



Organización
Internacional
del Trabajo

INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO

PERIODO: AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010



COSTA RICA



Organización
Internacional
del Trabajo

INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO

PERIODO: AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010



COSTA RICA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del Protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves en estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias). Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Costa Rica. Período: Agosto 2010-Diciembre 2010.

978-92-2-325285-4 (print)

978-92-2-325286-1 (web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT, no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.- Las referencias a firmas, procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas, procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Nada de lo que en el presente Informe de Verificación se indique, en forma explícita o implícita, puede prejuzgar, predeterminar, influenciar o suplir lo que resulta propio de la competencia de los órganos de control regular o especial de la OIT.

Este documento ha sido financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y no necesariamente refleja el punto de vista de las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

Director del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana: Virgilio Levaggi

Miembros del Equipo de Verificación: Agustín Muñoz, Octavio Carlos Racciatti, L. Carlos Parra.

Coordinación del proceso de Verificación y revisión de los informes: Bente Sorensen

Recopilación y Revisión de información: Rosa Cheng

Coordinación impresión: Alely Pinto

Diagramación: SGP Asociados

Impreso en Costa Rica

<http://verificacion.oit.or.cr/>

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones de tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Contenido

Siglas	5
Resumen ejecutivo	7
I. Introducción	23
II. Acciones del país por áreas	25
1. Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales	25
2. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	34
3. Tribunales laborales	52
4. Género y discriminación	63
5. Peores formas de trabajo infantil	68
6. Fomento de una cultura de cumplimiento	75
III. Bibliografía	80
IV. Anexos	82

Siglas

AED	Asociación Empresarial para el Desarrollo
ANEP	Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados
APSE	Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza
BCCR	Banco Central de Costa Rica
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CACIA	Cámara Costarricense de la Industria Alimentaria
CATECO	Cámara Textil Costarricense
CCP	Centro Centroamericano de Población
CCSS	Caja Costarricense del Seguro Social
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CENADA	Centro Nacional de Abastecimiento y Distribución de Alimentos
CICR	Cámara de Industrias de Costa Rica
CLS	Comité de Libertad Sindical
CMTC	Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses
CNCTIMTP	Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas
CONACOES	Comisión Nacional contra la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes
CSJM	Central Sindical Juanito Mora
CSO	Consejo de Salud Ocupacional
CST	Consejo Superior de Trabajo
CTRN	Central de Trabajadores Rerum Novarum
CUSIMA	Coordinadora Unitaria, Sindical, Magisterial y Magisterial
DNI	Dirección Nacional de Inspección
EHPM	Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
FODESAF	Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
FUNPADEM	Fundación para la Paz y la Democracia
IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
INS	Instituto Nacional de Seguros
IPEC/OIT	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de OIT (siglas en inglés)
JAPDEVA	Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente del Atlántico
LESCO	Lenguaje de Señas Costarricense
MEP	Ministerio de Educación Pública
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
NIT	Normas Internacionales del Trabajo
OATIA	Oficina de Atención y Erradicación del Trabajador Infantil y Protección a la Persona Adolescente Trabajadora
OIT	Oficina Internacional del Trabajo / Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
PANI	Patronato Nacional de la Infancia
PEI	Plan Estratégico Institucional
PIMA	Programa Integral de Mercado Agropecuario
POETA	Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas
PRONAMYPE	Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa

RAC	Resolución Alternativa de Conflictos
SIGAF	Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera
SIGEG	Sistema de Gestión para la Igualdad y Equidad de Género
SITRAB	Sindicato de Trabajadores Bananeros
TLC	Tratado de Libre Comercio o DR-CAFTA por las siglas en inglés de Dominican Republic–Central America Free Trade Agreement.
UCCAEP	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada
UCR	Universidad de Costa Rica
USAID	Agencia de Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional (siglas en inglés)
USDOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (siglas en inglés)
VIH/SIDA	Virus de Inmunodeficiencia Adquirida/Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida

Resumen ejecutivo

En 2005, los Ministerios de Trabajo y de Comercio o Economía de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana, con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), elaboraron el documento denominado “La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades”, el cual es conocido como el “Libro Blanco”.

Dicho documento es “un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región”. El Libro Blanco fue elaborado en el marco de la negociación del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana, sin embargo, no tiene vínculo jurídico con este tratado.

Para cumplir con los compromisos suscritos en el Libro Blanco, los Ministerios de Trabajo formularon un Plan de Implementación para el período 2007-2010, en cuya elaboración participaron representantes del Poder Judicial y contó con la retroalimentación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, los países partes solicitaron a la OIT que elaborara *“una evaluación cada seis meses para presentarla ante los Ministerios en la que se verifique el progreso del plan de implementación tanto a nivel nacional como regional”*.

Desde el año 2007, la OIT, por medio del Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, ha brindado asistencia técnica a los países y ha dado seguimiento semestral de las acciones desarrolladas por éstos en el marco de dichos compromisos.

El presente documento es el último de una serie de informes semestrales solicitados por los gobiernos de la región a fin de identificar las acciones desarrolladas por los países en relación al cumplimiento de las recomendaciones del Libro Blanco; determinar el nivel de compromiso político y de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento; y proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

Este último informe que corresponde al período agosto 2010 – diciembre 2010, fue desarrollado por la OIT con la participación de un Equipo de Expertos de Verificación, conformado por: a) Agustín Muñoz: Chileno, politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; b) Octavio Carlos Racciatti: Uruguayo, abogado y experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; c) L. Carlos Parra: Español, abogado y experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

Sobre el compromiso político general

Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), los sectores trabajador y empleador así como el Poder Judicial expresaron su voluntad para continuar avanzando en el cumplimiento de las recomendaciones del Libro Blanco.

Las instituciones mencionadas anteriormente aportaron insumos y explicitaron su compromiso de realizar los mayores esfuerzos para el desarrollo de diversas actividades y acciones que apoyen el cumplimiento de los derechos laborales.

El taller tripartito de verificación realizado el 9 de mayo en San José, en el que además participó el Poder Judicial, fue un serio espacio de diálogo social en el que se intercambiaron puntos de vista con respeto y tolerancia, haciendo propuestas de interés tanto en los planos del fortalecimiento institucional como en materia de divulgación de derechos laborales en vías del cumplimiento de las recomendaciones del Libro Blanco.

Las organizaciones sindicales se han ido incorporando paulatinamente al proceso de Verificación.

No se constituyó un espacio tripartito específico de seguimiento al Plan de Implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, ni tampoco se incluyó como parte de la agenda del Consejo Superior de Trabajo (CST).

A fin de avanzar con la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, se sugieren las siguientes acciones:

- Definir un espacio tripartito de seguimiento nacional de las recomendaciones del Libro Blanco.
- Someter al análisis del CST las reformas legales pendientes, así como las actividades de capacitación y divulgación precisas para su implementación.
- Fortalecer las instancias de coordinación interinstitucional, a fin de asegurar los mejores resultados en las áreas del Libro Blanco, especialmente en los contenidos transversales de género, no discriminación y trabajo infantil.
- Apoyar el fortalecimiento del renovado CST para que alcance su pleno funcionamiento con los actores sociales plenamente capacitados.

Sobre las acciones desarrolladas en las áreas del Libro Blanco

A continuación se presenta un cuadro que sintetiza, para cada una de las áreas del Libro Blanco:

- a) El resumen de los retos y recomendaciones del Libro Blanco para el país.
- b) La sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco en abril de 2005 hasta el período de verificación anterior (julio 2010).
- c) Las principales acciones desarrolladas por el país en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010.
- d) Algunas sugerencias para avanzar en la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco.



Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
a) Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales			
Resoluciones de la Sala Constitucional: Divulgar la normativa y la jurisprudencia de la OIT en materia de negociación colectiva en el sector público.	Abril 2005 – Julio 2010: - Se realizaron diversos talleres, seminarios y charlas sobre normas internacionales del trabajo y la negociación colectiva en el sector público, los cuales contaron con la participación de operadores de justicia, incluyendo jueces y letrados. - Entre abril de 2005 y julio de 2010, la Sala Constitucional dictó 26 sentencias relativas a impugnaciones de convenciones colectivas del sector público. Cinco de las acciones de inconstitucionalidad fueron declaradas con lugar, 13 parcialmente con lugar y 8 fueron declaradas sin lugar o fueron rechazadas. Estas sentencias involucraron la impugnación de 152 cláusulas convencionales, de las cuales el 28% (42) fueron declaradas inconstitucionales. - En 2009 se realizó el estudio “Situación de la Negociación Colectiva en el Sector Público”, el cual fue validado en la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa y la Comisión Negociadora de Convenciones Colectivas del Sector Público”, cuyos resultados fueron presentados a la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa, a fin de que fueran considerados en el análisis del proyecto de ley de Reforma procesal laboral.	- Se realizaron 2 actividades (una jornada internacional y una conferencia), con un total de más de 100 participantes que abordaron temas relativos a las relaciones colectivas de trabajo en el Proyecto de Reforma Procesal Laboral; y diálogo social y negociación colectiva desde la perspectiva de la OIT. - En agosto de 2010 la Sala Constitucional emitió 1 sentencia que rechazó la acción de inconstitucionalidad contra la convención colectiva de JAPDEVA.	- Continuar las actividades de capacitación, tomando como insumos los estudios e informes de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y los dictámenes del Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT. Esta capacitación debería estar dirigida, en especial, a funcionarios del MTSS y a operadores de justicia. - Someter las conclusiones del estudio “Situación de la Negociación Colectiva en el Sector Público” a discusión en el CST, como se sugirió en el informe anterior.
Proyectos de ley: Promover reformas que consoliden la legislación sobre convenciones colectivas en el sector público, protección contra despidos e interferencias	Abril 2005 – Julio 2010: De los 5 proyectos de ley promovidos por el país en materia de libertad sindical y negociación colectiva, 2 se mantuvieron activos en la corriente legislativa: a) el Proyecto de Reforma Procesal Laboral (núm. 15.990); y b) el proyecto de ley núm. 13.475, sobre las organizaciones sindicales y el fuero sindical. El proyecto de ley para la	El 17 de agosto de 2010, la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa emitió dictamen unánime afirmativo sobre el proyecto de ley de Reforma procesal laboral, con constancia de algunas posiciones divergentes sobre, entre otros	- Realizar el seguimiento del trámite parlamentario del Proyecto de Reforma Procesal Laboral, del proyecto sobre reforma del artículo 60 de la Constitución Política y del proyecto de ley sobre las organizaciones sindicales y el fuero sindical. - Someter en el seno del CST la discusión

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
antisindicales y eliminación de restricciones de participación a extranjeros en sindicatos.	negociación de convenciones colectivas en el sector público y adición de un inciso 5) al artículo 12 de la Ley de Administración Pública (núm., 16.640) fue subsumido en el Proyecto de Reforma Procesal Laboral; mientras que los proyectos de ley relativos a la reforma al artículo 192 de la Constitución Política y a la aprobación de los Convenios de la OIT núm. 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública y núm. 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, fueron archivados desde 2006 y 2005 respectivamente.	temas, los arreglos directos y la huelga contra políticas públicas. Para la última sesión de 2010, el proyecto se encontraba en el lugar número 10 del orden del día de los proyectos para discutir en primer debate. • Se realizó el conversatorio “La reforma procesal laboral” en la Asamblea Legislativa, con la participación de los asesores de los diputados de la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa. • En julio de 2010, con la firma de 10 diputados de 5 bancadas, se presentó el proyecto de ley para reformar el artículo 60 de la Constitución Política, eliminando el párrafo segundo de dicho artículo, que prohíbe a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos. • El proyecto de ley sobre las organizaciones sindicales y el fuero sindical se encuentra activo en la Asamblea Legislativa, ocupando el lugar 21 del orden del día de la Comisión de Asuntos Sociales.	sobre la ratificación de los Convenios de la OIT núms. 151 y 154 conforme a lo recomendado por la CEACR en su Informe 2010 respecto al Convenio de la OIT núm. 98.
Reinstalación de trabajadores despedidos ilegalmente: • Monitorear el cumplimiento de las órdenes judiciales de reinstalación.	Abril 2005 – Julio 2010: • El registro de datos que realiza la Dirección Nacional de Inspección (DNI) del MTSS sobre los casos de trabajadores protegidos por fueros especiales que han sido despedidos ilegalmente contempla solamente las reinstalaciones que se producen por acuerdo entre las partes, pero no cuenta aún con un sistema que le permita monitorear el cumplimiento de las órdenes judiciales de reinstalación dictadas por los tribunales laborales. • En 2009 se inició la elaboración del documento “El derecho de reinstalación como reparación del daño causado en el procedimiento de infracciones a las leyes del trabajo”.	• Se elaboró el Protocolo de actuación para las órdenes de reinstalación en caso de despidos ilegales por fueros especiales, el cual se encontraba pendiente de validación por parte del MTSS. • No se cuenta con información sistematizada y completa para el seguimiento de las órdenes de reinstalación en caso de despidos ilegales. • En 2010, se atendieron solamente 10 casos especiales por prácticas laborales desleales (persecución sindical); el número de casos atendidos disminuyó notoriamente desde 2005 (41 casos) hasta la fecha.	• Completar los procedimientos pendientes a fin de que entre en vigencia el Protocolo de actuación para las órdenes de reinstalación en caso de despidos ilegales por fueros especiales.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
b) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social			
Mediación y conciliación: • Mejorar la capacitación y la infraestructura para la mediación y conciliación. • Separar las funciones de mediación de las de inspección. • Mejorar el funcionamiento de la línea 800-Trabajo.	Abril 2005 – Julio 2010: • En materia de recursos humanos, se aumentó el número de inspectores de 90 (2005) a 102 (julio 2010) y el de conciliadores pasó de 30 (2005) a 43 (julio 2010), a fin de especializar las funciones, ya que en algunas oficinas los inspectores asumían ambas funciones. Además, se incrementó en 8% el salario base de los inspectores a partir de un estudio de reclasificación de puestos. • En cuanto a la cobertura de la inspección, el número de visitas se incrementó de 11.242 en 2005 a 14.385 en 2009, pero el número de inspecciones se redujo en un 20%, pasando de 6.244 a 4.999 (2008), con el mismo número de inspectores (90). A partir de 2009 se varió la metodología de conteo de las inspecciones, por lo tanto, no son comparables con los datos de los años anteriores. • La proporción de población ocupada comprendida por las inspecciones disminuyó de manera constante pasando de 6,11% en 2005 a 4,12% en 2008, mostrando un leve crecimiento en 2009 (4,48%). • Durante el período 2005 – 2009, se dio un aumento en el porcentaje de efectividad de las audiencias de conciliación realizadas por el Centro RAC del MTSS pasando de 63% en 2005 a 74,4% en 2009. Igualmente, se incrementaron los montos movilizados por conciliaciones (de 310 millones de colones a 1.647 millones de colones). Por su parte, en este mismo período, el Departamento de Relaciones de Trabajo registró un aumento en las solicitudes de conciliación (de 1.412 a 2.053), en el porcentaje de efectividad de las audiencias (de 61,7% a 68,4%) y en los montos	• En la actualidad existen 101 inspectores, 8 más que en 2009 y 11 más en relación con 2005. El personal de conciliación y mediación pasó de 35 en 2005 a 49 en 2010, experimentando en este último año, un leve descenso con respecto a 2009 en que se contabilizaron 51 funcionarios. Los conciliadores de las oficinas regionales aumentaron de 12 a 27 entre 2005 y 2010, disminuyendo en un conciliador con respecto a 2009. Actualmente solo 9 inspectores realizan la doble función de conciliación e inspección, disminuyendo notoriamente la cantidad de funcionarios si se compara con los 35 que efectuaban esa doble tarea en 2006. Sin embargo, en 7 oficinas regionales existe un solo funcionario para ejercer el conjunto de las tareas. • Se realizaron 9 actividades de capacitación en las que se registró la participación de 131 funcionarios. Los temas abordados se orientaron a fortalecer sus conocimientos técnicos acordes con su función, sobre salud y seguridad del trabajo en la agricultura y sobre la campaña de salarios mínimos para un total de 260 horas de capacitación. • Hubo en 2010 un fuerte incremento en el número de inspecciones con respecto a 2009, aumentando de 7.415 en 2009 y a 9.512 en 2010. El 87% de las inspecciones fueron de oficio, mientras que el 47% de las inspecciones se complementaron con una reinspección. Las inspecciones por denuncia continuaron disminuyendo. Más del 70% de las inspecciones en 2010 se realizaron en empresas de 1 a 5 trabajadores, continuando con la tendencia histórica al respecto. • El porcentaje de trabajadores comprendidos	• Realizar las gestiones y los cabildeos necesarios para obtener mayores asignaciones presupuestarias para el MTSS, que permitan continuar con el esfuerzo de aumentar la dotación de inspectores y conciliadores a nivel central y de las oficinas regionales a objeto de eliminar la doble función; aumentar la cobertura de la labor inspectiva y preventiva; y dotar a los servicios de inspección de un mayor número de equipos y vehículos. • Realizar esfuerzos para establecer convenios de cooperación internacional o para incluir a Costa Rica como beneficiario de la Cooperación Técnica Regional, a fin de financiar actividades prioritarias no contempladas en el presupuesto del Ministerio. • Intensificar las acciones de formación para inspectores y conciliadores a través de un programa sistemático y continuo vinculado a la planificación estratégica de la inspección. • Elevar la calidad de los servicios de inspección fuera del área metropolitana, especialmente en el sector rural. • Optimizar el uso de los recursos económicos, humanos y tecnológicos disponibles en



Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	movilizados por conciliaciones (de 160 millones de colones a 354 millones de colones). - En materia de infraestructura tecnológica, el MTSS reportó diversas acciones, entre las cuales se destacaron la realización de un diagnóstico de las capacidades informáticas de los funcionarios del MTSS; la ampliación, a oficinas regionales, del sistema de manejo de casos de inspección, dotándolas de equipo de cómputo, conexión a internet y capacitación de sus funcionarios; entre otras acciones. - El número de computadoras para inspección y conciliación pasó de 108 unidades en 2008 a 170 en el primer semestre de 2010. Además, los vehículos asignados para uso exclusivo de la inspección, si bien aumentaron de 12 en 2007 a 13 en 2008, se redujo a 11 en 2009 y a 8 para el primer semestre de 2010. - El centro de llamadas para consultas laborales inaugurado en 2008, contaba con 2 funcionarios permanentes para atender un promedio de 160 consultas diarias, con un horario de 7 am a 5 pm.	por las inspecciones en relación con la población ocupada continúa su tendencia a la baja. De 6,11% en 2005 pasó a 4,66% en 2009 y a 4,07% en 2010. - Se registró una mejorara en la proporción de inspectores por población ocupada, que pasó de 20.020 personas por inspector en 2009 a 18.833 en 2010. Esta mejora se debió al incremento en la cantidad de funcionarios dedicados a esta labor. - Debido a que a partir de 2010, el MTSS empezó a registrar las conciliaciones realizadas por las oficinas regionales (anteriormente no se contaba con estos datos), se visibilizó un mayor número de solicitudes de conciliación, pasando de 6.316 en 2009 a 11.303 en 2010. Igualmente, la cantidad de audiencias varió de 3.205 en 2009 a 5.007 en 2010, y el monto movilizado por acuerdos fue de 2.001 y 3.674 millones de colones para 2009 y 2010, respectivamente. - Las 400 reuniones de negociación colectiva celebradas en 2010 aumentaron con respecto a las 358 realizadas en 2009. Además, entre 2009 y 2010, las convenciones colectivas recibidas disminuyeron de 14 a 9, las aprobadas aumentaron de 9 a 12, y los arreglos directos recibidos disminuyeron de 68 a 41, mientras que los aprobados pasaron de 59 a 44. - Los equipos de cómputo disponibles para labores de inspección y conciliación aumentaron en 37 unidades en el segundo semestre de 2010, para un total de 207 equipos computacionales al finalizar el año. Además, 31 de las 32 Oficinas regionales están conectadas a internet y todos los inspectores fueron capacitados para el uso del sistema de manejo electrónico de casos de inspección, el cual está instalado en todas las oficinas. Existe además un sitio web específico para la inspección y se puso en línea una primera versión del sitio web del MTSS para facilitar trámites y consultas de los usuarios. - El número de vehículos en buen estado dedicados en exclusividad a la inspección aumentó de 11 en 2009 a 22 en 2010. - El Centro de Llamadas aumentó su personal de 2 a 6 funcionarios. Entre julio y diciembre de 2010 atendió 29.535 llamadas, totalizando 47.465 para todo el 2010.	el MTSS mediante acciones y compromisos que fomenten el uso de nuevas metodologías de trabajo, como se ha venido haciendo con el Plan Piloto de Cartago o la Campaña Nacional de Salarios Mínimos. Continuar con el esfuerzo de atención que se realiza a través del Centro de Llamadas y establecer las acciones que sean oportunas para medir el grado de satisfacción de los usuarios.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
Recomendaciones regionales • Aumentar recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral. • Mejorar la capacitación del personal, la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad de manejo de casos relacionados con el cumplimiento de la legislación laboral. • Reorganizar las operaciones de los Ministerios de Trabajo para identificar de forma eficaz las prioridades claves. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas encargadas de temas relacionados con la mujer en el lugar de trabajo; trabajo infantil; y oficinas de abogados o defensores especiales para los derechos laborales. • Institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral.	Abril 2005 – Julio 2010: • El presupuesto inicial del MTSS (para efectos de la verificación) pasó de 4.020 millones de colones en 2005 a 13.021 millones en 2010, registrándose un incremento en términos corrientes de 223% y de 61% en términos reales. Dicho presupuesto representaba el 0,17% del Presupuesto Nacional en 2005, aumentando al 0,28% en 2010. • Respecto a la ejecución presupuestaria, en los años 2006, 2008 y 2009, el gasto devengado fue inferior al 90% respecto al presupuesto modificado sujeto a verificación. • El presupuesto devengado en la aplicación de la legislación laboral ha crecido de forma sostenida tanto en términos corrientes (de 1.429 millones de colones en 2005 a 3.017 millones de colones en 2009), como en términos reales (42% entre 2005 y 2009). Este incremento se debe principalmente a apertura de las 29 nuevas plazas para inspectores y conciliadores en 2008. • Se publicaron diversos manuales dirigidos a estandarizar los procedimientos de conciliación laboral individual (2006), registro de organizaciones sociales (2006) e inspección del trabajo (2008), y la DNI inició un proceso de formulación del plan estratégico de la inspección en coordinación con la Dirección de Planificación del MTSS para alinearlos con el Plan Estratégico Institucional 2010 – 2015, que inició su formulación en febrero de 2009.	• En 2010 el porcentaje anual del presupuesto sujeto a verificación se incrementó en términos corrientes en más de 30% con respecto a 2009 y en más de 25% en términos reales, tanto a nivel del inicial como del modificado y devengado. Sin embargo, el porcentaje de ejecución presupuestaria ha disminuido en los 2 últimos años con respecto a años anteriores, sin alcanzar el 90% de ejecución. • El porcentaje del presupuesto institucional del MTSS sujeto a verificación respecto al Presupuesto Nacional continúa su tendencia al aumento desde 2005 (0,17%); en 2009 fue de 0,23% y de 0,28% en 2010. • El presupuesto inicial, modificado y devengado para la aplicación de la legislación laboral ha aumentado entre 2009 y 2010, siendo superior al 25% en términos corrientes y mayor al 18% en términos reales. En 2010 el presupuesto devengado para la aplicación de la legislación laboral fue de 33% en relación al presupuesto inicial del MTSS y de 35,1% respecto al presupuesto devengado del Ministerio. • En materia de procedimientos para mejorar la aplicación de la legislación del trabajo, se destaca la priorización de este eje tanto en el Plan Estratégico Institucional 2010-2015 del MTSS como en el Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014. Además, se inició la ejecución de una campaña sobre el salario mínimo, una jornada de trabajo para mejorar los protocolos de inspección y de negociación colectiva, y un proceso de unificación de criterios jurídico-laborales, entre otras acciones. • Con el objeto de mejorar el acceso ciudadano a los servicios del MTSS, se inició un Plan Piloto en la Oficina provincial del ministerio en la ciudad de Cartago, utilizando metodologías y herramientas de gestión eficientes.	• Hacer las gestiones y cabildos pertinentes para obtener un mayor presupuesto institucional y orientar el accionar del MTSS hacia las prioridades establecidas dentro del Plan Nacional de Desarrollo vigente y otros planes institucionales para mejorar la eficacia de los servicios. • Propiciar mejoras en la productividad institucional, el trabajo por objetivos y resultados, mediante el desarrollo de metodologías innovadoras, adaptando los procesos organizativos del Ministerio y optimizando el uso de tecnologías de la información. • Realizar una evaluación del Plan piloto de Cartago al término de 12 meses de su puesta en marcha.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
c) Tribunales laborales			
Mora judicial - Promover el proyecto de Reforma Procesal Laboral que tiene como objetivo reducir la mora judicial. - Desarrollar la capacitación necesaria para implementar las reformas legales derivadas de la eventual aprobación del proyecto de ley.	Abril 2005 – Julio 2010: - Se realizaron diversas actividades públicas de divulgación y análisis de la Reforma procesal laboral, con la participación del Poder Judicial, el MTSS y los sectores empleador y trabajador. Una subcomisión de la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa presentó un informe del proyecto de ley que contenía las mociones consensuadas tripartitamente y los puntos de desacuerdo entre los actores sociales. - El circulante o expedientes activos en los tribunales laborales se redujo de 39.585 expedientes en diciembre de 2005 a 32.211 en diciembre de 2009, sin embargo, la cifra continúa siendo elevada. La duración de los casos en primera instancia era de 22 meses y 3 semanas en 2005, aumentando a 24 meses en 2009; mientras que en casación, se incrementó de 5 meses (2005) a 6 meses y 3 semanas (2009). No se dispone de datos sobre la duración de los procesos en segunda instancia.	- El Proyecto de Reforma Procesal Laboral (núm. 15.990) se encontraba activo en la Asamblea Legislativa. La Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos rindió “dictamen unánime afirmativo” manteniéndose las divergencias antes señaladas. - En el año 2010 se registró el ingreso de 38.733. casos laborales en los tribunales y se terminaron o resolvieron 36.760, las cifras más altas desde el año 2005. En 2009, las cifras fueron 35.730 y 36.465 respectivamente. - Al 31 de diciembre de 2009 había un circulante de 32.211 expedientes activos, mientras que a finales de 2010 se registró un total de 37.116, 4.905 más que al finalizar 2009, pero inferior al registrado en 2005 (39.585). - Se adoptaron otras medidas para reducir la mora judicial, entre ellas, la asignación de personal adicional, la priorización de los asuntos más antiguos, el establecimiento de estándares de rendimiento para los jueces, la suscripción de un convenio para disponer de la información del Padrón Nacional, y se diseñó el modelo de juzgado de trabajo electrónico a ser implementado en el II Circuito Judicial de San José, el cual permitirá aplicar la oralidad y el “litigio en línea”.	- Continuar prestando apoyo a la Asamblea Legislativa para culminar el procedimiento de reforma legal del proceso laboral. - Evaluar las necesidades de medios humanos y materiales que necesitará el sistema judicial para implementar la eventual reforma del proceso laboral tendente a la oralidad. - Continuar promoviendo al interior del CST acuerdos que ofrezcan soluciones a los temas que no alcanzaron consenso en la Asamblea Legislativa.
Capacitación Implementar programas continuos de capacitación en legislación laboral nacional y jurisprudencia sobre normas laborales internacionales.	Abril 2005 – Julio 2010: - La Escuela Judicial, por medio de su programa permanente de actualización, realizó al menos 35 capacitaciones sobre temas laborales, en las que han participado cientos de funcionarios judiciales, incluyendo jueces. - El Consejo Superior del Poder Judicial acordó que la Escuela Judicial capacitara a los jueces conciliadores, jueces y asistentes	- El Poder Judicial organizó 7 eventos de capacitación (con la participación de 171 operadores de justicia), como foros virtuales, un conversatorio y talleres sobre prescripción de faltas laborales y sobre oralidad; así como la Jornada Internacional de Derecho Laboral ya reportada. - La Escuela Judicial elaboró una propuesta de modelo integral de gestión de las audiencias	- Mantener la coordinación entre el Poder Judicial, la academia nacional y la cooperación a fin de programar adecuadamente la capacitación necesaria para todos los operadores de justicia sobre el nuevo proceso laboral. - Mantener igualmente la

