ley N°. 3095 de 18 de febrero de 1963. El nombre del Ministerio fue así reformado por Ley N°. 5089 de 18 de octubre de 1972).”

Recursos financieros, humanos y materiales disponibles, con una justificación de su necesidad y vigencia en orden al interés público y cometidos de la institución.

Recursos Financieros

Para el ejercicio económico 2020 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) contó con recursos Financieros por un monto de $\text{¢}698.983.143.885.00$, de los cuales se ejecutaron un total de $\text{¢}656.003.205.798.00$.

Estos son requeridos con el fin de cumplir las metas y objetivos propuestos por la Administración, a través de nuestros Programas sustantivos incluyendo en el presupuesto lo estrictamente necesario, ajustado al mínimo de los requerimientos para llevar a cabo las labores plasmadas en el Plan Operativo Institucional, y los compromisos adquiridos para fortalecer nuestra legislación laboral.

El MTSS se ocupa de la protección efectiva del trabajo humano y los derechos de los/as trabajadores (as) y su familia; está encargado de todos los temas y normativa relacionados con materia laboral y la previsión social del país; además tiene a su cargo velar por el orden y la justicia social en las relaciones entre patronos y trabajadores (as), para garantizar que los vínculos creados por el trabajo mejoren las condiciones de vida del pueblo costarricense.

El siguiente cuadro muestra el porcentaje de ejecución de los recursos asignados al MTSS por partida presupuestaria.

Tabla No. 1
Ejecución Institucional del Presupuesto Objeto del Gasto al 31 de diciembre 2020 (datos en millones de colones)

Descripción	Presupuesto Aprobado	Presupuesto Actual	Relación %	Presupuesto Devengado	% Ejecución
Remuneraciones	16 698 858 942	16 101 009 339	2,30%	15 538 556 748	96,51%
Servicios	4 002 579 550	3 746 146 611	0,54%	2 800 130 457	74,75%
Materiales y Suministros	159 424 953	148 438 672	0,02%	75 349 294	50,76%
Bienes Duraderos	872 267 735	620 032 899	0,09%	455 314 155	73,43%
Transf. Recursos Externos (BONO PROTEGER)	-	74 550 690 500	11%	74 550 690 500	100,00%
Transferencias Corrientes	389 467 568 820	558 058 662 515	79,84%	521 069 951 387	93,37%
Transferencias de Capital	55 085 300 000	45 756 135 432	6,55%	41 510 135 432	90,72%
TOTAL PRESUPUESTO MTSS	466 286 000 000	698 981 115 968	100%	656 000 127 973	93,85%

Elaboración: Dirección General Administrativa Financiera, con información suministrada por la Dirección Financiera

Tabla No. 2
Ejecución del Presupuesto con recursos internos por Programa y/o Subprograma al 31 de diciembre 2020 (datos en millones de colones)

PROGRAMA PRESUPUESTARIO	PRESUPUESTO ACTUAL	EJECUTADO	% EJECUCIÓN
72900 ACTIVIDADES CENTRALES	136,392,469,038	120,148,871,269	88.09%
73100 ASUNTOS DEL TRABAJO	8,070,390,544	7,714,681,753	95.59%
73700 GESTION Y ADMINISTRACION DE FODESAF	341,388,690,583	320,487,177,854	93.88%
73200 EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	210,396,867,778	205,096,413,881	97.48%
73300 TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA S.S.	297,494,184	272,458,581	91.58%
73400 PENSIONES Y JUBILACIONES	2,437,231,758	2,283,602,461	93.70%
TOTAL	698,983,143,885	656,003,205,798	93.85%

Elaboración: Dirección General Administrativa Financiera, con información suministrada por la Dirección Financiera

La ejecución presupuestaria de las transferencias otorgadas por el MTSS al 31 de diciembre del 2020 fue del 93.85%.

Consejo de Salud Ocupacional

Ejecución del Presupuesto

En la siguiente tabla se incluyen los datos del presupuesto ordinario, presupuesto definitivo, presupuesto ejecutado y el porcentaje de ejecución al 31 de diciembre del 2020, financiados con las diversas fuentes de ingresos que percibe el Consejo Salud Ocupacional.

Tabla No. 3
Consejo de Salud Ocupacional
Comparativo del monto presupuestado y ejecutado según partida
Al 31 de diciembre de 2019
En millones de colones y porcentajes

Partida	Presupuesto Ordinario 2020	Presupuesto definitivo 2020	Presupuesto ejecutado 2020	Nivel de ejecución
TOTAL	583,4	852,7	686,6	80,5
Recurso externo	-	-	-	-
SUBTOTAL	583,4	852,7	686,6	80,5
Remuneraciones	178,6	177,5	171,6	96,7
Servicios	386	543,7	496,8	91,4
Materiales	1,8	8,2	0,3	3,7
Intereses		-	-	-
Activos financieros		-	-	-
Bienes duraderos	0	19,5	16,8	86,2
Transferencias corrientes	17	103,8	1,1	1,1
Transferencias de capital		-	-	-
Amortización		-	-	-
Cuentas Especiales		-	-	-

Recurso Humano Institucional

En total el Ministerio cuenta con una planilla de 704 funcionarios distribuidos, según programa presupuestario, de la siguiente manera:

Tabla 4
Recursos Humanos por Programa Presupuestario

Programa	Nombre	Total de Plazas	Presupuesto
72900	Actividades Centrales	199	₡ 4 783 796 168
73100	Asuntos del Trabajo	294	₡ 7 042 745 580
73200	Empleo y Seguridad Social	54	₡ 1 353 216 853
73300	Tribunal Administrativo de la S.S	10	₡ 277 963 328
73400	Pensiones y Jubilaciones.	95	₡ 2 006 675 252
73500	Consejo de Salud Ocupacional	6	₡ 179 963 358
73700	Gestión y Administración de FODESAF	46	₡ 1 140 161 910
Total		704	₡16.784.522.449

Elaboración: Dirección General Administrativa Financiera, con información suministrada por el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

Tabla 5
Desglose de cantidad de funcionarios según clasificación de puestos

Clasificación de puestos	Cantidad de funcionarios
ASESOR PROFESIONAL	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO CONFIANZA	1
AUDITOR NIVEL 3	1
CHOFER CONFIANZA	1
CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	23
CONSULTOR LICENCIADO	2
CONSULTOR LICENCIADO EXPERTO	3
DIRECTOR ASUNTOS JURIDICOS	1
DIRECTOR DE ASUNTOS LABORALES	1
DIRECTOR DE PLANIFICACION DEL TRABAJO	1
DIRECTOR EJECUTIVO DEL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL	1
DIRECTOR EJECUTIVO PRONAYMPE	1
DIRECTOR GENERAL ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	1

DIRECTOR NACIONAL DE INSPECCION	1
DIRECTOR NACIONAL DE ASIGNACION FAMILIAR	1
DIRECTOR NACIONAL DE EMPLEO DE TRABAJO	1
DIRECTOR NACIONAL DE PENSIONES	1
DIRECTOR NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL	1
ENFERMERA 1	1
ESTADISTICO DE SERVICIO CIVIL 2	2
ESTADISTICO DE SERVICIO CIVIL 3	1
GERENTE DE SERVICIO CIVIL 1	1
GERENTE DE SERVICIO CIVIL 2	3
MEDICO ASISTENTE GENERAL G-1	1
MIEMBRO DEL TRIBUNAL	2
MINISTRO	1
MISCELANEO DE SERVICIO CIVIL 1	5
OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	22
OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	21
PRESIDENTE DE TRIBUNAL	1
PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	27
PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	31
PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	303
PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	90
PROFESIONAL EN INFORMATICA 1 A	1
PROFESIONAL EN INFORMATICA 1 B	2
PROFESIONAL EN INFORMATICA 1 C	1
PROFESIONAL EN INFORMATICA 2	7
PROFESIONAL EN INFORMATICA 3	5
PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	39
PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	25
PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 3	5
PROFESIONAL JEFE EN INFORMATICA 1 B	1
SECRETARIO CONFIANZA	1

SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	18
SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	7
SUBAUDITOR NIVEL 3	1
TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	13
TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	7
TECNICO EN INFORMATICA 1	8
TECNICO EN INFORMATICA 2	1
TECNICO EN INFORMATICA 3	1
TRABAJADOR CALIFICADO DE SERVICIO CIVIL 2	4
VICEMINISTRO	2
TOTAL	704

Elaboración: Dirección General Administrativa Financiera, con información suministrada por el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

Recursos Materiales

La Dirección General Administrativa Financiera apoya en gestión de compras, procesos de contratación administrativa, conservación de los bienes muebles e inmuebles, adquisición de equipos para el funcionamiento de la institución, entre otros.

Dado lo anterior se detallan los recursos materiales de la Institución en el periodo 2020.

Tabla 6
Recursos Materiales

Recurso Material	Justificación
Artículos telefónicos y eléctricos.	Recursos necesarios para atender las operaciones de mantenimiento general en la institución a fin de garantizar la conservación y adecuado funcionamiento de las edificaciones y sistemas de comunicación
Herramientas e instrumentos	Artículos necesarios para brindar un adecuado mantenimiento a las instalaciones físicas y para lograr un ambiente de trabajo cómodo y seguro, en aras de cumplir con lo normado en

	cuanto a Salud Ocupacional y cuidar de los bienes institucionales.
Útiles y materiales de oficina y cómputo	Recursos necesarios para atender las operaciones de procesos que requieren suministros de oficina, incluida la atención de nuevas necesidades surgidas a partir del ingreso de nuevo personal, con lo cual se garantiza la continuidad de la operatividad institucional.
Repuestos y accesorios	Recursos que se utilizan para la adquisición de los repuestos y accesorios necesarios para el funcionamiento de los diferentes equipos, sean bombas para agua, elevadores, vehículos y otros.
Productos de papel cartón e impresos	Materiales requeridos para abastecer las oficinas del MTSS que necesitan de papel para atender sus actividades.
Útiles y materiales de limpieza	Materiales con los cuales se efectúa el abastecimiento total de materiales y suministros de limpieza, lo que garantiza el cumplimiento normativo de instalaciones en materia de salud y la continuidad de las operaciones en el MTSS.
Productos farmacéuticos y medicinales.	Adquisición de medicamentos eficaces y seguros, así como materiales relacionados, para la atención en el consultorio médico del MTSS.
Mobiliario y equipo de oficina	Recursos indispensables para mantener la operatividad del MTSS, proveyendo espacios acondicionados para el desarrollo de las labores diarias de los servidores

Elaboración: Dirección General Administrativa Financiera, con información suministrada por el Departamento de Proveeduría Institucional.

A continuación, se detallan las funciones de las Direcciones que pertenecen al Despacho de la Ministra, Despacho del Vice ministerio del Área Laboral, Despacho del Vice ministerio del Área Social y Despacho del Vice ministerio de Economía Social Solidaria.

Despacho de la Ministra de Trabajo

El Despacho de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social cuenta con las siguientes instancias asesoras:

Dirección General de Planificación del Trabajo

Tiene su origen y relación con la Oficina de Estadísticas que la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo describe en su artículo 33, como la oficina que tendrá a su cargo todo lo concerniente a la estadística de las cuestiones de orden social y económico; así como la planificación institucional y la sectorial. Realiza las siguientes actividades:

- Organizar y mantener al día la estadística sobre problemas sociales propiamente dichos, y sobre los diversos servicios a cargo de este Ministerio.
- Elaborar los formularios propios para el servicio de estadística, de acuerdo con la Dirección General de Estadística.
- Realizar estudios comparativos de los datos que, sobre el estado y movimiento industrial, comercial, económico y financiero, proporcionan las publicaciones oficiales de los organismos técnicos, a fin de relacionarlos con los antecedentes estadísticos de orden social obtenidos por la Oficina, con el objeto de que se puedan derivar conclusiones sobre la orientación en la solución de los problemas de trabajo, y aplicación de la legislación sobre la materia; y
- Confeccionar los resúmenes periódicos o anuales que exijan las necesidades del Ministerio.

Dirección General de Auditoría

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

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

La planificación general del trabajo de la Auditoría está acorde con la estructura orgánica conformada por cuatro Departamentos de Auditoría que atienden sus áreas 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).

Dirección de Asuntos Jurídicos

De conformidad con el artículo 29 inciso a) de nuestra Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 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.

La Dirección de Asuntos Jurídicos brinda asesoría directa a la Jerarca y/o a los Viceministros y Director(a) General Administrativo(a) de manera verbal y en ocasiones de forma escrita, asimismo realiza labores de coordinación administrativa y técnica a lo interno de la dependencia con las tres Jefaturas que conforman la Dirección, de manera que se mantiene control de los asuntos que conocen cada uno de esos Departamentos y, cuando resulte necesario, por lo complicado o delicado del tema, realiza reuniones técnicas para definir criterios institucionales tanto en materia de Derecho Laboral individual y colectivo, como en materia de Pensiones o de Derecho Administrativo.

Unidad Asesora de Prensa

La Unidad Asesora de Prensa (UAP) es la encargada de ejecutar una estrategia de comunicación institucional eficiente y efectiva tanto a nivel externo como interno que posicione al MTSS como la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social de Costa Rica, dirigida a personas trabajadoras, empleadoras, pensionadas y de otros sectores sociales vulnerables, según corresponda por ley, para propiciar el trabajo decente y contribuir al desarrollo y la justicia social.

El objetivo principal de la UAP es mantener informado al público interno y externo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre su quehacer diario, de la mano con el desarrollo tecnológico de los medios de información, para posicionarlo como una institución de servicio a la población empleadora y trabajadora de Costa Rica.

Unidad de Equidad de Género:

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

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

Contraloría de Servicios

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

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

Despacho del Vice ministerio del Área Laboral

El viceministerio del Área Laboral, tiene la rectoría de las direcciones relacionadas con las relaciones entre las personas trabajadoras y empleadoras, así como de la coordinación y diálogo con los sectores empresariales, sindicales y sociales del país.

Son parte de este viceministerio la Dirección de Asuntos Laborales y la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

Dirección de Asuntos Laborales

La Dirección de Asuntos Laborales (DAL), a través de sus Departamentos (Relaciones de Trabajo, Organizaciones Sociales, Resolución Alternativa de Conflictos, Coordinación Técnica y Evaluación y Análisis) tiene competencias sustantivas esenciales en el ámbito laboral, entre ellas, la negociación colectiva en conflictos de trabajo, la atención de los procedimientos de huelga, la homologación de convenciones colectivas de trabajo, asesoría y orientación verbal, telefónica y virtual (chat) a patronos y trabajadores sobre los derechos emergentes de una relación laboral, las estimaciones de derechos, la conciliación individual, constitución de los comités de trabajadores para los reglamentos interiores de trabajo, así como el registro, inscripción y asesoría en materia de organizaciones de trabajadores, sean éstas cooperativas, sindicatos, asociaciones solidaristas, centros agrícolas cantonales, comités regionales de las ferias del agricultor o sociedades anónimas laborales.

Dirección Nacional de Inspección

Según estipula el artículo 88 de la Ley Orgánica del MTSS, la Dirección Nacional de Inspección (DNI) tiene la facultad y la disposición legal de tutelar el cumplimiento de la legislación laboral, para contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, procurando que las relaciones laborales se desarrollen en un marco de trabajo decente, tal cual ha sido impulsado por la Organización Internacional del Trabajo.

Despacho del Vice ministerio del Área Social

El viceministerio del Área Social, a cargo de la viceministra Natalia Álvarez Rojas, tiene la rectoría de las direcciones relacionadas con el área de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo. A su cargo lleva la coordinación de la mesa técnica sobre empleo de la Mesa Caribe así como de los procesos para el ordenamiento de las migraciones laborales para efectos laborales y la administración de los regímenes de pensión a cargo de la Dirección Nacional de Pensiones.

Son parte de este viceministerio la Dirección Nacional de Empleo, La Dirección Nacional de Seguridad Social, la Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares y la Dirección Nacional de Pensiones.

Dirección Nacional de Empleo

La Dirección Nacional de Empleo ofrece servicios públicos de intermediación de empleo, dirigidos a personas en condición de desempleo, subempleo o bien, que buscan mejores oportunidades laborales. Dispone de una oficina en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como también de oficinas locales en diferentes cantones del país, en convenio de cooperación técnica con gobiernos locales firmantes. Dispone de tres oficinas:

1. **Intermediación de Empleo:** Se atiende al público de manera presencial, telefónica y virtualmente en la oficina central y locales. Se coordinan los siguientes servicios y programas:
 - **Atención al Público:** Se brindan servicios de información, orientación e intermediación de empleo.
2. **Generación de Empleo:** Impulsa el Programa Nacional de Empleo (PRONAE) para apoyar a personas en condición de desempleo, mediante subsidios temporales que coadyuven al desarrollo de las comunidades y la vinculación de las personas con el mundo de trabajo.
3. **Migraciones Laborales:** Realiza estudios técnicos a solicitud de la Dirección de Migración y Extranjería, para que esta instancia tome como referencia el análisis del mercado laboral y con ello se emitan los permisos de trabajo correspondientes a las personas migrantes.

Dirección Nacional de Pensiones

La Dirección Nacional de Pensiones (DNE) administra 14 Regímenes, los cuales se dividen en Contributivos, No Contributivos y Prejubilaciones y se encuentra compuesta por las siguientes Unidades y Departamentos:

- **Unidad de Asesoría Jurídica:** Es la unidad encargada de asesorar y emitir criterios a la Dirección y los diferentes departamentos de la DNP. Además de atender los trámites sobre Amparos de Legalidad, Ejecuciones de Sentencia, Verificaciones, entre otras funciones.
- **Unidad de Asesoría Económico Actuarial:** Es la unidad encargada de asesorar a la persona funcionaria que ostente el cargo de Director(a), así como a los Jefes de Departamento y demás funcionarios de la Dirección Nacional, en materias económica, financiera, contable, actuarial,

estadística, presupuestaria y de pagos relacionadas con los regímenes de pensión que ésta administra, así como llevar el control del presupuesto de los diferentes regímenes que administra la DNP.

- **Departamento de Declaración de Derechos:** Tiene a su cargo la gestión del proceso de declaración de derechos de pensión y jubilación, sobrevivencia, revisión o cualquier otra gestión relacionada con el disfrute de las pensiones o jubilaciones concedidas, conforme con la normativa vigente para cada uno de los diferentes Regímenes de Pensión con cargo al presupuesto Nacional, que administra la Dirección Nacional.

En el caso del Régimen de Transitorio de Reparto de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, le corresponde elaborar la propuesta de aprobación de la resolución final emitida por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.

Para los Regímenes de Guerra y Gracia emitirá los informes técnicos correspondientes para el conocimiento de cada una de las Juntas.

- **Departamento Gestión de Pagos:** El Departamento de Gestión de Pagos tiene a su cargo el proceso de reajuste de pensión y pago de las solicitudes pendientes de periodos anteriores.
- **Departamento Investigación y Desarrollo:** Constituye el soporte administrativo-técnico operativo y logístico del nivel Directivo y de los mandos medios de la Dirección Nacional.
- **Departamento de Gestión de la Información:** Administra los procesos de la información de cara al usuario, los sistemas informáticos de la DNP, así como sus bases de datos, además de administrar el archivo general activo y pasivo de la Dirección.

[Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional](#)

El Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, es creado por la Ley N°. 8777 del 07 de octubre de 2009, reglamentado por el

Decreto 35843-MTSS del 28 de enero de 2010 y su normativa conexa es el artículo 92 de la Ley N°. 7531 del 10 de julio de 1995.

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 tramites de pensión del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Deberá conocer los diferendos que surjan entre lo resuelto por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y la Dirección Nacional de Pensiones, además de pronunciarse sobre las pretensiones de los gestionantes relacionadas con el derecho de pensión, sobre las sucesiones en caso de fallecimiento del beneficiario, las revalorizaciones o las diligencias de pago de periodos fiscales vencidos; son múltiples los temas que podrían generar una apelación.

Dirección Nacional de Seguridad Social

La Dirección Nacional de Seguridad Social forma parte de las áreas sustantivas de la institución y, mediante los departamentos que la integran, desarrolla acciones dirigidas a la promoción y protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras y brinda atención especializada a poblaciones que se encuentran en situación de mayor exclusión y vulnerabilidad.

Corresponde a la Dirección Nacional de Seguridad Social estudiar, proponer e implementar acciones y servicios dirigidos a mejorar la calidad de vida de la persona trabajadora y su familia, así como facilitar las condiciones del medio social y laboral para la inclusión de las personas con discapacidad.

Su labor se caracteriza por conceder especial importancia al trabajo interdisciplinario e inter-sectorial y promover las coordinaciones a lo interno y externo de la institución en procura de buscar soluciones viables a las situaciones que atiende.

Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (DESAF)

La DESAF es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la cual le compete administrar el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, FODESAF, según la Ley N°. 8783, "Reforma de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares N°. 5662", de octubre del 2009, que tiene su antecedente en la Ley N°. 5662, "Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares" de 1974.

El FODESAF es el principal instrumento financiero de la política social selectiva del país, en la lucha contra la pobreza. Con recursos de este Fondo se financian 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.

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.

Despacho del Vice ministerio de Economía Social Solidaria

Dirección de Economía Social Solidaria

Tiene a cargo el apoyo y promoción de políticas públicas, visibilizar y formalizar la Dirección a nivel sectorial y territorial, promover la articulación de la oferta institucional del Estado hacia sus necesidades en el ámbito privado, impulsar procesos para el fortalecimiento y sostenibilidad a través de redes y encadenamientos productivos, apoyar mediante procesos de capacitación y asistencia técnica y créditos por medio del Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE) a personas en condición de pobreza o pobreza extrema.

Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa y Financiera

Esta Dirección brinda servicio de apoyo a todas las instancias del MTSS, por medio de sus dependencias: Dirección Financiera, Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, Proveeduría Institucional, Departamento de Servicios Generales, el Departamento de Tecnologías de Información y la Contraloría de Servicios.

Dirección Financiera

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

Departamento de Tecnologías de Información

La labor del departamento se enfoca en generar mejoras con los recursos existentes, minimizando en lo posible la inversión que requiere el aparato estatal para cumplir con sus objetivos, de manera que el ciudadano costarricense reciba el mayor beneficio posible con la menor inversión posible.

Departamento Gestión Institucional de Recursos Humanos

Es el departamento que se encarga con todo lo relacionado con el personal del Ministerio, como en lo relativo al ingreso de funcionarios y demás servidores, traslados, ascensos, permisos, calificaciones de servicios, aumentos periódicos y relaciones humanas internas, sin perjuicio de lo que al efecto dispone el Estatuto de Servicio Civil, sus reglamentos, y los que se dicten de Ley.

Departamento de Proveduría Institucional

La Proveduría Institucional, departamento de la Dirección General Administrativa Financiera, es la encargada de tramitar todos los procedimientos de contratación administrativa para la adquisición de bienes y servicios que se requieran en el Ministerio.

Departamento de Archivo Central

Departamento que administra, custodia y conserva los documentos en cualquier soporte con valor administrativo, legal, permanente e histórico que son transferidos por las diferentes oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, además asesora en técnicas archivísticas a los Archivos de Gestión en pro de la transparencia administrativa y legal.

Departamento de Servicios Generales

Es el departamento encargado de coordinar lo referente al uso de los vehículos institucional, la distribución de los choferes y sus respectivos permisos, por otra parte, también debe coordinar el mantenimiento de los edificios con temas de compras y ejecución de los trabajos, ya sean con personal propio o por medio de contratación de terceros.

Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional

Es la Unidad encargada de velar con el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud ocupacional dentro del Ministerio, así como de generar recomendaciones y establecer políticas para que sean aplicadas por las y los funcionarios.

Consejos Tripartitos

Consejo Nacional de Salarios

El Consejo Nacional de Salarios es un organismo técnico y permanente, con el grado de órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que tiene a su cargo todo lo relativo a la fijación, revisión e interpretación de los salarios mínimos del Sector Privado. Para el cumplimiento de dicha función goza de plena autonomía, así como de personalidad y capacidad jurídica instrumental.

Consejo Superior de Trabajo

El Consejo Superior de Trabajo, está regulado por el Artículo 7 de la Ley Orgánica del MTSS y el Decreto Ejecutivo N°. 36157; es un órgano permanente de composición tripartita y de carácter deliberativo y consultivo, cuyo objeto es el de 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:

a) Tres representantes del Poder Ejecutivo: el (la) Ministro(a) de Trabajo y Seguridad Social, (quien lo preside) el (la) Ministro(a) de Economía, Industria y Comercio, y el (la) Ministro(a) de la Presidencia, que podrán ser sustituidos por sus respectivos Viceministros en caso de ausencia. Dependiendo de los temas a tratarse en el Consejo, el Poder Ejecutivo podrá invitar a sus sesiones con voz, pero sin voto a otros Ministros o Viceministros y Presidentes Ejecutivos

b) Tres representantes de las organizaciones de empleadores y tres suplentes.

c) Tres representantes de las organizaciones de trabajadores y tres suplentes.

Consejo de Salud Ocupacional

El artículo 274 del Código de Trabajo, define las funciones específicas del Consejo y lo ubica en una posición de rectoría y coordinación de las políticas estatales en materia de la Salud Ocupacional. El objetivo fundamental es el mejoramiento de las condiciones laborales y ambientales de los centros de trabajo y por ende de la calidad de vida de la población trabajadora, a través del desarrollo de diversos programas de promoción, prevención y control del riesgo laboral, tomando en consideración las necesidades específicas de cada sector de la economía nacional.

Anexo se adjunta la relación de puestos donde se indica la cantidad de funcionarios del Ministerio, así como su clasificación de puestos y los salarios brutos, de cada uno de ellos.

Metas trazadas

Despacho de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social

Dirección General de Planificación del Trabajo

En lo correspondiente a las metas e indicadores de la DGPT contempladas en el Plan Operativo Institucional, en términos generales en el 2020, de las 12 metas programadas, se logra el cumplimiento de todas ellas, lo que representa un cumplimiento del 100%; obteniéndose un sobre cumplimiento en una meta operativa, el cual se muestra en el cuadro que se detalla a continuación:

Tabla 7
Metas Anuales

Metas programadas	Metas con cumplimiento alto (más de 90%)	Metas con cumplimiento medio (de 50% al 89,9%)	Metas con cumplimiento bajo (menor al 49,9%)
12	12	0	0

El detalle de las metas tanto estratégicas como operativas del período, así como el cumplimiento de estas es el siguiente:

Tabla 8
Clasificación de cumplimiento de metas programadas
Dirección General de Planificación de Trabajo
Al 31 de diciembre del 2020

Descripción del indicador	Programado	Alcanzado al 31/12/2020	Porcentaje de avance
Número de informes de seguimiento a la Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal elaborados.	1	1	100%
Número de informes de seguimiento para los Comités de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) elaborados.	2	2	100%
Número de documentos del Plan Operativo Institucional (POI) elaborados.	1	1	100%
Número de documentos Programación Presupuestaria de los Programas Presupuestarios del Ministerio elaborados.	1	1	100%
Número de informes de seguimiento semestral y evaluación anual de los planes institucionales y del Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social (PND-STDHIS).	8	8	100%
Número de procedimientos y manuales institucionales revisados.	20	69	345%
Número de informes de seguimiento semestral y anual del Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social (PNDIP-STDHIS).	2	2	100%
Número de Reorganizaciones Administrativas Institucionales y Sectoriales validadas por el MIDEPLAN.	2	2	100%

Número de informes de Evaluación del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI)	1	1	100%
Número de informes de Autoevaluación del Sistema de Control Interno Institucional.	1	1	100%
Número de informe de seguimiento a los Planes de Acción Institucionales de Control Interno.	1	1	100%
Número de Anuarios Estadísticos Institucionales elaborados.	1	1	100%

Fuente: Reporte del Sistema de Planificación Institucional sPlani, 2021

En lo correspondiente a los logros de la gestión desarrollada en el período 2020, por parte de los programas que conforman la DGPT, derivados de los resultados de las metas precitadas, los principales resultados se resumen en:

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL:

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

En materia de planificación institucional los logros se centraron en:

Plan Operativo Institucional (POI 2020):

La confección de este documento permite disponer de un documento institucional que contiene la programación estratégica y operativa de las Unidades Administrativas que integran la estructura organizacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y sus respectivos programas presupuestarios y subprogramas, a saber:

- 729 Actividades Centrales
- 731 Asuntos del Trabajo
- 732 Desarrollo y Seguridad Social
- 732-1 Gestión y Administración del FODESAF

- 732-2 Empleo y Seguridad Social
- 733 Tribunal Administrativo de la Seguridad Social
- 734 Pensiones y Jubilaciones

Programación Presupuestaria de los Programas Presupuestarios del MTSS:

En apego a lo establecido en la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos No. 8131, se logró la entrega del documento en tiempo, según los lineamientos establecidos por los entes contralores, como lo son: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) y Ministerio de Hacienda (MH).

