

PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA:
Gestión, seguimiento y evaluación 2013-2017

1. Contexto del País

Costa Rica se encuentra en un nivel de desarrollo humano considerado medio alto al observar indicadores de desarrollo humano, el PIB per cápita y nivel promedio de ingreso. Esto como resultado de una larga historia de estabilidad y cohesión social.

No obstante, el país se encuentra en un punto de inflexión en donde hoy se reducen las tasas de dependencia en cuanto a población inactiva (en una o dos generaciones, se iniciará un aumento en la tasa de dependencia). Si bien es un país en donde la tasa de pobreza es relativamente baja, las posibilidades de inclusión y ascenso social todavía presentan importantes retos.

El Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014, recoge los asuntos de empleo en el Eje de Bienestar Social. Aquí se destacan 4 elementos que están íntimamente ligados con el presente Programa de Trabajo Decente para Costa Rica: 1. El mejoramiento a la empleabilidad; 2. Fortalecimiento de las políticas sociales universales; 3. Cuido y atención integral a la niñez y a la persona adulta mayor; y 4. Atención integral de la pobreza.

Por otro lado, en cuanto al Marco de la Asistencia de Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDAF), para el período 2013-2017, en éste se plantea, desde una perspectiva integral y multisectorial, cinco áreas de trabajo estratégicas, a saber: 1. Promoción de la igualdad, equidad y acceso a oportunidades para el desarrollo humano; 2. Fortalecimiento de la gobernabilidad democrática; 3. Promoción de la seguridad ciudadana, convivencia y acceso a la justicia; 4. Sostenibilidad ambiental y gestión del riesgo; y 5. Desarrollo productivo y generación de empleo. Especialmente las áreas 1 y 5 se vinculan a los propósitos del presente PTD 2012-2015 para Costa Rica.

Asimismo, en el marco laboral, se cuentan con tres consejos nacionales que representan instancias de diálogo social tripartito: El Consejo Superior de Trabajo, el Consejo Nacional de Salarios y el Consejo de Salud Ocupacional. Esto además de instancias como la Comisión Tripartita para la Igualdad y Equidad de Género en el Trabajo, y otras en cuya junta directiva se encuentran representados los actores del tripartismo, como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), entre otros. Por otro lado, para un acceso pronto y cumplido de la ley laboral, se ha avanzado en el diseño tripartito de una propuesta de Reforma Procesal Laboral¹.

En el país, se han ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT, y el Código de Trabajo garantiza el derecho a la sindicalización, aunque los datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) indican que hay una baja tasa de sindicalización². La inspección laboral se ha visto reforzada y se

¹ El proyecto de Ley fue aprobado en la Asamblea Legislativa y por el momento tiene un veto por parte de la Presidencia de la República.

² De acuerdo a datos del Ministerio de Trabajo, se encuentran 281 sindicatos activos, con 195,950 afiliados, indicando que esto es 10% de la población ocupada. <http://www.scribd.com/doc/62599714/Anuario-Estadistico-2010>.

ha hecho énfasis en la inspección en el tema de salarios, en el marco de la campaña de cumplimiento del salario mínimo.

El crecimiento del PIB per cápita ha sido moderado, pero también ha sido moderado el crecimiento en la población ocupada y asalariada y con una baja elasticidad. Por otro lado, las tasas de desempleo se mantuvieron relativamente bajas, alcanzando 4,9% en el 2008, pero debido al impacto de la crisis mundial, se ha elevado fuertemente en el 2009, llegando a 7.8%³. Sin embargo, el problema en el país reside en la población afectada por el subempleo, tanto el visible (insuficiencia de horas de trabajo) como el invisible (personas que trabajando una jornada completa ganan menos que el salario mínimo establecido).

La crisis económica se manifestó en el empleo en el 2009 (recordando que se inició en 2007 en el mundo y en Costa Rica en el 2008 en el país). La crisis tuvo un impacto en la reducción de la ocupación, en especial para las mujeres, ya que entre 2007 y 2010 se redujo la tasa de ocupación en 1.86 puntos porcentuales en el caso de los hombres y 4.24 puntos porcentuales en el caso de las mujeres (OIT-OLACD, II Informe Crisis). No obstante, según los datos de la encuesta continua⁴, entre el tercer trimestre del 2010 (3Trim2010) y el primer trimestre del 2012 (1Trim2012), se han generado 96,162 empleos. Sin embargo, esta generación de empleos no ha sido suficiente para afrontar el desempleo, que se ha mantenido casi constante, parcialmente explicado porque ha habido un aumento en la tasa de actividad en el mismo período, que ha incrementado en 3 puntos porcentuales. Si se agregan las cifras de subempleo visible, se llegaría a cerca de 18% de la población económicamente activa.

Un tipo de crecimiento más rico en la generación de empleos debe afrontar las necesidades de expansión de empleo en zonas de menor desarrollo relativo, tema que destaca el CCA⁵, así como aprovechar de mayor forma la innovación y creación de conocimiento del país. Ya el perfil educativo del país es elevado, y ciertas habilidades complementarias se han visto de una importancia estratégica tal que han quedado incluidas en el plan nacional de desarrollo, caso del inglés.