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	en materia laboral, en técnicas de conciliación, oralidad, práctica probatoria y redacción de sentencias, entre otros temas que pueden contribuir a la agilización de los procesos judiciales. En 2010 se finalizó el Diagnóstico de necesidades de capacitación en materia laboral y se diseñó el Programa de especialización laboral de la Escuela Judicial.	laborales, para los jueces y personal auxiliar; e inició el diseño del módulo sobre infracciones a las leyes de trabajo.	coordinación para la capacitación sobre las normas internacionales del trabajo.
Recomendaciones regionales - Realizar inversiones adicionales en los tribunales laborales, en jueces y otro personal, y equipo. - Incrementar la operatividad de los tribunales de trabajo. - Establecer iniciativas comprensivas de capacitación sobre normas laborales para jueces, fiscales o procuradores, funcionarios de gobierno y otros involucrados en la administración de la legislación laboral. - Involucrar a organizaciones académicas apropiadas en el establecimiento de una red de centros de capacitación sobre legislación laboral en cada país. - Establecer un centro regional sobre legislación laboral que integre las mejores prácticas y que pueda apoyar en la armonización de la capacitación y otras prácticas en el área de administración de la legislación laboral. - Establecer centros adicionales de resolución alterna de conflictos en los países que no los tengan y asegurar la disponibilidad de recursos y capacitación para que sean exitosos.	Abril 2005 – Julio 2010: - Entre 2005 y julio de 2010 el número de oficinas con jurisdicción laboral se incrementó de 105 a 112. En primera instancia, los juzgados laborales de competencia única pasaron de 7 a 15 y los de competencia mixta se redujeron de 87 a 83, confirmándose la tendencia de crear más juzgados especializados de primera instancia, principalmente por la separación de ramos en los juzgados de competencia mixta. En segunda instancia se mantuvo el tribunal especializado y se crearon 3 tribunales mixtos (de 9 a 12 en 2010), mientras que la Sala II continuó como instancia mixta de casación. - La cantidad de plazas ordinarias para juzgados especializados en materia laboral se incrementó de 47 (2005) a 67 (2010), registrándose el mayor incremento en los juzgados de menor cuantía (de 7 a 25). Igualmente, se registró un aumento en la cantidad de plazas de personal auxiliar en los juzgados especializados, pasando de 73 (2005) a 107 plazas (2010). - Entre 2007 y junio de 2010, el Centro de Conciliación en sede judicial atendió un total de 466 casos, con un porcentaje de efectividad de alrededor de 64%. - Respecto a la conciliación realizada como parte del proceso laboral, el porcentaje de conciliación se incrementó de 5% (2005) a 5,3% (2009), con un	- En 2010 se creó un juzgado más de primera instancia con competencia única en materia laboral, para un total de 15 oficinas, pero se mantuvo el mismo número de jueces dichos juzgados (57 jueces). - Finalizaron por conciliación judicial un total de 2.498 casos en 2010 (un 8,4% sobre el total de casos resueltos, frente al 5,3% del año precedente). - El presupuesto dedicado a la jurisdicción laboral en 2010 creció un 11,5% con relación a 2009. Esto supuso el 11,36% del presupuesto total devengado en el Área Jurisdiccional del Poder Judicial, un porcentaje menor que el registrado en 2009 (13,25%), pero superior al de los años anteriores	- Evaluar las acciones de reorganización de las oficinas judiciales competentes en materia laboral, para orientar y extender aquellas que ofrezcan resultados en términos de agilización del proceso. - Promover la recopilación y divulgación de la jurisprudencia en materia laboral, para facilitar la consecución de acuerdos conciliatorios que eviten el incremento de los procesos judiciales. - Promover el consenso del Poder Judicial, MTSS y representantes de empleadores y trabajadores para lograr un presupuesto adecuado para las necesidades de inversión de la jurisdicción laboral.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	total de 1.056 y 1.607 casos conciliados, respectivamente. El presupuesto anual devengado en la jurisdicción laboral aumentó de 3.796 millones de colones en 2006 a 7.306 millones de colones en 2009, pasando de representar el 10,46% del presupuesto total del Área Jurisdiccional al 10,98%.		
d) Género y discriminación			
Pruebas de embarazo Identificar patrones y prácticas de pruebas de embarazo con el propósito de desarrollar una política e iniciativas para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral.	Abril 2005 – Julio 2010: - El MTSS y otras entidades públicas y no gubernamentales han impartido gran cantidad de charlas y seminarios sobre temas de no discriminación por género y protección de trabajadoras embarazadas a trabajadores, empleadores, funcionarios públicos y estudiantes. También han elaborado materiales de divulgación sobre estos tópicos. - En 2007 entró en vigencia la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007 – 2017, en la cual se contemplan objetivos relacionados con el trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos; el cuido como responsabilidad social; y la protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia, entre otros. - El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) desarrolló el Sistema de Gestión para la Igualdad y Equidad de Género (SIGEG), un programa de certificación de empresas públicas y privadas que implementan políticas institucionales de equidad de género. - El MTSS diseñó su política institucional de	- El MTSS realizó 5 charlas sobre discriminación laboral por razón de género, con un total de 111 participantes (58 mujeres y 53 hombres). - La Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género del MTSS fue presentada oficialmente, y se conformó la Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género. Se realizaron 2 talleres de capacitación para los miembros de dicha Comisión. - En septiembre de 2010 entró en vigencia la obligación de ajustar los reglamentos internos de empresas, órganos e instituciones públicas y privadas para mejorar las garantías de protección de los y las trabajadoras víctimas de acoso laboral, de conformidad con la Ley Núm. 8805, que reforma la Ley Núm. 7476 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. - Del total de los casos especiales atendidos por la Inspección en 2010, el 61% se relacionó con trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, el 24% estaban vinculados a situaciones de hostigamiento sexual y discriminación laboral, y un 13% relativo a trabajadores adolescentes. Estos casos incluyen las solicitudes patronales de despido.	- Continuar con la aplicación y divulgación de la Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género del MTSS. - Coordinar los esfuerzos y actividades que se desarrollen en la materia por parte de las diversas instituciones nacionales y municipales con participación de las organizaciones sociales, integrando la perspectiva transversal de género y no discriminación desde los principios del Trabajo decente. - Fortalecer la Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género, brindando apoyo en infraestructura y capacitación para sus integrantes. - Divulgar la Ley Núm. 7476 contra el hostigamiento