Informes de seguimiento semestral y evaluación anual y otros:

En cumplimiento a lo dispuesto en los artículos Nos. 52 y 56 de la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos No. 8131, se elaboraron dos informes uno correspondiente al de seguimiento y al anual del período 2019, para el Ministerio de Hacienda (MH), cumpliendo con la rendición de cuentas en la ejecución de los recursos asignados y el logro de las metas definidas por las Unidades Administrativas del MTSS.

Acorde con lo indicado, se elaboraron y entregaron los informes anuales de evaluación del Plan Operativo Institucional (POI 2019), en los que se reporta el logro alcanzado en las metas e indicadores programados por las dependencias.

Plan Estratégico Institucional (PEI 2018-2022)

Producto de la pandemia del COVID-19 y su efecto en la economía del país, se realizó la actualización del estado de las metas programadas en el PEI con el objeto de adecuar las mismas a la realidad del país, así como a los recursos económicos asignados; para ello, se dispone de un documento en el que se indican los avances logrados al mes de agosto del 2020, así como la modificación de aquellas que, por la definición de otras prioridades o producto de la pandemia, hubo necesidad de redefinirlas, con lo que queda actualizado el documento del PEI 2018-2022.

Procedimientos y manuales institucionales revisados:

A causa de la emergencia nacional por la pandemia, con la implementación del teletrabajo, muchas de las Direcciones elaboraron procedimientos como parte de las actividades bajo esta modalidad, por lo que se recibieron más procedimientos para su revisión que los programados, atendándose así la demanda institucional en la materia, lo cual implicó un sobrecumplimiento de la meta, esto permite seguir avanzando en la documentación de los procedimientos identificados por cada una de las dependencias y con ello fortalecer el sistema de control interno.

Planificación Sectorial:

Informes de seguimiento semestral y anual del PNDIP-STDHIS:

En cumplimiento a los requerimientos solicitados por el MIDEPLAN, se elaboró el Informe de Seguimiento Semestral en relación con los compromisos 2020 de las 17 instituciones que integran el Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión social (STDHIS). Además, se elaboraron dos informes trimestrales al Plan de Acción de los compromisos que integran el STDHIS.

Durante las primeras semanas del mes de enero del 2021 se inició el procedimiento de elaboración del Informe Anual del PNDIP 2019-2022, del STDHIS, mismo que se registra a través del Sistema DELPHOS del MIDEPLAN, al igual que el anterior no corresponde a un documento físico, pero que implica labores de coordinación, revisión para que cumpla con los lineamientos establecidos y calidad de información, entre otros.

Número de Reorganizaciones Administrativas Institucionales y Sectoriales validadas por el MIDEPLAN:

Durante el segundo semestre se recibieron dos estudios técnicos de reorganizaciones administrativas, una correspondiente al Sector Trabajo Desarrollo Humano e Inclusión Social (STDHIS) y otra de una dependencia del MTSS, por lo cual se realizó el análisis de dichos documentos, sobre los cuales se emitió el criterio técnico de las analistas y de la jefatura del Departamento de Desarrollo Organizacional, atendiendo así la demanda, las reorganizaciones corresponden a:

- Sistema Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE_STDHIS).
- Consejo de Salud Ocupacional (CSO_MTSS).

Otras actividades realizadas

- Avances en la versión 2.0 del Sistema informático de programación, evaluación y seguimiento de las metas institucionales (POI-PEI-PND), llamado S-Plani.
- Colaboración en Proyecto de Medición de Productividad MTSS "ACTIVO". El proyecto continuará en el 2021
- Atención de compromisos de la Agenda Nacional de Evaluación, coordinación con MIDEPLAN para la inclusión de una nueva evaluación: "Bono Proteger".
- Elaboración del DGPT-08.1-G-04 Manual Organizacional Ministerio de Trabajo.
- Elaboración de DGPT-08.1-I-09 Instructivo Documentos probatorios, estos documentos son los que respaldan la información suministrada en los informes de seguimiento a planes.
- Participación activa y apoyo en las Comisiones Institucionales de Ambiente, Ética, Discapacidad, Teletrabajo y LGTBI.
- Apoyo a labores de la DNI y DNE para la atención de consultas del bono proteger (en su etapa inicial) y la digitación de datos sobre empresas por reducción y suspensión de contratos.
- DGAF-18.2-PO-01: Política de Compra o Donación de Vehículos Institucionales.
- Proyecto Reorganización de la DNSS, se ha trabajado en la tabulación de datos de las funciones de todos los puestos y desarrollo de un borrador de propuesta. El proyecto continuará en el 2021 y su estructura estará basada en un Enfoque de Procesos como eje central la persona administrada.
- Apoyo al Bono Proteger, en la confección de:
 - Flujograma de Recuperación de Sumas Mal Pagadas.
 - Integración del Plan Maestro del Bono.
 - Revisión y Aprobación de documentos asociados, como, por ejemplo: DGAF-18.5-P-21 Procedimiento de Desarrollo de Software de Emergencia. DGAF-DTIC-MA-1-2021 Manual de Protocolo de Base de Datos de DTIC.

DEPARTAMENTO DE APOYO Y ASESORÍA DE CONTROL INTERNO CONTROL INTERNO:

Como instancia auxiliar de la administración activa, le corresponde el fomento y asesoría de una cultura propicia al control interno, conforme las exigencias de la Ley General de Control Interno y demás normativa emitida por la Contraloría General de la República.

En cumplimiento a las metas definidas, los resultados de la gestión realizada para el período 2019 fueron:

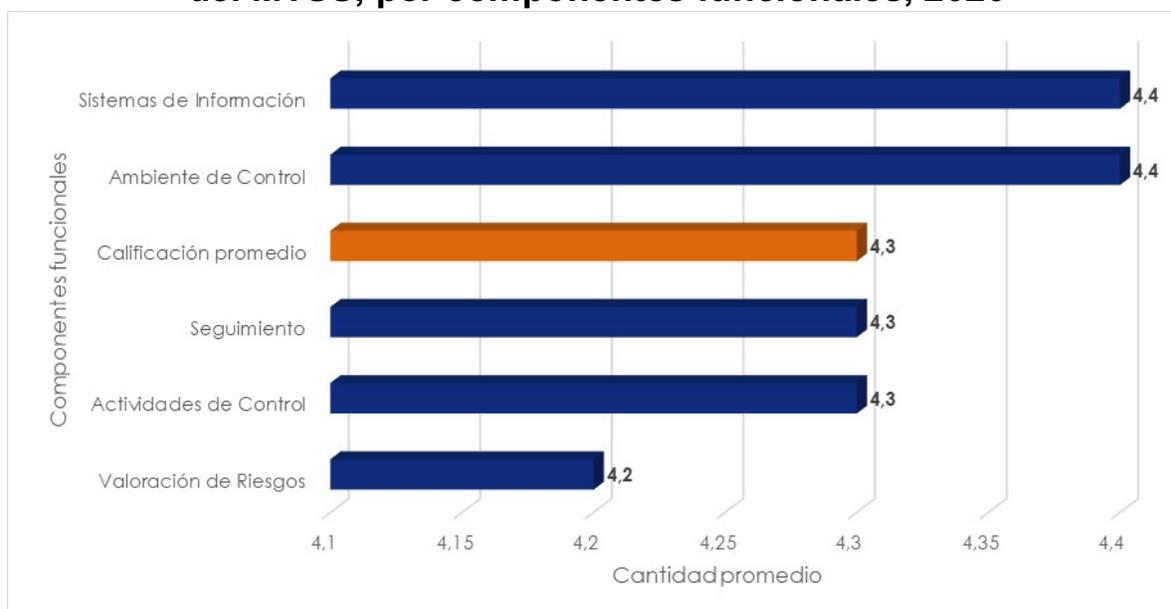
Autoevaluación del Sistema de Control Interno

Para el proceso de Autoevaluación del Sistema de Control Interno (SCI) del año 2020, se utilizó el mismo instrumento de valoración utilizado en el año 2019, que consiste en la aplicación de un cuestionario, lo cual permitió realizar un análisis comparativo de la evolución del Sistema de Control Interno para cada Dependencia en cada uno de los componentes funcionales del Sistema de Control Interno del Ministerio de un año a otro.

Producto de este proceso de evaluación se logró obtener prioridades de mejora plasmadas por cada dependencia administrativa que participó en el proceso de autoevaluación.

En términos generales, los resultados producto del proceso de autoevaluación del Sistema de Control Interno, permite identificar aspectos de mejora para cada Dependencia, para los aspectos evaluados en cada uno de los componentes funcionales que componen dicho sistema.

Gráfico 1.
Costa Rica, MTSS, DAACI: Resultados autoevaluación del control Interno del MTSS, por componentes funcionales, 2020



Fuente: Departamento de Asesoría y Apoyo al Control Interno, Dirección General de Planificación del Trabajo, 2020.

Este proceso de autoevaluación se complementa con el proceso de valoración de riesgos institucional que se realiza por medio del SEVRI (Sistema Integrado de Valoración de Riesgos Institucional)

Valoración de riesgos

Otra de las actividades desarrolladas en materia de control interno es el proceso de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI), el cual para el año 2020, se realizó a través del sistema que utiliza la Auditoría Interna, denominado ARGOS, para lo que se contó con la participación de todas las Direcciones y Despachos del Ministerio.

Informes de seguimiento a los planes de acción institucional de control interno y valoración de riesgos:

En atención lo dispuesto en la Ley General de Control Interno, en su artículo No. 18 y lo establecido en la Directriz No.11-2006, el Departamento de Asesoría y Apoyo al Control Interno emitió un informe de seguimiento a los planes de acción institucional de control interno y valoración de riesgos, el pasado mes de diciembre del 2020.

El informe presenta los principales detalles del estado de los avances que han registrado las dependencias del MTSS, con corte al 10 de diciembre del 2020, como parte del seguimiento permanente que brinda el Departamento de Apoyo y Asesoría en Control Interno para verificar el cumplimiento de las acciones planteadas.

Otras actividades realizadas

- Apoyo a labores de la DNI y DNE para la atención de consultas del bono proteger (en su etapa inicial) y la digitación de datos sobre empresas por reducción y suspensión de contratos
- Apoyo comisión teletrabajo, seguimiento plan de servicios institucional, confección de informes y teletrabajo a nivel institucional.
- Apoyo Comisión de transferencias y representación institucional ante la Comisión Nacional de Emergencias, para la confección del Plan Nacional de Riesgos Plan Nacional de Riesgos 2021-2025, con la participación de otras instituciones.
- Apoyo y seguimiento al documento “Articulación interinstitucional e intersectorial para la atención en regiones fronterizas”, que corresponde a la disposición 4.5 del informe No. DFOE-PG-IF-08-

2019 de la Contraloría General de la República al MTSS y Sector Trabajo Desarrollo Humano e Inclusión Social (STDHIS).

- Apoyo para la confección del documento sobre la “vivencia de las y los habitantes en condición de pobreza de las regiones Huetar Caribe y Pacífico Central”, sobre recomendaciones de la Defensoría de los Habitantes de la República realizadas al Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018.

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES DEL MERCADO LABORAL

Le corresponde generar información estratégica sobre el Mercado de Trabajo, a fin de conocer su desarrollo y apoyar a las diferentes instancias en la definición de políticas y en la toma de decisiones en materia de planificación y promoción de empleos de calidad.

Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal:

La informalidad es un fenómeno que ha venido en aumento en los últimos años. Esto se debe a varios factores asociados con la falta de acceso a la seguridad social, poca capacidad que tienen ciertos sectores para absorber la fuerza laboral, existencia de un sector de la población con niveles bajos de calificación, dificultades asociadas a los trámites en la apertura de negocios, entre otros. Sin embargo, se requiere de un cambio de abordaje, con un modelo que responda a una clasificación por vectores de informalidad y con ello acelerar los mecanismos de intervención más acotados a la realidad según cada vector identificado.

Se realizó una caracterización del empleo informal en dichos vectores, que permite determinar el perfil de quiénes componen cada uno de ellos y, determinar la oferta programática y acciones dirigidas para orientar de mejor manera la intervención mediante política pública. La caracterización de los vectores se elaboró a lo interno del Observatorio del Mercado Laboral (OML) y contó con la revisión del Despacho de la Ministra, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Informes de seguimiento para los Comités de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE):

Se elaboró el documento ALMP: Programas activos del Mercado de Trabajo, realizado ante una petición de la OCDE, para conocer el abordaje que se le estaba dando por parte de las instituciones de salud a la atención de la COVID-19. La OCDE solicitó el informe en relación con la atención de las personas trabajadoras con respecto al derecho a tener una incapacidad tanto por salud como por la póliza de riesgos de trabajo.

De igual forma, se elaboró el documento “Políticas de inclusión y empleo para la recuperación”, solicitado por el OCDE para conocer que está haciendo Costa Rica para lograr la recuperación de la afectación del empleo.

Anuario Estadístico Institucional:

Se hizo la coordinación, revisión de información y confección del anuario estadístico, lo cual permite disponer de la información estadística actualizada de las diferentes áreas del MTSS. Además, incluye información estadística de tres instituciones del STDHIS: Patronato Nacional de la Infancia (PANI), Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS).

Se revisó el cuestionario, diseño, el orden de las preguntas y la redacción de las mismas del instrumento de la medición para la recolección de información del Trabajo Doméstico. También se recomendó actualizar los registros de las enfermedades por riesgos y se revisó el informe anterior para que la información a obtener sea comparable con la obtenida en el instrumento anterior.

Otras Actividades realizadas

- Participación en las comisiones interinstitucionales del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional y comisión interinstitucional para la contabilización de uso del tiempo, así como de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad
- Preparación y presentación de información sobre caracterización de las mujeres mayores de 18 años, jóvenes, entre otros, en colaboración con el tema del Sistema Nacional de Empleo y el

tema de Transición a la Formalidad, preparación y presentación de información sobre la caracterización de la población del sector informal de la economía.

- Confección documento “Contexto económico y laboral de Costa Rica y perspectivas de crecimiento”

Dirección de General de Auditoría

La Dirección General de Auditoría del MTSS es el segundo elemento orgánico del Sistema de Control Interno Institucional y realiza Servicios de Auditoría (Informes de Auditoría y Relaciones de Hechos) y Servicios Preventivos (Oficios de Advertencia, Oficios de Asesoría y Legalizaciones de Libros), conforme la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República (CGR), Ley General de Control Interno (LGCI) y las normas para el ejercicio de la Auditoría en el Sector Público costarricense.

Los Informes de Auditoría y los Informes de Seguimiento de Oficios de Advertencias se desarrollan en forma posterior al momento o periodo en que sucedieron los procesos o actividades examinadas. Esta condición origina que esos Servicios de la Auditoría tengan un carácter correctivo; lo que requiere que la Administración desarrolle las actividades pertinentes para administrar oportunamente los riesgos enfatizados, y de esa manera, asegurar el cumplimiento de objetivos y metas institucionales.

Los Servicios Preventivos se realizan de previo o cuando está sucediendo el riesgo enfatizado y está constituido por Servicios de la Auditoría como Legalización de Libros, Oficios de Asesoría y Oficios de Advertencia. La formalización de Libros de Actas permite que esos Órganos Colegiados y sus miembros dejen rastro de sus omisiones y acciones, para fiscalizar el buen uso del erario.

Se programa según el plan de trabajo de la Auditoría la ejecución de 18 Estudios de Auditoría y 14 Estudios de Seguimiento de Informes.

Entre estas metas del 2020 la Auditoría desarrolló y comunicó debidamente 23 informes de Auditoría clasificados como Metas Operativas; adicionalmente en la programación del POI tenía un total de 14 Estudios de Seguimiento de Informes ejecutando un total de 15 Estudios de Seguimiento.

Para los servicios preventivos la meta programada era de 90, de estos productos se ejecutó un porcentaje más elevado debido a la cantidad de denuncias relacionadas con Bono proteger, Reducción y Suspensión de jornada.

Durante el año 2020 la Dirección de la Auditoría Interna recibió 624 denuncias por medio de su plataforma informática, que debieron recibirse y tramitarse debidamente para atender las quejas de la ciudadanía. Y para este año 2021 la cantidad de denuncias trasladadas a la Administración es de 98.

Tabla 9
Programación Operativa 2020

Tipo de servicio	Indicador	Logro anual
Servicios de Auditoría Preventivos	Número de Legalizaciones de Libros	3
	Numero de Oficios de Advertencias	14
Servicios de Auditoria a Posteriori	Número de Seguimiento de Advertencias (SAD)	7
	Número de Informes de Seguimiento de Recomendaciones (SR)	14
	Número de Informes de Auditoria (incluye Relaciones de Hechos)	1
	Numero de estudios de admisibilidad de denuncias y traslado a la Administración Activa	664

Fuente: Registros propios de la Dirección General de la Auditoria-MTSS

El logro oportuno de las Metas Operativas permite que la Dirección General de la Auditoria mantenga vigencia y genere valor agregado en el desarrollo del Sistema de Control Interno Institucional.

Además, para el año 2020 la Auditoria se vio en la necesidad de modificar su POI a razón de la emisión del Decreto Ejecutivo N°42305 “Creación del Bono Proteger”, del 17 de abril del año 2020, el cual estipula en su Artículo N°1:

Artículo 1.-Fin. Créase el Bono Proteger como una transferencia monetaria extraordinaria y temporal para contribuir con la protección social de los hogares afectados por el cambio

en sus condiciones laborales y/o de ingresos como consecuencia de la Emergencia Nacional provocada por el COVID-19.”

Con el fin de contar con los fondos necesarios para la atención de subsidio “Bono Proteger” surgen dos presupuestos extraordinarios, los cuales definen responsabilidades no programadas para esta Dirección, a saber:

1. La Ley N°9841 “Primer Presupuesto extraordinario de la República para el ejercicio económico de 2020”, publicada el 25 de abril del 2020, y primera modificación Legislativa de la Ley N°9791, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el ejercicio económico 2020, incorpora recursos por el orden de ₡165.954.125.000,00 (ciento sesenta y cinco mil novecientos cincuenta y cuatro millones ciento veinticinco mil colones exactos) para la ejecución del Bono Proteger.

Esta normativa incluye como responsabilidad de las Auditorías Internas, lo siguiente:

“Será responsabilidad de las Auditorías Internas de cada una de las Instituciones que realizan el pago, efectuar estudios una vez al mes, durante el tiempo que dure el otorgamiento de los subsidios, en los que se evalué la gestión y la entrega del subsidio, los resultados obtenidos y la identificación de eventuales responsabilidades...”

2. La Ley N°9879 “Segundo Presupuesto Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico de 2020 y Segunda Modificación Legislativa de la Ley N°9791, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico 2020” publicado en el Alcance N°197 a La Gaceta N°186 del 29 de julio de 2020, incorpora recursos por el orden de ₡50.000.000.000,00 (cincuenta mil millones de colones exactos) para la ejecución del Bono Proteger al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Esta normativa incluye como responsabilidad de las Auditorías Internas, lo siguiente:

“La Auditoría Interna del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), deberá ejecutar estudios quincenales, durante el periodo de ejecución y liquidación del Bono Proteger. Estos Estudios de Auditoría deberán evaluar como mínimo toda la gestión y

entrega del subsidio, los resultados obtenidos, los errores, inconsistencias y entregas incorrectas, así como la identificación de eventuales responsabilidades.”

Al respecto, esta DGA, en atención a las responsabilidades otorgadas en ambos presupuestos extraordinarios, emitió los siguientes informes relacionado con el Bono proteger.

- Informe DGA-AMTSS-IESP-3-2020 “Estudio del Sistema de Control Interno del Bono Proteger respecto a la gestión del subsidio conforme lo establecido en la Ley 9841” comunicado con Oficio MTSS-DGA-OFI-6-2020 del 26 de mayo del 2020
- Informe DGA-AMTSS-IESP-4-2020 “Estudio del Sistema de Control Interno del Bono Proteger respecto a la gestión y entrega del subsidio conforme lo establecido en la Ley 9841” comunicado con Oficio MTSS-DGA-OFI-12-2020 del 26 de junio del 2020
- Informe DGA-AMTSS-IESP-5-2020 “Estudio del Sistema de Control Interno del Bono Proteger respecto a la gestión y entrega del subsidio conforme lo establecido en la Ley 9841” comunicado con Oficio MTSS-DGA-OFI-15-2020 del 24 de julio del 2020
- Informe DGA-AMTSS-IESP-6-2020 “Estudio del Sistema de Control Interno del Bono Proteger respecto a la gestión y entrega del subsidio conforme lo establecido en la Ley 9841” comunicado con Oficio MTSS-DGA-OFI-20-2020 del 14 de agosto del 2020.
- Informe DGA-AMTSS-IESP-7-2020 “Estudio del Sistema de Control Interno del Bono Proteger respecto a la gestión y entrega del subsidio conforme lo establecido en la Ley 9879” comunicado con Oficio MTSS-DGA-OFI-22-2020 del 31 de agosto del 2020.
- Informe DGA-AMTSS-IESP-8-2020 “Estudio del Sistema de Control Interno del Bono Proteger respecto a la gestión y entrega del subsidio conforme lo establecido en la Ley 9879” comunicado con Oficio MTSS-DGA-OFI-24-2020 del 15 de setiembre del 2020.
- Informe DGA-AMTSS-IESP-9-2020 “Estudio del Sistema de Control Interno del Bono Proteger respecto a la gestión y entrega del subsidio conforme lo establecido en la Ley 9879” comunicado con Oficio MTSS-DGA-OFI-24-2020 del 1 de octubre del 2020.
- Informe DGA-AMTSS-IESP-11-2020 “Estudio del Sistema de Control Interno del Bono Proteger respecto a la gestión y entrega del subsidio conforme lo establecido en la Ley 9879” comunicado con Oficio MTSS-DGA-OFI-32-2020 del 17 de noviembre del 2020.

Como metas Estratégicas se logró el cumplimiento de dos actividades relacionadas con Ambiente y dos más en el tema de ética y valores.

El logro de las Metas Estratégicas constituye el desarrollo de actividades que potencian a la Auditoría para realizar y generar más y mejores Servicios que permiten un desarrollo sostenible y posiblemente un mejor uso de recursos públicos y una mejora continua del servicio público institucional.

Tabla 10
Programación Estratégica 2020

Objetivo estratégico	Indicador y meta	Notas técnicas	Logro anual
Mejorar la calidad y cantidad del Servicio de Auditoría “Estudios de Auditoría”.	1 documento y formularios del Legajo de cada Estudio de Auditoría”.	Este procedimiento es electrónico y se dispone en el Expediente Electrónico del Sistema ARGOS, que está en armonía con la política de Cero Papeles y la Simplificación de Trámites administrativas.	0
Contribuir con la mejora continua del SCI.	65 personas capacitadas en control interno y valoración de riesgos	El principio de legalidad, transparencia de gestión pública y de rendición de cuentas, son fundamentales para la Gobernanza Pública.	65
Generar valores éticos en los funcionarios del MTSS.	2 actividad que promueva los valores y la ética institucional	La Administración de la Auditoría desarrolló dos actividades en favor de su personal.	2
Generar iniciativas ambientales en sus deberes y obligaciones, para coadyuvar con desarrollo sostenible	2 actividad que promuevan el desarrollo sostenible, realizadas por la Dirección y dirigida a sus funcionarios.	La Administración de la Auditoría desarrolló dos actividades en favor de su personal y del desarrollo sostenible del país.	2

Fuente: Registros propios de la Dirección General de la Auditoría-MTSS

La Dirección General de Auditoría ha realizado durante los 2020 grandes esfuerzos, que generaron condiciones propias para el cumplimiento cabal del Principio de Transparencia de Gestión Pública y Rendición de Cuentas; pero se necesita un esfuerzo adicional para seguir sistematizando actividades para asegurar el valor agregado de la Auditoría y disminuir significativamente el Ciclo de Auditoría, lo que implica desarrollar Servicios de Auditoría más oportunos y efectivos.

Situación que ha beneficiado a esta Dirección es un nuevo sistema que durante ya aproximadamente tres años se ha logrado trabajar en este, perfeccionando los servicios de esta Dirección para que sean más oportunos y eficientes.

Dirección de Asuntos Jurídicos

La Dirección y Subdirección brindan asesoría directa a los jefarcas institucionales de manera verbal y, de acuerdo a la demanda, de forma escrita, asimismo realizan labores de coordinación administrativa y técnica a lo interno de la dependencia con las tres Jefaturas que conforman la Dirección, 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 y cualquier otra rama del derecho.

Además, se participa de forma directa en distintas comisiones de trabajo institucional e interinstitucional, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Comisión Institucional para la Igualdad y la no discriminación de la población sexualmente diversa.
- Comisión para la atención del acoso laboral.
- Comisión Institucional de Capacitación Externa
- Comisión de Mejora Regulatoria Institucional
- Comisión de ética Institucional y Rescate de Valores
- Comisión Institucional de Desarrollo de Masculinidades No Patriarcales del MTSS
- Comisión de política de petición de petitoria de información
- Comisión de gestión ambiental del MTSS

- Comisión de zonaje
- Comisión de Transferencias

Tabla 11
Cumplimiento de metas de la Dirección de Asuntos Jurídicos,
establecidas para 2020

OPERATIVO			Programado	Realizado
Servicios de Asesoría Jurídica	Número de Usuarios Externos e internos que reciben criterio jurídico para respaldar sus derechos laborales, bajo criterios sensibles a la desigualdad de género, despido por embarazo y lactancia, hostigamiento sexual y laboral.	Acciones de Asesoría Externa y Reglamentos	18 353	21 266
		Acciones de asesoría Interna y Resoluciones	558	646
		Acciones de Asuntos internacionales y del Trabajo	136	140
ESTRATÉGICO				
	Sensibilizar a patronos y trabajadores en temas de legislación laboral y normas internacionales del trabajo, para el debido cumplimiento de derechos y obligaciones a través de charlas informativas que incluyan perspectiva de género y discriminación, la mayoría de las capacitaciones fueron de manera virtual	Número de usuarios que reciben información sobre derechos y obligaciones laborales y Normas Internacionales del Trabajo.	100%	275
	Cumplir con los apartados que propone el Índice de Gestión Institucional	Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional	2	2
	Velar por el cumplimiento de las medidas ambientales establecidas en el Plan de Gestión Ambiental Institucional y, por ende, promover su mejoramiento continuo.	Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	2	2

Fuente: Dirección de Asuntos Jurídicos

Elaborado por: Dirección de Asuntos Jurídicos

DEPARTAMENTO DE ASESORÍA INTERNA Y RESOLUCIONES

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

- Elaboración de proyectos de resolución para firma del Ministro: impugnaciones varias en materia de pensiones, solicitudes de pago de derechos laborales y diferencias de salario a funcionarios y ex funcionarios, así como de pago de montos por diferentes conceptos a contratistas y beneficiarios de los programas que ejecuta el Ministerio y declaratorias de lesividad. También se conocen las impugnaciones presentadas ante el Ministro contra actos dictados en procedimientos administrativos o actuaciones de las distintas dependencias de la institución.
- Elaboración de criterios e informes legales solicitados por los despachos ministeriales y Consejos, así como por las distintas direcciones que forman parte de este Ministerio.
- Preparar informes legales en trámite de aprobación de cesión de factura de contratistas, criterios sobre proyectos de ley y decretos.
- Revisar convenios de cooperación y adendas del Ministerio con partes varias, confeccionar convenios de transferencias y aprobar contratos.
- Elaboración de informes o respuestas a la Sala Constitucional en casos de recursos de amparo, a la Procuraduría General de la República, en atención a los juicios que atiende contra esta Cartera y a la Defensoría de los Habitantes en trámites de denuncias de usuarios de los servicios.