Por el momento, el acercamiento entre la oferta y la demanda de mercado laboral ha sido imperfecto. Esto en parte por falta de información al respecto. Ya el INEC, con apoyo del Banco Central, ha transitado hacia un sistema de información de empleo trimestral y el INA ha fortalecido su sistema de prospección de demanda laboral. No obstante, estos procesos se pueden fortalecer en cuanto a su análisis y en cuanto a aprovechar otras fuentes de información para desarrollar tendencias e informar

³ En el 2010 se pasó de la Encuesta de hogares de propósitos múltiples a la Encuesta nacional de hogares, por lo que los datos no son comparables. En el 2011, con la ENAHO, el desempleo llegó al 7.7%.

⁴ Encuesta Continúa de Empleo, implementada desde el 2011, que presenta los datos de forma trimestral y con datos hasta el primer trimestre del 2012 al ser consultada en agosto 2012. Debido a diferencias de metodología, las cifras trimestrales no son comparables con las anuales.

⁵ El Common Country Assessment es un documento analítico que sirve de sustento para la definición del UNDAF.

más sobre el mercado laboral y lograr de mejor forma las vinculaciones entre las vacantes y los buscadores de empleo.

Igualmente, relacionado al acercamiento de oferta y demanda se encuentra el flujo migratorio de personas. Según el Censo 2011, 9% de la población nació en el extranjero. De acuerdo al OLACD, la mayoría de la migración que recibe Costa Rica es migrante laboral. Los sectores donde se concentra la mayor parte de trabajadores migrantes son el de construcción, agricultura y servicio doméstico.

Se presentan problemas de información disponible, pero se puede establecer que en general han sido inmigrantes con un bajo perfil educativo, si bien en los últimos años este perfil ha subido al haber inmigración de otros países que han buscado un clima de estabilidad social mayor (OLACD, flujos migratorios en Costa Rica, 2012). Aún así, existen áreas especializadas que requieren la inmigración de personas calificadas para la gestión, como puede darse durante el establecimiento de centros de producción que requieran tecnologías nuevas al país.

Si bien el país cuenta con sistemas de seguridad social que cubre enfermedad y maternidad, invalidez vejez y muerte, así como riesgos laborales, logrando una cobertura de 71.1% de la PEA, se ha dado un leve aumento en la tasa de incapacidades por asegurado directo, pasando de 0.67 incapacidades por asegurado directo a 0,88. En cuanto al índice de incidencia, datos del INS reflejan 8.3%.

Los indicadores básicos del mercado laboral por sexo revelan una marcada asimetría entre hombres y mujeres. En primer lugar, históricamente el desempleo y subempleo invisible (ingresos) de las mujeres es superior a los hombres. Esto es particularmente relevante debido a que estos indicadores fueron los que se vieron más afectados durante la crisis, lo que indica que ésta impactó en mayor medida al empleo femenino, por medio de la menor cantidad de puestos creados y un desmejoramiento de la calidad de estos. Un elemento clave para la equidad de género se encuentra en la implementación amplia de soluciones que logren conciliar trabajo y familia, como son los centros de cuido, así como estrategias para un aprovechamiento del potencial de aporte al desarrollo económico de las mujeres.

Por otro lado, la población joven ha sufrido históricamente tasas de desempleo y subempleo mayor al promedio nacional. Asimismo, sus periodos de desempleo son mayores, aun cuando ya hayan tenido experiencias laborales. Existe en este sentido, una necesidad de lograr desarrollar mecanismos para que la población joven pueda insertarse en el mundo laboral y lograr desarrollar su capacidad en éste. Es necesario aclarar que su inserción en el mercado laboral no debe de erosionar sus oportunidades de desarrollo de competencias en los sistemas formativos, en especial a aquellos jóvenes que aún no han cumplido los 18 años de edad. Ya el MTSS ha avanzado en el lanzamiento de EMPLEATE, el cual ambiciona atender jóvenes que no estudian ni trabajan que se encuentran en condición de pobreza, grupo poblacional que llega a sumar cerca de 40 mil jóvenes.

En materia de la erradicación de trabajo infantil, el país ha adoptado una Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre del Trabajo infantil y sus Peores Formas. Según el Plan de Acción (Programación 2011-2014) de la Hoja de Ruta, que está incorporada en el Plan Nacional de Desarrollo, para el 2014, se presentan metas importantes a cumplir, en donde el 80% de las niñas y los niños detectados por el

sector trabajo se habrán retirado del trabajo, así como la restitución de derechos de 80% de las personas adolescentes trabajadoras detectadas. Asimismo, se evaluarán las acciones programadas en la Hoja de Ruta, para cumplir con las metas establecidas. Se requiere mantener la actitud proactiva para sostener el nivel de implementación y acelerar el paso en el propósito de lograr un país libre de trabajo infantil y sus peores formas al 2020.

Es necesario rescatar lo dicho al inicio, Costa Rica cuenta con instancias de diálogo social ya establecidas. Asimismo, para la OIT, la herramienta por excelencia para la concreción de acuerdos e implementación de ellos es mediante el diálogo entre las partes. Esto adquiere mayor importancia si se ve que el gobierno no es el único responsable de la implementación de todas las acciones, aunque sí debe asumir una mayor responsabilidad. Se requiere de alianzas y apoyos para la implementación de las políticas, programas o estrategias públicas que se deseen hacer.

2. Prioridades del Programa

Del análisis anterior, se puede observar que en materia de respeto a las normas nacionales e internacionales del trabajo hay mucho todavía que avanzar, en el marco de un diálogo social de resultados, en particular para combatir la discriminación de género y toda forma de violencia laboral contra la mujer, la erradicación del trabajo infantil en sus peores formas, la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, y el mejoramiento del sistema de administración del trabajo para el cumplimiento efectivo de estas normas laborales, a través de una inspección laboral modernizada y fortalecida y de una administración de justicia laboral más eficiente y efectiva.