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	género y el plan de acción de la misma, el cual fue presentado en octubre de 2009. - En materia de fortalecimiento del marco normativo, se aprobó la Ley núm. 8726 de Trabajo doméstico remunerado (junio de 2009), y la Ley núm. 8805 que reforma la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (junio de 2010). - Se puso en ejecución un proyecto piloto en 2 municipalidades para integrar el enfoque de género en las Oficinas de Información, Orientación e Intermediación de Empleo.	La reactivación de la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las personas con discapacidad, que fue creada en noviembre de 2006.	sexual en el empleo y la docencia, con las reformas introducidas por la Ley Núm. 8805; así como prestar asesoramiento a los eventuales denunciantes, promover las medidas de prevención establecidas en la ley, y mantener el seguimiento de su correcta aplicación.
Recomendaciones regionales - Establecer un centro regional sobre la igualdad en el empleo que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas y otra información, así como apoyar otros programas enfocados en la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo. - Llevar a cabo iniciativas de apoyo focalizadas en capacitación y métodos efectivos de cumplimiento para los ministerios de trabajo en materia de estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas.	Abril 2005 – Julio 2010: - En marzo de 2007, los Viceministros de Trabajo de la región acordaron propiciar el desarrollo de un mecanismo de intercambio de información y conocimiento entre los Ministerios de Trabajo, aprovechando los recursos existentes en cada institución, principalmente los de carácter digital que pudieran compartirse por medio de los sitios web de los ministerios. - Diversas organizaciones y proyectos de cooperación ha desarrollado actividades de carácter subregional sobre los temas del Libro Blanco, sin embargo, no existe aún un mecanismo sistemático de coordinación para compartir información y experiencias entre los ministerios.	- En septiembre de 2010, el MTSS firmó una carta de entendimiento con la Fundación Trust for the Americas para promover el cumplimiento de los estándares laborales para los trabajadores migrantes. - En materia de acceso al trabajo por parte de las personas con discapacidades, el MTSS realizó un proceso de sensibilización y capacitación a los funcionarios del MTSS (440 participantes); asesoría a 40 empresas para la inclusión laboral de personas con discapacidad; y atención directa a población con discapacidad. - Se aprobó la Ley núm. 8862 de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público (setiembre de 2010), la cual reserva un 5% de las plazas vacantes en la Administración Pública, para ser cubiertas por las personas con discapacidad, en determinadas condiciones. - En diciembre de 2010 se conformó la Red de Empresas Inclusivas en Costa Rica, denominada "INCLUIRSE".	- Dar seguimiento e implementar los acuerdos y declaraciones existentes en la región sobre el tema de género y no discriminación. - Monitorear los avances de la carta de entendimiento suscrita entre el MTSS y la Fundación Trust for the Americas. - Continuar las capacitaciones y las actividades de sensibilización en materia de promoción de la igualdad en el empleo. - Fortalecer la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las personas con discapacidad.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
e) Peores formas de trabajo infantil			
Recursos adicionales - Incrementar el personal del MTSS responsable de la prevención y eliminación del trabajo infantil. - Realizar una evaluación de necesidades y asignar recursos para la implementación efectiva del Programa Nacional para 2005-2010, que tiene como meta la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para el 2010.	Abril 2005 – Julio 2010: - La Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente (OATIA) en 2005 contaba con 12 funcionarios, mientras que en 2009 tenía 8. - En 2002, en Costa Rica se registraba la existencia de 113.523 personas menores de edad en trabajo infantil, de las cuales el 43% era menor de 15 años. No se contaba con datos más actualizados sobre la evolución de la problemática. - A finales de 2007, se reformuló el Plan Nacional para la Prevención del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora 2005 – 2010, para ajustarlo a las metas del Plan Nacional de Desarrollo 2006 – 2010. En enero de 2009, se publicó la nueva versión del plan para el período 2008 – 2010. En el marco de este plan se realizaron acciones de divulgación, sensibilización y capacitación, dirigidas tanto a las personas menores de edad como a sus familias y a funcionarios públicos. - Se ejecutaron los planes nacionales contra la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes 2008 -2010 y contra la Trata de Personas 2008. Por medio de ellos se capacitó y sensibilizó a una gran cantidad de funcionarios públicos, trabajadores y empleadores vinculados a la prevención, atención y sanción de estas problemáticas. También se atendió a cientos de personas menores de edad y a sus familias a fin de prevenirlos o retirarlos de estas formas de explotación. - El Comité Directivo para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de	- La OATIA cuenta con 10 funcionarias, 2 más que en 2009. - El MTSS y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), con apoyo de OIT/IPEC, están definiendo la propuesta de módulo de trabajo infantil y adolescente para la Encuesta Nacional de Hogares 2011. - Tanto en el Plan Nacional de Desarrollo 2011 – 2014 como en el Plan Estratégico Institucional 2010 – 2015 del MTSS, el tema de trabajo infantil y adolescente figura como uno de los ejes prioritarios de la acción gubernamental. - Se elaboró la programación 2011 -2014 de la Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas, la misma comprende 6 dimensiones: pobreza; educación; salud; marco normativo e institucional; sensibilización y movilización social; y generación de conocimientos y seguimiento. - Once instituciones públicas han incorporado en su programación institucional los compromisos de la Hoja de Ruta, además de la unión de cámaras privadas, dos centrales sindicales y una organización civil.	- Coordinar la planificación operativa y presupuestaria de las diferentes instituciones en torno a la programación de la Hoja de Ruta, partiendo de la evaluación de los resultados. - Aplicar el módulo de trabajo infantil y adolescente en la Encuesta Nacional de Hogares 2011, a fin de contar con información actualizada sobre la cantidad de personas menores de edad trabajadoras. - Fortalecer el papel rector del PANI y el MTSS en la lucha para la erradicación del trabajo infantil y supervisión del trabajo adolescente, programando adecuadamente la actuación de la inspección en esta materia, especialmente en el sector informal de la economía, y el desarrollo de las políticas sociales necesarias para el abordaje integral de la situación de esta población. - Realizar los esfuerzos de coordinación necesarios con el Poder Judicial para dar oportuno seguimiento a las sanciones derivadas del trabajo infantil y sus peores formas. - Coordinar con la Fiscalía de Delitos Sexuales para prestar apoyo en la persecución de los delitos relativos a la explotación sexual comercial de la niñez y adolescencia, dando seguimiento a sus resultados. - Promover el cabildeo oportuno

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	la Persona Adolescente Trabajadora avaló el Plan estratégico de la Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas.		para garantizar los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de los planes y programas de lucha contra el trabajo peligroso adolescente e infantil.
Recomendaciones regionales • Establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT, para el final de la década. • Desarrollar calendarios viables, evaluación de necesidades y asignación de recursos para lograr este objetivo.	Abril 2005 – Julio 2010: • La Política Nacional para la Niñez y la Adolescencia. Costa Rica. 2009 – 2021, cuenta con un eje que integra los temas de prevención y erradicación de la explotación laboral infantil y protección del adolescente trabajador; la protección contra la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes; y la protección a víctimas de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas menores de edad. • Desde 2006 se implementa el Programa Avancemos, que ha brindado transferencias monetarias condicionadas a familias de escasos recursos para que mantengan a sus hijos adolescentes en el sistema escolar. En junio de 2010 contaba con un total de 167.209 beneficiarios, para una inversión de 8,4 mil millones de colones en 2010. • La tasa de matriculación general en el sistema educativo aumentó de 82,6 en 2005 a 86,3 en 2009. Esta tasa contempla la población de 4 a 17 años y los niveles de educación básica y diversificada. • En cuanto al marco normativo, se aprobó la Ley núm. 8590 de fortalecimiento de la lucha contra la explotación sexual comercial de personas menores de edad; la Ley núm. 8754 contra la delincuencia organizada; la Ley núm. 8720 para la protección a testigos,	• Se aprobó en Comisión el proyecto de Ley de prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras, en cumplimiento al Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil. • El Programa Avancemos de transferencias monetarias condicionadas benefició en 2010 a 185.214 estudiantes y sus familias. • En 2010, la tasa neta de matriculación para todo el sistema educativo se mantuvo igual que en 2009 (86,3). Si bien, la matriculación alcanza prácticamente el 100% en I y II ciclo, en III ciclo y en educación diversificada, las tasas se reducen considerablemente (de 94,1 para la población de 13 años a 54,9 para la de 17 años). • Durante el período agosto – diciembre 2010, el MTSS detectó 105 personas menores de edad en trabajo infantil y 52 adolescentes en actividades peligrosas. A esta población se le brindó asesoramiento y se les remitió al sistema educativo y de protección. • El PANI registró la detección y atención de 104 niñas, niños y adolescentes en situación de explotación sexual comercial, sin embargo, no se reportó el retiro de ninguna de esta actividad. • Representantes del gobierno, empleadores y trabajadores de Costa Rica participaron en un taller sub-regional para la elaboración de las memorias de los Convenios sobre Trabajo Infantil; un seminario Internacional de Buenas Prácticas; y una investigación regional sobre la relación entre la educación y el trabajo infantil.	• Divulgar la nueva ley relativa a la prohibición del trabajo peligroso e insalubre entre todos los sectores vinculados a la atención y protección de la niñez y la adolescencia, a fin de que se cumpla lo estipulado en la nueva legislación. • Sensibilizar a la población sobre la necesidad de mantener a los niños y adolescentes en el sistema educativo, en coordinación con los representantes de empleadores y trabajadores. • Dotar adecuadamente los programas de transferencias condicionadas para mantener el impacto necesario de mantenimiento de la población en el sistema educativo, evaluándolo periódicamente.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	víctimas y demás sujetos intervinientes en el proceso penal; la Ley de Migración Núm. 8764, que garantiza protección, atención y defensa de las víctimas de la trata; y la Ley Núm. 8842 que regula las relaciones de trabajo doméstico y protege los derechos de las personas de 15 a 18 años que laboran en este ámbito.		

