



## SISTEMA RECONOCERÁ BUENAS PRÁCTICAS SOCIOLABORALES

El pasado 31 de octubre, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, presentó el Sistema de Reconocimientos Sociolaborales, llamado **SOMOS +**.

Una herramienta innovadora que reconoce la conducta empresarial responsable, la debida diligencia en derechos humanos, así como sus buenas prácticas laborales.

**SOMOS +** es una iniciativa gubernamental que facilita los reconocimientos sociolaborales, promoviendo la conducta empresarial responsable, el comportamiento ético, la debida diligencia en derechos humanos, enfoque de género, la igualdad y no discriminación, el empoderamiento de las poblaciones en situación de vulnerabilidad, entre otros más, de todas aquellas instituciones públicas y empresas privadas que voluntariamente deseen postularse y formar parte de este sistema.

El ministro de Trabajo y Seguridad Social, Andrés Romero, destacó que “queremos dar a conocer este reconocimiento, **SOMOS +**, que busca reconocer en las empresas ese valor agregado de poner en el centro de sus organizaciones a las personas. Es un reconocimiento que hará la diferencia en la actividad comercial de la empresa o el servicio público de la institución y que podrá impactar en el giro de negocio a través de un concepto de sostenibilidad y de responsabilidad sociolaboral”.

El Sistema de Reconocimientos Sociolaborales fue creado mediante decreto ejecutivo N° 43714 MTSS-H y reconoce ocho categorías en materia de protección sociolaboral.

Está dirigido a empresas del sector privado e instituciones públicas y



dentro de los beneficios que pueden obtener aquellas que sean acreedoras de los reconocimientos están:

- Obtendrá el distintivo de **somos +** respectivo a la categoría en la que se postula la organización.
- Permitirá acreditar el reconocimiento en los procesos de compras públicas sostenibles, cuando el pliego de condiciones lo prevea
- Recibirá promoción y divulgación de la obtención del reconocimiento por parte del MTSS y las instituciones rectoras.

La presentación de este Sistema se dio en el Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva, CENAREC, y contó con la presencia de representantes de las instituciones rectoras de las categorías del Sistema así como representantes de empresas públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil.

Las postulaciones para los reconocimientos serán en febrero de cada año y la entrega de los reconocimientos se hará en abril de cada año.

Para más información acerca de las categorías y requisitos para las postulaciones puede acceder a <https://www.mtss.go.cr/seguridad-social/siresol.html>.

## LAS CATEGORÍAS

- Prevención del trabajo infantil y protección a la persona adolescente trabajadora.
- Igualdad, inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora.
- Igualdad, inclusión y protección de la persona migrante trabajadora.
- Promoción de la salud, la seguridad y el bienestar de la persona trabajadora.
- Teletrabajo en condiciones de seguridad y bienestar.
- Homologación de buenas prácticas laborales para la igualdad de género del INAMU.
- Igualdad, inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora.
- Reconocimiento "empresa que impacta" para organizaciones de economía social solidaria, constituidas y gerenciadas por mujeres, personas menores de 35 años, personas con discapacidad, personas indígenas, y otras personas que pertenecen a poblaciones en condición de vulnerabilidad.

# PERSONAS MENORES DE EDAD RECIBEN CHARLA SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO INFANTIL

En el marco de la firma de dos convenios de cooperación en la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso, funcionarios de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA), del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social impartieron una charla de concientización sobre los riesgos del trabajo infantil y adolescente.

La actividad se llevó a cabo en el Museo de los Niños y contó con la participación de cuatro jóvenes de edades entre los 13 y 17 años, dos de ellos de nacionalidad nicaragüenses y dos venezolanas, quienes forman parte del proyecto Monarca de la organización Defensa de Niños Internacional (DNI).

Este espacio tenía como objetivo brindar información

y concientizar a los jóvenes sobre los riesgos que representa el trabajo para personas menores de edad.

Durante la charla se reprodujo un video titulado "Sobrevivir", que expone un caso real de una familia que se vio afectada por que varios miembros menores de edad de su hogar, tuvieron que trabajar.

Desde el año 2020 Costa Rica, como parte de la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, fue destacada como país pionero en el marco de la Alianza 8.7 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), gracias a los avances importantes en la prevención y el abordaje del trabajo infantil.