Igualmente importante es poder contar y seguir consolidando las políticas de fomento al empleo de calidad, con acceso a Seguridad Social. Brindar, especial atención a ciertos grupos vulnerables que enfrentan más dificultades para insertarse en el mercado laboral, ya sea ampliando la empleabilidad de la fuerza laboral y mejorando la vinculación entre oferta y demanda laboral, ya sea impulsando la capacidad empresarial de las PYMEs, en un ambiente de mayor innovación y formalización de la actividad empresarial, y de promoción del desarrollo local.

Un aspecto fundamental para lograr trabajo decente se refiere a las condiciones en que se realiza este trabajo. En este sentido, es fundamental contar con adecuadas políticas, programas y estrategias que contribuyan a generar una cultura de cumplimiento laboral y a mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, considerando en especial a las mujeres, adultos mayores y a las y los trabajadores migrantes, incluyendo la prevención de accidentes y enfermedades laborales, la promoción de la salud de los trabajadores, su bienestar y recreación, necesarios para un estilo de vida saludable. Igualmente importante es construir consensos sobre la adopción de políticas o programas o la modificación de los existentes, para mejorar las condiciones de trabajo de los grupos vulnerables, en ámbitos como la protección de la maternidad, conciliación de la vida laboral y la vida familiar, trabajo doméstico, tiempo de trabajo y organización del trabajo.

El fortalecimiento de instancias tripartitas de Diálogo Social como el Consejo Superior de Trabajo (CST) y el Consejo Nacional de Salarios (CNS), el Consejo Nacional de Salud Ocupacional, la Comisión Tripartita de Igualdad y Equidad de Género, así como el desarrollo de capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la formulación y ejecución de políticas, programas y estrategias de desarrollo socio-laboral, son elementos claves en un Programa Nacional de Trabajo Decente.

El acuerdo tripartito para la puesta en marcha del Programa de Trabajo Decente en la República de Costa Rica (Anexo I), establece cuatro áreas prioritarias para el PTD, a saber:

1. Promoción del cumplimiento efectivo de las normas laborales nacionales e internacionales;
2. Política de Empleo y Trabajo Decente;
3. Ampliación y fortalecimiento de la protección social;
4. Diálogo Social.

Tomándose en cuenta lo establecido en el acuerdo tripartito, se pueden expresar las prioridades del PTD Costa Rica de la siguiente forma:

- I. Promover el cumplimiento efectivo y aplicación de las normas internacionales del trabajo y de la legislación laboral nacional;***
- II. Establecer una Política de Empleo y Trabajo Decente, con el propósito de crear mayores oportunidades de empleo decente, aumentando la empleabilidad de la fuerza laboral en empleos de calidad, así como eliminar barreras que impiden la integración de ciertos grupos vulnerables al mercado laboral;***
- III. Ampliar y fortalecer la protección social para todos; y***
- IV. Fortalecer el diálogo social tripartito y bipartito, y el desarrollo de competencias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la formulación y ejecución de políticas, programas y estrategias de desarrollo socio-laboral.***

3. Resultados, indicadores y estrategias

El acuerdo tripartito establece para cada área prioritaria un conjunto de resultados indicativos⁶ sobre los cuales enfocar el presente PTD, en aras de lograr cambios significativos en cada una de estas prioridades.

A seguir se presentan los resultados esperados del PTD, bajo cada prioridad, así como una breve descripción de la estrategia para alcanzar el resultado.

⁶ El “Memorándum de Entendimiento para la puesta en marcha en la República de Costa Rica del Programa de Trabajo Decente por País” hace referencia a prioridades y productos. Estos productos (“resultados indicativos”) bajo cada prioridad acordada no están redactados en el formato de Resultados, por ello se han hechos algunos ajustes de redacción para acomodar los acuerdos al lenguaje de un documento de Programa, pero respetando la esencia del acuerdo tripartito adoptado.

Prioridad 1:

Promover el cumplimiento efectivo y aplicación de las normas internacionales del trabajo y de la legislación laboral nacional.

Resultado 1.1:

Los constituyentes de la OIT (gobierno y organizaciones de empleadores y de trabajadores) son sensibilizados y capacitados para el fomento de la libertad sindical, la negociación colectiva, y la equidad de género, tanto en el sector privado como en el sector público (incluyendo los Convenios 151 y 154 de la OIT), así como la remoción de los obstáculos que impidan su mayor desarrollo.

Indicadores:

- Los Constituyentes toman nuevas acciones sectoriales y/o tripartitas tendientes a asegurar que la libertad sindical y la negociación colectiva, se ejercen según la Ley vigente y las normas internacionales de la OIT, ratificadas por el país.
- Los Constituyentes toman nuevas acciones sectoriales y/o tripartitas tendientes a mejorar la equidad de género en el trabajo, tanto en el sector público como en el sector privado.
- El Gobierno de Costa Rica, con el acompañamiento de la OIT, realizará una campaña de comunicación, de al menos 6 meses, que promueva la libertad sindical, la negociación colectiva, la equidad de género, así como los convenios 151 y 154, dirigida a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Estrategia:

Para alcanzar este resultado, se propiciará un proceso de sensibilización con el gobierno, a través del MTSS, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores sobre la importancia y relevancia del cumplimiento efectivo y aplicación de las NIT's relativas a la libertad sindical, negociación colectiva y la promoción de la igualdad de oportunidades. Para ello, se utilizarán diversos medios de acción, tales como talleres, visitas, reuniones oficiales y contactos permanentes de apoyo técnico directo (coaching), incluyendo la participación en procesos de diálogo a nivel sectorial y el apoyo a las redes de trabajo. Por otro lado, para promover un mayor cumplimiento y aplicación de las NIT's, se desarrollarán actividades de capacitación dirigidas a funcionarios y representantes del MTSS, de las organizaciones de trabajadores y de las organizaciones de empleadores; asimismo, se capacitarán a jueces y magistrados del trabajo.