f) Fomento de una cultura de cumplimiento

Información y capacitación en derechos laborales fundamentales • Desarrollar un programa nacional de educación pública y concientización para expandir y reforzar el conocimiento y cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales entre empleadores y trabajadores.	Abril 2005 – Julio 2010: • El Consejo de Salud Ocupacional (CSO) desarrolló un programa para incorporar en el plan de estudios de la educación primaria el tema de la prevención de los riesgos laborales. Dicho programa abarcó 28.000 docentes de las escuelas primarias. • El MTSS, el CSO, la UCR, el Colegio de Abogados de Costa Rica y organizaciones de la sociedad civil desarrollaron múltiples acciones de divulgación de los derechos laborales, tales como notas de prensa y entrevistas sobre temas laborales en los medios de comunicación masiva; charlas informativas sobre derechos y obligaciones laborales, solución de conflictos laborales, y estabilidad en el empleo; la distribución de materiales de divulgación; entre otras. • Se desarrolló una aplicación en web para acceder a la base de datos de pronunciamientos jurídicos del MTSS, sin embargo, no está disponible en el sitio web institucional.	• El Consejo de Salud ocupacional realizó 3 talleres sobre los aspectos normativos de la salud ocupacional, la discriminación por género y el VIH/SIDA, en los que participaron 81 sindicalistas. • Con la participación de 24 representantes de los sectores gubernamental, trabajador y empleador se validó la guía de aplicación sobre VIH/SIDA en el Mundo del Trabajo. • Diferentes unidades del MTSS participaron en acciones de divulgación y sensibilización de derechos laborales a través de talleres y charlas que involucraron a más de 900 participantes. Se organizaron igualmente toldos informativos para la campaña de aguinaldos, se difundió información y se atendieron consultas por medios digitales y de las redes sociales. • El sector empleador a través de UCCAEP organizó 4 actividades de capacitación sobre temas laborales. • Diversos proyectos de cooperación técnica contribuyeron a la difusión de los derechos laborales, y brindaron atención legal a más de 700 trabajadores. Realizaron, además, acciones de capacitación para formadores	• Continuar con los esfuerzos institucionales tendentes a la divulgación y sensibilización de los derechos laborales por medio de campañas sistemáticas. Estas campañas deberían formar parte de una política comunicacional de la institución y contar con el apoyo y participación de los sectores empleador y trabajador. • Evaluar junto a empleadores y trabajadores el impacto de las acciones de divulgación y sensibilización sobre el cumplimiento de los derechos laborales. • Realizar acciones de capacitación y de sensibilización sobre el cumplimiento de derechos laborales, dirigidos a los sectores empleador y trabajador. • Realizar una adecuada coordinación con entidades académicas y de cooperación, y cabildes ante organismos gubernamentales y el poder legislativo para obtener mayores recursos financieros, que
--	--	--	---

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
		de las que se beneficiaron alrededor de 1.000 personas. Se elaboró un nuevo inventario de pronunciamientos jurídicos acorde con la unificación de criterios, disponibles en disco compacto.	permitan incrementar las acciones sobre el cumplimiento de derechos laborales. - Examinar la posibilidad de insertar el tema del cumplimiento de los derechos laborales en la currícula de la educación nacional en todos sus niveles. - Continuar la divulgación y la atención de consultas sobre derechos laborales a través de los portales web y de las redes sociales. - Elaborar un programa de sensibilización para funcionarios del MTSS sobre el VIH/SIDA, tomando como insumo el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y la Recomendación núm. 200 sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo (2010).
Responsabilidad social empresarial Desarrollar un plan de acción para promover programas de responsabilidad social corporativa.	Abril 2005 – Julio 2010: No se reportaron resultados significativos al respecto.	Se realizó un seminario para compartir experiencias en materia de responsabilidad social empresarial.	Continuar con los esfuerzos de concientizar sobre las ventajas del cumplimiento de las normas, y elaborar la propuesta de política pública de responsabilidad social en la gestión empresarial, con el apoyo del sector privado y otros sectores sociales.
Recomendaciones regionales - Implementar programas de capacitación comprensivos sobre derechos laborales para los trabajadores y empleadores. - Fortalecer los consejos tripartitos laborales y hacer un uso más efectivo de sus aportaciones.	Abril 2005 – Julio 2010: Entre 2007 y julio de 2010, el CST ha sesionado en forma periódica, pero con algunos lapsos de inactividad por falta de convocatoria. Los sectores han coincidido en la necesidad de reformar este espacio, que en los últimos años ha tenido entre los principales temas de su agenda, la reforma procesal laboral, el Plan Nacional de Empleo, el Programa Nacional de Trabajo Decente y la propuesta de certificación de competencias laborales.	- Se firmó el decreto del nuevo Reglamento de funcionamiento del CST. - El CST realizó 5 sesiones adoptando entre otros acuerdos, la aprobación de la reforma al Reglamento del CST y de la agenda del CST entre los que se destacan el Plan Nacional de Empleo Decente y el Proyecto de Ley núm. 15.160 sobre el porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las asociaciones solidaristas, sindicatos y asociaciones.	- Continuar con los esfuerzos de dinamizar y fortalecer el CST, dotándolo de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para el buen ejercicio de su tarea. - Establecer un programa de capacitación para los integrantes del CST. - Realizar el seguimiento y evaluación del funcionamiento del CST y del cumplimiento de los acuerdos adoptados en su seno.

I. Introducción

La promoción del trabajo decente constituye un pilar fundamental en el proceso de desarrollo y consolidación de la democracia en todos los países del mundo. La creación de oportunidades de empleo para hombres y mujeres; el aumento de la eficiencia y cobertura de los sistemas de protección social, la promoción del diálogo social y la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo son los cuatro pilares sobre los cuales se sustenta la generación de trabajo decente.

Los Estados miembros de la OIT tienen la obligación de garantizar la aplicación de la legislación laboral, tanto a nivel de la normativa nacional como de los instrumentos internacionales ratificados por el país. Además, al adoptar la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), se comprometieron a respetar y promover los derechos relacionados con la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Para cumplir en forma efectiva con estos compromisos, los países requieren, entre otras condiciones, de un marco normativo acorde con los convenios internacionales, de políticas públicas claras y sostenibles, de instituciones eficientes y con recursos humanos y financieros adecuados; así como de un entorno propicio para el diálogo social.

En 2005 los Ministerios de Trabajo y de Comercio o Economía de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana, con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), elaboraron el documento: “La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades”, conocido como el “Libro Blanco”.

El Libro Blanco es *“un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región”*.¹ Contiene compromisos nacionales y regionales adoptados voluntariamente por los países firmantes en seis ámbitos: 1) Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales; 2) Ministerios de Trabajo; 3) Tribunales laborales; 4) Género y discriminación; 5) Peores formas de trabajo infantil y 6) Fomento de una cultura de cumplimiento.

Para cumplir con los compromisos suscritos en el Libro Blanco, los Ministerios de Trabajo formularon un Plan de Implementación para el período 2007-2010, en cuya elaboración participaron representantes del Poder Judicial y contó con la retroalimentación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, los países partes solicitaron a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que elaborara *“una evaluación cada seis meses para presentarla ante los Ministerios en la que se verifique el progreso del plan de implementación tanto a nivel nacional como regional”*.²

Para dar cumplimiento a la solicitud de los gobiernos, en diciembre de 2006, la OIT inició el Proyecto “Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco” (Proyecto Verificación), el cual es ejecutado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con el apoyo financiero del Departamento de Trabajo de Estados Unidos de América (USDOL).