Durante el año 2020, se atendieron 202 impugnaciones contra la Dirección Nacional de Pensiones, dictadas en Diligencias de solicitudes de pensiones y contra la Ministra o Poder Ejecutivo contra resoluciones dictadas en Diligencias de pago de montos o diferencias de pensión.

Otras resoluciones que se preparan en este departamento para ser firmadas por los señores, Presidente de la República y Ministro, son de Diligencias de pagos de Derechos Laborales a los funcionarios, de pagos a contratistas por servicios prestados o por reajustes de precios, las dictadas en procesos administrativos encargados, o en impugnaciones contra el Departamentos de Gestión Institucional de Recursos Humanos, para un total de 393.

Asimismo, se han emitido criterios legales, contestando consultas de diferentes oficinas ministeriales, entre ellas: de revisión y análisis de convenios de cooperación y transferencias a suscribir por el señor

Ministro, de trámites de cesiones de derechos de pago de facturas que realizan algunos contratistas del Ministerio, de criterios en proyectos de leyes y reglamentos.

También se han atendido trámites y consultas de la Dirección General Administrativa y Financiera, de los Viceministros, de las Dirección General de Empleo, del Consejo de Salud Ocupacional, entre otros, sobre temas de pago prohibición y dedicación exclusiva, sobre el procedimiento de cobro de sumas giradas de más, sobre donación de vehículos, sobre fideicomiso, sobre la inscripción de sello ESS y temas jurídicos varios.

DEPARTAMENTO DE ASESORÍA EXTERNA Y REGLAMENTOS

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

- 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. Sus pronunciamientos, se constituyen en Jurisprudencia Administrativa, de consulta y acatamiento obligatorio por parte de todos los funcionarios del Ministerio.
- 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.
- Revisar y aprobar los Reglamentos Internos de Trabajo con el apartado sobre Acoso Sexual.
- Brindar capacitaciones a usuarios externos e internos sobre temas de Derecho Laboral

De acuerdo con esta estructura, se pueden destacar los siguientes logros, mostrados en el período 2020 y que a continuación se detallan, según el tema que en su mayoría como se podrá ver son sobre las nuevas regulaciones dada la Pandemia, provocada por el Coronavirus:

Consultas Escritas:

Para el período 2020, el ingreso de consultas escritas se triplicó por la situación de la Pandemia, provocada por el Covid-19, por lo que se decide analizarlas para contestar unas por medio de

pronunciamiento con el análisis profundo que las mismas lo requerían y, otras para contestar de una forma más concreta y por correo electrónico, denominada para tal efecto como consulta de respuesta rápida, y se lograron contestar por medio de pronunciamento 497 consultas y por consulta rápida 993.

Sobre los pronunciamientos, los siguientes son los más relevantes:

DAJ-AER-OFP-75-2021: Se refiere a la posibilidad de que, ante el estado de emergencia y las medidas de salud e higiene decretadas por las autoridades gubernamentales, para evitar la propagación del “coronavirus”, aunado al resguardo del derecho humano y constitucional a la vida y a la salud, consideramos procedente que, las asambleas de miembros y sesiones de Junta Directiva y/o Consejos de Administración se puedan desarrollar utilizando de manera excepcional el medio tecnológico de la “video conferencia” el cual permite el resguardo de los principios de simultaneidad, interactividad e integralidad que las hace válidas, eficaces e inscribibles ante el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Y en caso de no contar la cooperativa con la posibilidad de aplicar el medio tecnológico apuntado para desarrollar la asamblea, podrá solicitar al Departamento supra indicado, que ante la fuerza mayor que impide la realización de la asamblea, se mantenga vigente de manera temporal el actual Consejo de Administración, hasta tanto, cese la imposibilidad material de desarrollarla y por ende puedan nombrar los miembros sucesores.

DAJ-AER-OFP-78-2020: Se refiere a la aplicación de la reciente Ley 9866 denominada “Autorización de prórroga en los nombramientos de juntas directivas y otros órganos en las organizaciones civiles, los cuales vencen en el año 2020, para que este plazo sea extendido al año 2021 de manera automática, ante la declaratoria de emergencia nacional por el COVID-19”, que fue publicada en el Diario Oficial La Gaceta número 151 del 24 de junio de 2020.

DAJ-AER-OFP-90-2020: En relación con Decreto en el que se solicita el cierre de bares y de acuerdo con el artículo 75 del Código de Trabajo, se concluyó en relación con el plazo para que los patronos apliquen dicho cierre que, dicho artículo faculta al patrono para suspender el salario de los trabajadores, desde el mismo momento en que el patrono los envía a la casa, ya sea por el decreto de cierre o bien porque se ha tomado la decisión de mandarlos a la casa, siempre y cuando el patrono presente la solicitud ante la Inspección de Trabajo de este Ministerio.

DAJ-AER-OFP-87-2020: Ante las obligaciones de muchas de las empresas de enviar a sus trabajadores a sus casas y la consulta de, si deben enviarse sin goce de salario, se les explican las diferentes medidas legales que pueden aplicarse en este tipo de situaciones originadas en el decreto de estado de emergencia por el ingreso a nuestro país del coronavirus y el riesgo de contagio del COVID-19.

DAJ-AER-OFP-86-2020: Se explica de forma amplia y clara, la posibilidad de aplicar vacaciones adelantadas, es decir antes de cumplir el período que dicta la ley de 50 semanas de labores continuas, ante la necesidad de enviar a los trabajadores a sus casas.

DAJ-AER-OFP-146-2020: Sobre el cálculo de las vacaciones cuando los trabajadores están con reducción de jornada. Se les explicó que, el cálculo de las mismas no se debe realizar tomando en cuenta la reciente disminución en el salario de los trabajadores, si no el promedio salarial, incluyendo el salario ordinario y extraordinario que devengó el trabajador, durante las últimas cincuenta semanas laboradas por éste antes de cumplir el derecho a disfrutar las vacaciones, salvo que parte de esas 50 semanas anteriores al disfrute ya recibió salario reducido, en cuyo caso se debe hacer el promedio con la suma de todos los salarios, los reducidos y los no reducidos.

DAJ-AER-OFP-149-2020: Se refiere a la aplicación de los feriados cuando hay jornada reducida. Si la jornada de trabajo fue disminuida en el período de pago anterior, según sea la modalidad de pago del salario (semanal o quincenal), es decir, si la disminución de la jornada se empezó a aplicar en la segunda quincena de marzo (para las empresas de pago quincenal), consideramos que lo razonable y proporcional es que los feriados del 09, 10 de abril (jueves y viernes Santo) y el primero de mayo, se paguen de acuerdo a la disminución de la jornada.

DAJ-AER-OFP-431-2020: Criterio jurídico la sobre la denuncia de las convenciones colectivas de las municipalidades en la que, siguiendo la misma línea de criterio desarrollada en nuestro pronunciamiento DAJ-AER-OFP-020-2020, que es coincidente con el de la Procuraduría General de la República, y tomando en consideración el sistema bifronte de la Municipalidad, la Denuncia de una convención colectiva de una municipalidad, tendría que contar con la coordinación de ambos órganos, el Alcalde y el Concejo Municipal cada uno desde sus funciones.

DAJ-AER-OFD-443-2020: Criterio sobre el pago de energía eléctrica en teletrabajo: 1- El pago de energía (electricidad) de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8, inciso a), es por regla general una obligación del patrono. 2- El valor de la energía será reconocido según la forma de medición que acuerden las partes. Es criterio de esta Dirección que, para determinar el valor de la energía, pueden tomarse como parámetro de referencia, las horas que la persona teletrabajadora labora y por tanto consume energía eléctrica, en relación con el monto total del recibo que debe cancelar el trabajador. Asimismo, podría contemplar otros aspectos como la cantidad de personas dentro del núcleo familiar que consumen electricidad, sea para estudiar o trabajar, entre otros. No obstante, las partes pueden disponer cualquier otra forma de medición que consideren conveniente. 3- Si para dicho pago, se establece una forma de medición, para cubrirle a la persona trabajadora el monto correspondiente al consumo de energía durante la jornada laboral y se le exige el comprobante respectivo, estaríamos frente a un reembolso de gastos. 4- Si dicho pago se establece de forma fija, pero sin exigir un comprobante a la persona trabajadora, sería considerado salario en especie y deberá mantenerse, mientras se aplique la modalidad de teletrabajo, debiendo ser considerado dentro del pago de las vacaciones y el aguinaldo, sobre el período en el que se mantuvo el teletrabajo, o bien, en el cálculo de la cesantía y el preaviso, si fuera el caso y este fue reconocido los últimos seis meses de la relación laboral. 5- Si en el contrato o adenda se omite hacer referencia al reconocimiento del valor de la energía y si el patrono lo cubre sin pedir ningún tipo de comprobante, será considerado salario en especie.

CAPACITACIONES: A pesar de la Pandemia y del hecho de que toda la Dirección se mantuvo en teletrabajo y se mantiene hasta la fecha, se ha logrado cumplir con las solicitudes recibidas, de forma virtual, capacitando a 275 usuarios externos, con temas tales como: Derechos Laborales, Reforma Procesal Laboral, Discriminación, Acoso Laboral y Hostigamiento Sexual.

Consultas por correo electrónico:

Para el período 2020 se evacuaron 25.204 consultas.

Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual:

Para el período 2020 se aprobaron 19 Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) y 2 Reglamentos de Acoso.

DEPARTAMENTO DE ASUNTOS INTERNACIONALES Y DEL TRABAJO

El Departamento de Asuntos Internacionales, como parte de la estructura de la Dirección de Asuntos Jurídicos, durante el período 2020, cumplió las tareas encomendadas, dentro de las que se destacan las siguientes:

En materia de normas internacionales del trabajo: Durante el período 2020, se atendieron todos los compromisos de Costa Rica emanados de los instrumentos internacionales relacionados con la materia sociolaboral. Dentro de aquellos resaltan las responsabilidades que tiene el Gobierno de Costa Rica, en su condición de Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sobre las memorias de Convenios no ratificados, durante el período 2020, se proporcionó informes sobre los siguientes instrumentos: Convenios sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) y sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, (núm. 189), así como de las Recomendaciones sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157) y sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

Se destaca el acto de ratificación que depositó Costa Rica ante la OIT, del Protocolo relativo al Convenio sobre trabajo forzoso, 1930, Ley número 9745 del 23 de octubre de 2019. Este nuevo instrumento, que se encuentra respaldado por una Recomendación, actualiza el Convenio número 29 de la OIT sobre Trabajo Forzoso, que es una norma internacional aprobada en 1930, con el fin de enfrentar prácticas como la trata de seres humanos.

Adicionalmente, se mantuvo el seguimiento de los Casos que atiende el Comité de Libertad Sindical, incluidos los Casos número 3365, 3352, por ejemplo, además de la atención de las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de la OIT.

En materia de punto de contacto internacional, especial atención ocupa el cumplimiento de todos los requerimientos técnicos que solicitan distintas instituciones para atender compromisos internacionales. Dentro de estos sobresalen las solicitudes para acatar las peticiones derivadas de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos (CIDH- OEA), que durante el período 2020 dirigió una opinión consultiva sobre libertad sindical. Asimismo, resalta el cumplimiento de todas las obligaciones procedentes de la Comisión Interinstitucional para el seguimiento e implementación de las obligaciones internacionales de Derechos Humanos, así como del Comité

Técnico del Marco Integral Nacional para la Atención y Respuesta a la Situación a los Refugiados (MINARE), en las que el Departamento de Asuntos Internacionales participa como asesor técnico institucional.

Sobre la gestión de foros laborales Internacionales, el Departamento de Asuntos Internacionales realiza un esfuerzo de priorización en conjunto con las Autoridades Superiores, de manera que se garantice una presencia activa de este Ministerio en aquellos foros considerados como estratégicamente importantes, tales como la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (CIT- OIT); Reunión Regional Americana de la OIT; Consejo de Ministras y Ministros de Centroamérica y República Dominicana; la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos (CIMT-OEA), Junta de Comercio y Desarrollo Sostenible previsto en el Acuerdo de Asociación de Centro América y la Unión Europea (ACCUE), así como las reuniones de Comités atinentes al trabajo y seguridad social de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (ELSA-OCDE), por ejemplo

Dentro de los resultados alcanzados en este componente se citan los siguientes eventos:

Apoyo técnico y logístico para la participación de las autoridades superiores en las reuniones virtuales de Alto nivel auspiciadas por la OIT durante el período 2020, incluida la participación en el Evento Regional de las Américas, programado como parte de la Cumbre Mundial sobre la Covid-19 y el mundo del trabajo: Construir un futuro del trabajo mejor.

Apoyo técnico y logístico para el seguimiento de los eventos y requerimientos de información que conlleva la atención del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSA), así como del Comité de Análisis Económico y del Desarrollo (EDRC), ambos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

En lo que se refiere a la gestión de la cooperación internacional, se destaca el papel del Departamento de Asuntos Internacionales como en el proceso de formulación de los siguientes proyectos:

El Plan de Acción del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana enmarcado en el Plan Recuperación para Secretaría de la Integración Social Centroamericana. El objetivo de este plan es “Articular las respuestas públicas de las políticas

sociales, laborales y de asentamientos humanos de los países integrantes del SICA con una perspectiva de integración regional, en las fases de reactivación social y económica post-COVID”.

El Proyecto para ampliar la cobertura sanitaria y el acceso al empleo decente para la población migrante, refugiada y solicitante de refugio en condición de vulnerabilidad en el país, a través de un proceso de regularización migratorio, sanitario y laboral. El objetivo de este proyecto es contribuir con la mitigación del impacto del COVID-19 en la salud y la inclusión económica de la población migrante, refugiada y solicitante de refugio en condición de vulnerabilidad.

El Proyecto Conducta Empresarial Responsable para América Latina y el Caribe mediante el cual se pretende promover un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo basado en el apoyo a prácticas de Conducta Empresarial Responsable (CER).

Unidad de Equidad de Género

La Unidad de Género tiene las funciones de asesoría y capacitación en materia de género con el fin de que los diferentes servicios que brinda el MTSS no tengan barreras de acceso por razón de género y se logre atender las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Durante el período en referencia se concluyó el manual de procedimientos de la Unidad de Género, mismo que incluye cuatro procesos: capacitación interna, capacitación externa, asesoría interna y asesoría externa todas en materia de género.

Se elaboraron cuatro guías de trabajo para apoyar los procesos de capacitación: Guía de Género para la elaboración de manuales de procedimientos, Guía de género para la investigación, Guía de vocabulario inclusivo no sexista y un Glosario de Términos de Género.

Se concluyó una investigación sobre Trabajo Doméstico Remunerado, la cual se realizó con trabajadoras domésticas usuarias del Dpto. de Asuntos Laborales del MTSS. El objetivo de esta investigación es contar con insumos para elaborar una estrategia de promoción de derechos laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas vinculado con un compromiso del MTSS en la Política de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG).

Por la situación de la pandemia solo se logró realizar 15 entrevistas a representantes de empresas para la promoción e identificación de buenas prácticas laborales con enfoque de género.

Se capacitó un total de 1216 personas, 886 mujeres y 330 hombres. Corresponde a 1.093 personas externas a la institución (otras instituciones, estudiantados colegio técnico y empresas privadas) y 123 personas funcionarias del MTSS. Los temas desarrollados son: discriminación laboral por razón de género, acoso sexual, acoso laboral, derechos laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, lenguaje inclusivo y no sexista y normativa y conceptos básicos de la población LGBTI.

Durante este período se concluyeron varios procesos de asesoría de suma importancias que se venían trabajando de forma interinstitucional:

- La Guía de Inspección de Trabajo con enfoque de género, que incluye el catálogo de infracciones de género.
- Borrador del Reglamento de la Ley N°8901 Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben integrar las directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas.
- Diseño metodológico de capacitación virtual en materia de Género del Ministerio de Hacienda.
- Borrador final de propuesta para la Dirección General del Servicio Civil de perfiles profesionales para conformar una Unidad para la igualdad de género, esta propuesta se elaboró en el marco de la Red de Unidades para la igualdad de Género.

En total durante este período se atendió un total de 53 asesorías que corresponde a consultas de otras instancias del Ministerio de Trabajo, otras instituciones, estudiantado universitario, personas investigadoras, representantes de organismos internacionales, ONG`s, Sindicatos y público en general.

Finalmente, a través de un trabajo conjunto con la Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género se elaboró el III Plan de Acción de Igualdad y Equidad de Género del MTSS 2021-2025.

Contraloría de Servicios

A continuación, se reflejan las estadísticas en cuanto a gestiones presentadas por los usuarios externos, cabe indicar que no hay Reglamento Interno dentro del MTSS que establezca que deban atenderse inconformidades internas, de ahí que no se realiza esta función.

Tabla 12
Cantidad de consultas registradas en el año 2020 por la Contraloría de Servicios

No.	Detalle de la consulta en forma concreta	Total Recibidas	Total Resueltas	Porcentaje de Consultas Resueltas
1	Bono proteger- actualización y reactivación del expediente, depósitos, retiro y cancelación de la solicitud	1050	992	94,48%
2	Verificación de Dimex del bono proteger	2	2	100,00%
3	Ingreso a la plataforma del bono proteger	5	5	100,00%
4	Cómo llenar el formulario de solicitud del bono proteger	32	25	78,13%
5	Traslados a la DNE, para estudio del expediente digital en la plataforma del Bono Proteger	5	5	100,00%
6	Consultas de aprobación y no aprobación del Bono proteger	12	12	100,00%
7	Sobre contactos del IMAS, Asociaciones de Desarrollo, Cruz Roja, Bomberos de Costa Rica, para solicitarles ayuda.	12	12	100,00%
8	Si los patronos tienen autorización para suspensión de contratos y reducción de jornadas	30	30	100,00%
9	Cómo presentar denuncia laboral.	5	5	100,00%
10	Temas laborales (remitidos al chat institucional)	49	49	100,00%
11	Conocer sobre normativa relacionada a la reducción de jornada y suspensión de contratos	2	2	100,00%
12	Traslados de consultas a la DNI	24	24	100,00%
13	Consulta sobre cambio de Patrono	1	1	100,00%
14	Sobre cómo gestionar una visita inspectiva en su centro de trabajo	1	1	100,00%
15	Cómo gestionar intermediación de empleo	1	1	100,00%
16	Cómo obtener una certificación de pensión	8	8	100,00%
17	Solicitar información sobre una Acta de Inspección	2	2	100,00%
18	Verificar fechas de citas en Asuntos Laborales.	3	3	100,00%
19	Información sobre cotización de un régimen de pensión	1	1	100,00%
20	Información sobre EMPLEATE y formas de pago para capacitación.	3	3	100,00%
21	Asesoría sobre discriminación y acoso laboral	2	2	100,00%
22	Cómo sacar una cita de Asuntos Laborales por internet	10	10	100,00%
23	Qué formalidad lleva un trámite para revisión de la pensión.	8	8	100,00%
24	Como cerrar la póliza de Riesgos del Trabajo	1	1	100,00%
25	Estado del trámite de recurso de reposición	1	1	100,00%
26	Solicitar un pronunciamiento jurídico de la DAJ	2	2	100,00%
27	Sobre Migraciones laborales	2	2	100,00%

28	Atención preferencial a una mujer embarazada	1	1	100,00%
29	Qué formalidad lleva un trámite para revisión de la pensión.	2	2	100,00%
TOTAL		1277	1212	94,91%

Fuente: Elaboración propia de la Contraloría de Servicios. Año: 2020.

Despacho del Viceministro de Trabajo y Seguridad Social. Área Laboral

Dirección de Asuntos Laborales

La Dirección de Asuntos Laborales (DAL) tiene dentro de sus competencias la resolución alterna de conflictos individuales y colectivos, la promoción del diálogo social, la homologación de convenciones colectivas, la asesoría en materia de derecho laboral y la inscripción y registro de las organizaciones sociales, entre otras. Estas materias se encuentran vinculadas directamente a la ejecución de la política laboral, el trabajo decente y la búsqueda de la justicia social, enmarcadas dentro de la misión institucional.

Durante el periodo mayo 2020 - mayo 2021, la gestión de la Dirección de Asuntos Laborales se vio impactada por retos y esfuerzos realizados para dar respuesta oportuna y eficiente a los servicios enmarcados en la crisis provocada por la Pandemia.

Es así como en el 2020 y ante las medidas sanitarias, los cierres de centros de trabajo, la disminución de jornadas y muchos otros acontecimientos que repercuten directamente con las relaciones laborales, se afronta la necesidad de hacer una reingeniería en los procesos, de manera que las personas trabajadoras y empleadoras no vieran interrumpida la prestación de los servicios y seguir promoviendo la cultura de cumplimiento de derechos laborales, el diálogo social, la inscripción de organizaciones sociales y procesos nuevos como la atención de acuerdos de reducción de jornada, producto de la crisis que vive el país.

Paralelo a esto se hizo necesario fortalecer las herramientas de registro y análisis de información de manera que se pudiera contar con datos oportunos y certeros para la toma de decisiones ante el nuevo panorama que se enfrentaba y fortalecer la capacitación interna para asegurar servicios de calidad.

Dentro de las acciones desarrolladas tenemos:

Asesoría laboral y cálculo de prestaciones

La asesoría laboral permite que personas trabajadoras y empleadoras cuenten con información y orientación que les sustente una relación laboral sana y una calidad de vida en el trabajo, misma que es muy importante para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, aspectos que terminan impactando en la economía de un país. Por ello la Dirección de Asuntos Laborales ha desarrollado acciones inmediatas durante este periodo, de manera que los objetivos de esta competencia no se vieran disminuidos, ni afectaran el impacto que día a día tiene esta labor en el mercado laboral, como se detalla a continuación:

Atención de asesoría laboral y cálculo de prestaciones de manera virtual en todo el país. Esto garantiza a la persona usuaria, el acceso a los servicios sin salir de la casa. Durante el periodo mayo 2020-marzo 2021, se atienden 197.389 gestiones virtuales lo que significa un aumento de más de un 400% respecto al año anterior, aumento marcado por la necesidad que tenían las personas trabajadoras y empleadoras de que se les orientara en las diferentes situaciones que se estaban presentando a raíz de la pandemia (despidos, disminución de jornada, cambios en las condiciones del contrato y otros aspectos relacionados a la relación laboral).

Atención de asesoría laboral y cálculo de prestaciones de manera telefónica y presencial. Considerando que una parte de las personas usuarias no cuenta con los conocimientos y/o la tecnología para acceder a los servicios virtuales, durante el 2020, se habilitaron 25 líneas telefónicas a nivel nacional para que las personas usuarias puedan solicitar, a través de este medio, la asesoría y el cálculo de prestaciones, de igual manera se implementan todas las medidas de distanciamiento y protocolo de lavado de manos y desinfección en todas las cabeceras de provincia para atender de manera presencial a aquellas personas usuarias que por motivos especiales no podían acceder a los servicios virtuales o telefónicos.

Durante el periodo se atienden 91.889 gestiones telefónicas, 13.517 presenciales y 197.389 a través del chat.

Tabla 13
Gestiones de asesoría y estimación de derechos atendidas,
por medio de atención, según región, mayo 2020 a marzo 2021

Región	Presencial	Virtual	Telefónica
TOTAL	13 517	197 389	91 889
Brunca	465	19 353	5 623
Central	5 062	67 855	32 995
Chorotega	2 259	33 102	7 860
Huetar Caribe	866	22 866	14 980
Huetar Norte	2 460	19 465	22 235
Pacífico Central	2 405	34 748	8 196

Fuente: Base de datos Depto. Evaluación y Análisis.

Conciliación laboral

Como herramienta para que las partes trabajadora y empleadora puedan llegar a encontrar acuerdos efectivos en sus controversias, la conciliación laboral es de vital importancia para mantener la paz social en el país. En este sentido, a través del Departamento de Relaciones de Trabajo, durante este periodo se atendieron 15.114 conciliaciones individuales y se dio acompañamiento a 98 conflictos de carácter colectivo.

Tabla 14
Trámites de conciliación atendidos, por tipo de conflicto,
según región, mayo 2020 a marzo 2021

Región	Individual	Colectivo
Total, general	15 114	98
Brunca	303	6
Central	10 008	43
Chorotega	1 083	9
Huetar Caribe	329	22
Huetar Norte	2 374	15
Pacífico Central	1 017	3

Fuente: Base de datos Depto. Evaluación y Análisis.

De igual manera con el fin de que las personas empleadoras y trabajadoras cuenten con una mayor cobertura de servicios de resolución alterna de conflictos a nivel privado, la Dirección de Asuntos Laborales certificó tres centros privados de conciliación. Con esto, los Centros RAC pueden administrar procesos de conciliación y arbitraje, contribuyendo a la resolución de conflictos por la vía administrativa, evitando así la judicialización de los procesos y coadyuvando a que las personas empleadoras y trabajadoras resuelvan sus conflictos en tiempos más oportunos. Durante este periodo estos Centros atendieron 2.122 procesos.

Por otra parte, debido a la pandemia de COVID 19 se da la emisión de la circular DAL-CIR-001-2020, la cual permite la autorización de conciliaciones virtuales a 10 centros de conciliación privados.

Tabla 15
Procesos de mediación y conciliación atendidos por los Centros RAC Privados, según resultado, mayo 2020 a marzo 2021

Total	2 959
Con acuerdo	2 083
Sin acuerdo	39

Fuente: Base de datos Depto. Evaluación y Análisis.

Acuerdos de disminución de jornada

Consecuencia de la pandemia y las medidas restrictivas, la Ley 9832 permite que empresas afectadas por la crisis sanitaria puedan pactar con las personas colaboradoras de su empresa, la disminución de la jornada laboral, realizando un acuerdo entre las partes, por ello dentro de la Dirección de Asuntos Laborales se reciben, revisan y se depositan tales acuerdos, creándose una cuenta de correo electrónico para atención de estos trámites.

Tabla 16
Empresas que presentaron acuerdos de reducción de jornada, por rama de actividad económica, mayo 2020 a marzo 2021

Rama de actividad	Total
Total	129
Comercio	87
Construcción	2
Industria	3
Servicios	37
Transporte	0

Fuente: Base de datos Depto. Evaluación y Análisis.

Registro y acreditación de Organizaciones Sociales:

En este periodo se inscribieron 3.307 trámites de organizaciones, de las cuales 44 corresponden a organizaciones nuevas. Como puede observarse en la tabla siguiente, el mayor porcentaje de inscripción se dio en las organizaciones solidaristas con un 60,6% respecto al total de inscripción, seguido por las cooperativas con un 28,6%, las organizaciones sindicales con un 9,5%, y los Centros Agrícolas Cantonales y Comités Regionales de Ferias del Agricultor con 0,84 y 0,18 % respectivamente.