Resultado 1.2:

Sensibilizada y capacitada la población costarricense en general, con el objeto de promover la protección social frente a la violación a los derechos de no discriminación, hostigamiento laboral y sexual.

Indicadores:

- Encuestas de opinión dirigidas a ciertos grupos vulnerables indican mejor conocimiento sobre los derechos de no discriminación y de protección al hostigamiento laboral y sexual en el lugar de trabajo.

- Se reducen los casos de discriminación, hostigamiento laboral⁷ y sexual en el lugar de trabajo.
- Encuestas dirigidas a las y los empleadores de trabajadoras domésticas indican que conocen mejor los derechos de las trabajadoras domésticas.
- Cantidad de acciones que promuevan los objetivos de trabajo decente para las trabajadoras domésticas.

Estrategia:

Como seguimiento a la campaña iniciada en el anterior bienio “Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios”, se capacitará a diversos sectores sobre la Guía paso a paso para combatir la discriminación por razones de género, con el objetivo de que conozcan a la OIT y las herramientas que pone a su disposición para defender los derechos de las trabajadoras y combatir la discriminación en el empleo y la ocupación.

Asimismo, se desarrollarán campañas para la divulgación de los derechos de protección a la discriminación y hostigamiento laboral y sexual, bajo la premisa de una adecuada coordinación interinstitucional entre el MTSS, el INAMU y la Defensoría de los Habitantes, y el involucramiento del sector privado, a través de sus instancias de representación, y las organizaciones sindicales y de mujeres. Se buscará la coordinación con aquellas agencias del Sistema de Naciones Unidas que apoyen el combate a la violencia contra las mujeres, en el marco de la Campaña UNETE.

De igual manera, se desarrollará en conjunto con el MTSS y el INAMU una campaña de divulgación de los cambios en el Código de Trabajo, producto de la Ley de Trabajo Doméstico, así como de los contenidos del Convenio núm. 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. De la misma manera, se dará continuidad a la campaña ya iniciada de divulgación de los derechos de las trabajadoras domésticas entre ellas mismas de manera que puedan demandar su cumplimiento. Esta campaña se realizará en conjunto con la CCSS dada la importancia de la promoción de la afiliación a la seguridad social. Igualmente, se hará especial énfasis en la protección de las trabajadoras domésticas migrantes, por su situación de especial vulnerabilidad.

Resultado 1.3:

Implementada la Programación de la Hoja de Ruta 2010-2020 para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas.

Indicadores:

- Documento del Plan de Acción (Programación) de la Hoja de Ruta aprobado.
- El 70% de las acciones incluidas en el Plan de Acción de la Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas son cumplidas y evaluadas.

Estrategia:

⁷ En la corriente legislativa hay un proyecto de Ley para atención, la prevención y sanción del hostigamiento laboral.

Para dar el seguimiento necesario el Programa IPEC de la OIT brindará asistencia técnica para implementar la Hoja de Ruta y la aplicación efectiva de los Convenios núm. 138 y 182.

De igual manera mediante la coordinación interinstitucional e intersectorial, se realizará un proceso de revisión de las estrategias programadas a la luz de los resultados del Módulo Especial sobre Trabajo Infantil de la Encuesta de Hogares 2011.

Se desarrollarán acciones de divulgación de la legislación nacional y capacitación a inspectores de trabajo y otros agentes competentes con responsabilidades en la materia.

Se impartirán talleres y capacitaciones, con el apoyo de la OIT, a los trabajadores y empleadores, para que implementen la legislación pertinente en sus lugares de trabajo.

El MTSS por medio de la Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS) y su Oficina de Atención al Trabajo Infantil y al Adolescente Trabajador (OATIA) dará seguimiento a la implementación de la Hoja de Ruta mediante el sistema denominado DELPHOS, para la planificación de proyectos.

Resultado 1.4:

Con el apoyo técnico de la OIT, los servicios de inspección laboral y administración del trabajo son fortalecidos, para aumentar las capacidades de los constituyentes en este campo.

Indicadores:

- El sistema de administración del trabajo dispone y aplica una estrategia para sensibilizar a los empleadores y a los trabajadores y sus respectivas organizaciones sobre los aspectos técnicos y el alcance de la inspección del trabajo.
- El sistema de administración del trabajo proporciona asesoramiento técnico y otros servicios a los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones, tal como se documenta en los registros de los servicios prestados.
- Se dispone de registros actualizados, y de datos y estadísticas desglosados por sexo, con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo.

Estrategia:

Se buscará que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), así como las Organizaciones de Empleadores (OE) y las Organizaciones de Trabajadores (OT) promuevan y tengan acceso a un sistema de administración del trabajo moderno y actualizado, con información accesible a los actores relevantes y que sea divulgada regularmente. Para ello el desarrollo de capacidades de los funcionarios del MTSS de las OE y de las OT, así como otros actores relevantes del mundo del trabajo será parte fundamental en los esfuerzos abocados en este resultado.