El Proyecto Verificación de OIT tiene como objetivo general apoyar el fortalecimiento institucional y fomentar una cultura de respeto por los derechos laborales.

El presente documento es el último de una serie de informes semestrales solicitados por los gobiernos de la región.

1. Libro Blanco, página vii.

2. Referencia literal del Libro Blanco, página xviii.

Este informe tiene como objetivos: a) Identificar las acciones realizadas por Costa Rica durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 en relación con las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco; b) Determinar el nivel de compromiso político y apropiación de las recomendaciones del Libro Blanco por parte del país, así como el nivel de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento; y c) Proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

Este informe fue desarrollado por la OIT con la participación de un Equipo de Expertos de Verificación, conformado por tres especialistas propuestos por la Oficina Regional de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a través de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACT/TRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), ambas de la OIT. Dichos especialistas verificadores son: a) Agustín Muñoz: Chileno, politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; b) Octavio Carlos Racciatti: Uruguayo, abogado y experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; c) L. Carlos Parra: Español, abogado y experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

Los informes semestrales de verificación son herramientas de apoyo para los propios países, en especial los Ministerios de Trabajo, pues proporcionan información sistematizada sobre las acciones que se han realizado a nivel nacional y regional durante un período determinado en el cumplimiento de los compromisos asumidos en el Libro Blanco.³ Dicha información es igualmente útil para las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como para la cooperación técnica.

Partiendo de las recomendaciones que el Libro Blanco propone a los Estados, la verificación de la OIT toma en cuenta todas las acciones desarrolladas por los poderes públicos (Ejecutivo, Judicial y Legislativo). Además, considera las acciones lideradas por las organizaciones de los trabajadores, las organizaciones de los empleadores, las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), las instituciones académicas y los organismos de cooperación, que en forma directa o indirecta, abonan al cumplimiento de los compromisos mencionados en el Libro Blanco.⁴

Para la elaboración de los informes de verificación se consultó bibliografía, documentos y bases de datos institucionales; se realizaron entrevistas y reuniones con actores claves; y se analizó el borrador del informe con los sectores claves para su retroalimentación y complementación.

3. A nivel metodológico, las "acciones que han realizado los países durante el período" se entenderá como: a) las medidas tomadas en cada país para implementar las recomendaciones del Libro Blanco, a nivel de un conjunto de actividades que generan un producto específico tangible y concreto; b) los resultados, ya sea a nivel de efectos o impactos, que se producen a partir de las acciones o medidas tomadas en los países o como consecuencia de cambios en el contexto socio-económico, político o cultural del país, y que significan un cambio visible o permanente en la situación inicial que se había identificado. Debido a que algunos de los retos identificados en el Libro Blanco requieren medidas complejas para lograr su solución, o bien, las iniciativas desarrolladas para su atención son aún incipientes, es de esperar que una proporción importante de los progresos se refieran más a las acciones y medidas tomadas por los países que a los resultados alcanzados. Para efectos de la valoración de las acciones incluidas en el proceso de verificación, es importante destacar los siguientes aspectos: 1) El hecho de que una acción o medida tomada por el Estado o país sea reportada como un avance no implica que el reto o la recomendación esté cumplido en un 100%, pues puede ser que dicha acción es solamente un aporte al proceso de resolver la situación identificada; 2) Una acción o medida tomada por el Estado o país puede considerarse un avance para un sector, pero no necesariamente sea concebida de esta forma por otros sectores. El informe debe reflejar las posiciones existentes en torno a la recomendación, pero si dicha acción es consecuente con el enfoque de derechos y el marco normativo que establece los convenios fundamentales del trabajo, esta podría considerarse un avance; y 3) Un resultado positivo derivado de acciones desarrolladas antes del período a verificar también puede considerarse como un avance, pues muchos de los retos y recomendaciones identificados en el Libro Blanco se derivan de procesos que ya venían encaminados en los países, por lo tanto, es válido destacar los esfuerzos que los países han venido desarrollando a lo largo de los años.
4. Los informes de verificación no constituyen una evaluación de la aplicación de los convenios internacionales, de modo que es importante destacar que nada de lo que en estos informes se indique, en forma explícita o implícita, puede prejuzgar, predeterminar, influenciar o suplir lo que resulta propio de la competencia de los órganos de control regular o especial de la OIT. Estos informes tampoco pretenden ser una investigación académica sobre la aplicación de la legislación laboral o una evaluación sobre las capacidades del país de hacer cumplir la legislación. Sin embargo, cuando las recomendaciones del Libro Blanco se refieren explícitamente a disconformidades de la legislación nacional con respecto a las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) o a aspectos de aplicación de las mismas, estos informes de verificación tomarán en cuenta lo que los órganos de control de la OIT han manifestado en relación con dichos aspectos.

II. Acciones del país por áreas

1. Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales

El Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) y el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) constituyen herramientas fundamentales para garantizar el goce pleno de los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de trabajadores y empleadores. Para asegurar su aplicación, los Estados deben adoptar medidas para armonizar sus marcos legales a dichos instrumentos internacionales, así como dotar a las instituciones responsables de promover la efectiva aplicación de la legislación laboral de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios.

Los retos y recomendaciones del Libro Blanco para Costa Rica en relación con el área de libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales, se refieren a la necesidad de brindar a los jueces y otros funcionarios responsables de la legislación laboral, *“información más detallada sobre la cuestión de la negociación colectiva en el sector público, y las diferentes interpretaciones legales para su tratamiento a nivel internacional”*.⁵ Además, se determinó la necesidad de promover un mayor apoyo para aprobar varios proyectos de ley presentados por el Gobierno⁶ *“que consolidarían la legislación sobre convenciones colectivas en el sector público, incrementarían la protección contra despidos e interferencias antisindicales, y eliminarían las restricciones de la participación de los extranjeros en los sindicatos”*.⁷ También se destacó la necesidad de que *“el Ministerio de Trabajo emita informes sobre los resultados de la implementación de la directriz de 2005 que ordena monitorear el cumplimiento de órdenes judiciales de reinstalación”* de trabajadores despedidos ilegalmente.⁸

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, con respecto a la anulación de cláusulas de convenciones colectivas del sector público, la Sala Constitucional emitió una sentencia que rechazó la acción de inconstitucionalidad presentada contra la convención colectiva de JAPDEVA.

En materia de reformas legislativas, el 17 de agosto de 2010, la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa emitió dictamen unánime afirmativo sobre el proyecto de ley de Reforma procesal laboral, con constancia de algunas posiciones divergentes sobre, entre otros temas, los arreglos directos y la huelga contra políticas públicas. Para la última sesión de 2010, el proyecto se encontraba en el lugar número 10 del orden del día de los proyectos para discutir en primer debate.

Además, se realizaron dos actividades (una jornada internacional y una conferencia, con un total de más de 100 participantes) que abordaron temas relativos a las relaciones colectivas de trabajo en el Proyecto de Reforma Procesal Laboral; y diálogo social y negociación colectiva desde la perspectiva de la OIT. Complementariamente, se llevó a cabo el conversatorio “La reforma procesal laboral” en la Asamblea Legislativa, con la participación de los asesores de los diputados de la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa.

5. Libro Blanco, página 23.

6. Los proyectos de ley a los que se refieren son: a) Proyecto Reforma a varios artículos del Código de Trabajo, Ley núm. 2 del 26 de agosto de 1943 y los artículos 10, 15, 16, 17 y 18 del Decreto de la Ley No 832 del 4 de enero de 1949, sobre el Consejo Nacional de Salarios y la fijación de los salarios mínimos (Expediente 13.475 del 10 de marzo de 1999); b) Proyecto de ley Aprobación del Convenio Núm. 151 sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las condiciones del empleo en la Administración Pública (Expediente núm. 14.542 del 4 de febrero de 2003); c) Proyecto de ley Aprobación del Convenio Núm. 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva (Expediente núm. 14.543 del 4 de febrero de 2003); d) Proyecto de Ley Reforma del artículo 192 de la Constitución Política para garantizar la negociación colectiva en el sector público (Expediente núm. 14.730 del 15 de mayo del 2002); e) Proyecto de ley para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público y de adición de un inciso 5) al artículo 112 de la Ley General de Administración Pública (Expediente 16.640 de 4 de mayo de 2007, que sustituye el Proyecto de ley para estipular los procedimientos para la negociación colectiva en el sector público, Expediente 14.676); f) Proyecto de ley Reforma Procesal Laboral (Expediente núm. 15.990 del 25 de agosto de 2005).

7. Así se consigna textualmente en el Libro Blanco, página 23, sin embargo, debería leerse: “eliminarían las restricciones de la participación de los extranjeros en las Juntas Directivas de los sindicatos”, estipulado en el artículo 345 del Código de Trabajo y en el artículo 60 de la Constitución Política.