Tabla 17
Inscripciones de Organizaciones Sociales realizadas,
según tipo de organización, de mayo 2020 a marzo 2021

Tipo de organización	Total
Total	3 307
Sindicatos	315
Cooperativas	948
Solidaristas	2 006
Sociedades Anónimas Laborales	4
Centros Agrícolas Cantonales	28
Comité Regional de Ferias del Agricultor	6

Fuente: Base de datos Depto. Evaluación y Análisis.

Este período, al igual que la mayoría de acciones de la Dirección de Asuntos Laborales, se vio marcado por la Pandemia ya que mediante Decreto Ejecutivo número 42221-S, se establece que, como medida preventiva para evitar la propagación de la epidemia del COVID-19, se debían suspender las actividades de concentración masiva de personas; disposición que tuvo un impacto directo en las asambleas que realizan las organizaciones sociales para su funcionamiento.

Ante esta coyuntura y con el fin de que las organizaciones no quedaran acéfalas, el Ministerio emitió criterios jurídicos para prorrogar administrativamente los nombramientos de los órganos directivos de las organizaciones sociales. Posteriormente, la Asamblea Legislativa emitió la Ley 9866 que permite la prórroga automática de una lista de organizaciones sociales entre ellas algunas de las que se inscriben

en el MTSS, sobre esta base normativa se gestionaron solicitudes de prórroga a órganos directivos de las Organizaciones Sociales.

Por otra parte, considerando la emergencia sanitaria por COVID-19, el Departamento de Organizaciones Sociales emite las certificaciones de personería jurídica en línea. Esta alternativa de simplificación de trámites posibilita a las personas usuarias, contar con la certificación sin tener que venir a las oficinas y poderlas enviar electrónicamente a las personas afiliadas, donde con una sola certificación pueden realizar otros trámites. En este sentido la población usuaria de este servicio no se ha visto afectada, por el contrario, se les brindó un acceso digital que les beneficia a nivel de oportunidad y de costos.

Tabla 18
Certificaciones emitidas por el Departamento de Organizaciones Sociales,
según medio de emisión, de mayo 2020 a marzo 2021

Tipo de organización	Total
TOTAL	29 122
Web	10 301
Oficinas Centrales	18 821

Fuente: Base de datos Depto. Evaluación y Análisis.

Seguridad jurídica y mejora en la atención de los servicios:

Con el propósito de fortalecer la seguridad jurídica de los servicios, durante este periodo se llevó a cabo un plan de capacitación interna, virtual, a las personas funcionarias de la Dirección de Asuntos Laborales a nivel nacional.

Adicional a esto se generaron acciones de coordinación con la Dirección de Asuntos Jurídicos permitiendo con esto, contar con los pronunciamientos emitidos por esa Dirección, desde el año 2005 y hasta diciembre de 2020, de la cual se les brindó acceso a las jefaturas de las diferentes Unidades de Resolución Alternativa de Conflictos del país y a las Jefaturas de los Departamentos de la Dirección, para que puedan consultarla en cualquier momento. Esta base se mantiene actualizada por el Departamento de Coordinación Técnica con los pronunciamientos, los cuales son solicitados semanalmente a la Dirección de Asuntos Jurídicos.

De esta manera se garantiza una asesoría robusta, actualizada y homogénea, permitiendo un mejor servicio a las personas usuarias, ya que se refuerzan los conocimientos de las personas conciliadoras y árbitros.

Mejora en los sistemas de registro de datos e información:

Los sistemas de información son una herramienta muy importante dentro de la Dirección de Asuntos Laborales para apoyar la toma de decisiones, por ello, durante el 2020 se desarrolla el proyecto de expediente digital en coordinación con el Departamento de Tecnologías de Información, velando porque la información que se genere sea de calidad, las estadísticas respondan a los requerimientos institucionales y permitan el análisis de servicios para la mejora continua.

De esta manera se trabajó en un sistema que permita mejorar el registro y control de entrada de datos al sistema, que permita la depuración de la información para asegurar de esta manera, su calidad y la consulta periódica de los datos, que sirva como plataforma para la construcción de acciones estratégicas y que brinde insumos para la valoración de los posibles riesgos y atención de los mismos.

Para enero 2021 se implementa el primer módulo del Sistema Integrado de Atención Laboral (SIAL) que consta de un expediente electrónico de todas las gestiones de asesoría y cálculo de prestaciones que atiende el Departamento de Relaciones de Trabajo a nivel nacional, el cual almacena las gestiones atendidas por medio del chat, vía teléfono y presenciales.

Acciones que contribuyen a minimizar el impacto ambiental:

Con el fin de minimizar los perjuicios y maximizar los beneficios al medio ambiente garantizando el uso sustentable de los recursos y la protección del ambiente, la Dirección de Asuntos Laborales, durante este periodo realizó algunas acciones de mitigación y prevención al respecto:

- En la Región Pacífico Central, específicamente en Puntarenas: se conformó una comisión de trabajo para la ejecución del PROGRAMA DE MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS, elaborando y poniendo en ejecución un Plan de Manejo de residuos sólidos.
- En las diferentes Unidades RAC se realizan actividades de reciclaje y se incentiva a la economía de papel donde se le ofrece al usuario el cálculo de prestaciones en digital.
- En la Unidad RAC de Cartago, se realizan reuniones y charlas en esta materia.

- En la Unidad RAC de San José, se colocan afiches brindando información sobre qué se puede reciclar e información general sobre el reciclaje.
- En la Unidad RAC de Liberia se coordina con la carrera de Ingeniería en Gestión Ambiental de la UTN sede Liberia, para implementar un proyecto de manejo de residuos.

Actividades que promuevan los valores y la ética institucional.

Con el fin de brindar servicios enmarcados en los valores institucionales como lo son la transparencia, el compromiso, el servicio de calidad y respeto, así como aumentar la motivación y compañerismo en tiempos de pandemia, motivar y ayudar a los compañeros, seguir comprometidos con la atención adecuada de las personas usuarias, se llevaron a cabo dos actividades regionales:

La primera se desarrolló en Limón donde se brindó una Charla de Ética Institucional promoviendo los valores por parte de la Comisión de Ética y valores del MTSS.

La segunda se dio en Puntarenas, donde se desarrolló una dinámica de fortalecimiento de valores éticos en el grupo la cual integró a todos los funcionarios, quienes compartieron experiencias de percepción y vivencias. También analizaron una reflexión sobre el trabajo en equipo y la motivación del grupo.

Dirección Nacional de Inspección

La Dirección Nacional de Inspección (DNI) tiene como uno de sus principales objetivos fiscalizar las condiciones laborales de las personas trabajadoras y con ello el mejoramiento de sus condiciones de vida. En el contexto de la pandemia, la dependencia tuvo que hacer un ajuste a sus programas, entre ellos, lo correspondiente al Plan Nacional de Desarrollo 2020- 2021 y al POI, centrando su accionar en la atención de miles de solicitudes de suspensión de contrato laboral, reducción de jornadas y la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral en términos generales, procurando garantizar a las personas trabajadoras y empleadoras, el respeto de los derechos laborales.

Es así como en este período la DNI logra tutelar los derechos laborales a 345.067 personas trabajadoras asalariadas, con lo cual se logra una cobertura de un 25,7%, a nivel nacional. En el siguiente cuadro se presenta la distribución de dicha cobertura, por provincia:

Tabla 19

COSTA RICA, MTSS: Total de personas trabajadoras reportados en todas las acciones inspectivas: visitas de inspección, suspensiones de contrato y reducciones de jornada según tipo acción y por provincia 2020

Provincia	Personas trabajadoras con derechos tutelados en:			Total
	Visitas de inspección	Suspensiones de contrato	Reducciones de Jornada	
TOTAL	100 473	80 550	164 044	345 067
1 - San José	25 272	40 026	85 026	150 324
2 - Alajuela	26 743	13 792	31 048	71 583
3 - Cartago	5 539	3 280	9 115	17 934
4 - Heredia	14 487	6 995	19 665	41 147
5 - Guanacaste	11 317	8 029	9 974	29 320
6 - Puntarenas	8 276	6 012	6 207	20 495
7 - Limón	8 839	2 416	3 009	14 264

Fuente: Dirección Nacional de Inspección

Se ha hecho énfasis en vigilar que se cumplan las nuevas condiciones laborales pactadas a consecuencia de la emergencia, entre ellas el respeto a la jornada pactada y el pago del salario correspondiente, además de la atención de las denuncias en casos de personas trabajadoras protegidas con fueros especiales, tales como el despido de trabajadoras embarazadas, personas menores de edad, denuncias de hostigamiento sexual y laboral, entre otros; además de vigilar por las condiciones de una sana salud ocupacional en los centros de trabajo.

Durante este período la Inspección de Trabajo realizó un total de 19.329 acciones inspectivas. Para atender la emergencia sanitaria, debió asumir la atención de 15.013 acciones relacionadas con solicitudes de suspensiones de contrato y reducciones de jornada y realizar además 4.316 visitas inspectivas, en las cuales, entre otras cosas, se verificaron las condiciones de Salud Ocupacional, tal y como se puede observar en el siguiente cuadro:

Tabla 20
COSTA RICA, MTSS: Acciones inspectivas: visitas de inspección, suspensiones de contrato y reducciones de jornada según tipo acción y por provincia 2020

Provincia	Acciones inspectivas			Total
	Visitas de inspección	Suspensiones de contrato	Reducciones de Jornada	
TOTAL	4 316	6 703	8 310	19 329
1 - San José	1 492	3 132	4 269	8 893
2 - Alajuela	1 141	972	1 248	3 361
3 - Cartago	275	419	533	1 227
4 - Heredia	319	713	933	1 965
5 - Guanacaste	314	511	526	1 351
6 - Puntarenas	641	691	519	1 851
7 - Limón	134	265	282	681

Fuente: Dirección Nacional de Inspección

El tema de la Salud Ocupacional ocupa un mayor interés en la actualidad por su inherencia a la emergencia sanitaria, razón por la cual las acciones realizadas se orientaron hacia dicha temática, se veló por las condiciones de higiene ambiental; la seguridad (estructura y condiciones generales de locales de trabajo); la gestión de la prevención (Oficina, Depto. o Comisión de S.O.) y el bienestar del trabajador en general.

La atención de los denominados "casos especiales" ha sido prioridad para la Inspección de Trabajo desde su aparición en la normativa laboral, por tratarse de casos en los que media un fuero de protección para la persona trabajadora. La dinámica de atención de las personas cubiertas por un fuero de protección es la de atenderlas, en la medida de las posibilidades de manera inmediata, se visita el centro de trabajo, se realiza la audiencia y se determina el resultado correspondiente.

Entre los principales beneficios obtenidos con la atención de este tipo de casos, fue que una cantidad importante de personas trabajadoras se les restituyeron sus derechos, tales como: 79 restricciones de derechos de embarazadas, 44 despidos ilegales de trabajadora embarazada, 32 hostigamientos laborales, 5 hostigamientos sexuales, 3 despidos de adolescentes y 3 casos de discriminación.

Las personas trabajadoras migrantes tienen los mismos derechos laborales que cualquier otra persona trabajadora, independientemente de su condición migratoria, en ese sentido se les tutelan los mismos derechos que al resto de personas trabajadoras. A raíz de la emergencia nacional se hicieron ajustes a la meta y se logró fiscalizar un total de 1.581 personas trabajadoras migrantes.

Campaña “Aguinaldo a tiempo...a derecho”

Aún en la situación de la emergencia por pandemia de Covid-19, durante el período comprendido entre el 21 de diciembre de 2020 y el 8 de enero de 2021, tuvo lugar la campaña de aguinaldo que la Dirección de Inspección realiza cada año.

En esta ocasión se implementó el uso de medios virtuales para la asesoría y recepción de denuncias, gracias a ello se pudo dar atención a las personas sin poner en riesgo la salud tanto de estas como de las personas funcionarias del MTSS, de un total de cuatrocientas denuncias recibidas el 85% fueron presentadas de manera virtual y solo el 15% de forma presencial.

Con esta Campaña se beneficiaron un total de 1.114 personas trabajadoras y sus familias que pudieron contar con el pago de su aguinaldo 2020 gracias a la intervención de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

Fueron visitados por el personal de inspección un total de 277 Centros de Trabajo gracias al trámite especial que se da a estas denuncias. Durante estas visitas, fueron prevenidas 97 personas empleadoras, de las que 78 cumplieron con el pago del aguinaldo, cuatro presentaron recurso de apelación, tres quedaron sin efecto y 12 serán elevadas a Tribunales de Trabajo por el incumplimiento en el pago.

Cabe resaltar que en los días de cierre institucional el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dio atención, por medio de la DNI para dar respuesta a las personas que tenían dudas con el pago del aguinaldo, requerían asesoría o presentar las denuncias respectivas.

Despacho de la Viceministra de Trabajo y Seguridad Social. Área Social

Acciones que está realizando el Gobierno para fomentar los empleos en Costa Rica aunado a la capacitación de las personas.

Desde las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Empleo, se fomenta el empleo poniendo a disposición del mercado de trabajo todos los servicios que el Estado posee dentro de su oferta programática.

Por acuerdo del Consejo de Empleo se aprobó el modelo de gestión del Sistema Nacional de Empleo para que, de forma ordenada, se puedan implementar los servicios que la Agencia Nacional de Empleo y la red de unidades de empleo puedan ofrecer a los ciudadanos.

Desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se cuenta con convenios con al menos 74 Municipalidades para que los servicios se extiendan a lo largo y ancho del país.

El pasado mes de agosto, se habilitó la nueva herramienta informática del Sistema Nacional de Empleo, www.ane.cr en donde ya se han registrado cerca de 1.250 empresas y más de 20.300 personas. Existen, al momento de redactar este informe, más de 1.255 puestos de trabajo vacantes para que las personas puedan aplicar. Entre los que más se solicitan tenemos empleados de servicio al cliente con 291 vacantes, 200 vacantes para relacionistas internacionales, agentes de ventas y ejecutivos de ventas 216 vacantes y 80 vacantes de operador bilingüe de call center.

La nueva herramienta [ane.cr](http://www.ane.cr) es mucho más que una bolsa de empleo pues ofrece el emparejamiento de perfiles laborales con los puestos de trabajo, haciendo que las búsquedas y las concordancias entre oferta y demanda sean mucho más eficientes para las personas y las empresas.

Además se avanza con paso firme en el mejoramiento de los indicadores de inserción laboral de las personas egresadas de los procesos de formación y capacitación para el empleo del programa EMPLEATE, pasando de un 17% de tasa de inserción laboral en el año 2017, a un importante 26% durante el 2020, año particularmente difícil para el mercado de trabajo pero que aún así el indicador sigue mejorando como resultado de los acercamientos y la calibración oferta-demanda que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha venido propiciando a través de la Dirección Nacional de Empleo con las empresas del sector privado quienes son las principales generadoras del empleo en el país.

Alternativas en análisis para desacelerar el crecimiento del trabajo informal sobre dos ejes de acción que son la orientación de la intervención pública y la medición de la informalidad.

A continuación, se detallan las acciones llevadas a cabo y productos alcanzados por cada eje de la Estrategia Nacional de Tránsito a la Economía Informal:

Tabla 21
Resumen de la Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal

Nombre de eje	Objetivo general	Objetivos específicos	Productos alcanzados
Educación y Formación Técnico Profesional (MTSS-INA)	Mejorar la oferta y los servicios educativos y formativos dirigidos a las personas trabajadoras en el sector - y su familia -, de acuerdo con la situación del mercado laboral y la realidad de los beneficiarios para su efectiva transición a la economía formal	Desarrollar un modelo nacional de prospección de empleo que permita conocer las necesidades de recursos humanos del país	Modelo Nacional de Prospección de Empleo (OIT-MTSS) Se cuenta con un estudio prospectivo para Limón (Paniamor) Se cuenta con un análisis de ocupaciones emergentes y propuestas de regulación para su mejor abordaje. (CEPAL)
Protección Social	Aumentar la cobertura a la seguridad social de grupos priorizados incluidos los trabajadores independientes mediante la promoción de mecanismos de acceso existentes y la creación de modelos solidarios y de escala paulatina para las unidades productivas, con el fin de facilitar la transición a la economía formal, promover y preservar el empleo decente y prevenir la informalización del empleo.	Ampliar la modalidad de salud por sectores impulsada por la CCSS atendiendo las particularidades y necesidades de las poblaciones en situación de informalidad	Modalidades de aseguramiento solidarios para grupos de interés implementados: -servidoras domésticas -recolectores de café -microempresas de menos de 5 trabajadores Facilitación de condiciones en arreglos de pago con CCSS
Facilitación de Trámites	Reducir los obstáculos para la formalización de las unidades económicas y el empleo, a nivel nacional y municipal, mediante un mejor acceso a servicios, eliminación de trámites innecesarios para las empresas y unidades económicas y la implementación de experiencias innovadoras y buenas prácticas en los ámbitos de mejorar regulatoria y simplificación de trámites	Estandarizar un proceso simplificado de creación y formalización de empresas y unidades económicas	Manual del Emprendedor Macroproceso creación de empresas de comercio y servicios
		Implementar a nivel municipal un modelo de ventanilla única que favorezca la formalización de las empresas, unidades económicas y	Convenio MEIC- IFAM- Municipalidades para establecimiento de ventanillas únicas en la provincia de Limón

		del empleo	
		Implementar el modelo simplificado de creación y formalización de empresas	Avances en registro en SIEC
Simplificación Tributaria y Contribuciones Sociales	Facilitar el acceso de empresas y unidades económicas de la economía informal al sistema tributario y de contribuciones sociales, mediante la generación de mecanismos y regímenes adecuados a sus actividades económicas, la promoción de información y educación sobre estas áreas, así como la implementación de distintos mecanismos que permitan la formalización	Analizar integralmente los mecanismos de tributación y contribuciones sociales desde un enfoque sistémico con fin de elaborar propuestas que favorezcan una reducción de la informalidad	Incremento en afiliación de empresas al Régimen de Tributación Simplificado.
		Aumentar el número de actividades económicas incluidas en el régimen de tributación simplificada de acuerdo a los sectores económicos y grupos de personas con mayor presencia en la informalidad	Actualización del Reglamento al Régimen de Tributación Simplificado

Fuente: Elaboración propia.

La informalidad que presentan algunos sectores productivos es un fenómeno que ha venido en ascenso en las últimas décadas. Esto se debe a factores como la poca capacidad que tienen estos sectores de absorber a la fuerza laboral, a la existencia de un sector de la población con niveles bajos de calificación, a las dificultades asociadas a los trámites en la apertura de negocios, entre otros. Sin embargo, se requiere de un cambio de abordaje, con un modelo que responda a una clasificación por vectores de informalidad y con ello acelerar los mecanismos de intervención más acotados a la realidad de cada vector identificado.

Parte de lo que el equipo técnico compuesto por el MTSS, MEIC, INEC, OIT ha esta trabajando es en la definición y caracterización de los vectores de empleo informal en Costa Rica, esto a partir de los datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del INEC.

En el marco económico y social generado a partir del COVID-19, resulta urgente contar con un enfoque metodológico más pragmático centrado en las particularidades, necesidades y potencialidades de los diferentes grupos de personas trabajadoras y establecimientos económicos que conforman la economía informal. En el entendido de que el tránsito a la economía formal implica, desde el lado de la institucionalidad, la creación de una serie de apoyos y, del lado de personas y empresas, la acumulación cambios cualitativos y cuantitativos que se convertirán en fortalezas que potenciarán dicha transición y la permanencia en la formalidad.

Por tal motivo, es fundamental que, al momento de la formulación de estrategias para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, se tome en cuenta la diversidad de características y necesidades de las personas trabajadoras y las unidades económicas de la economía informal, así como la necesidad de abordar esta diversidad mediante enfoques específicos.

Como parte de las acciones y nuevos avances logrados en este trimestre, se encuentran:

- Reuniones sostenidas con el Ministerio de Hacienda para la revisión de los productos del Eje IV Simplificación Tributaria y Contribuciones Sociales (ENTE). Dentro de la implementación de productos de acuerdo a los objetivos específicos, los siguientes:
 - Ampliar las actividades económicas incluidas en el régimen de tributación simplificada, de acuerdo a los sectores y grupos de personas trabajadoras con mayor presencia en la informalidad:
 - Desarrollar e implementar una estrategia de comunicación para ampliar la cobertura de la educación y cultura tributaria y la promoción de la formalización por la vía del régimen de tributación simplificado.
 - Mejorar el acceso y capacitar a la población objetivo para facilitar la inscripción y el uso de las herramientas de tecnologías de la información y comunicación (TIC) del régimen de tributación simplificada.
 - Fortalecer las capacidades institucionales de comunicación sobre los procesos y el cumplimiento de obligaciones tributarias y contributivas:
 - Elaborar un módulo didáctico para informar los procesos para atender obligaciones tributarias y contributivas de la población objetivo, que pueda ser utilizado por las personas promotoras o gestoras de las distintas instituciones (MEIC, INAMU, INA, Universidades, MTSS, IMAS, entre otras).

- Como parte de las acciones focalizadas a segmentos poblacionales específicos, se han realizado esfuerzos para disminuir la informalidad en la población no nacida en el país se realizan esfuerzos para su regularización y consecuente formalización de población migrante trabajadora. En este sentido cabe destacar dos esfuerzos puntuales que se han desarrollado en este año:
 - Implementación del Decreto Ejecutivo N° DE-42406-MAG-MGP denominado “PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER AL RÉGIMEN DE EXCEPCIÓN PARA LA REGULARIZACIÓN MIGRATORIA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LOS SECTORES AGROPECUARIO, AGROEXPORTADOR O AGROINDUSTRIAL”. En el periodo de presentación de solicitudes se recibieron aproximadamente 20.000 formularios. Con la regularización de esta población se promueve también la formalización de su condición laboral.
 - Ingreso de indígenas ngöbe – buglé para la recolección de café en la región Brunca y la zona de Los Santos, bajo estrictos protocolos sanitarios. Los requisitos que deberán cumplirse para el ingreso incluyen: la obtención de un Carné Sanitario Binacional, además de revisiones médicas y procesos de aislamiento de 14 días, chequeos diarios e inspecciones periódicas, con reportes diarios sobre la salud de los migrantes.
 - También se generaron protocolos para el ingreso ordenado y seguro de población migrante por la frontera norte, directamente vinculados con el sector agrícola.
- Como parte del proceso de Diálogo multisectorial, se consignó un acuerdo, el cual menciona lo siguiente: “Se conforma un grupo de trabajo mixto, coordinado por el MEIC y el MTSS, que analice cual debería ser la estrategia de formalización de emprendimientos y microempresas, que presente un informe mensual y su plazo total no exceda los 6 meses”. El mismo ha sido asignado a la Ministra Silvia Lara junto con la Ministra Victoria Hernández, quienes han dado seguimiento a la conformación de grupos técnicos de trabajo y sus respectivos Planes de Trabajo, alrededor de los temas priorizados en el corto plazo con los sectores.

MESA CARIBE

Coordinación del Eje de Empleabilidad, Innovación y Seguridad Social:

Se creó un Plan de Respuesta Inmediata, que busca garantizar la protección de los ingresos, la reinserción laboral, el apoyo empresarial y la empleabilidad; una Ventanilla Única de atención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la cual funciona desde la prospección, como un

mecanismo de orientación e intermediación; un Plan de fomento del emprendimiento mediante un plan de simplificación de trámites, emisión de un decreto que promueve las compras públicas con enfoque territorial y de encadenamientos locales, una estrategia de promoción liderada por la Dirección de Economía Social Solidaria y la Dirección Nacional de Empleo; un Plan de desarrollo de talento humano haciendo especial énfasis en formación técnica, Revolución 4.0 y en certificación de competencias; y un plan de formalización como parte de la Estrategia Nacional de Tránsito hacia la Formalidad dirigido a la Región Huetar Caribe.

Mecanismos de implementación



En el periodo del 2020 el MTSS invirtieron ₡3.241.485.000 en la provincia de Limón, beneficiando a 2.462 personas mediante capacitaciones a 528 personas, 138 en ideas productivas, 577 en obra indígena, 153 personas en obra comunal, 655 personas por medio de EMPLEATE ABi y 411 mediante el programa EMPLEATE.

En el periodo del 2021 al día de hoy, el MTSS ha invertido ₡373,2 millones beneficiando a 626 personas en la provincia de Limón.

Desde Economía Social Solidaria se dio acompañamiento a la población indígena Striwapa, en Yorkín, para el fortalecimiento de su emprendimiento de turismo rural, asistencia a la Cooperativa de Productores Orgánicos del Caribe Sur de Indígenas y Afrodescendientes (Coprocaribe), con el fin de poner a andar su emprendimiento de mujeres e indígenas en la comercialización de productos con

identidad cultural, y asistencia para la Asociación de Mujeres Sin Fronteras, en Sixaola, para la puesta en marcha de su emprendimiento en la comercialización y valor agregado de productos de la zona.

A la fecha se han identificado elementos clave producto de la lógica de intervención, que podrían estar relacionados con que la región Caribe sea la segunda zona en recuperación de puestos de trabajo, mostrando una resiliencia importante hacia el impacto de la pandemia. Entre ellos, destaca el sistema de empleo con enfoque local, nuevas dinámicas de relaciones laborales en el territorio, lo cual ha dado como resultado el fortalecimiento del tejido social y los encadenamientos productivos solidarios.

Por medio de PRONAE en el periodo 2020 se hizo una inversión en Pococí de ₡834,4 millones beneficiando a 5.036 personas, en Guácimo de ₡184,3 millones beneficiando a 995 personas, en Siquirres de ₡191,7 millones en beneficio de 1.054 personas, en Matina de ₡136,8 millones beneficiando a 724 personas, en Talamanca de ₡127,9 millones beneficiando a 593 personas y una inversión en Limón de ₡2.773 millones que beneficiaron a 9.950 personas.

En este mismo periodo del 2020, se invirtieron ₡11,7 millones en el mejoramiento del Centro Cultural turístico Koswak Usure en Talamanca, ₡4,7 millones en Sixaola Limpio por nuestra Salud y ₡5,8 millones en la limpieza de caminos vecinales, mantenimiento de carril, y construcción de dos puentes peatonales.

A partir de octubre del 2020 se inició con el proyecto de capacitación “Producción Agroecológica con énfasis en emprendimiento, empresarialidad, autogestión, seguridad alimentaria y nutricional” que ha beneficiado a 212 personas con una inversión de ₡372 millones, desarrollados en el distrito de Valle La Estrella, comunidad El Progreso y distrito de Matama, comunidades La Bomba, Río Banano y Las Brisas de Kent. A partir de febrero de 2021 inició una segunda etapa de este proyecto en el cantón de Matina, comunidad Larga Distancia, con una inversión de 248 millones de colones beneficiando a 106 personas.

Desde PRONAMYPE en el periodo 2020, se le dio asistencia técnica a 210 beneficiarios con una inversión de 32,7 millones de colones, y se capacitaron a 19 personas con una inversión de 6,1 millones de colones.

Desde la Dirección Nacional de Seguridad Social, en el periodo 2020, se capacitó a estudiantes del Liceo de Guácimo y Colegio de Puerto Viejo en Sarapiquí, todas personas con Discapacidad de tercer y cuarto ciclo vocacional diversificado para un total 30 estudiantes. Las personas que participan

adquirieron conocimientos sobre orientación para el trabajo, derechos y deberes laborales, emprendimientos y empresas inclusivas, que fortalecen sus procesos de Inclusión Laboral.

En el periodo 2020, se inició la implementación del Plan Piloto del modelo de vulnerabilidad para la identificación del riesgo de trabajo infantil en su etapa más local, en los Cantones Limón Central y de Talamanca, con el más alto el nivel de riesgo.