Sin lugar a dudas una administración de trabajo moderna debe estar, también, muy orientada a promover y garantizar el cumplimiento de las normas laborales nacionales e internacionales, mediante el fortalecimiento de capacidades de gerencia y el apoyo a la formulación, implementación, monitoreo y evaluación de planes estratégicos del MTSS. Se apoyará en el desarrollo de herramientas útiles para el sistema de la administración de trabajo que asegure el efectivo cumplimiento de las normas laborales.

Asimismo, para contribuir a la creación de una cultura de cumplimiento de la legislación laboral, se propiciarán acciones para la divulgación de los derechos laborales fundamentales. Se promoverá en el MTSS, las OE y las OT el diseño y ejecución de planes e iniciativas de difusión de los derechos laborales.

Prioridad 2:

Establecer una Política de Empleo y Trabajo Decente, con el propósito de crear mayores oportunidades de empleo decente, aumentando la empleabilidad de la fuerza laboral en empleos de calidad, así como eliminar barreras que impiden la integración de ciertos grupos vulnerables al mercado laboral.

Resultado 2.1:

Elaborado y ejecutado tripartitamente el Plan Nacional de Empleo, teniendo como referencia el documento “Política de Empleo para Costa Rica”, aprobado por el Consejo Superior de Trabajo en el 2004.

Indicadores:

- Actas de reuniones del CST, en dónde se exprese los acuerdos en torno a la elaboración, adopción y puesta en marcha del Plan Nacional de Empleo.
- El Plan Nacional de Empleo es incluido en la Planificación Estratégica del Ministerio de Trabajo, en el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE) y en el Plan Nacional de Desarrollo.
- El Plan Nacional de Empleo se ejecuta de acuerdo a lo previsto y marcando efectivamente la pauta en las acciones para la generación de empleo productivo y Trabajo Decente en el país.

Estrategia:

En el ámbito del Consejo Superior de Trabajo, se retomarán las discusiones sobre la adopción del Plan Nacional de Empleo. Se utilizarán como insumos el documento de la Política de Empleo para Costa Rica (2004), y las propuestas de Plan Nacional de Empleo elaborados por cada uno de los sectores con el apoyo de consultoría específica financiada por la OIT en el pasado. También se tomarán en cuenta los documentos técnicos que han respaldado el diseño de la “Estrategia Empleate” (Diagnóstico de Empleo Juvenil y Lineamientos de Políticas), y aquellos vinculados con el SIOIE. Así como se podrá considerar de interés revisar el documento Propuesta de Generación de Empleo Productivo y Trabajo Decente para Costa Rica, elaborado conjuntamente por la OIT y el PNUD, en el contexto de las respuestas a la crisis internacional.

Estos insumos serán sistematizados y un proceso de discusión en el marco del CST para lograr una propuesta consensuada, con el acompañamiento técnico y facilitación de la OIT.

Resultado 2.2:

Impulsada una política efectiva de formación técnica y profesional para jóvenes.

Indicadores:

- Informes de prospección desde la perspectiva de demanda ocupacional y la realidad de las distintas regiones del país.
- Cantidad de acuerdos interinstitucionales establecidos en el marco del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE).

Estrategia:

El MTSS, en calidad de rector del SIOIE y del Programa EMPLEATE, el INA, el Ministerio de Educación Pública (MEP), las Universidades, con la participación de las organizaciones representativas del Sector Privado, consolidarán alianzas para promover una mejor oferta formativa tanto técnica como profesional, que contemple la formación dual, dirigida a las personas jóvenes, en particular para aquellas en situación de mayor vulnerabilidad, que atienda a las necesidades de la demanda del mercado laboral, y reforzarán la coordinación interinstitucional para la promoción de servicios efectivos de orientación e intermediación laboral. Para lograr que esta estrategia llegue de forma equitativa a hombres y mujeres, el INA y las demás instituciones de formación técnica implementarán, en el marco de su política institucional, la igualdad y equidad de género, lo cual también redundará en una mejora de la empleabilidad de los y las jóvenes.

Resultado 2.3:

Ejecutado un Programa de fomento a la empleabilidad, especialmente de personas jóvenes, y de estímulo a la creación de empleos en zonas urbanas marginales.

Indicadores:

- Número de programas de apoyo para el acceso efectivo de personas jóvenes a la formación profesional, incluyendo becas, intermediación y orientación laboral, son ejecutados como previsto, en aquellas áreas en las que la OIT ofrece asistencia.
- Informes del Programa EMPLEATE, sobre el porcentaje o cantidad de jóvenes atendidos por el programa, que se encuentran laborando en el campo de su especialidad.

Estrategia:

Se brindará asistencia técnica de OIT al MTSS, el INA, el MEP, las Universidades, así como a organizaciones del Sector Privado, para la promoción de servicios efectivos a la población joven en torno a empleo y empleabilidad.

Resultado 2.4:

Implementadas acciones para promover el desarrollo empresarial de PYMES, de conformidad con las disposiciones de la Ley N° 8262, Ley de Fortalecimiento de las PYMES y la Política Pública de Fomento a las PYMES y Emprendimiento, definida por el Ministerio Rector, que estimulen el crecimiento de unidades productivas permanentes que impacten en el aumento de la producción y la generación de empleo, mejorando el ecosistema en el que se desarrollan las micro, pequeñas y medianas empresas, particularmente en las zonas de menor desarrollo relativo.