En Costa Rica es prohibido el trabajo para personas menores de 15 años. Sin embargo, nuestro país respeta el derecho de las personas mayores de 15 años y menores de 18 años a trabajar, siempre y cuando no sean trabajos peligrosos en los cuales se ponga en riesgo su seguridad, y se encuentre en armonía con su derecho a la educación

# ESTRATEGIA CONTRIBUIRÁ CON LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS DESPLAZADAS

El pasado 18 de octubre, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) fue el anfitrión del foro de trabajo “Enfoques Integrales de la Inclusión Económica de Personas Desplazadas: Aumentar la resiliencia y valorar las contribuciones a las comunidades de acogida”, organizado por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

El acto de inauguración estuvo liderado por el ministro de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, Andrés Romero, el ministro consejero de la Embajada de los Estados Unidos en Costa Rica, Michael Flores, y un representante de las personas refugiadas.

El objetivo planteado fue crear un espacio de diálogo, que permita compartir las experiencias de Costa Rica, como país líder del Grupo de Trabajo sobre Empleos y Medios de Vida, con respecto a los programas que facilitan el acceso al empleo para las personas desplazadas.

Además, se pretende establecer el abordaje a los desafíos de los programas nacionales, y avanzar en la implementación de los compromisos nacionales dentro del Marco Integral de Protección y Soluciones (MIRPS), en materia de empleo y medios de vida.

En este espacio, el ministro Romero, presentó la estrategia “Brete”, e indicó que con esta nueva ruta de trabajo se busca dar soluciones de empleabilidad a personas, no solo a nacionales sino también a extranjeros, que estén en Costa Rica en busca de mejores oportunidades económicas y laborales.

A través de esta iniciativa, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), se ha desarrollado un proceso que ha incluido cinco pasos fundamentales:

1. La caracterización de la población beneficiaria y el mapeo de la oferta laboral.
2. Identificación de las brechas de los distintos perfiles requeridos para los distintos puestos de trabajo.
3. Mapeo de actores no gubernamentales que brindan apoyo a esta población.
4. Registro de población beneficiaria en la plataforma del Sistema Nacional de Empleo.
5. Registro de vacantes de las empresas en la plataforma del Sistema Nacional de Empleo.



Además, se mencionó que en las próximas semanas se iniciará con la estrategia de comunicación dirigida a los empleadores para la articulación de las vacantes que requiere el sector productivo en áreas específicas de mayor demanda.

La experiencia de Costa Rica fue seleccionada por la aplicación de una estrategia de articulación entre las instituciones estatales que conforman el Sistema Nacional de Empleo, la cooperación internacional, el sector privado y las organizaciones de sociedad civil.

El espacio contó con la participación de organizaciones y representantes de Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, México, Estados Unidos, ACNUR, OEA Y BID.

# Jornadas de capacitación y sensibilización del CSO alcanzan a cerca de 500 personas

El Consejo de Salud Ocupacional (CSO) realizó varios espacios de capacitación y sensibilización que alcanzaron a cerca de 500 personas trabajadoras en distintos centros de trabajo.

Las actividades se realizaron en el marco de la celebración de la Semana del Bienestar y la Jornada de reflexión sobre la prevención del suicidio en los centros de trabajo.

El miércoles 6 de septiembre se realizó una capacitación para la sensibilización del comportamiento suicida en centros de trabajo organizada por Instituto Nacional de Seguros (INS), Ministerio de

Salud y Consejo de Salud Ocupacional.

Cerca de 300 personas asistieron de manera virtual a esta actividad.

Por otro lado, 200 personas más acudieron, de manera presencial, a dos eventos en el marco de la semana del Bienestar en los que diversos panelistas abordaron temas de nutrición, actividad física, pausas saludables y psicología.

Estas actividades se realizaron el 7 de septiembre en la Zona Franca América y el 21 de septiembre en el Centro Cívico Por la Paz de Guápiles.



## Misión de OIT apoya proyecto de fortalecimiento de la Dirección Nacional de Inspección

Una misión técnica de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, se encuentra realizando un estudio general de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo para apoyar un proyecto de fortalecimiento de la inspección Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Además del desarrollo y análisis de un posible proyecto de ley para darle a la DNI más herramientas, para llevar adelante con mayor eficacia su función de la tutela de los derechos laborales de los trabajadores, también se requiere de analizar las debilidades y fortalezas de la DNI, así como determinar las oportunidades de mejora en lo administrativo, técnico y legal.

Por ello, con la colaboración de las Altas Autoridades Ministeriales, se contactó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para que realizara ese estudio de la DNI y así, el martes 26 de septiembre la Misión de la OIT inicia su estudio de la DNI, a través de reuniones y entrevistas al Ministro, Viceministro, Director de la Inspección, a los encargados y colaboradores del Departamento de Gestión, Asesoría Legal,

Región Central, Equipos Especiales de la DNI, a colaboradores de la Región Pacífico Central, y a diferentes funcionarios de otras Direcciones y Departamentos cuyo trabajo está relacionado con el accionar de la DNI.