También se concluyó un Documento base del Proceso de asistencia técnica para facilitar la toma de decisiones dedicadas a mejorar resultados en actividades productivas en la población Tayni en Valle La Estrella, Limón, para reducir con ello el trabajo infantil en la zona. Además, se coordina con INDER para valorar proyectos socio productivos en la zona. Y SEPSAMAG para apoyo de ideas socio productivas.

Con respecto al Bono Proteger, se recibieron 1.031.754 trámites de los cuales 103.581 fueron en la provincia de Limón, 59.723 mujeres y 43.847 hombres.

OCDE

En cuanto al proceso de adhesión a la OCDE, es importante destacar que este Despacho ha liderado el mecanismo de seguimiento de los compromisos con respecto al Comité Económico, en cuanto a aspectos relacionados con mercado laboral y empleo, informalidad y definición de salarios mínimos.

Algunos de estos elementos coinciden con las metas vinculadas al Comité de Asuntos Sociales y Empleo.

Se ha coordinado la participación del país en las Encuestas de los diferentes comités de la OCDE. Adicionalmente, se ha representado al país en diferentes eventos OCDE, presentando experiencias innovadoras, tales como las políticas migratorias y los protocolos de excepción al cierre de fronteras terrestres para el ingreso controlado de trabajadores agrícolas.

Dirección Nacional de Empleo

En el año 2020 uno de los hitos más importantes en la gestión de la Dirección Nacional de Empleo (DNE) fue el proceso de recepción de solicitudes y otorgamiento del subsidio temporal por desempleo denominado Bono Proteger, que nació a raíz de la declaratoria de emergencia nacional en marzo del

año 2020 por el Gobierno de la República. Este esfuerzo se realizó en conjunto con otras instituciones como el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias (CNE)

El subsidio por desempleo dotó a las personas beneficiarias de un ingreso de 125.000 o 62.500 colones mensuales durante tres meses, para coadyuvar temporalmente en la satisfacción de las necesidades básicas de sus hogares frente al cambio en sus condiciones laborales y/o de ingresos como consecuencia de la emergencia nacional provocada por el COVID-19.

Para el otorgamiento del bono se desarrolló la página web www.proteger.go.cr mediante una alianza público-privada con la empresa Continuum Datacenter, que fue lanzada el 9 de abril de 2020, y al mes de enero del presente año se habían recibido un total de 1.037.386 solicitudes. En total, se logró entregar el bono Proteger a 724.330 personas, es decir, se alcanzó una cobertura de 70% del total de solicitudes recibidas, las cuales en su mayoría ya han recibido su tercer y último pago.

De acuerdo con el noveno informe de mensual de seguimiento a la ejecución del Bono Proteger, al 8 de enero de 2021, el monto total pagado correspondiente a los primeros desembolsos de las 724.330 personas beneficiarias por el Bono Proteger, ronda los 84.051 millones de colones. Por su parte, a la fecha de corte del citado informe, el monto total cancelado del segundo tracto del Bono Proteger ronda 84.418 millones de colones, que corresponde a 694.971 gestiones de pago completadas, para una cobertura del 95,95% del total de personas beneficiarias que ya recibieron el primer bono. Por otro lado, para los pagos del tercer mes, el monto total a la fecha de corte es de 83.100 millones colones, que corresponde a 684.281 gestiones de pago completadas, o sea, esto significa que un 94,47% de las personas beneficiarias ya les fueron cancelados los tres pagos del Bono Proteger.

Departamento de Generación de Empleo

Los resultados obtenidos en el año 2020 por parte del Programa Nacional de Empleo (PRONAE) en el tema de atención de personas y entrega de subsidios a través de sus diferentes modalidades (obra comunal regular y para zonas indígenas, ideas productivas, capacitación ocupacional, Estrategia Alianza para el Bilingüismo (ABi) y formación EMPLEATE) fueron los siguientes:

Tabla 22
Inversión y personas beneficiarias por modalidad de atención
Año 2020

Modalidad	Inversión (en colones)	Personas beneficiarias
Capacitación	862.485.000	626
Empleate	3.151.395.000	1.710
Empleate ABI (Alianza para el Bilingüismo)	7.174.683.750	7.028
Ideas Productivas	361.822.500	537
Obra comunal indígena	877.890.000	1.530
Obra comunal	928.980.000	1.907
Total General	13.357.256.250	13.338

Fuente: Dirección Nacional de Empleo

Siendo que PRONAE es la estrategia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social destinada a impulsar proyectos para mejorar las condiciones de vida de la población desempleada o subempleada, la inversión realizada durante el año 2020, en medio de la emergencia sanitaria más importante de los últimos tiempos a raíz de la pandemia por Covid-19, la DNE ha redoblado esfuerzos para atender un número sin precedentes de personas y entrega de recursos económicos.

Comparando la inversión realizada por el PRONAE en los últimos años, se logra observar que, a pesar de la difícil situación vivida durante el 2020, el esfuerzo por beneficiar a la mayor cantidad de personas en las comunidades se ve reflejado casi sin afectación en términos de inversión entre los años anteriores y el presente:

Tabla 23
Inversión PRONAE por fuente de financiamiento (en colones)
2020

Período	Presupuesto FODESAF	Presupuesto Ordinario
2018	10.384.431.250	N/D
2019	10.929.290.000	4.140.005.000
2020	10.041.082.500	3.400.000.000

Fuente: Dirección Nacional de Empleo

Es de vital importancia tener en cuenta que, durante el año 2020, además de atender, gestionar y dar seguimiento a los proyectos PRONAE en todas sus modalidades, el Departamento de Generación de Empleo ha tenido que asumir la mayor parte de trabajo administrativo de atención de usuarios y labores adicionales vinculadas con el Bono Proteger, situación que ha sobrepasado la capacidad de trabajo de las personas colaboradoras, que con compromiso han asumido ambas tareas dando el 100% de su esfuerzo para apoyar a la DNE, sin descuidar el trabajo y metas asignadas por el Departamento, buscando siempre el beneficio de las personas que requieren el apoyo desde la vinculación a proyectos y el otorgamiento de los subsidios económicos para cada una de las diferentes modalidades.

La atención se ha realizado a nivel de todo el país, destinando bajo todas las modalidades y en todas las regiones un presupuesto tal y como se puede observar en los siguientes cuadros:

Tabla 24
PRONAE: Inversión por modalidad, según región
Año 2020

	Capacitación	Empleate	Empleate ABI	Ideas Productivas	Indígenas (Ley 8783)	Obra Comunal
Región Brunca		₡ 216 645 000,00	₡ 632 775 000,00	₡ 6 240 000,00	₡ 308 685 000,00	₡ 141 570 000,00
Región Central	₡ 220 155 000,00	₡ 1 576 965 000,00	₡ 4 098 363 750,00	₡ 70 102 500,00	₡ 177 645 000,00	₡ 196 950 000,00
Región Chorotega	₡ 21 060 000,00	₡ 339 690 000,00	₡ 890 272 500,00	₡ 49 335 000,00	₡ 11 310 000,00	₡ 286 650 000,00
Región Huetar Atlántica	₡ 614 250 000,00	₡ 816 465 000,00	₡ 885 202 500,00	₡ 120 900 000,00	₡ 338 715 000,00	₡ 55 965 000,00
Región Huetar Norte		₡ 74 685 000,00	₡ 223 080 000,00	₡ 63 375 000,00	₡ 41 535 000,00	₡ 33 930 000,00
Región Pacífico Central	₡ 7 020 000,00	₡ 126 945 000,00	₡ 444 990 000,00	₡ 51 870 000,00		₡ 213 915 000,00
Total general	₡ 862 485 000,00	₡ 3 151 395 000,00	₡ 7 174 683 750,00	₡ 361 822 500,00	₡ 877 890 000,00	₡ 928 980 000,00

Fuente: Elaboración propia, sistema PRONAE

Tabla 25
PRONAE: Beneficiarios por región y por modalidad del PRONAE
Año 2020

	Capacitación	Empleate	Empleate ABI	Ideas Productivas	Indígenas (Ley 8783)	Obra Comunal
Región Brunca		230	285	16	536	304
Región Central	46	812	4903	88	308	392
Región Chorotega	20	142	834	88	17	554
Región Huetar Atlántica	528	404	647	138	577	156
Región Huetar Norte		64	199	123	92	83
Región Pacífico Central	32	58	160	84		418
Total general	626	1710	7028	537	1530	1907

Fuente: Elaboración propia, sistema PRONAE

En términos de cumplimiento de metas, un hito que es preciso destacar es el logro alcanzado con la Estrategia de Alianza para el Bilingüismo (ABi). De manera que, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de la modalidad Empleate del PRONAE, tenía una meta de 3.120 personas egresadas de la estrategia ABi para el año 2020, cuyo resultado a diciembre de 2020 fue sobrepasado en un 53%, logrando egresar a 4.801 personas de esta estrategia en todas las regiones del país.

Dentro de la modalidad Empleate, es importante destacar el apoyo a proyectos con un alto porcentaje de vinculación laboral de las personas egresadas, tales como:

- IM Programa Puertas al Futuro de la empresa MicroVention.
- Técnico Ayudante en Mantenimiento Aeronáutico de la cooperativa Coopesa.
- Asistente en Mecánica de Vehículo Pesado de la compañía MECO.
- Junior Developer para la empresa SYKES.
- Técnico en Peritaje Automotriz- Taller 3M, INS, y otros.
- Operario Industria médica y Técnico Operario especializado, de la empresa Coloplast.

En resumen, la inversión focalizada en la demanda laboral de las empresas con alta rotación de personal, o que se encuentran en proceso de expansión de sus operaciones en el país, ha permitido que las personas egresadas de los procesos de formación tengan mayores posibilidades de insertarse en el mercado laboral una vez concluido su proceso formativo con Empleate o ABi, permitiendo alcanzar

para el año 2020 una meta de inserción laboral de personas egresadas de un 25,20%. Es decir, una de cada cuatro personas egresadas de Empleate o ABi logró vincularse en un empleo formal.

Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo

Las principales acciones realizadas desde el Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo (DIOPE) durante el período comprendido entre mayo de 2020 y marzo de 2021, se han enfocado en la atención de personas desempleadas, subempleadas, o que desean mejorar su trabajo actual, así como acciones de intermediación dirigidas a hacer frente al déficit de mano de obra en el sector agrícola, en coordinación con otras instituciones del Sector Público y empresas privadas interesadas.

Algunos datos importantes relativos al proceso de intermediación laboral durante el período de mayo 2020 a marzo de 2021, se detallan a continuación:

Tabla 26
Personas en busca de empleo atendidas por personas funcionarias del DIOPE según sexo, de mayo de 2020 a marzo de 2021

Mes/año	Cantidad	Mujeres	Hombres
Mayo 2020	220	89	131
Junio 2020	223	105	118
Julio 2020	138	55	83
Agosto 2020	171	64	107
Setiembre 2020	160	58	102
Octubre 2020	131	40	91
Noviembre 2020	134	57	77
Diciembre 2020	86	51	35
Enero 2021	148	59	89
Febrero 2021	196	69	127
Marzo 2021	99	36	63
Total	1706	683	1023

Fuente: Dirección Nacional de Empleo

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, la mayor cantidad de personas que asistieron al servicio de intermediación en búsqueda de empleo fueron mayoritariamente hombres, y representan un 60% de la población atendida, mientras que el 40% restante fueron mujeres.

Además, se evidencia a lo largo del período una tendencia a la baja en la atención presencial, principalmente ocasionada por las medidas de distanciamiento, trámites en línea y otros medios electrónicos utilizados para la prestación del servicio, siendo la plataforma de la Agencia Nacional de Empleo www.ane.cr el principal medio para la intermediación de empleo de las personas usuarias, la cual se implementó a partir del mes de agosto de 2020 sustituyendo la plataforma Buscoempleo.go.cr como la principal herramienta del Sistema Nacional de Empleo.

Según los datos de la Agencia Nacional de Empleo, al 15 de marzo 2021 se tiene un registro de 17.271 personas, donde prevalece que, las mujeres son las que más realizan gestiones en la herramienta del Sistema Nacional de Empleo con un 44%, seguido por los hombres con un 41%, un 14% de la población registrada no indica este dato.

El sistema de intermediación cuenta con una persona gestora de empleo dedicada a la atención especializada de personas con discapacidad, a quienes se atiende de manera más personalizada mediante una entrevista de orientación laboral, dándoles seguimiento y acompañamiento durante el proceso de la búsqueda de empleo hasta lograr, en muchos casos, su inserción laboral. Esta población representa el 30,7% del total de la población atendida durante el período 2020-2021.

De las personas con discapacidad atendidas, quienes más requieren del servicio de intermediación inclusiva son las personas con una discapacidad auditiva o intelectual que suman un 52% del total de personas atendidas, mientras que, quienes menos asisten al servicio de intermediación son aquellas que presentan trastornos psicosociales con apenas un 18% del total de atención.

Tabla 27
Personas usuarias atendidas según tipo de discapacidad
de mayo 2020 a marzo 2021

Discapacidad	Oferentes
Física	73
Visual	85
Auditiva	122
Intelectual	152
Psicosocial	37
Mental	55
Total	524

Fuente: Dirección Nacional de Empleo

Se trabaja desde diferentes espacios de coordinación como lo son comisiones institucionales e interinstitucionales. Se colaboró en la confección de una caja de herramientas de redes locales para la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral. Además, se participa y colabora activamente en la Comisión institucional de nombramientos del 5% de las plazas destinadas a esta población, así como en el establecimiento del modelo de servicio público de empleo inclusivo.

Dentro de las acciones más importantes realizadas durante el período 2020-2021, se encuentra la articulación de esfuerzos interinstitucionales y la empresa privada para la consecución de 74.000 personas recolectoras para el sector agrícola, específicamente para la recolección del café. Esta acción de coordinación interinstitucional involucró al MTSS, Icafé, Gobiernos Locales de zonas cafetaleras, cámaras y federaciones agrícolas de diferentes provincias y cantones del país. Para este propósito se confeccionó un formulario de reclutamiento de personas oferentes interesadas en la recolección para su inscripción, dicha base fue un complemento a la que previamente había recopilado el Icafé.

En relación a la gestión de intermediación en el sector agrícola, al mes de marzo 2021 se cuenta con un registro de 13.527 personas como oferentes para la recolección del café, de las cuales 11.445 son nacionales y 2.082 personas extranjeras.

Entre las acciones realizadas con dichos datos, se logró el acercamiento entre las personas registradas y las personas gestoras de empleo municipales, con el Instituto del Café de Costa Rica (ICAFFE) y el sector empresarial. En general, hubo respuesta de todas las actividades agrícolas de acuerdo a la temporada y requerimientos de mano de obra, así como con otras instituciones involucradas en esta actividad en todo el país.

Departamento de Migraciones Laborales

Costa Rica, en las últimas décadas, ha tenido una necesidad de mano de obra migrante que participe en los diferentes procesos de recolección de cosechas de productos como el melón, sandía, piña, caña de azúcar, café, entre otros. Este proceso se vio amenazado por la emergencia nacional sanitaria ocasionada por el COVID-19, razón por la cual se determinó la necesidad de disponer de un protocolo general para la atención de la migración laboral para la época de cosechas en el marco de la declaratoria de emergencia nacional por la Covid-19, durante los años 2020 y 2021.

Con el objetivo de atender las necesidades del sector agro en cuanto a la mano de obra requerida para el desarrollo de la actividad en la temporada de cosecha, las autoridades de distintas instituciones públicas en coordinación con cámaras de productores, desarrollaron un procedimiento que permita el ingreso regular, ordenado y seguro de la población migrante que pretende laborar en el sector agrícola, disminuyendo el riesgo de contagio del virus COVID-19, garantizando sus derechos laborales en Costa Rica.

Así las cosas, se elaboró un protocolo que inició con la elaboración de dictámenes recomendativos por parte del MTSS, bajo la responsabilidad del Despacho de la Viceministra de Trabajo Área Social, la Dirección Nacional de Empleo y el Departamento de Migraciones Laborales, con el propósito de dar trazabilidad durante la permanencia de esta población en el país.

Este procedimiento inicia con la solicitud expresa de la empresa agrícola interesada por medio de la persona empleadora o representante del centro de trabajo, quien realiza la solicitud formal de cantidad de personas trabajadoras que requiere, mediante una solicitud en línea por medio del formulario disponible en el portal www.mtss.go.cr.

Es importante indicar que, los dictámenes recomendativos emitidos por el MTSS, son remitidos a las distintas entidades públicas involucradas en este protocolo con el propósito de aplicar su rectoría, a saber: Ministerio de Salud, Dirección General de Migración y Extranjería, CCSS, Ministerio de Agricultura, Consejo de Transporte Público, así como la coordinación con las distintas cámaras de productores del sector agrícola.

De esta manera, la aplicación del Protocolo general para la atención de la migración laboral para la época de cosechas en el marco de la alerta por covid-19, 2020 -2021 dio inicio en el mes de octubre 2020, convirtiéndose en el proceso de mayor articulación institucional realizada en Costa Rica para el ingreso de mano de obra extranjera. El Departamento de Migraciones Laborales de la Dirección Nacional de Empleo, dictaminó más de 812 recomendaciones para un contingente de mano de obra que supera las 9.500 personas extranjeras en actividades agrícolas.

Dirección Nacional de Pensiones

Esta Dirección para el año 2020 se planteó 11 metas, de las cuales 9 son estratégicas y 2 a nivel operativo, mismas que se describen a continuación:

1. “Servicio electrónico para la atención de las solicitudes de certificación para personas no pensionados de los regímenes administrados por la DNP con cargo Presupuesto Nacional, diseñado, en funcionamiento y divulgado.”

Esta meta se cumplió en un 100%, pues se estableció un correo electrónico para atender no solo las solicitudes de certificación, sino para todos los trámites y consultas de los pensionados, con el objetivo de que las personas no tengan que apersonarse a las oficinas de la DNP y puedan hacerlo desde su casa, adicionalmente se automatizaron 14 formularios, permitiendo los trámites en línea para la atención de las solicitudes.

2. “Número de procedimientos revisados, actualizados y simplificados”

Se logró sobrepasar la meta de 19 procedimientos, pues se lograron revisar y actualizar 21 procedimientos. Con la actualización de los procedimientos se logran revisar y analizar los procesos y se unifican las funciones, haciéndolos más eficientes, además que sirven como medio de capacitación.

3. “Porcentaje de casos detectados de personas fallecidas, que son excluidas de planilla, en un promedio de 30 días naturales.”

En este indicador se logró superar la meta, pues la meta se estableció en un 90 % y se alcanzó en un 100%, por la importancia que revisten las exclusiones para no generar sumas giradas de más a los pensionados y no generar aumentos en el gasto público.

4. “Número de asistencias técnicas y capacitaciones impartidas por la DNP sobre el tema de emisión de las certificaciones de no pago y deducciones a nivel regional.”

Esta meta solamente se logró alcanzar el 50 % de lo propuesto, ya que con la llegada de la Pandemia del Covid-19 la demanda de las capacitaciones y asistencias disminuyó, pues las circunstancias obligan a la DNP a virtualizar el servicio, se crea el correo electrónico recepcion.dnp@mtss.go.cr, donde se atienden las solicitudes de certificaciones de no pago y deducciones.

Los usuarios a partir de esa fecha no se apersonan a las oficinas regionales por el riesgo al contagio, provocando que no requieran capacitaciones, la demanda se transfiere a este nuevo servicio virtual.

5. “Número de pensiones otorgadas que son revisadas para determinar caducidades y proceder a la suspensión del derecho, de conformidad con el Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social”

Se logró cumplir en un 100,88%, pues se revisaron 1.261 expedientes verificando la información del pensionado y su estado actual, para determinar posibles caducidades.

6. “Proyecto de expediente digital implementado para el caso de nuevos derechos (pensiones originales y traspasos)”

Esta meta se logra alcanzar en un 100%, e inclusive con se logra extender a todos los expedientes ya conformados, pues la situación de la Pandemia obliga a la DNP a realizar esta labor, para poder lograr que los funcionarios que trabajan con expedientes puedan optar por el teletrabajo, condición vital para lograr contener los efectos negativos de la Pandemia.

Dentro de las ventajas de la implementación del expediente están el que se puedan atender varios trámites al mismo tiempo, se evita la pérdida de documentos, se da un ahorro de espacio físico y se puede acceder fácilmente.

7. “Número de procesos automatizados.”

La meta se alcanza en un 100% pues se logra concluir con la automatización del módulo de Declaración de Derechos, esto conseguirá que se reduzcan los tiempos de repuesta de las solicitudes de los usuarios, se reduzca el uso del papel, impulsa el expediente electrónico y se reduce la probabilidad del error humano.

Adicionalmente con esta automatización también se avanza con la digitalización del expediente digital al poder subirlos directamente al sistema donde se encuentra depositado el expediente.

Este proceso concluyó en el mes de junio 2020.

8. “Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio.”

Se logró alcanzar en un 100%, con estas acciones lo que se logra es concientizar a los funcionarios sobre el uso racional de los recursos y la importancia del reciclaje a través de mensajes y capacitaciones.

9. “Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la dependencia y dirigida a sus funcionarios.”

Se logró alcanzar la meta en un 100%, con las actividades llevadas a cabo se logra dar a conocer diferentes aspectos de la ética institucional, por medio de cortometrajes e infogramas se dan a conocer, promueven y sensibiliza a los funcionarios sobre los diferentes valores que tiene la institución, como transparencia, servicio y respeto.

10. “Número de resoluciones emitidas.”

Se logra alcanzar un 77,41% de la meta, se pudieron emitir 7.896 resoluciones.

11. “Porcentaje de solicitudes de certificación de no pago de pensión atendidas presentadas por las personas no pensionadas.”

Se logra en un 100%, se da el servicio a un grupo de personas muy vulnerables como lo son los adultos mayores, que requieren de esta certificación para poder gestionar en otras entidades su pensión.

Este servicio se da cuando un usuario solicita una certificación, ya sea de forma presencial o por medio del correo electrónico destinado para este propósito y se puede dar digital o impresa.

Por otro lado, esta Dirección quiere referirse a algunos temas, en materia de pensiones, que han sido de interés público en los últimos años.

Para el mes de diciembre de 2020, se tiene registrado un total de 62.513 pensionados.

- La mayor concentración de pago de pensiones se localiza en los regímenes contributivos con un 93.57%. Mientras tanto, el régimen no contributivo solo abarca el 6.43 %.
- En materia de gasto, se pagó un total de 62.693,97 millones de colones en pensiones para el mes de diciembre.

- El régimen contributivo aglutina el 98,65% del gasto real en el pago de pensiones. Mientras que en los regímenes no contributivos solo abarca el 1,35% del gasto real.
- En diciembre el régimen contributivo tiene registrado un total de 58.403 pensiones pagadas.
 - El régimen del Magisterio Nacional agrupa el 77.04% de los pagos realizados.
 - Por último, los regímenes de Registro Nacional, Ferrocarriles, y Músicos (0.37%, 0.21%, 0.12% respectivamente) abarcan el 0.70% del pago en pensiones.
- Los regímenes no contributivos registran un total de 4,013 pensiones pagadas.
 - El 0.37% de los pagos se encuentra agrupados en los regímenes de Expresidentes, Premio Magón y Beneméritos (0.25%, 0.10 y 0.02%) respectivamente.
 - Mientras que las prejubilaciones (INCOP, INCOFER y JAPDEVA) solo abarcan un 7.35%.
 - Por último, los regímenes de Guerra y Gracias agrupan el 86.62% de los pagos

Leyes aprobadas por consenso legislativo en el 2016.

Ley 9380

El ahorro en el gasto provocado por esta ley, se da por el incremento en la recaudación obligatoria al fondo de pensiones de los regímenes contributivos con cargo al Presupuesto Nacional, excepto Magisterio Nacional, el cual no se vio afectado por esta Ley.

Esta ley incrementa de manera gradual el porcentaje de cotización para las personas pensionadas. Este impacto es positivo para el Erario, pues provoca un ahorro que disminuye el gasto al incrementar el ingreso por cotizaciones y, por tanto, disminuye el pago neto o líquido por concepto de pensión, no tiene impacto sobre el pago de aguinaldo pues éste se calcula con base en los montos brutos de pensión.

La Ley 9380 se empezó a aplicar, en cuanto al cambio en los porcentajes de cotización, a partir mayo de 2018 una vez publicado y vigente el Decreto 41008-MTSS-HACIENDA.

Leyes 9383 y 9796

La Ley 9383 establece una contribución especial, solidaria y redistributiva para las pensiones que superen la suma resultante de diez veces el salario base más bajo pagado en la Administración Pública, según la escala de sueldos de la Administración Pública emitida por la Dirección General de Servicio

Civil. Ese parámetro fue modificado a ocho salarios base a partir del 1 de julio de 2020 por la Ley 9796, estableciendo además que no sólo se aplica a los regímenes contributivos con al Presupuesto Nacional, sino también al régimen contributivo de Expresidentes de la República, adicional también se hizo aplicable al régimen de Magisterio Nacional.

En ningún caso la suma de la contribución solidaria y la totalidad de las deducciones que se aplique a pensionados y jubilados podrá representar más del 55% de la totalidad del monto bruto

Estas leyes implican un aumento en la recaudación por contribución, que si bien, no es dinero que se aporte a un fondo de pensiones, sí es un ingreso adicional al erario público, en el tanto de trata de una nueva deducción que no existía antes de la reforma de 2016 (Ley 9383) para los regímenes contributivos con al Presupuesto Nacional distintos al Magisterio Nacional, lo que equivale a una disminución en el gasto pues la pensión líquida sujeta a esta contribución resulta menor.

Leyes 9380 (contribución obligatoria) y 9383 (contribución solidaria) establecieron que de todos los rebajos obligatorios y ello incluye renta y seguro SEM y las 2 contribuciones, no se puede rebajar más allá del 55% del monto bruto de pensión. Por voto NO NOTIFICADO de la Sala Constitucional, se considera que se debe rebajar a un 50%.

Ley 9388

Esta Ley establece una metodología de revalorización uniforme para todos los regímenes de pensión con cargo al Presupuesto Nacional (excepto Magisterio Nacional) de manera que se aplique lo establecido en el artículo 7 de la Ley 7302, en el sentido de que las pensiones se incrementan en el mismo porcentaje, o monto en colones, del incremento decretado por el Poder Ejecutivo por concepto de costo de vida para los servidores públicos.

Esta reforma afecta a cuatro regímenes contributivos (Comunicaciones, Hacienda, Obras Públicas y Registro Nacional) y a uno no contributivo (Expresidentes), pues el resto de regímenes ya les era aplicable esta metodología de revalorización.

Art. 2 establece un tope de 10 salarios base más bajo pagado por la administración, cuando el monto de pensión sobrepase este, al momento de la declaración.

Cabe mencionar que un reductor natural del gasto en pensiones lo es la maduración alcanzada por la población pensionada, la cual se encuentra en disminución en los cuatro regímenes de interés.

Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS)

Meta POI, Global de la DNSS: personas atendidas, programada: 6.000 personas, alcanzada 8.939 personas (M-6.025, H-2.914), para un 148,98%.

La crisis y medidas sanitarias ante el COVID 19 obligaron a un cambio en la metodología de trabajo al realizar teletrabajo y a emplear los medios y plataformas virtuales para el logro de los objetivos, esto facilitó en la mayoría de los casos, atender todas las solicitudes de asesoría y capacitación que se recibieron de todo el país.

La DNSS atendió a 8.939 personas (6.025 M y 2.914 H), de las cuales 5.639 fueron atendidas por el Depto. de Promoción y Recreación y atención Sociolaboral, 1.364 por el Depto. Igualdad de Oportunidades para personas con Discapacidad y 1.936 por el Depto. de Protección Especial al Trabajador.

A continuación, se presentan las metas y resultados de la Dirección Nacional de Seguridad Social, por área temática en PNDIP y POI:

Atención de Población Adulta mayor.