Indicadores:

- Cantidad de empleos generados por las micro, pequeñas y medianas empresas, especialmente aquellas que han sido atendidas, acompañadas y asesoradas por medio de los Centros Regionales de Apoyo a las PYMES y Emprendimientos (CREAPYMES), así como instituciones y organizaciones que forman parte del Sistema de Desarrollo Integral de Apoyo a la PYME y Emprendimiento.
- Las instituciones que regulan procesos de formalización contribuyen y facilitan acciones que permitan el nacimiento de nuevas empresas, así como una reducción de la informalidad, considerando procesos diferenciados que valoren las características de gestación y crecimiento de las unidades productivas.
- Realizada una evaluación sobre las condiciones del entorno para propiciar el desarrollo de empresas sostenibles, en consonancia con la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en el 2007.
- Número de estrategias de desarrollo de la iniciativa empresarial en regiones, sectores económicos o cadenas de valor que se han seleccionado en función de su alto potencial económico.

Estrategia:

Se fortalecerán acciones promovidas en la Política Pública de fomento a las PYMES y al Emprendimiento, la Política Nacional de Emprendimiento, y otras políticas de desarrollo productivo, impulsadas por el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), para los sectores de industria, comercio y servicios; el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), para el sector agrícola y agropecuario; y el SIOIE, de tal forma que los objetivos e impactos relacionados con la generación de empleos sean articulados a las acciones y metas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), como ente rector de la política de empleo.

Se fortalecerán y promoverán modelos regionales de competitividad que mejoren el ecosistema empresarial, promuevan un mejor desarrollo económico y social, y potencien oportunidades de empleos, particularmente en aquellas zonas con mayor rezago social y económico. Será fundamental en estas estrategias regionales fomentar la generación de empleos verdes y decentes, así como la articulación institucional y el impulso de mecanismos participativos que fortalezcan las alianzas público-público y público-privadas, en el desarrollo empresarial de las zonas.

Se promoverá como complemento a estas acciones esquemas de cooperación triangular que permitan potenciar el desarrollo de las estrategias de intervención, reducir las curvas de aprendizaje y fortalecer los impactos y resultados en los procesos implementados. Será fundamental en cada programa o acción impulsada generar modelos de sostenibilidad que garanticen a las regiones, sectores y grupos beneficiarios de los procesos, su continuidad y crecimiento.

Resultado 2.5:

Impulsada una política pública de empleo, que facilite el acercamiento de la oferta con la demanda, promoviendo un monitoreo más efectivo del mercado laboral y sus tendencias.

Indicadores:

- Aprobada y ejecutándose la política pública de empleo, siguiendo la recomendaciones técnicas de la OIT.
- Aumenta la cobertura y la capacidad de atención del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo en Costa Rica (SIOIE), y la integración adecuada de las Oficinas públicas de empleo, que incorporan también la atención a las personas con discapacidades, visando su inserción laboral.
- Se generan registros administrativos adecuados de los servicios de orientación e intermediación del empleo, que alimentan informes regulares del Observatorio del Mercado de Trabajo sobre las tendencias del mercado laboral y la efectividad del Sistema.

Estrategia:

El Programa EMPLEATE⁸ ha venido consolidándose como una política adecuada de fomento al empleo de personas jóvenes vulnerables. Un instrumento importante del Programa es la ventanilla Empleate, la cual debe de ser parte activa del SIOIE.

El SIOIE necesita seguir avanzando en la ampliación de sus capacidades de atención y cobertura territorial. La formación de gestores de empleo, con el acompañamiento técnico de la OIT, también es un elemento importante para el fortalecimiento del SIOIE. Se ha venido desarrollando con el apoyo de OIT un Programa de Formación a distancia de Gestores de Empleo, que habrá que seguir consolidándose y poniendo en marcha.

Como parte de la operación del Plan Nacional de Inserción Laboral de personas con discapacidades, se buscará la adecuada vinculación con el SIOIE.

La OIT también brindará asistencia técnica para que el Observatorio del Mercado Laboral fortalezca sus capacidades de monitoreo permanente de las tendencias del mercado laboral en general, y en función de la oferta y la demanda, con perspectiva de género, para la adecuada orientación de las políticas de empleo y formación técnica y profesional.

Resultado 2.6:

Adoptadas medidas que garanticen el reconocimiento de los derechos de todos los trabajadores, promoviendo equidad en las relaciones laborales, y una política de protección de los salarios mínimos que permita armonizar los objetivos de competitividad, productividad y equidad.

Indicadores:

- Aumento del número de visitas de fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales, a centros de trabajo, por parte de los Inspectores de Trabajo del MTSS.

⁸ El EMPLEATE es una Estrategia Público-Privada de Promoción del Empleo para Personas Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad, liderada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Mediante esta iniciativa se promueve la inserción laboral de jóvenes entre los 17 y 24 años en condición de desempleo y vulnerabilidad social, por medio de becas de formación.

- Número de acciones de sensibilización que incluyen el respeto a los derechos laborales, en especial los relacionados con los convenios fundamentales.
- Nuevos acuerdos sobre la política de salario mínimo, en lo que se refiere a la simplificación de las categorías ocupacionales, son aprobados y ejecutados por el Consejo Nacional de Salarios.

Estrategia:

El Estado promoverá acciones de sensibilización para el reconocimiento de los derechos de todos los trabajadores y las trabajadoras. En el tema de equidad en las relaciones laborales, se tomarán en cuenta los avances en los resultados 1.1 y 1.2, directamente vinculados a este tema.