En esta primera etapa, se determinará, de forma integral, cómo trabaja la DNI, su marco legal, sus procedimientos, sus recursos humanos y materiales así como su interrelación con las otras dependencias ministeriales y con los actores sociales (patronos y trabajadores).

En una segunda etapa, la Misión se entrevistará con los sectores empresariales, laborales, consejos técnicos como el Consejo Superior de Trabajo, el Consejo Nacional de Salarios, para tener un mayor comprensión del trabajo de la DNI en nuestra sociedad.

Al finalizar la misión, se rendirá un informe al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social con los resultados encontrados y las recomendaciones para darle mayor poder de acción a la DNI y que, cumpla de mejor manera su misión de tutelar los derechos laborales de los trabajadores, sin dejar de lado el diálogo social con el sector patronal.

# CAMBIO EN METODOLOGÍA PERMITIÓ EVIDENCIAR MEJORAS EN EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El pasado martes 24 de octubre se presentaron los resultados del estudio del clima organizacional 2023, a los directores de las diferentes dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Este año, la comisión formada por representantes de la administración y representantes de la Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo (AFUMITRA) realizaron una modificación en la metodología de aplicación del estudio.

Uno de los cambios fue la redacción y la estructura del formulario y los ítems. Además, este año los funcionarios únicamente podían evaluar a su superior inmediato.

Estas mejoras permitieron obtener datos más reales sobre la cada dependencia, lo cual se vio reflejado en las puntuaciones, con respecto a los resultados del 2021.

Mario Bolaños, jefe del departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, indicó que “nos complace ver los resultados del estudio de este año, porque nos permite tener datos precisos sobre las necesidades de mejora de cada departamento”.

Entre los factores a evaluar se encontraban el liderazgo, la motivación, trabajo en equipo, cultura organizacional, ética y valores, comunicación organizacional y empoderamiento.

El método utilizado para obtener los datos es un cuestionario de Google Forms, que consta de 48 ítems distribuidos entre los siete factores a evaluar. El proceso de evaluación se realizó entre junio y julio de este año.

A la presentación de estos resultados, asistió el ministro de Trabajo y Seguridad Social Andrés Romero y el viceministro del Área Laboral, Alexander Astorga Monge.



El ministro Romero señaló que “una de las cosas importantes para nosotros, también debería ser ver la percepción que tienen las personas externas sobre el ministerio. Esto nos permitiría identificar muchas oportunidades de mejora”.

Por esta razón, la comisión tomó la decisión de incluir este año, a la Contraloría de Servicios para poder analizar los datos sobre el servicio que se les brinda a los usuarios externos.

## **Resultados son reflejo de un análisis y mejora constante**

Uno de los departamentos que se destaca en la lista de resultados, es el de Salarios Mínimos. Distinguido por los importantes avances en cuanto a el trabajo en equipo, ética y valores y empoderamiento.

Isela Hernández, jefa del Departamento de Salarios Mínimos mencionó que “el equipo de trabajo del Departamento de Salarios Mínimos se comprometió a llevar a cabo un proceso de mejora continua y a incrementar sus índices desde que se efectuó la primera evaluación del clima organizacional. A partir de ese momento, las personas colaboradoras del Departamento enfocaron sus talentos hacia

CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA

el cumplimiento de las acciones de trabajo, por lo que decidieron constituirse en un grupo orientado hacia el bien común y al servicio al cliente con calidad humana, eficiencia, y eficacia”.

Añadió que “como principal elemento se conoce y reconoce que el recurso humano, es el principal activo del Departamento, lo cual permite entender que sus integrantes son, ante todo, personas. Así, el talento y la motivación de todo el equipo de trabajo, se dirige al cumplimiento de las acciones laborales y se traslada al quehacer cotidiano potenciado el trabajo decente”.

Otra dependencia que mejoró sus índices generales fue la Dirección de Planificación Institucional, la cual obtuvo dos factores con calificación verde, según el semáforo establecido por la comisión para calificar los resultados.

Vanessa Soto Arias, directora de Planificación Institucional comentó que, a pesar de tener un equipo de trabajo muy nuevo, fue grato ver estos avances: “Esto se debe a que intentamos trabajar siempre en equipo, tener mucha



comunicación y motivación. Es importante ver a los funcionarios como personas integrales, no solo como profesionales sino como seres humanos también”.

En el estudio participaron 534 funcionarios, lo que se traduce en una cobertura de un 78,3%.