Meta PNDIP: meta compartida, “Aumentar el número de personas beneficiadas de las intervenciones públicas articuladas, accesibles e inclusivas para la promoción y protección de derechos humanos” de personas adultas mayores, así como “Promover y Coordinar Acciones Socio laborales que brinden respuesta institucional”. Para la atención de este compromiso se diseñaron y articularon servicios de capacitación socio laboral en beneficio de las personas mayores de 60 años, mediante la entrega de servicios de atención, asesoría y capacitación.

Meta programada: participación de 225 personas adultas mayores, lograda participación de 227 personas adultas mayores, 24 hombres (10,5%) y 203 mujeres (88,2%).

Educación socio laboral y Recreación Laboral:

Meta POI: se programó una meta de 3.700 participantes, en talleres y capacitaciones de educación socio laboral y recreación laboral, dirigidos a personas trabajadoras activas y personas jóvenes que están por egresar de los CTP del MEP, de programas de formación técnica, o que son población en situación de discriminación. Con la virtualización que demandó la pandemia, se ajustaron los formatos de capacitación y se incrementó la cobertura a la cantidad de 5.639 personas, desglosado de la siguiente manera:

- 2.376 personas jóvenes, estudiantes de localidades o sectores con mayor concentración de pobreza. 1.475 mujeres (62%) y 901 hombres (38%)
- 3.263 personas trabajadoras activas, 2.378 mujeres (73%) y 885 hombres (27%).

Atención de Personas con Discapacidad:

Meta PNDIP, meta compartida, “Aumentar el número de personas beneficiadas de las intervenciones públicas articuladas, accesibles e inclusivas para la promoción y protección de derechos humanos” de personas en situación de discapacidad.

Programada, 250 personas con discapacidad capacitadas, alcanzada 267 personas con discapacidad capacitadas.

Las personas que participan adquieren conocimientos sobre orientación para el trabajo, derechos y deberes laborales, emprendimientos y empresas inclusivas, que fortalecen sus procesos de Inclusión Laboral.

De manera indirecta adicional a la meta se logró capacitar a 122 docentes en el uso de Módulos de Orientación para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad.

Meta POI, se programó la atención de 630 personas en asesorías y capacitación sobre, Inclusión laboral de Personas con discapacidad en sector público, Derechos de Personas con Discapacidad trabajadoras, Empresas Inclusivas, Emprendimientos, etc. Meta alcanzada, 1.364 personas participaron de los procesos de asesoría y capacitación, 489 masculinos y 875 femeninas, superando la meta establecida.

Durante el 2020 se logró el cumplimiento de las metas establecidas superando las mismas, a pesar de ser un año atípico, asociado a la Pandemia del COVID-19, el que llevó a ajustar la atención, los servicios, así como el quehacer cotidiano.

Atención del Trabajo Infantil y Adolescente:

Meta PNDIP: meta compartida, “Aumentar el número de personas beneficiadas de las intervenciones públicas articuladas, accesibles e inclusivas para la promoción y protección de derechos humanos.”

Meta programada, 325 personas menores de edad trabajadores (PMET) atendidas. Meta alcanzada 314 personas menores de edad, 195 H, 117 M y 2 sexo no declarado. Estas personas menores de edad fueron retiradas del trabajo, ingresadas al sistema educativo, de las cuales 157 recibieron el beneficio de transferencia monetaria condicionada. Los demás fueron referidos a MEP, PANI e INA para otras atenciones.

Se logró el 96% de lo programado en virtud de que las medidas sanitarias ante la COVID-19 obligaron a suspender las giras y trabajo de campo, esto implicó ajustes complejos en la metodología de trabajo, dado que se requería acordar nuevos medios de verificación; en sustitución de las visitas a los centros de trabajo, se ajustó el proceso para que se pudiera realizar desde teletrabajo empleando medios y plataformas virtuales para el logro de los objetivos, mediante la coordinación interinstitucional y alianzas estratégicas con otros sectores que facilitaron detectar y atender a las personas menores de edad trabajadoras.

Meta POI: Acciones realizadas para dar seguimiento al cumplimiento de la “Hoja de Ruta para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas” y protección de la persona trabajadora adolescente. Se realizaron las 100 acciones programas, las cuales consistieron en:

- Asesoría y acompañamiento a las diferentes instituciones tanto públicas como privadas que tienen compromisos en la Hoja de Ruta.
- Coordinación, articulación y ejecución de acciones conjuntas con diferentes instancias tanto públicas como privadas.
- Solicitud formal de informes de cumplimiento a las diferentes instancias.
- Inclusión de la información recibida en el sistema DELPHOS, para articular y elaborar el informe general de cumplimiento.

Meta POI: 170 personas menores de edad trabajadoras atendidas y orientadas para el retiro del trabajo y reinserción en el sistema educativo, en las Regiones Pacífico Central y Huetar Caribe.

Meta alcanzada, 246 personas menores de edad trabajadoras atendidas, para un 144,71%, en estas zonas prioritarias se puso especial énfasis para evitar un aumento de casos de Trabajo infantil y adolescente, el cambio de metodología, que fue necesario implementar ante la emergencia sanitaria producto de la COVID-19, permitió atender vía teléfono a una cantidad mayor de personas menores de edad trabajadoras, unido al hecho de que en ambas zonas se implementan proyectos específicos de erradicación del trabajo infantil, los que facilitó la detección de las personas menores de edad trabajadoras en las zonas. En cuanto a la Región de Pacífico Central se atendió y orientó a 168 PMET, 106 H y 62 M de los cuales 74 se refirieron al IMAS para que se les brinde el beneficio de Transferencia Monetaria Condicionada. En cuanto a la Región Huetar Caribe se atendió y orientó a 80 PMET 46 H y 34 M de los cuales 45 se refirieron al IMAS para que se les brinde el beneficio de Transferencia Monetaria Condicionada

Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

En el Plan Nacional de Desarrollo no se establecen metas específicas para el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, al no ser éste un ente ejecutor. No obstante, se encuentra inmerso sustancialmente en el Área Estratégica de Seguridad Humana, como un ente financiador y fiscalizador de aquellas instituciones que ejecutan los programas sociales, dado que el Fodesaf financia cerca del 80% de los mismos.

En el caso del Sector Social, el PND-IP corresponde además con el Plan Sectorial, por lo que las metas son equivalentes.

Plan Operativo Institucional.

A continuación, se detallan las metas y logros planteados en el Plan Operativo Institucional de la Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares para el periodo en análisis.

Para el objetivo No. 1, Fiscalizar el uso de los recursos por parte de las instituciones que reciben recursos del Fondo a través del sistema de información y evaluación de los programas sociales buscando eliminar

la sub-ejecución y las filtraciones y permitiendo orientar los recursos a quienes más lo necesitan, se plantearon los siguientes indicadores:

- **Indicador No. 1:** Porcentaje de recursos del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), transferidos a programas sociales dirigidos al combate de la pobreza. Meta anual: 90%, Logrado: 96% (106%)
- **Indicador No. 2:** Número de programas sociales financiados por el FODESAF con evaluación realizada. Meta anual: 2, Logrado: 2 (100%).
- **Indicador No. 3:** Porcentaje de programas sociales financiados por el FODESAF a los que se les aplicó control y seguimiento. Meta anual: 100%, Logrado: 100%
- **Indicador No. 4:** Porcentaje de programas sociales financiados por el FODESAF a los que se les realizó el análisis de la inversión social y de beneficiarios por cantón. Meta anual: 79%, Logrado: 63% (79,75%)
- **Indicador No. 5:** Porcentaje de programas sociales financiados por el FODESAF y que reportan información de beneficiarios, a los que se les aplica análisis de datos del registro de beneficiarios. Meta anual: 76%, Logrado: 65% (85,53%)
- **Indicador No. 6:** Monto de recaudación en millones de colones, de los recursos con relación a lo recaudado el año anterior, por concepto de morosidad patronal al FODESAF. Meta anual: 2.500, Logrado: 3.229 (129,16%)
- **Indicador No. 7:** Número de estudios de viabilidad de cobro elaborados. Meta anual: 500, Logrado: 500 (100%)
- **Indicador No. 8:** Número de nuevas contrataciones gestionadas con recurso de las partidas 1, 2 y 5 de la DESAF (para las subpartidas que aplican). Meta anual: 10, Logrado: 10 (100%)
- **Indicador No. 9:** Número de acciones de seguimiento para el uso de las recomendaciones emitidas en las evaluaciones a programas sociales. Meta anual: 2, Logrado: 2 (100%)

Para el objetivo No. 2, Simplificar y automatizar los procedimientos, procesos y trámites institucionales a fin de mejorar la atención y satisfacción de los administrados, se plantearon los siguientes indicadores:

- **Indicador No. 1:** Número de manuales de procedimientos revisados, actualizados y oficializados. Meta anual: 1, Logrado: 1 (100%)

- **Indicador No. 2:** Porcentaje de trámites atendidos en el 2020 por la DESAF que se resuelven en plazos de ley. Meta anual: 100%, Logrado: 100%

Para el objetivo No. 3, Brindar soporte para integrar la perspectiva de género en los procesos de planificación estratégica institucionales y en los instrumentos para el monitoreo y evaluación de la labor del MTSS, se establece el siguiente indicador:

- **Indicador No. 1:** Número de estudios a programas sociales financiados por el FODESAF de los que se obtiene información diferenciada por sexo (hombre, mujer, intersex). Meta anual: 13, Logrado: 11 (84,62%)

Para el objetivo No. 4, Velar por el cumplimiento de las medidas ambientales establecidas en el Plan de Gestión Ambiental Institucional y, su mejoramiento continuo, se establece el siguiente indicador:

- **Indicador No. 1:** Cantidad de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio. Meta anual: 2, Logrado: 2 (100%)-

Para el objetivo No. 5, Generar valores éticos en los funcionarios del MTSS, aplicables en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, se establece el siguiente indicador:

- **Indicador No. 1:** Número de acciones que promuevan los valores y la Ética institucional, realizadas por la dependencia y dirigida a sus funcionarios. Meta anual: 2, Logrado: 2 (100%)

Finalmente, en lo que respecta al producto, Administración de recursos de FODESAF, se logró el siguiente resultado.

- Meta anual: 26, Logrado: 26 (100%)

Despacho del Viceministro de Trabajo y Seguridad Social. Área Economía Social Solidaria

Dirección Nacional de Economía Social Solidaria

I Política Pública de la Economía Social Solidaria

Luego de la creación de la Dirección de Economía Social Solidaria y el establecimiento de un mecanismo para que las organizaciones del sector puedan ser atendidas por el Estado, el siguiente punto en la ruta para entender, atender y mejorar las condiciones de las empresas que constituyen a la Economía Social Solidaria era el establecimiento de una política pública que ordenara el modelo de atención de las empresas del sector y también apuntara a mejorar sus condiciones materiales y la forma en la que se entiende el fenómeno a través de la recolección de datos y su caracterización para la elaboración de política pública basada en datos y no en meras ocurrencias de la administración.

Debido a lo anterior, en el año 2019 se inició con el proceso de consulta a las empresas y sectores de la economía social solidaria. El proceso fue amplio y recorrió todo el país realizando 15 talleres separados en dos categorías de conocimiento específicas: la categoría territorial que se dividió en las regiones de planificación sugeridas por Mideplan para la división administrativa del país y la categoría sectorial que agrupó a los sujetos jurídicos de la economía social solidaria de forma tal que coincidieran tanto en demandas sectoriales como en intereses y actividades económicas en algunos casos. Así, el proceso de consulta se gestó ante casi 200 personas que representaban a alrededor de 600 mil asociados de todo el país. Aunado a esto, se abrió un proceso virtual de consulta para las personas que no pudieron asistir a las convocatorias presenciales que recibió más de 100 respuestas en donde las personas podían expresar sus dudas o comentarios respecto al proceso.

Una vez construido el documento, a finales del año anterior se promulgó la Política Pública de Economía Social Solidaria 2021-2025, la primera en la historia del país. Durante este año, con la rectoría del Viceministerio de Economía Social Solidaria, se ha puesto en marcha, en conjunto con el sector, las mesas de trabajo de la Política, que tiene como objetivo articular de manera certera la institucionales para potenciar el aporte al desarrollo de las empresas asociativas.

Reglamento de Certificado y Sello de la Economía Social Solidaria

Aunado a este proceso, también se está realizando de manera paralela un trabajo importante para que las empresas de la economía social solidaria puedan utilizar sus prácticas como un distintivo competitivo en un ambiente de negocios como el actual, en donde no solo las tecnologías cambian, sino también los patrones del consumidor se mueven hacia una alternativa ética y sostenible que permita no solo un impacto económico y social sino también ambiental.

Para ello, se está trabajando en un reglamento que permite no solo la certificación de empresas de la economía social solidaria como tal (distintivo que es regularmente de uso interno) sino también en un Sello de Economía Social Solidaria que permite distinguir a las empresas del sector que siguen una serie de lineamientos que permiten asegurar que sus prácticas de producción cumplen con un impacto social, económico, ambiental y de género también.

Este reglamento se encuentra actualmente en la oficina de Asuntos Jurídicos de Casa Presidencial y se espera esté próximo a ser promulgado. El reglamento no solo funciona como un elemento de valor agregado, sino también pone la reglas y procedimientos claros para poder acceder a estos elementos de valor agregado y de carácter interno del Estado para que las empresas del sector conozcan la forma en las que se les evalúan y se les mide para ser parte o no reconocida del sector de la economía social solidaria; reglas que son necesarias para establecer las formas en las que las empresas pueden acceder a las herramientas que el Estado pone a disposición para su desarrollo.

Con respecto a las metas trazadas y su cumplimiento durante el 2020, se tiene lo siguiente:

Tabla 28
Resultado de metas trazadas
Año 2020

Objetivo /o, Indicador	Meta Anual	Ejecuta -do	Tipo de meta	Limitaciones u Obstáculos (Inf. Ejecución Anual Incluido en SPLANI)
Fortalecer las organizaciones de la Economía Social Solidaria (ESS) mediante capacitación, asistencia técnica y financiamiento	10	10 100%	Meta incluida en el (PND)	N/A , meta cumplida.

Objetivo /o, Indicador	Meta Anual	Ejecuta -do	Tipo de meta	Limitaciones u Obstáculos (Inf. Ejecución Anual Incluido en SPLANI)
Proyectos individuales o asociativos conformados por personas con discapacidad y condición de pobreza, que reciben los servicios de ESS.	7	4	66.6%	Situación de emergencias sanitaria, dificultó la labor de coordinación, en la que Instituciones Competentes remiten este tipo de casos, para ser atendidos desde PRONAMYPE.
Organizaciones de ESS certificadas para que puedan acceder a fondos de banca para el desarrollo y Fondo de Desarrollo de la Micro Pequeña y Mediana Empresa (FODEMIPYME)	40	22 55%	PAO - 2020	Las certificaciones de la ESS no dependen única y exclusivamente de la voluntad de la Dirección de Economía Social Solidaria, sino que se brindan contra demanda. En el contexto pandémico existió una baja en la demanda de certificaciones de este tipo.
Organizaciones de la ESS actualizadas o inscritas en el directorio de ESS.	40	41 100%	PAO- 2020	No aplica / Meta cumplida
Propuesta de planificación estratégica para el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE)	1	0	PAO- 2020	Meta transferida al PAO 2020, y posteriormente descartada para dar paso a prioridades tales como atención COVID- 19, recuperación urgente de las Carteras de Crédito de 3 organizaciones, y temas de presupuesto y sostenibilidad financiera del fideicomiso
Porcentaje de acciones de mejora previstas por el Sistema de Control Interno, así como recomendaciones y/o disposiciones planteados por la Auditoría Interna,	100%	100%	PAO- 2020	Se realizó un esfuerzo significativo, porque se logró atender el 100% de Informes pendientes de la Auditoría Interna del MTSS, no solo del 2019, sino desde el 2015, tal y como se indican. 1. AU-IF-FOD-EE-00014- 2015. 2. AU-IF-FOD-EE-00010-2016. 3. DGA-ADESAF-IES-004-2017.

Objetivo /o, Indicador	Meta Anual	Ejecuta-do	Tipo de meta	Limitaciones u Obstáculos (Inf. Ejecución Anual Incluido en SPLANI)
generados en el 2019, resueltas.				4. DGA-ADESAF-IESP-6-2019. 5. DGA-ADESAFIESP-7-2019.
Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio	2	100%	PAO-2020	N/A , se cumplió la meta
Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la dependencia y dirigida a sus funcionarios.	2	100%	PAO-2020	N/A, se cumplió la meta
Número de personas beneficiadas con servicios de CRÉDITO / CAPACITACIÓN / ASISTENCIA TECNICA / Y CAPITAL SEMILLA	1.909	1.110 58%		Como factor limitante común para los 4 productos, se tiene la situación de emergencia sanitaria por COVID-19, ya que todos se ejecutan SEGÚN DEMANDA. En especial, el crédito, por su característica “no asistencial”, debe reunir un más requisitos; por lo que la incertidumbre del año 2020, tuvo un peso relevante, sobre todo en el nicho de población que atiende PRONAMYPE.

Consejos Tripartitos

Consejo Nacional de Salarios

El Departamento de salarios mínimos, tiene su origen en la Ley N° 1860 del 21 de abril de 1955, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente en el Capítulo IV; el artículo N° 62 establece que este Departamento servirá como medio de consulta a patronos y trabajadores en todo

lo que se refiere a salarios mínimos. Asimismo, servirá como secretaria técnica y administrativa del Consejo Nacional de Salarios (CNS).

El Consejo Nacional de Salarios, constituye el primer órgano de carácter tripartito creado en el país mediante Decreto Ley N° 832 desde el año 1949, y por lo tanto es un ente representativo de patronos, trabajadores y gobierno, responsable de todo lo relativo a los salarios mínimos del sector privado costarricense.

Fijaciones y revisiones salariales (generales o específicas) tramitadas

Fijación Salarial General

Reconociendo que el Diálogo Social, en su representación tripartita, es el medio idóneo para fortalecer la democracia y la paz social, que contribuye al progreso social y desarrollo económico, se realizaron los esfuerzos para lograr consenso entre los sectores; obteniendo como resultado que el Consejo Nacional de Salarios, en Sesión Extraordinaria N° 5625 del 28 de octubre del 2020, aprobó por mayoría la propuesta presentada por el Sector Estatal, para incrementar en un 0,30%, todas las categorías salariales del decreto de salarios mínimos y en 2.33962% para el Servicio Doméstico a partir del 01 de enero 2020. Lo anterior según Decreto Ejecutivo N° 42748-MTSS, publicado en Gaceta N° 295, Alcance N° 332, del 17 de diciembre 2020.

Este incremento beneficia a todos los asalariados del sector privado costarricense, que corresponde a 1.024.632 población asalariada. Por lo tanto, dicho incremento salarial implica un beneficio para la fuerza laboral del país ya que conforme a los indicadores económicos actuales la población económicamente activa logra recuperar su poder adquisitivo durante el periodo, pero sin generar presiones excesivas en los costos de las empresas.

Por otra parte, el incremento diferenciado que se le ha otorgado al trabajo doméstico beneficia directamente a los y las trabajadoras que desempeñan este puesto que, como es ya conocido, en su gran mayoría son mujeres.

Fijación salarial diferenciada (Proceso de cierre brechas salariales)

El Consejo Nacional de Salarios en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley N° 832 del 04 de noviembre de 1949 y su Reglamento, para los efectos legales correspondientes toma la resolución con los siguientes incrementos salariales diferenciados para las siguientes categorías salariales que permiten cerrar brechas entre categorías con igual nomenclatura y grados de dificultad, decisión que beneficia aproximadamente a 329 931 asalariados del sector privado, conforme se muestra en el detalle de incrementos diferenciados a las siguientes categorías

- A la Categoría Salarial de Trabajador en Ocupación No Calificado Genérico (TONCG), realizar un incremento de 0,5217972%
- A la Categoría Salarial de Trabajador en Ocupación Semicalificado Genérico (TOSCG), realizar un incremento de 0,3986390%
- A la categoría Salarial de Trabajador en Ocupación Calificada (TOC) por Jornada, realizar un incremento de 0,3955514%.
- A la categoría Salarial de Trabajador en Ocupación Especializada Genérica (TOEG), realizar un incremento de 0,5562880%.

El siguiente cuadro muestra el resumen de la fijación salarial, tanto del sector privado como del sector público, incrementos que promueven mantener el poder adquisitivo de los trabajadores reconociendo el incremento por costo de vida.

Tabla 29
COSTA RICA, MTSS: Aumentos otorgados en las fijaciones salariales, por sector, según fecha de rige, 1º enero 2019 - 1º enero 2021

Fecha de rige	Régimen del Servicio Civil ^{1/}	Sector privado
01 ene 2020	<p>* Incremento general escalonado, establecido para el año 2020. (No ha sido publicado).</p> <p>1. Para quienes ganan de ₡0 a ₡300.000 el aumento sería de ₡8.750</p> <p>2. Para quienes ganan entre ₡300.000 y ₡350.000 el aumento sería de ₡8.500</p> <p>3. Para quienes ganan de ₡350.000 a ₡600.000 el aumento sería de ₡8.000</p> <p>4. Para quienes ganan de ₡600.000 a menos de ₡750.000 el aumento sería de ₡7.750</p> <p>5. Para quienes ganan de ₡750.000 o más el aumento sería de ₡7.500</p>	<p>2,53 % de incremento general anual.</p> <p>Excepciones en el decreto de salarios: 2,33962 % para servicio doméstico por 15 años consecutivos (Decreto N°42122-MTSS de la Gaceta N°242 del 19/12/2019).</p> <p>Porcentajes de incremento adicional en cada categoría salarial por Homologación de Puestos (Resolución CNS-RG-5-2019).</p>
01 ene 2021	<p>El Decreto Ejecutivo N° 42286-MTSS-H-MIDEPLAN, señala en el Artículo 1º.- Suspender la aplicación del aumento general al salario base de los servidores del Gobierno Central para el año 2020, señalado en el Decreto Ejecutivo N° 42121-MTSS-H-MIDEPLAN del 17 de diciembre de 2019, quedando a la espera que mejoren las condiciones económicas del país.</p>	<p>Un incremento del 0,30 % para todas las categorías del Decreto de Salarios Mínimos, con las siguientes excepciones que se les dio un % adicional al 0,30% conforme lo siguiente:</p> <p>Servicio Doméstico 2,33962%</p> <p>TONCG 0,5217972%</p> <p>TOSCG 0,3986390%</p> <p>TOC 0,3955514%</p> <p>TOEG un 0,5562880%</p> <p>(Decreto N° 42748-MTSS, publicado en La Gaceta N295, Alcance 332, del 17 de diciembre del 2020 y Resolución CNS-RG-06-2020 publicada en la Gaceta N°3, del 06 de enero 2021. Rige 01/01/2021).</p>

Nota: **TONC** Trabajador en Ocupación No Calificada.

TOSC Trabajador en Ocupación Semicalificada.

TOC Trabajador en Ocupación Calificada.

TOE Trabajador en Ocupación Especializada.

1/ Se refiere al Gobierno Central e instituciones homologadas al Régimen del Servicio Civil, no obstante hay que aclarar que los cuerpos policiales han tenido algunas mejoras adicionales a las indicadas.

Fuente: Departamento de Salarios Mínimos

Simplificación del Decreto de Salarios Mínimos

Este indicador responde a las exigencias constitucionales nacionales, que se incorporan de orden internacional, a las recomendaciones de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), tanto las evaluaciones realizada por el Comité de Expertos del Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSA-OCDE), como las evaluaciones de Estudios Económicos realizados a Costa Rica por OCDE, en materia de salarios mínimos, ya que se señalan complejidades en la estructura del decreto de Salarios Mínimos de Costa Rica, entre otras observaciones que han generado recomendaciones al Poder Ejecutivo de Costa Rica, en su proceso de adhesión a tan importante organización internacional.

Por lo tanto, siendo congruentes con el interés nacional para que Costa Rica culmine y continúe satisfactoriamente su proceso de adhesión a la OCDE, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del Consejo Nacional de Salarios Mínimos y el Departamento de Salarios Mínimos, ha logrado simplificar el Decreto de Salarios Mínimos del Sector privado costarricense.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución CNS-RG-6-2020, del 02 de diciembre 2020, publicado en La Gaceta N° 3, del 06 de enero 2021, el Consejo Nacional de Salarios, aprobó en firme y por mayoría calificada que se lleve a cabo el proceso de cierre de brechas de salarios mínimos entre 4 categorías salariales definidas por jornada y por mes, del artículo 1 del Decreto de Salarios Mínimos. Es decir, se cumple plenamente el compromiso de este indicador dejando un Decreto Salarial con menos categorías y más comprensible de cara a su aplicación en el sector laboral y social de nuestro país.

Demanda de información y asesorías atendidas

Se cumplió al 100% la atención de consulta salarial, dando respuesta en tiempo real. Esta consulta se atiende por teléfono, por la web, correo electrónico, en chat y personalmente, a todos los usuarios de los distintos sectores, con diversidad en los niveles de complejidad y dificultad, que conlleva no solo la asignación de un salario mínimo, si no también información de fijaciones, renglones ocupacionales y perfiles de clasificación de puestos con el análisis de cada consulta.

Gracias al servicio de atención de consultas establecidos para nuestros usuarios, tanto patronos, como trabajadores, estudiantes, autoridades estatales y público en general, se encuentran hoy día mejor informados sobre sus deberes y derechos salariales, de tal modo que los patronos tienen la posibilidad de conocer con exactitud cuáles son los salarios mínimos, que la normativa les exige pagar y los trabajadores también están informados sobre el salario mínimo, al que tiene derecho a recibir de acuerdo con sus funciones y/o el nivel académico o de escolaridad que se les solicite.

Durante el periodo del año 2020 / 2021 se recibieron un total de 17.597 consultas en materia salarial en el Departamento de Salarios Mínimos, logrando resolver el 100% de las mismas, y enfrentando un incremento de más 10, % de la demanda.

Cabe destacar que el año 2020, fue atípico dadas las medidas sanitarias emitidas por el Ministerio de Salud en atención a la pandemia COVID-19, lo que provoco la implementación de diferentes modelos de trabajo, incorporando al 100% la modalidad de teletrabajo, desvío y asignación de más líneas

telefónicas y la virtualización en la atención de consultas; se ha brindado atención rápida y oportuna, pero sobre todo ha facilitado el acceso a los usuarios.

Consejo de Salud Ocupacional

La Salud ocupacional es el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.

En esa línea el Consejo de Salud Ocupacional (CSO) como órgano rector en la materia trabaja en la promulgación de políticas y reglamentaciones, dirigidas tanto sector público como privado en procura de mejorar las condiciones laborales de nuestra población.