Se brindará acompañamiento técnico a los constituyentes de la OIT en temas relacionados al salario mínimo y su efectiva aplicación. Se apoyará al CNS en la discusión de acuerdos en materia de salario mínimo como lo son: la estructura del decreto y la identificación de áreas de cobertura del SM por categoría.

Resultado 2.7:

Formulada y ejecutada estrategia nacional con la que se toman medidas efectivas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar en el marco de las políticas de igualdad y equidad de género, y de las políticas de empleo.

Indicadores:

- Número de acciones orientadas a la promoción de medidas conciliatorias de trabajo y familia.
- Nuevas medidas adoptadas para impulsar el desarrollo de iniciativas públicas, privadas y/o comunales en el área del cuidado y la formación profesional en el campo de la atención integral de personas menores de edad.

Estrategia:

Como seguimiento a la campaña iniciada en el anterior bienio para promover la conciliación del trabajo y la vida familiar, se pondrán en marcha dos intervenciones con la asistencia de OIT:

- Apoyo e incentivos al desarrollo de iniciativas públicas, privadas y/o comunales, que permitan ampliar la atención en el área de cuidado;
- Seguimiento al apoyo dado al INA en la construcción del Diseño curricular de formación profesional basado en el perfil profesional Asistente para la atención integral de personas menores de edad y adultos mayores, para contribuir a que las mujeres y hombres formados en el INA tengan la opción de participar en las microempresas o de ser contratados/as por los nuevos centros de cuidado municipales.

Se impulsarán acciones orientadas a la promoción de medidas de políticas que permitan una mejor conciliación entre el trabajo y la familia.

Prioridad 3:

Ampliar y fortalecer la protección social para todos.

Resultado 3.1:

En coordinación con el Consejo de Salud Ocupacional, formuladas y ejecutadas políticas, programas y estrategias que contribuyan a generar una cultura de cumplimiento y a mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, incluyendo la prevención de accidentes y enfermedades laborales, la promoción de la salud de los trabajadores, su bienestar y recreación, necesarios para un estilo de vida saludable.

Indicadores:

- Las cuestiones de SST son incorporadas en el Plan Nacional de Desarrollo y/u otros marcos de desarrollo sectorial o regional, respondiendo a las recomendaciones técnicas de la OIT.
- Número de nuevas acciones que toma el CSO para generar una cultura de cumplimiento y a mejorar las condiciones de SST.
- Ejecutada como previsto una estrategia de comunicación para la información, sensibilización y la formación en materia de SST.
- Acciones de capacitación al Consejo de Salud Ocupacional para la formulación y adecuado seguimiento de las normas de SST.
- Aumento en el número de más eficaces y eficientes inspecciones del trabajo que procuran la adecuada aplicación de las Normas de SST.

Estrategia:

Se brindará asistencia técnica para fortalecer las capacidades del Consejo de Salud Ocupacional, de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y del Ministerio de Trabajo para el mejoramiento y la gestión de los sistemas de salud y seguridad. Además, se buscará sensibilizar a las autoridades del gobierno acerca de la importancia de la salud y seguridad para el desarrollo nacional, la necesidad de contar con una política y un programa nacional y de fortalecer los sistemas de gestión de SST.

Se apoyará la difusión y aplicación de herramientas de formación de la OIT en SST y se promoverá la puesta en marcha de un sistema de información actualizada, con el apoyo de los entes involucrados en este tema.

Finalmente se apoyará la creación de espacios de consulta y diálogo tripartito sobre SST, especialmente en los sectores con mayor riesgo ocupacional.

Resultado 3.2:

En el marco del Consejo Superior de Trabajo, estudiadas y elaboradas políticas de mejora de las condiciones de trabajo, especialmente lo que se refiere a grupos vulnerables.

Indicadores:

- Actas del CST que expresen los consensos sobre la adopción de políticas o programas o la modificación de los existentes, para mejorar las condiciones de trabajo de los grupos vulnerables, en ámbitos como la protección de la maternidad, conciliación de la vida laboral y la vida familiar, trabajo doméstico, tiempo de trabajo y organización del trabajo, entre otros.

Estrategia:

Se brindará al CST una asistencia integral que aúna conocimientos, asesoramiento en materia de políticas y herramientas prácticas, tanto con el apoyo de la OIT, como a través de la participación de otros Organismos Internacionales (UNFPA, OPS y ONU-Mujeres).

En Costa Rica, dado el avance legislativo existente, el énfasis de la acción debe estar en difundir el contenido de las leyes y promover su cumplimiento. En este sentido, el MTSS y el sector empleador realizarán sendas campañas sobre la ley de acoso sexual, con el apoyo de la OIT.

Resultado 3.3:

Diseñada y aplicada una política de migraciones laborales basada en derechos y en la promoción de migraciones laborales regulares y ordenadas, que tenga en cuenta las necesidades de los mercados de trabajo y las normativas nacionales e internacionales.

Indicadores:

- Se establecen y ejecutan nuevos acuerdos bilaterales o memorándums de entendimiento con el país de origen y/o se amplían aquellos existentes, en donde se regulan y ordenan los flujos migratorios por razones de empleo, con el apoyo de la OIT.
- Mecanismo de coordinación interinstitucional para administrar la migración laboral y/o mecanismo tripartito para el seguimiento de la aplicación de la política.
- La gestión ordenada de la migración laboral forma parte de la Política Nacional de Migración.