Tabla 30
Cumplimiento de indicadores en el Plan Operativo Institucional del 2020

PRODUCTO	META			BENEFICIOS PARA LA POBLACIÓN	PLAN ASOCIADO
	PROGRAMADA	ALCANZADA	PORCENTAJE ALCANZADO	AL 31/12/2020	
Campañas de divulgación de la salud ocupacional realizadas para el mejoramiento de las condiciones de las personas trabajadoras en los centros de trabajo.	5	5	100,0%	Divulgación de nueva normativa y recomendaciones de salud Ocupacional: Normas INTECO, Teletrabajo, Trabajo seguros y saludable, Salud Mental, SELLO COVID19, Juventud, Pago de Aguinaldo. Se realizaron mediante redes sociales, prensa digital y radio.	POI
Alianzas estratégicas y convenios Interinstitucionales para trabajar el tema de investigación y desarrollo de proyectos de salud ocupacional.	5	5	100,0%	Se amplía la cobertura de atención tomando en cuenta que dichas Instituciones conocen mejor al público meta. Se destaca la alianza que se realizó con la OIT para la elaboración y ejecución del Proyecto Promoción de centros de trabajo seguros y saludables para cuidar la salud de las personas trabajadoras en tiempos de pandemia	POI

Actividades dirigidas a niños y niñas en edad preescolar y escolar, a partir del nuevo Módulo de generación de actitudes de prevención de riesgos.	200	200	100,0%	Fomentar a través del juego y el uso de dispositivos interactivos, el aprendizaje de niños, niñas y familiares alrededor de prácticas para la prevención de accidentes tanto en la casa, la escuela, durante desastres naturales y que adquieran las herramientas necesarias para saber velar por su bienestar físico y psicológico	POI
Documentos reglamentarios, guías o recomendaciones de salud y seguridad de los trabajadores elaboradas para el cumplimiento en las empresas	5	5	100,0%	Nueva normativa y documentación en Salud Ocupacional que permitan a las empresas disminuir los accidentes y enfermedades laborales.	POI
Normas técnicas en salud ocupacional elaboradas.	5	5	100,0%	Identificar fallas y promover mejora continua	POI
Proyectos que promueven las mejores condiciones de salud ocupacional	3	2	66,7%	Disminución de siniestralidad laboral en el país, acompañamiento y asesoría a los centros de trabajo.	POI
Capacitación a personas trabajadoras en salud ocupacional	500	4.000	800,0%	Se capacitó aproximadamente a 4 mil personas lo que permitió llevar de forma virtual a más centros de trabajo con las recomendaciones de Salud Ocupacional	POI
Trámites y gestiones del CSO atendidas en el tiempo estipulado.	100	90	90,0%	Al ser el CSO un órgano supervisado por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y de la Contraloría General de la República, debe sujetarse a la presentación de informes y demás solicitudes que realicen los órganos como parte de procesos de fiscalización y cumplimiento. Fueron enviados Informes de Ejecución Presupuestaria trimestrales, Estados Financieros, Notas con el cumplimiento de directrices Presidenciales, informes de cumplimientos de metas	POI
Acciones para promover la participación activa de los diversos sectores sociales en las acciones de prevención del riesgo laboral y mejoramiento de las condiciones y ambiente de trabajo.	2	2	100,0%	Al ser el CSO de conformación tripartita es importante promover la participación de los distintos actores en la elaboración de políticas, planes u otros documentos que se consideren de interés.	PEI

Manuales de procedimientos actualizados	2	2	100,0%	Mejorar procesos de atención a usuarios y simplificación de trámites.	PEI
Servicios de promoción, investigación y desarrollo de normativa en salud ocupacional	200	1.350	675,0%	Disminuir la siniestralidad laboral en población joven trabajadora.	PND
Asesorías brindadas a personas funcionarias de la DNSS sobre el tema de salud y seguridad de la persona adolescente trabajadora.	2	-	0,0%	Colaborar en la erradicación del trabajo infantil además de que las condiciones de los adolescentes que trabajen se dé dentro de las condiciones adecuadas para evitar problemas de salud	PEI
Informe de Estadísticas de Salud Ocupacional	1	1	100,0%	Brindar información a la población en general sobre la siniestralidad laboral así como realizar acciones enfocadas a la disminución de accidentes y enfermedades laborales.	PEI
Entrega de material divulgativo a empresas a nivel nacional (afiche, boletines, resúmenes ejecutivos)	100	100	100,0%	Contar con información actualizada y material suficiente para divulgar entre las personas trabajadoras.	PEI
Acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio	1	1	100,0%	Minimizar impactos ambientales en el Ministerio.	PEI
Actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la dependencia y dirigida a sus funcionarios.	2	1	50,0%	Personas trabajadoras comprometidas.	PEI

Fuente: Consejo de Salud Ocupacional

Elaborado: Consejo de Salud Ocupacional

Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2019 – 2022

En el marco de la estrategia de intervención público privadas para el acceso a programas y proyectos para personas jóvenes establecida en el Plan Nacional de Desarrollo se establece como Objetivo: “Beneficiar a las personas jóvenes mediante programas y proyectos públicos y/o privados enfocados en

el desarrollo de capacidades en liderazgo, inserción laboral, desarrollo comunitario, formación técnica y seguridad laboral.”

Tabla 31
Cumplimiento de indicadores en el Plan Nacional
de Desarrollo e Inversión Pública 2019-2022

INTERVENCIÓN ESTRATÉGICA	INDICADOR	META	ALCANCE	CALIFICACIÓN
Estrategia de intervención público-privadas para el acceso a programas y proyectos para personas jóvenes	Número de personas jóvenes beneficiadas con los programas y proyectos ejecutados	200	1352	Cumplimiento Alto

Fuente: Consejo de Salud Ocupacional

Elaborado: Consejo de Salud Ocupacional

Logros a destacar en función del COVID-19

Campaña Balancear la vida y el trabajo es un arte

La campaña se llevó a cabo con el propósito de dar una respuesta informativa a las personas trabajadoras que ya sea por tiempo de pandemia o por rutina, trabajan desde sus casas.

Decreto Ejecutivo N° 42317-MTSS-S

Este Decreto Ejecutivo tiene como objetivo promover que las comisiones y oficinas o departamentos de salud ocupacional colaboren con la divulgación e implementación de los protocolos emitidos por el Ministerio de Salud, el Poder Ejecutivo y demás autoridades públicas en materia sanitaria, ante la declaratoria de estado de emergencia nacional en todo el territorio de la República de Costa Rica, debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por la enfermedad COVID-19.

Guía de Salud Ocupacional y Apoyo Psicosocial en el Ámbito Laboral en el Marco de la Emergencia Sanitaria por la Pandemia del Covid-19

El documento pretende dar algunos consejos e información básica que le ayude a la población a gestionar su auto regulación emocional y facilitar un proceso de afrontamiento más saludable y positivo ante la crisis por la pandemia del COVID-19. Además, proporciona recomendaciones para que las personas trabajadoras y empleadoras logren gestionar de manera propositiva los cambios laborales y económicos que implica la situación de emergencia que atraviesa el país.

Para su divulgación se llevó a cabo una campaña bajo el lema: “Cultivando el Bienestar Laboral”

Campaña Trabajo Seguro y Saludable para Costa Rica

El objetivo general de la campaña se centró en dar a conocer la Guía Práctica de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Prevención y mitigación de la COVID-19 en los lugares de trabajo, elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Compendio Preguntas y Respuestas para Continuidad del Negocio Ante la Covid-19 “Costa Rica Trabaja y se Cuida.

Esta guía tiene como objetivo dar respuesta a las principales preguntas que surgen a la persona empleadora y a la persona trabajadora sobre el trabajo en época de COVID-19, esta guía es de naturaleza consultiva y de contenido informativo. No es ni se podrá utilizar como una norma reglamentaria; asimismo, tampoco crea nuevas obligaciones legales o altera una norma reglamentaria ni crea nuevas obligaciones legales o altera las obligaciones en materia de Salud Ocupacional establecidas en el Código de Trabajo y Reglamentos en la materia.

Proyecto Promoción de Centros de Trabajo Seguros y Saludables para Cuidar la Salud de las Personas Trabajadoras en Tiempos de Pandemia

Se planteó con el propósito de proteger la salud y seguridad de las personas trabajadoras en tiempos de pandemia, fortaleciendo las capacidades del CSO en esta materia, mediante un enfoque tripartito.

Consejo Superior de Trabajo

El Consejo Superior de Trabajo (CST) está regulado por el Artículo 7 de la Ley Orgánica del MTSS y el Decreto Ejecutivo No. 36157.

Es un órgano permanente de composición tripartita y de carácter deliberativo y consultivo, cuyo objeto 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.

Composición del CST:

Está compuesto por:

- a) Tres representantes del Poder Ejecutivo: el (la) Ministro(a) de Trabajo y Seguridad Social, (quien lo preside) el (la) Ministro(a) de Economía, Industria y Comercio, y el (la) Ministro(a) de la Presidencia, que podrán ser sustituidos por sus respectivos Viceministros en caso de ausencia. Dependiendo de los temas a tratarse en el Consejo, el Poder Ejecutivo podrá invitar a sus sesiones con voz, pero sin voto a otros Ministros o Viceministros y Presidentes Ejecutivos.
- b) Tres representantes de las organizaciones de empleadores y tres suplentes.
- c) Tres representantes de las organizaciones de trabajadores y tres suplentes.

Acciones más relevantes:

El CST, tiene establecida una agenda de trabajo para el periodo 2020-2022 que principalmente comprende los siguientes puntos:

- Aprobación tripartita del "Acuerdo para la generación de empleo decente"
- El plan de implementación de Empleo Decente.
- Iniciar discusión sobre: El futuro del trabajo. a). - La nueva informalidad, b).- Nuevos modelos de negocios, c).- Las relaciones laborales, d).- La sostenibilidad en los sistemas de seguridad social,

e).- las nuevas competencias y puestos de trabajo del futuro y; f).- La Agenda 2030 con énfasis en la erradicación del trabajo infantil.

- Reactivación de la comisión de trabajo para el fortalecimiento de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.
- Jornadas Excepcionales; se tratará el tema y se generará una retroalimentación entre los Sectores, sobre este asunto.
- Seguimiento a la “Mesa para facilitar la transición de los trabajadores y unidades económicas de la Economía Informal a la Economía Formal en Costa Rica”, con énfasis, principalmente, en temas como El trabajador independiente y las bases de cotización.

Descripción y justificación de créditos asumidos, modificaciones salariales acordadas, procesos de contratación iniciados u adjudicados, así como procesos o demandas judiciales enfrentadas o promovidas.

Créditos asumidos

En el Ministerio de Trabajo no se solicitaron créditos en el período 2020, ni se tiene previsto gestionar empréstitos durante el año 2021. A pesar de que no adquirimos directamente créditos, el Ministerio de Hacienda nos asignó mediante presupuesto extraordinario un monto de ₡74.553 millones de colones producto del crédito de un Préstamo con el Banco de Desarrollo de América Latina (conocido anteriormente como Corporación ANDINA DE FOMENTO-CAF), adquirido por el Ministerio de Hacienda, de los cuales se ejecutó el 100%, cabe señalar que estos recursos fueron asignados a personas que se vieron afectadas por la emergencia COVID-2019, que les fue reducida o suspendida su jornada laboral.

Modificaciones salariales acordadas

Con la implementación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se realizaron modificaciones salariales de los/as funcionarios(as), de acuerdo con la normativa vigente que rige para el Gobierno Central.

Por otra parte, en relación con las modificaciones salariales del sector privado, estas son establecidas por el Consejo Nacional de Salarios.

Procesos de contratación administrativas iniciados y adjudicados

Se presenta a continuación el detalle de los procesos de contratación promovidos por el Programa 72900 Actividades Centrales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durante el año 2020 y 2021.

Tabla 32
Procesos de contratación realizados por el
Programa 72900, según modalidad.
Año 2020

Modalidad de contratación	Trámites realizados	Concluidos satisfactoriamente *
Compras Directas	48	42
Licitación Abreviada	5	5
Licitación Pública	1	0
Remate	-	-

Fuente: Evaluación de cumplimiento del Plan de Compras 2020. Proveeduría Institucional

***Nota:** Se refiere a los trámites que cuentan con contrato y orden de pedido.

Total de trámites infructuosos 4 / Total trámites desiertos: 2

Tabla 33
Procesos de contratación realizados
por el Programa 72900, según modalidad.
Periodo de Enero a Marzo 2021

Modalidad contratación	Trámites realizados	Concluidos satisfactoriamente
Compras Directas	19	18
Licitación Abreviada	-	-
Licitación Pública	-	-
Remate	-	-

Fuente: Informe de Compras. Proveeduría Institucional

***Nota:** Se refiere a los trámites que cuentan con contrato y orden de pedido al 18 de marzo de 2021.

De acuerdo con la Ley No. 9524 “Fortalecimiento del control presupuestario de los órganos desconcentrados del Gobierno Central”, a partir de enero 2021, se incorpora al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Programa Presupuestario 73500 Consejo de Salud Ocupacional, razón por la cual, dentro del rubro de compras directas realizadas, se incluye la migración de los procedimientos del CSO.

Por otra parte, cabe señalar, que actualmente la Proveeduría Institucional, se encuentra en etapa de recepción de solicitudes de compra, para su consolidación y gestión de los trámites de contratación durante el primer trimestre del año 2021.

Dirección de Asuntos Laborales

Con referencia al tema de las contrataciones, iniciadas o adjudicadas durante el periodo en cuestión, se procede a detallar a continuación aquellas contrataciones vigentes, cuya gestión y ejecución se tramita desde el Departamento de Evaluación y Análisis de la Dirección de Asuntos Laborales.

Tabla 34
Procesos de contratación gestionados por la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de mayo 2020 a marzo 2021.

Detalle de la Contratación	Número de Contratación	Monto Total
Alquiler oficina de Cañas	2019CD-000051-0007000001	₡8 416 302,73
Alquiler oficina de Liberia	2017CD-000003-0007000001	₡37 779 362,22
Alquiler oficina de Nandayure	2019CD-000037-0007000001	₡8 030 598,16
Alquiler oficina de Nicoya	2019CD-000065-0007000001	₡6 505 861,01
Alquiler oficina de Puntarenas	2018CD-000068-0007000001	₡29 552 457,89
Alquiler oficina de Quepos	2019CD-000036-0007000001	₡5 421 663,43
Alquiler oficina de San Ramón	2019CD-000027-0007000001	₡14 033 550,82
Alquiler oficina de Orotina	2019CD-000020-0007000001	₡6 554 583,08
Alquiler oficina de San José	2017CD-000047-0007000001	₡136 516 729,00
Alquiler oficina de Ciudad Neilly	2019CD-000028-007000001	₡9 542 877,23
Alquiler oficina de Golfito	2019CD-000044-0007000001	₡2 812 996,85
Alquiler oficina de Palmar Norte	2019CD-000048-0007000001	₡2 933 480,00
Alquiler oficina de Pérez Zeledón	2018CD-000002-0007000001	₡34 392 735,05
Alquiler oficina de San Vito	2019CD-000018-0007000001	₡1 943 577,58
Alquiler de Impresoras*	2016LN-000002-0007000001	₡16 909 025,80
Alquiler de laptops*	2016LN-000002-0007000001	₡31 517 627,00

Alquiler de computadora de escritorio*	2016LN-000002-0007000001	€32 848 070,00
Servicio de emisión de firma digital*	2016CD-000054-0007000001	€34 608,51
Servicio de emisión de firma digital*	2020CD-000048-0007000001	€95 519,48
Servicio de renovación de firma digital*	2017CD-000020-0007000001	€436 067,22
Servicio de instalación y desinstalación de equipos de aire acondicionado para la oficina del MTSS ubicada en Cartago	2019CD-000081-0007000001	€2 468 824,00
Servicio de recarga, mantenimiento preventivo y correctivo de extintores	2016CD-000017-0007000001	€1 153 730,00
Servicio de seguridad y vigilancia para la oficina de la Dirección de Asuntos Laborales en San José	2018LN-000007-0009100001	€6 375 941,49
Compra de equipo de comunicación para Call Center*	2020CD-000017-0007000001	€101 638,76
Compra de microondas	2020CD-000051-0007000001	€242 707,05
Compra de suministros de limpieza	2020CD-000009-0007000001	€115 791,08
Compra de suministros de limpieza	2019LN-000005-0009100001	€740 717,27
Total		€397 477 042,71

Fuente: MTSS, Bases de Datos Departamento de Evaluación y Análisis.

*Contratos formalizados en moneda extranjera, específicamente en dólares de los Estados Unidos de América. Para proyectar los costos totales de dichos contratos y presentar el cuadro en una única moneda, colones costarricenses, se realizó la conversión de los montos totales de estos contratos, según tipo de cambio de venta de referencia del Banco Central de Costa Rica, para el 12 de marzo del 2021 de ₡ 612,54.

Estas contrataciones responden a la necesidad de contar con los bienes o servicios fundamentales para la atención oportuna de los servicios sustantivos y garantizar a las personas funcionarias de esta Dirección, el abastecimiento de los recursos materiales e infraestructura para el desempeño de sus funciones.

Es importante señalar que la gestión realizada desde la Dirección de Asuntos Laborales en estos contratos, no solo tiene su impacto en la Dirección como tal, sino que repercute de manera positiva tiene en las demás instancias del Programa presupuestario 731 “Asuntos del Trabajo”, dado que la mayoría de los mismos son ejecutados con el interés de satisfacer las necesidades de la Dirección de Asuntos

Laborales, Dirección Nacional de Inspección, Consejo de Salud Ocupacional y el Departamento de Salarios Mínimos, como son:

- Alquiler de equipo de cómputo (impresoras, laptops y escritorio).
- Alquiler de las oficinas donde se albergan las instalaciones del MTSS (Oficinas de la Dirección de Asuntos Laborales y Dirección Nacional de Inspección).
- Servicio de mantenimiento y recarga de los extintores.

Dirección Nacional de Pensiones

En la siguiente tabla se detallan los contratos adjudicados a la DNP.

Tabla 35
Procesos de contratación gestionados por la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Año 2020

Bien/Servicio Contratado	Alcance del Contrato
Publicaciones en el Diario Oficial La Gaceta	Publicar las resoluciones de personas usuarias que no se han podido ubicar para su notificación.
Servicio de Cerrajería	Brindar el servicio de cerrajería a los diferentes departamentos de la Dirección Nacional de Pensiones
Alojamiento del Sistema de Pensiones	Este contrato tiene como objetivo principal en brindar el alojamiento del Sistema Integrado de la Dirección Nacional de Pensiones (SIP), el cual, es de gran importancia, no solo a nivel de la Dirección Nacional de Pensiones, sino también para el Ministerio, ya que incluye respaldo de los servidores virtuales, de la máquina virtual, respaldos diarios cada tres horas. Soporte mediante personal calificado (DBA) a los motores de Bases de Datos, atención y resolución de incidentes con disponibilidad 24/7/365. Conectividad con un enlace de 6 Mbs.

Transferencia de Información -Consulta información de Personas	Con el Servicio de Transferencia de Información de Personas, se tiene como principal objetivo realizar consultas de datos generales de personas solicitantes de pensión, así como realizar las notificaciones que correspondan a los pensionados.
Renovación de Certificados de Firma Digital	Este servicio tiene como alcance garantizar que todas las personas funcionarias cuente con firma digital de manera oportuna, con el objetivo, de colaborar con la automatización de los procesos y la disminución del consumo de papel.
Mantenimiento de Equipo y Mobiliario (Impresoras, fotocopiadoras)	Con este contrato, se tiene como principal objetivo brindar mantenimiento a las impresoras y mobiliario de oficina.
Mantenimiento de archivos móviles	Brindar mantenimiento preventivo y correctivo a los archivos móviles de los diferentes departamentos de la DNP
Mantenimiento de Escáner	Este servicio tiene como alcance conservar los equipos en excelente estado para el escaneo diario de la documentación que presentada por las personas usuarias en el Departamento de Gestión de la Información.
Mantenimiento de computadoras	Brindar mantenimiento preventivo y correctivo al equipo de cómputo de los diferentes departamentos de la DNP
Actualización de software de administración de documentos LASERFICHE	Este servicio tiene como alcance garantizar el seguimiento y digitalización de los expedientes de pensionados.
Cilindros y toner	Dotar a los funcionarios de la Dirección de suministros de necesarios para realizar las labores diarias de manera eficiente y eficaz.

Papel Higiénico	Realizar compras eficientes y eficaces de papel higiénico para el uso de los funcionarios y usuarios de la Dirección Nacional de Pensiones
Sillas ergonómicas	Dotar de sillas ergonómicas a los funcionarios de peso promedio en la Dirección Nacional de Pensiones, con el fin de promover la salud ocupacional
Sillas ergonómicas	Dotar de sillas ergonómicas a los funcionarios con sobrepeso de la Dirección Nacional de Pensiones, con el fin de promover la salud ocupacional
Servicio de Soporte y Mantenimiento Evolutivo del Sistema Integrado de la Dirección Nacional de Pensiones	El alcance principal de este contrato se orienta implementar mejoras del Sistema Integrado de la Dirección Nacional de Pensiones, para optimizar su funcionamiento.

Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

Para efectos de asegurar la continuidad de los servicios que brinda la Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares a las personas usuarias, a continuación, se detallan los procedimientos de contratación administrativa de mayor relevancia que se gestionaron durante el periodo comprendido entre mayo del 2020 y mayo del 2021.

Mediante el procedimiento 2020LA-000002-0007000001, se contrató a la empresa BCR Consultores S.A., para analizar la contabilidad y estados financieros del Fodesaf, para conocer el grado de avance y procurar la implementación de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP).

Mediante el procedimiento 2020LA-000003-0007000001, adjudicado a la empresa Netway S.A., se adquirieron licencias para la virtualización de escritorios virtuales, con el fin de facilitar el teletrabajo, ante el surgimiento de las necesidades planteadas por la pandemia provocada por la Covid-19.

Mediante el procedimiento 2020CD-000021-0007000001, se contrató a la Universidad de Costa Rica, para realizar evaluaciones de diseño, procesos y resultados a programas y proyectos sociales financiados por el Fodesaf, esto con el fin de fortalecer las capacidades evaluativas del equipo técnico de la Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares y apoyar la toma de decisiones con miras a mejorar la gestión de los programas y proyectos sociales que se financian.

Mediante el procedimiento 2020CD-000022-0007000001, se contrató a la empresa Ixpantia S.A., se capacitó a siete funcionarios en la herramienta R para manejo y análisis de datos, con el fin de incrementar la eficiencia y eficacia en lo que respecta a la evaluación de proyectos administrado con recursos del Fodesaf.

Mediante el procedimiento 2020CD-000034-0007000001, se contrató a la empresa Proveedor Integral de Precios Centroamérica, S.A., para que realizará una valoración del estudio actuarial realizado por la Caja Costarricense del Seguro Social y así poder verificar la pertinencia de la tarifa de recaudación del Sistema Centralizado de Recaudación (SICERE) al 2011.

Consejo de Salud Ocupacional

2020CD-000006-00146 00001	CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL	Mantenimiento y Hospedaje Pagina Web	0062020000100011	23/11/2020
2020CD-000005-00146 00001	CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL	Adquisición de equipo de computo y oficina	0062020000100009	23/07/2020
2020CD-000004-00146 00001	CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL	Compra e instalación de Mobiliario para oficina	0062020000100010	28/07/2020
2020CD-000003-00146 00001	CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL	Adquisición de un servicio de administración, custodia, digitalización y archivo de expedientes del Consejo de Salud Ocupacional, CONTRATO ABIERTO SEGÚN DEMANDA.	0062020000100008	23/07/2020
2020CD-000002-00146 00001	CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL	Adquisición de un servicio de para renovación de certificado de firma digital CONTRATO ABIERTO SEGÚN DEMANDA.	0062020000100007	23/07/2020
2020LA-000002-00146 00001	CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL	ADQUISICIÓN DE SERVICIOS EN SALUD OCUPACIONAL PARA REALIZAR DIAGNÓSTICO, ASESORIA TÉCNICA Y CAPACITACIÓN A PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR AGRÍCOLA	0062020000100002	28/02/2020
2020LA-000001-00146 00001	CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL	SERVICIO DE ADM DE UNA SOLUCION MEDICA PARA LA APLICACIÓN DE EXAMENES DE LABORATORIO QUIMICO -CLÍNICO, SERV DE RADIOLOGÍA E IMÁGENES MEDICAS Y MEDICINA DEL TRABAJO	0062020000100003	28/02/2020
2020CD-000001-00146 00001	CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL	Servicio de Catering Service (Contrato según demanda)	0062020000100005	28/02/2020

Procesos de demandas judiciales enfrentadas o promovidas

Durante el mes de marzo 2021, se gestionó la ejecución de sentencia interpuesto por NAVIL CAMPOS PANIAGUA, tramitado ante el Juzgado Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, bajo el expediente N° 19-000816-1028-CA, sentencia N° 1525-2020 de las 13:20 horas del 31 de julio de 2020.

Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

Procesos monitorios de cobro presentados contra deudores del Fondo.

Los procesos monitorios interpuestos por la Desaf se presentan ante los diferentes Juzgados de Cobro del país en razón de haberse agotado la vía administrativa para el cobro del 5% pendiente correspondiente al Fodesaf, que tanto patronos públicos como privados deben cancelar para el financiamiento del Fodesaf.

Actualmente la Desaf por medio del Departamento de Gestión de Cobro da seguimiento a los casos presentados durante el año 2020 y I trimestre 2021 ante los Juzgados de Cobro, procesos que se mantienen activos con el fin de lograr la recuperación de los adeudos.

En el año 2020 se logró una recuperación de mil seiscientos noventa y dos millones de colones (¢1.692 millones) gracias a las gestiones de cobro judicial.

Apersonamiento a procesos sucesorios.

La Desaf interpone legalizaciones en los procesos sucesorios, con el fin de cobrar adeudos por morosidad patronal a aquellos representantes legales de los patronos fallecidos. Estos se revisan en el boletín judicial con el fin de apersonarse ante el Juzgado o ante los notarios que tramitan dichos procesos; su resultado tiene un impacto no solo en cuanto a recuperación, sino que también contribuye con la depuración de la cartera de morosidad.

En el año 2020 esta gestión generó un total de recuperación de sesenta millones de colones (60 millones) gracias al apersonamiento ante el Juzgado y despachos de abogados.

Apersonamiento a procesos de quiebra.

La Desaf se apersona a los procesos de quiebra abiertos para legalizar el crédito pendiente a causa de la mora patronal, con el fin de conseguir prioridad de pago de lo pendiente al Fodesaf.

Contenciosos.

Durante este período se interpusieron un total de tres procesos de conocimiento interpuestos en Tribunal Contencioso Administrativo, presentados por los patronos: Asociación Deportiva San Carlos, Asociación Hogar de Ancianos Alfaro Ruiz, Interseguros Corredora de Seguros S.A. Los mismos alegan nulidad y prescripción de los adeudos y se encuentran en trámite.

Monitorio interpuesto contra el Ministerio de Hacienda para cobrar adeudos de periodos anteriores en favor del Fodesaf como parte de su financiamiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la ley 5662.

Viajes realizados por jerarcas institucionales y directores (as) de Departamento

Se presenta a continuación el detalle de los viajes realizados por jerarcas institucionales, en representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durante el año 2020.

Tabla 36
Viajes realizados por Jerarcas institucionales y directores de departamento.
Periodo 2020

Representante del MTSS	Destino	Justificación del viaje
Natalia Álvarez Rojas, Viceministra de Trabajo, Área Social	Francia	La participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el “Foro de Alto Nivel y Reunión Ministerial sobre Migración e Integración”, representó interés para el Gobierno de Costa Rica y en especial para el Ministerio por el proceso que éste último lidera con las instituciones del Sector Trabajo y Seguridad Social en la Hoja de Ruta del proceso de adhesión de Costa Rica a la OCDE.

Ricardo Marín Azofeifa, viceministro del Área Laboral	Haití	Participación en la audiencia convocada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)
--	-------	---

Fuente: Evaluación de cumplimiento del Plan de Compras 2020. Proveduría Institucional

Con respecto al año 2021, el Programa 72900 Actividades Centrales, no cuenta con recursos económicos en los rubros de transporte y viáticos al exterior, esto, en apego a lo dispuesto en la Directriz No. 074-S, por lo que actualmente no se han realizado viajes al exterior, por parte de Jerarcas o Directores de Departamento.

Limitaciones u obstáculos encontrados

En cuanto a las limitaciones u obstáculos identificados en la institución destacan, por Direcciones, las siguientes:

Dirección General Administrativa y Financiera

Dentro de los factores o limitaciones, que incidieron en la ejecución de presupuesto 2020, se indican:

- Impacto generado por la emergencia sanitaria por el COVID 19
- Lineamientos de los entes rectores de la administración financiera.

Estas limitaciones, generaron una disminución en las giras y trabajo de campo, así como ajustes en algunos servicios, por otra parte, fue necesario priorizar las necesidades de manera que se adquirieran insumos para COVID-19 privando ante la compra de otros bienes y materiales.

Dirección General de Planificación del Trabajo

- Recurso humano limitado para el seguimiento y realización de las funciones de competencia de la Dirección de Planificación del Trabajo.
- Problemas suscitados en el Sistema DELPHOS del MIDEPLAN, entre estos: que las instituciones que tienen metas conjuntas del sector no pudieran realizar la digitación de los resultados de sus metas, lo que implica para la Secretaría responsable redoblar esfuerzos para cumplir en tiempo y calidad con la información requerida por dicho ente rector en el seguimiento del PNDIP del período 2020.
- Una limitación importante para el proceso de autoevaluación del sistema de Control Interno, es no contar con un sistema para realizar el proceso que permita contar con una plataforma integrada, desde la formulación del cuestionario de autoevaluación, su aplicación, así como la integración del plan de mejoras y el seguimiento de los avances y cumplimiento, así como la aportación de evidencias.
- En cuanto al proceso de valoración de riesgos institucionales (SEVRI), a pesar de que el proceso se pudo realizar por medio del Sistema de Auditoría ARGOS, se debió utilizar la misma

plataforma de trabajo de la Auditoría, situación que sigue generando dependencia completa con los funcionarios de Auditoría que se encargan del Sistema.

Dirección de General de Auditoría

- Esta Dirección ha encontrado limitaciones con respecto al cumplimiento de las recomendaciones en lo informes emitidos a la Administración.

Consejo de Salud Ocupacional

- Períodos largos entre la fase de elaboración de proyectos y la fase de implementación debido a la falta de personal. Para el control y seguimiento de proyectos, son los mismos funcionarios que actualizan la normativa quienes deben dividir su tiempo para ejecutar proyectos que le son asignados.
- Durante el último año el mayor reto ha sido el ajuste a la regla fiscal y las limitaciones que ello trae ya que a pesar de que el CSO financia la mayor parte de sus gastos a través del Fondo del INS igual tiene un límite presupuestario que no le ha permitido crecer en ejecución.

Dirección de Asuntos Laborales

- El periodo 2020-2021 se ha visto impregnado de una serie de acciones estatales dirigidas a la austeridad del gasto público, a la disminución del recurso humano, así como a la atención de la crisis sanitaria por la pandemia del COVID –19. En este sentido, la gestión de la Dirección de Asuntos Laborales, se ve afectada por el recorte de partidas que impactan la labor sustantiva de ésta, así como la necesidad de realizar modificaciones para atender con prioridad las acciones necesarias para responder a las demandas de las personas usuarias dentro del marco de la crisis sanitaria.
- Se mantienen limitaciones para garantizar los servicios con el distanciamiento que se requiere por parte del Ministerio de Salud, aunado a la carencia de normativa que permita la virtualización de algunos servicios. Es importante señalar que las oficinas cantonales no disponen del espacio suficiente para brindar los servicios de conciliación, respetando las políticas de distanciamiento,

lo que ha provocado una baja en la cantidad de personas usuarias que se pueden atender en este servicio.

Dirección Nacional de Inspección

- El principal obstáculo para el desarrollo de todas las actividades fue, durante este período, la emergencia sanitaria, debido a que el personal de la Inspección también debió ser resguardado en la medida de lo posible y la situación nacional complica todas sus acciones. Sin embargo, pese a las limitaciones propias de esta coyuntura se logró dar cumplimiento a la demanda de las personas empleadoras y trabajadoras.

Dirección Nacional de Pensiones

- Las limitaciones que se enfrentaron en el 2020 fue producto del recorte presupuestario aplicado a consecuencia de la Pandemia del Covid-19, pues algunas compras programadas no pudieron ejecutarse.
- En el año 2021 el recorte presupuestario fue mucho mayor, se disminuyeron partidas que respaldaban contratos vigentes como el del alojamiento de las bases de datos, firmas digitales y de mantenimiento, además dejaron sin presupuesto servicios como el pago de servicios telefónicos, viáticos esenciales para la operativa de esta Dirección.
- Por la falta de contenido presupuestario para continuar con el pago del contrato del alojamiento de las bases de datos, la DNP en conjunto con DTIC tuvieron que coordinar con la empresa contratada para el mantenimiento y soporte del Sistema Integrado de Pensiones (SIP) la migración de esta información a los servidores de la DNP, ocasionando que el presupuesto para la automatización de los procesos de la DNP para el 2021 se vea disminuido, atrasando una Hoja de Ruta que ya se tenía establecida.

Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS)

- Impacto negativo de la pandemia por Covid-19 en la cotidianidad, que obligó a repensar todo el esquema de capacitación presencial y las coberturas esperadas.

- Dificultad para capacitar mediante plataformas tecnológicas, especialmente a la población adulta mayor.
- Rediseño, variación y elaboración de nuevas metodologías en la era de la capacitación virtual, lo cual fue complejo para las personas funcionarias con mayores dificultades para el uso de las tecnologías, lo que demandó un tiempo de aprendizaje.
- La crisis y medidas sanitarias ante el COVID 19 obligaron a un cambio en la metodología de trabajo al realizar teletrabajo y al emplear los medios y plataformas virtuales para el logro de los objetivos, esto, a su vez, facilitó atender todas las solicitudes de asesoría y capacitación que se recibieron de todo el país.

Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

Departamento de evaluación, control y seguimiento

- La principal limitación u obstáculo que se tiene es la renuncia y jubilación de funcionarios, donde las plazas se han eliminado, en total tres. En especial de la jefatura del Departamento, la cual es fundamental para el cumplimiento de las competencias establecidas la Ley N° 5662 y su reglamento Decreto Ejecutivo N° 35873-MTSS (2010), ha incrementado las cargas de trabajo y ajustar algunas labores acordes al personal disponible en el 2020.

Presupuesto

- Dentro de las funciones que se le establecen al Departamento de Presupuesto conforme a la normativa vigente, adicionalmente se le está asignando la interpretación de estados financieros, conciliación contable-presupuestaria, la aplicación de las NICSP. Al respecto para poder desarrollar esta nueva función el Departamento requeriría un profesional con formación y conocimiento en materia financiero contable.

Cobro.

- Deuda compuesta por una cartera antigua. El total de la cuenta por cobrar que se gestiona en el Departamento de Cobro se conforma por planillas pendientes de años que van desde 1990 hasta

marzo del 2015, lo que limita las posibilidades de recuperación tanto en vía administrativa como judicial.

- Medios oficiales de notificación desactualizados. La Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S.) es el ente recaudador en primera instancia del porcentaje que corresponde por Ley al Fodesaf, dado que corresponde a esa institución la inscripción patronal a nivel nacional. Por esta razón el patrono previo a su inscripción está obligado a rendir y autorizar un medio para notificaciones, por tanto, la Desaf depende del suministro de datos que le brinde C.C.S.S. los cuales muchas veces se encuentran desactualizados.
- Continuar con mejoras virtuales en servicios de atención al usuario. La Desaf es una Dirección que contempla atención al público, lo que obliga a mantener servicios ágiles y oportunos que en gran parte se logran con ayuda de la virtualización, no obstante, los recursos económicos que permiten adquirir este tipo de servicios por medio de contrataciones, se han visto restringidos, lo que reduce las alternativas de virtualización e innovación.
- Cobro de morosidad Fodesaf a cargo de la C.C.S.S. A partir del año 2015 por disposición de la Contraloría General de la República, la C.C.S.S. es la encargada de continuar con el cobro de la morosidad del Fodesaf lo que ha representado un obstáculo en cuanto al control y seguimiento por parte de la Desaf.
- Relación administrativa con la C.C.S.S. A la Desaf le corresponde la administración del Fodesaf, no obstante, esta administración se ve en ocasiones limitada debido a la intervención que otorga la ley a la C.C.S.S. para efectuar los traslados de los recursos, gestionar acciones cobratorias en favor del Fondo y elaborar los estados financieros de la entidad, lo que demanda esfuerzos extraordinarios para lograr eficiencia, control y seguimiento en procesos importantes que demandan agilidad y rendición de cuentas.

Legal.

- La ley 5662 (ley de creación del Fodesaf) data del año 1974, con una reforma integral en el año 2009, considerando el pasar del tiempo y la aplicación de esta norma en el quehacer de la Desaf, se considera necesario tramitar y aprobar una nueva reforma integral que permita mejorar y fortalecer algunos aspectos procesales. Asimismo, es necesario fortalecer aspectos de

fiscalización conceptuando como obligatorios el cumplimiento por parte de las instituciones ejecutoras, las condiciones de fiscalización establecidas por la DESAF, como es el caso de los convenios de cooperación y aporte financiero. Asimismo, el Departamento Legal cuenta con tres abogados incluida la Jefatura y un técnico, lo cual hace que sea poco personal para la atención de las diferentes funciones establecidas.

Gestión

- La emergencia nacional provocada por el Covid-19, motivó un cambio en la dinámica laboral que la institución no había experimentado con anterioridad y que tampoco fue anticipado al momento de formular las metas y objetivos institucionales por lo que en ese sentido, la aplicación del teletrabajo así como las limitaciones en planteadas en cuanto a la ejecución de recursos producto de la pandemia, implicó una disminución en las inversiones que la Dirección realiza con cargo al presupuesto, lo que su vez implicó una disminución en la ejecución de recursos que no se tenía prevista.
- En consideración a los pronósticos negativos en cuanto al déficit fiscal comunicados por el Ministerio de Hacienda, como consecuencia de la pandemia, se giraron directrices en procura de disminuir el gasto en las instituciones públicas, por lo que durante el primer semestre se promovieron únicamente procedimientos de contrataciones estrictamente necesarias para el funcionamiento de la Dirección y la prestación de los servicios a los usuarios tanto internos como externos, generando viéndose alterada la dinámica de trabajo programada para el Departamento.

Dirección de Economía Social Solidaria

- El producto que estuvo sujeto a mayores limitaciones fue el de CREDITO, siendo éste por otra parte, el producto sustantivo del Programa, y además el que genera los recursos para el sostenimiento el Fideicomiso, así informado a la Contraloría General de la República en Informe de Gestión Anual de metas, según DESS-PROMS-OF- 11-2021.

COVID-19 Emergencia sanitaria.

- Incertidumbre de las personas y las instituciones, en cuanto a los efectos económicos, el tiempo de duración de la pandemia, los niveles de demanda de productos y servicios, impacto en la provisión de insumos, impacto en los canales de comercialización, todo lo cual generó contracción en la solicitud de créditos.
- Disminución en las “RECUPERACIONES de los créditos, estimadas en el presupuesto ordinario, por atrasos en los pagos de los beneficiarios de crédito.
- Específicamente, la reducción de las recuperaciones, es un resultado directo de la implementación de las medidas adoptadas por el Comité Especial del Fideicomiso, en apoyo a los beneficiarios de crédito, que consistían, entre otras cosas, en una prórroga para el pago de capital e intereses de marzo a diciembre del 2020, para las personas que fueron afectadas por el COVID 19 y no les era posible pagar sus compromisos.
- En este punto, se debe recordar que, las recuperaciones representan la fuente principal de ingreso del fideicomiso, cuyos recursos permiten la colocación de créditos, es decir, “a menor recuperación, menos recursos para colocar”. Además, esta situación tiene impacto en la sostenibilidad del Fideicomiso
- Se requirió concentración de esfuerzos de los equipos en la identificación de afectaciones iniciales, definición y materialización de medidas paliativas y sus respectivos seguimientos. Así como coordinaciones permanentes con las Organizaciones Intermediarias.

Recursos limitados, en los primeros meses, por falta de inyección del superávit.

- Se dieron algunos atrasos en la aplicación de desembolsos de crédito durante varios meses, ya que, mientras se aprobaba el presupuesto extraordinario, se dependía únicamente de los recursos que ingresaran por concepto de recuperaciones (disminuidas, además, por la principal medida tomada por el Comité Especial a la luz del COVID-19, de prórroga en el pago del principal, e intereses).

Retos, objetivos e inversiones visualizadas para el mediano y largo plazo, tanto en el contexto institucional, como en el sectorial y nacional.

De seguido se enumeran los retos institucionales identificados, por las distintas Direcciones y Departamentos, para el 2020.

Dirección General Administrativa y Financiera

Para el año 2021, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tiene como principal reto el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos de la Institución, así como al cumplimiento efectivo de las competencias dadas por ley, con un presupuesto que tal y como fue aprobado por la Asamblea Legislativa, en la Ley 9926 *Ley de presupuesto ordinario y extraordinario de la República*, limita la operatividad del Ministerio, ya que se han podido evidenciar afectaciones entre un 50% y 100% del presupuesto que requiere.

Aunado a ello, se encuentra el Decreto 42798-H Medidas para control y reducción del gasto público 2021-2025, mismo que establece una serie de limitaciones y restricciones con respecto a la ejecución presupuestaria a partir del año 2021.

Así mismo, uno de los retos más importantes a nivel institucional es realizar un uso eficiente y efectivo de los recursos humanos, materiales y financieros, ya que estos son limitados y los requerimientos y necesidades son extensas; por lo cual se deberá realizar una priorización situación que genera que algunas necesidades importantes, pero no prioritarias, se queden sin atender.

Dirección Nacional de Planificación del Trabajo

- Contar con el recurso humano necesario en la Dirección que permita fortalecer las funciones asignadas y dar seguimiento y apoyo a las dependencias del MTSS y a nivel externo.
- Aplicación de las mejoras que se requieren el sistema de Planificación S-Plani, para que el mismo cuente con los requerimientos necesarios de las dependencias del MTSS y de la DGPT para su funcionamiento.

- Contar con la parametrización de los datos del SINIRUBE, para la consulta de datos relacionados con el PNDIP y que los mismos se encuentren actualizados.
- Documentar en un 100% los procedimientos del MTSS.
- Contar con un sistema de control interno, que permita la integración de todos los procesos y el seguimiento y control de los resultados.
- Articulación interinstitucional para el adecuado seguimiento a las acciones del PNDIP 2019-2022.
- Realizar análisis comparados que permitan una visión más amplia de la situación actual y futura del mercado laboral, incorporando en los informes el análisis de diferentes fuentes de información para enriquecerlos; para lo cual se requiere personal de apoyo para poder avanzar con este desafío.
- Consolidar el fortalecimiento del Sistema de Control Interno del MTSS, con el fin de que contribuya al mejoramiento de su gestión, mediante su perfeccionamiento y evaluación.
- Continuar avanzando con el Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional (SEVRI), para que permita identificar de forma adecuada el nivel de riesgo del MTSS, implementando métodos de uso continuo y sistemático que permitan analizar y administrar el nivel de dicho riesgo.
- Lograr que el MTSS avance en la mejora continua de su gestión, a efectos de mantener el Índice de la capacidad de Gestión Institucional (ICG) por encima del 90, logrando fomentar el establecimiento de medidas para fortalecer su gestión, en particular en las áreas de control interno, planificación, presupuesto, gestión financiera, servicio al usuario, contratación administrativa, recursos humanos y tecnologías de información.

Consejo Nacional de Salarios

El Consejo Nacional de Salarios es el órgano tripartito que define la política pública en materia de salarios mínimos del sector privado a través de la revisión y fijación, amparada a los principios de justicia social y democratización económica. Bajo esta visión general como retos de mediano plazo y largo plazo se tienen los siguientes:

- Continuar la Simplificación del Decreto de Salarios Mínimos de cara al Proceso de Adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Evaluación del Comité De Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales
- Armonizar el Decreto de Salarios Mínimos con el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica.
- Evaluación de la Metodología para la Fijación de Salarios Mínimos para el Sector Privado

Consejo de Salud Ocupacional

- El reto más importante del Consejo de Salud Ocupacional, es la disminución de accidentes y enfermedades laborales, a través de programas de prevención dirigidos hacia todo sector productivo privado y estatal.
- La constante actualización de la normativa y reglamentación en materia de salud ocupacional, ajustándola a la realidad según las nuevas modalidades de trabajo y enfermedades laborales.
- Actualizar el reglamento general de seguridad e higiene del trabajo, que es la herramienta técnico-jurídica que se emplea para recomendar mejoras de las condiciones laborales en los centros de trabajo.
- Contar con datos estadísticos más detallados y en tiempo, de tal forma que se priorice la atención en las actividades económicas y enfermedades que presenten mayor índice de siniestralidad.

Objetivos:

- Elaborar de un nuevo Plan de Salud Ocupacional para continuar operacionalizando por medio de programas planes y proyectos los ejes estratégicos planteados en la Política Nacional de Salud Ocupacional.
- Contar con una agenda de proyectos a partir de estadísticas de Salud Ocupacional que permitan llegar a los sectores económicos con mayor siniestralidad laboral.

Inversiones:

- Desarrollo de talleres de capacitación virtuales en el ámbito nacional con diferentes sectores: juventud, municipalidades, comisiones y oficinas de salud ocupacional, pequeñas y medianas empresas, etc.
- Realizar investigaciones en el campo de la materia que permitan generar nueva normativa a partir de datos recopilados.
- Con el fin de paliar la carencia de recurso humano e infraestructura física, es necesario realizar acciones de coordinación interinstitucional que permita un aprovechamiento eficiente y eficaz de los recursos de las instituciones y brindar servicios de mayor calidad y accesibles a todas las personas usuarias. En este reto se tiene un plan de acción para coordinar con las Casas de Justicia y el Poder Judicial para que la plataforma de gestores comunales pueda ser utilizada para la orientación de los servicios de la Dirección de Asuntos Laborales, así como la infraestructura física de las Casas de Justicia para efectos de atender los servicios de asesoría y conciliación.
- Contar en el 2022 con el sistema de expediente digital que contenga los módulos de atención de asesoría y cálculo, conciliación individual y conciliación colectiva. Esta acción se enmarca en la necesidad institucional de disponer de información confiable y oportuna, así como un manejo del expediente de la persona usuaria y permita un mejor servicio.
- Hacer frente a las restricciones presupuestarias, sobre todo en lo que se refiere a alquileres, analizando y estudiando los procesos-demanda, versus la infraestructura de oficinas cantonales, de manera que se puedan tomar decisiones en el aprovechamiento de otras instalaciones públicas que puedan ser aprovechadas.

Dirección Nacional de Inspección

- Sin dejar de lado las acciones de fiscalización de los derechos laborales mediante la visita a los Centros de Trabajo, la cual constituye la esencia de la Inspección, debe reconocerse que la implementación de procesos virtuales a partir del 2020, marca el rumbo para los próximos años en un mediano y largo plazo.

- El hacer frente a la emergencia provocada por la pandemia haciendo uso de la virtualidad, del teletrabajo, y de una organización del trabajo novedosa constituye una experiencia que deberá considerarse para la redefinición de los servicios que brinda la DNI y de la estructura organizativa que los sustenta.
- El reto mayor para la Inspección de Trabajo será lograr la virtualización y digitalización de la mayor cantidad de sus acciones, con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos y una respuesta oportuna a los requerimientos de sus usuarios.
- Este reto deberá asumirse en condiciones delimitaciones presupuestarias ya anunciadas, razón por la cual deberá buscar el complemento de sus ingresos en la recuperación de los dineros producto de las multas impuestas en sede judicial, mismas que están destinadas a la Inspección de Trabajo y a la Caja Costarricense de Seguro Social.

Dirección Nacional de Pensiones

- El reto más importante es poder consolidar el expediente digital y poder contar con un sistema que integre todos los procesos de la DNP. Por lo que dentro de los objetivos e inversiones a mediano y largo plazo será continuar con la automatización de los procesos de la DNP.

Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS)

- El teletrabajo y la atención virtual han implicado un aumento en la cobertura y un ahorro en gastos propios del trabajo presencial en oficinas. Esto implica la necesidad de mejorar las habilidades y destrezas en el uso de plataformas tecnológicas para todo el equipo de personas que labora en la Dirección.
- En materia de los servicios a la población adulta mayor se está modificando la propuesta metodológica y contenidos de capacitación, del programa "Mi Sendero Alterno" con la incorporación/actualización de 14 módulos.
- Con el apoyo de la OIT, bajo la coordinación de la OATIA y la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil –Costa Rica se elabora una guía de trabajo infantil para empresas. Esta guía le va a

permitir a las personas empleadoras conocer y orientar la acción frente al trabajo infantil y adolescente.

- Se avanza en la construcción del Sistema Nacional de Reconocimiento Laboral y Social, que vendría a ser el homólogo del sistema nacional de reconocimientos ambientales, pero en materia social y de derechos humanos, que se estaría concretando en el segundo semestre de este 2021.
- Se va a iniciar una nueva oferta de capacitación con el nuevo manual de preparación para la jubilación, dirigido a centros de trabajo públicos y privados, desarrollado desde la DNSS con el apoyo de un proyecto de Graduación de estudiantes de la escuela de Sociología de la Universidad de Costa Rica.
- Se ha iniciado con INDER, la articulación para valorar proyectos socio productivos en el Territorio Tainí de Valle de La Estrella, con el objetivo de buscar soluciones sostenibles a la alta tasa de trabajo infantil en el territorio Indígena.

Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

Unidad de Control y Seguimiento

- Dentro de los mayores retos, es necesario que las unidades ejecutoras remitan en tiempo y forma la información requerida para mejorar la gestión de los programas y proyectos, así como la administración de los recursos por parte de la Desaf, para lo cual es un desafío, interceder y continuar insistiendo en que se busque un mecanismo más ágil y se automaticen los diferentes procesos, tales como:
 - Digitalizar el envío de la información en línea, que deben remitir las instituciones ejecutoras de programas financiados con recursos Fodesaf, tanto para el cálculo del sistema de indicadores, como de los diferentes trámites de los planes presupuestos ordinarios, modificaciones y presupuestos extraordinarios.
 - Automatizar el registro de riesgos que podrían materializarse y hacer que no se cumpla con las metas propuestas, tanto del Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento, como de la Desaf, de manera que se den las alertas de manera oportuna.

- Incrementar los estudios de fiscalización en “in situ” de orden programático y del gasto, para verificar los reportes de información, estado y condiciones de los programas.

Unidad de Evaluación

- Continuar participando activamente en la Política Nacional de la Evaluación.
- Es estratégico seguir fortaleciendo la experiencia y las capacidades del equipo evaluador con miras a seguir consolidando la realización de evaluaciones con diferentes enfoques y metodologías.
- Es necesario, continuar consolidando el proceso de evaluaciones realizadas por equipos externos especializados en las distintas temáticas que desarrollan los programas sociales, dicho modelo, permite profundizar en conocimientos técnicos de utilidad tanto para las instituciones ejecutoras, como para la Unidad de Evaluación de la Desaf-
- Se espera que para el año 2022, los programas y proyectos a financiar con recursos del Fodesaf, sean formulados desde una planificación de la Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD), que tiene como fin mejorar el funcionamiento del Sector Público, facilitando la evaluación.
- Acceso ágil y oportuno a las Bases de Datos de Sinirube, con el objetivo de tener información actualizada para la generación de informes, estadísticas, toma de decisiones y como insumo importante para el desarrollo de las evaluaciones a los programas y proyectos financiados por Fodesaf.

Departamento de presupuesto

- Con la entrada en vigencia de la ley 9524, Ley del Fortalecimiento del Control Presupuestario de los Órganos Desconcentrados del Gobierno Central y su reglamento N° 42712-H, cambian los procedimientos que venía realizando este Departamento bajo la fiscalización de la Contraloría General de la República, trasladándose al presupuesto ordinario y extraordinario de la República, de tal forma que ha significado un reto para adaptarse en corto plazo a los nuevos procesos y procedimientos, a los cuales debemos ajustarnos para cumplir con las directrices emitidas por la Dirección de Presupuesto Nacional, Dirección de Contabilidad Nacional, Tesorería Nacional.

- Sistematizar en el departamento los procesos presupuestarios que se realizan para un mayor control, conciliación con la contabilidad y mayor precisión e información oportuna cuando se requiera.
- Revisión, análisis y actualización del Manual de procedimientos del Departamento, para adaptarlos con los cambios actuales con la entrada en vigencia de la Ley N°9524 , Ley del Fortalecimiento del Control Presupuestario de los Órganos Desconcentrados del Gobierno Central y su reglamento N° 42712-H

Cobro

- Cumplimiento de la meta de recaudación. Dada la situación económica que atraviesa el país aunado a la deuda antigua que corresponde cobrarse en la Desaf, cada año resulta un reto cumplir con la meta establecida en recaudación.

Legal

- Lograr el trámite y aprobación de una nueva reforma integral que permita empoderar aún más a la Desaf en sus potestades fiscalizadoras y que los procedimientos que se tramitan con las instituciones ejecutoras queden debidamente actualizados con el ordenamiento jurídico.
- Crear y mantener un registro de jurisprudencia administrativa y judicial sobre los diferentes criterios y sentencias emitidos por diferentes instancias, relacionados con el funcionamiento y marco legal que rige al Fodesaf y la Desaf.

Gestión

- Lograr la gestión de los principales procedimientos de contratación administrativa que requiere la Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, para continuar prestando los servicios a las personas usuarias de manera eficiente y eficaz de cara a los retos que plantea el teletrabajo y la prestación de servicios virtuales.
- Mejorar el porcentaje de ejecución presupuestaria de la Dirección, haciendo uso racional y eficiente de los recursos, en procura de satisfacer las necesidades de mayor relevancia para la prestación del servicio a los usuarios.

- Cumplir en tiempo y forma con la presentación de los informes que son requeridos por las distintas instancias rectoras, tanto internas como externas.
- Atender en tiempo y forma, las solicitudes de apoyo logístico y administrativo solicitado por los Departamentos que conforma la Dirección.

Dirección de Economía Social Solidaria

- En el 2020, se diseñó el documento de Lineamientos Generales de Presupuesto, el cual, fue aprobado mediante ACUERDO FIRME No. 4068 de la Sesión 17 del 4 de setiembre 2020. Dichos lineamientos definen las fechas y los mecanismos generales para gestionar en tiempo las planificaciones de metas, y presupuestos, y sus variantes. Para el 2021, se implementará por primera vez lo acordado, con lo cual se minimiza el riesgo de falta de recursos (vía superávits).
- En el 2020, durante un proceso de ajuste de “indicadores y metas” de Plan Estratégico Institucional del MTSS (2018-2022), y, (respetando los objetivos Institucionales trazados originalmente en dicho plan), se planteó una meta de realizar un Plan Piloto para incursionar en un modelo de Banca de Segundo Piso. Mediante oficio DESS-PROMS-OF- 13- 2021, se planteó esta nueva meta al Comité Especial, del cual, se espera se emita un Acuerdo Firme, para la formulación del alcance e implementación del Plan Piloto.
- Se retomará la práctica de visitas, (dependiendo del comportamiento de la pandemia), y otras prácticas alternas, para implementar revisiones permanentes a la gestión de requisitos legales y documentales en el otorgamiento de créditos, y en materia de cobro de los créditos.
- Se finiquitará durante el primer semestre del año, un MANUAL DE NEGOCIACIONES DE PAGO; el cual se trabaja actualmente con el Fiduciario.
- Se tiene previsto (mediante oficio DESS-PROMS-OF- 05- 2021), cumplir con un “Plan de Acción”, en el que se consignan compromisos de mejora de control interno establecidos ante la Auditoria Interna del MTSS, en atención a recomendaciones y disposiciones emitidas en años anteriores.

Anexos

1. Relación de puestos 2021 con salarios
2. Informe de labores elaborado por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS)
3. Informe anual sobre acceso a la información y transparencia.