Estrategia:

Las políticas efectivas y mejores servicios migratorios para los trabajadores migrantes en general, y para los trabajadores migrantes altamente especializados en particular, son un reto multidimensional que requiere apoyo y la coordinación de muchas instituciones en los países de origen y de destino de los trabajadores migrantes. Para ello se promoverá la coordinación binacional o entre más países, a través de la suscripción de compromisos o de ampliación y/o actualización de los existentes, con el apoyo de la OIT y otras Agencias Especializadas del Sistema Naciones Unidas.

Las migraciones laborales deben coordinarse entre gobiernos para garantizar la protección de los nacionales. Constituirán un insumo importante los estudios de mercado que orienten las decisiones alrededor de la migración laboral, en función de la necesidad de mano de obra. Asimismo, se alentará el compromiso de los empleadores y trabajadores migrantes de hacer los aportes de ley para la seguridad social. Se promoverán los procesos de certificación de competencias adquiridas por trabajadores migrantes, para la mejora de su empleabilidad y en beneficio de los sectores productivos que se utilicen de esa mano de obra.

La gestión ordenada de la migración laboral debe formar parte de la Política Nacional de Migración y del Plan Nacional de Empleo, en donde se incluye el tema de los permisos laborales y la certificación de competencias, y también de la Política de Empleo y su plan de acción, buscándose insertar los servicios para atender la población migrante en el sistema público de intermediación laboral. Habrá que tener en cuenta los vínculos de este resultado con el desarrollo de los resultados 2.1 y 2.5, en la prioridad 2.

Prioridad 4:

Fortalecer el diálogo social tripartito y bipartito, y el desarrollo de competencias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la formulación y ejecución de políticas, programas y estrategias de desarrollo socio-laboral.

Resultado 4.1:

Fortalecido el CST como instancia de diálogo social, así como para promover el cumplimiento de su reglamento de funcionamiento, y la coordinación con las demás instancias tripartitas nacionales.

Indicadores:

- El programa de seguimiento técnico y capacitación del CST se ejecuta satisfactoriamente, en donde se incluye una agenda de temas prioritarios para el desarrollo sociolaboral del país, para ser objeto de discusión y acuerdo en el marco del CST.
- Aumento en el número de acuerdos tripartitos que emanan del CST.
- Grado de percepción de los miembros del CST sobre la efectividad y funcionamiento del CST.

Estrategia:

Se llevarán a cabo acciones de información y sensibilización a los Constituyentes de la OIT sobre el valor del diálogo social. Se privilegiará la capacitación sectorial, bi o tripartita sobre los temas específicos indicados en el Programa de fortalecimiento del CST.

Resultado 4.2:

Fortalecido el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora, como espacio tripartito rector de la estrategia de combate al Trabajo Infantil.

Indicadores:

- Revisado el decreto de conformación del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora.
- Elaborado reglamento de funcionamiento del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora.
- Número de nuevas acciones que el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora acuerda para asegurar la erradicación del TI.
- La Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil es efectivamente ejecutada.

Estrategia:

El Programa IPEC de la OIT brindará asistencia técnica en el fortalecimiento del Comité Directivo Nacional como órgano tripartito responsable de establecer la política nacional en materia de trabajo infantil, y su Secretaría Técnica General para impulsar y hacer efectiva la implementación de la

Programación de la Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país Libre de Trabajo Infantil y sus peores Formas; monitorear y dar seguimiento al cumplimiento de las acciones; y consolidar su rol como mecanismo de coordinación, concertación y fomento de la lucha contra el trabajo infantil y la protección de las personas adolescentes trabajadoras.

Resultado 4.3:

Fortalecido el Consejo Nacional de Salarios como instancia técnica tripartita.

Indicadores:

- El Consejo Nacional de Salarios toma decisiones tripartitas de carácter técnico, siguiendo las recomendaciones de la OIT, lo que facilita los acuerdos de carácter tripartito.
- La percepción de los miembros del CNS sobre su efectividad y funcionamiento.

Estrategia:

Se llevarán a cabo acciones de información y capacitación a los Constituyentes de la OIT en temas relacionados con el establecimiento de los salarios mínimos. Se privilegiará la capacitación sectorial, bi o tripartita sobre los temas específicos indicados en el Programa de fortalecimiento del CNS. Se desarrollará un programa de seguimiento técnico y capacitación del CNS, en donde se incluye una agenda de temas prioritarios para el aprovechamiento de las políticas de salario, en el marco de las discusiones y acuerdos del CNS.

En el Anexo II se encuentra la matriz del Marco de Resultados.

4. Seguimiento y evaluación

El presente Programa se desarrollará bajo la responsabilidad y soporte técnico de la Oficina de la OIT en San José, con una participación activa de sus Especialistas y coordinadores de programas y proyectos. La OIT prestará la cooperación técnica que requieran las contrapartes, en función de la disponibilidad de sus recursos.

Siendo un programa nacional que se sustenta en las demandas nacionales expresadas por los Constituyentes, se establecerá un mecanismo de seguimiento y consulta permanente sobre su ejecución, en el ámbito del CST, con la cooperación técnica de la OIT (Comité Tripartito para el seguimiento del PTD Costa Rica).

La Oficina de la OIT en San José será responsable de preparar y presentar al CST informes de avance del Programa, al menos a cada seis, o siempre que lo requiera el CST. Se prevé la realización de una revisión del presente PTD al finalizar su período de vigencia.

En el Anexo III se encuentra la matriz del Plan de Monitoreo del Programa.