8. No fue posible obtener el texto de la “directriz de 2005” mencionada en el Libro Blanco.

En julio de 2010, con la firma de 10 diputados de 5 bancadas, se presentó el proyecto de ley para reformar el artículo 60 de la Constitución Política, eliminando el párrafo segundo de dicho artículo, que prohíbe a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

El proyecto de ley sobre las organizaciones sindicales y el fuero sindical se encuentra activo en la Asamblea Legislativa, ocupando el lugar 21 del orden del día de la Comisión de Asuntos Sociales.

Sobre el seguimiento de las órdenes de reinstalación en caso de despidos ilegales por fueros especiales, se elaboró un protocolo de actuación, el cual se encontraba pendiente de validación por parte del MTSS.

El MTSS aún no cuenta con información sistematizada y completa para el seguimiento de las órdenes de reinstalación mencionadas anteriormente. Sin embargo, en 2010, se registró la atención en instancia administrativa de solamente 10 casos especiales por prácticas laborales desleales (persecución sindical); el número de casos atendidos disminuyó notoriamente desde 2005 (41 casos) hasta la fecha.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Continuar las actividades de capacitación, tomando como insumos los estudios e informes de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y los dictámenes del Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT. Esta capacitación debería estar dirigida, en especial, a funcionarios del MTSS y a operadores de justicia.
- Someter las conclusiones del estudio “Situación de la Negociación Colectiva en el Sector Público” a discusión en el CST, como se sugirió en el informe anterior.
- Realizar el seguimiento del trámite parlamentario del Proyecto de Reforma Procesal Laboral, del proyecto sobre reforma del artículo 60 de la Constitución Política y del proyecto de ley sobre las organizaciones sindicales y el fuero sindical.
- Someter en el seno del CST la discusión sobre la ratificación de los Convenios de la OIT núms. 151 y 154 conforme a lo recomendado por la CEACR en su Informe 2010 respecto al Convenio de la OIT núm. 98.
- Completar los procedimientos pendientes a fin de que entre en vigencia el Protocolo de actuación para las órdenes de reinstalación en caso de despidos ilegales por fueros especiales.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010		
I. Resoluciones de la Sala Constitucional				
Reto: - Existe preocupación con el estatus legal de las convenciones colectivas en el sector público a raíz de las resoluciones dictadas por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en el 2000 a causa de una acción interpuesta por la Defensoría de los Habitantes. Dichas resoluciones establecieron que ciertas cláusulas de algunos convenios colectivos del sector público violan la Constitución si otorgan beneficios irracionales o desproporcionados con respecto al uso de fondos públicos. Estas resoluciones del Poder Judicial fueron objetadas por el Ministerio de Trabajo durante los procedimientos. Recomendaciones: - Solicitar a la OIT, como parte de una serie de seminarios y capacitaciones disponibles para jueces y otros funcionarios responsables de la legislación laboral, que brinde información más detallada sobre la cuestión de la negociación colectiva en el sector público, y las diferentes interpretaciones legales para su tratamiento a nivel internacional. Lo anterior con el fin de que los tribunales de Costa Rica estén plenamente enterados de la normativa y la jurisprudencia de la OIT en la resolución de casos relevantes que puedan presentarse en un futuro ante el Poder Judicial.	Divulgación de la normativa internacional en materia de negociación colectiva en el sector público⁹ <table><tr><td> I.1. Número de eventos de sensibilización, divulgación y análisis realizados sobre la normativa internacional relacionada con negociaciones colectivas (indicar el número total de participantes en las actividades, e incluir si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes). </td><td> - Las Jornadas Internacionales de Derecho Laboral: Estudio de la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica, realizadas el 2 y 3 de diciembre de 2010, tuvieron como uno de sus temas principales el análisis de las relaciones colectivas de trabajo en el Proyecto de Reforma Procesal Laboral.¹⁰ - La Defensoría de los Habitantes de la República organizó, con apoyo de OIT, la conferencia “Diálogo social y negociación colectiva desde la perspectiva de la OIT, en la que participaron dirigentes de los sindicatos del Banco Popular, Banco Nacional de Costa Rica, Instituto Nacional de Seguros (INS), Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP), Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE), entre otros.¹¹ </td></tr></table>		I.1. Número de eventos de sensibilización, divulgación y análisis realizados sobre la normativa internacional relacionada con negociaciones colectivas (indicar el número total de participantes en las actividades, e incluir si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	- Las Jornadas Internacionales de Derecho Laboral: Estudio de la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica, realizadas el 2 y 3 de diciembre de 2010, tuvieron como uno de sus temas principales el análisis de las relaciones colectivas de trabajo en el Proyecto de Reforma Procesal Laboral.¹⁰ - La Defensoría de los Habitantes de la República organizó, con apoyo de OIT, la conferencia “Diálogo social y negociación colectiva desde la perspectiva de la OIT, en la que participaron dirigentes de los sindicatos del Banco Popular, Banco Nacional de Costa Rica, Instituto Nacional de Seguros (INS), Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP), Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE), entre otros.¹¹
I.1. Número de eventos de sensibilización, divulgación y análisis realizados sobre la normativa internacional relacionada con negociaciones colectivas (indicar el número total de participantes en las actividades, e incluir si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	- Las Jornadas Internacionales de Derecho Laboral: Estudio de la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica, realizadas el 2 y 3 de diciembre de 2010, tuvieron como uno de sus temas principales el análisis de las relaciones colectivas de trabajo en el Proyecto de Reforma Procesal Laboral.¹⁰ - La Defensoría de los Habitantes de la República organizó, con apoyo de OIT, la conferencia “Diálogo social y negociación colectiva desde la perspectiva de la OIT, en la que participaron dirigentes de los sindicatos del Banco Popular, Banco Nacional de Costa Rica, Instituto Nacional de Seguros (INS), Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP), Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE), entre otros.¹¹			

9. La CEACR, en su Informe 2010, respecto al Convenio Núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, “invita al Gobierno a que someta este asunto [imposiciones que la Comisión de Políticas de Negociación hace pesar en la práctica en los procedimientos de negociación en el sector público] al Consejo Superior de Trabajo y que se invite a dicha comisión y otras autoridades públicas relevantes a examinar con profundidad el funcionamiento del sistema actual, quedando claro que los recursos del Estado no son ilimitados y que el Poder Público tiene que atender a numerosas necesidades sociales.”

10. Esta actividad fue organizada por la Sala II de la Corte Suprema de Justicia, la Comisión de la Jurisdicción Laboral, la Escuela Judicial y la OIT. Dos expertos en legislación laboral de España participaron en las jornadas y se contó con la asistencia de más de 100 operadores de justicia nacionales.

11. Evento realizado el 16 de noviembre de 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																													
	1.2. Número de cláusulas de convenciones colectivas en el sector público anuladas por sentencias judiciales.	• Durante el período agosto – diciembre de 2010, la Sala Constitucional rechazó de plano una acción de inconstitucionalidad planteada contra los artículos 124 a 130 y 133 del capítulo XVII de la Convención Colectiva de la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA), período 2010-2011.¹² • Desde el año 2000, se han impugnado ante la Sala Constitucional, 29 convenciones colectivas y un total de 166 cláusulas convencionales, de las cuales, 47 han sido declaradas inconstitucionales (28% de las cláusulas impugnadas). Sentencias de la Sala Constitucional relativas a impugnaciones de convenciones colectivas en el sector público. Período 2000 – 2010. <table><tr><th>Año</th><th>Con lugar*</th><th>Parcialmente con lugar*</th><th>Sin lugar*</th><th>Total</th></tr><tr><td>2000 - 2004</td><td>0</td><td>2</td><td>0</td><td>2</td></tr><tr><td>2005</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>2006</td><td>2</td><td>8</td><td>4</td><td>14</td></tr><tr><td>2007</td><td>1</td><td>5</td><td>1</td><td>7</td></tr><tr><td>2008</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>2009</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>2010</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>Total</td><td>5</td><td>15</td><td>9</td><td>29</td></tr></table> * Está referido a lo solicitado en la demanda. Fuente: Elaboración propia a partir del inventario elaborado en el estudio “El estado de la negociación colectiva en el sector público en Costa Rica” de marzo de 2010 y los votos de la Sala Constitucional del año 2010. Abril 2011.	Año	Con lugar*	Parcialmente con lugar*	Sin lugar*	Total	2000 - 2004	0	2	0	2	2005	0	0	1	1	2006	2	8	4	14	2007	1	5	1	7	2008	1	0	1	2	2009	0	0	1	1	2010	1	0	1	2	Total	5	15	9	29
Año	Con lugar*	Parcialmente con lugar*	Sin lugar*	Total																																											
2000 - 2004	0	2	0	2																																											
2005	0	0	1	1																																											
2006	2	8	4	14																																											
2007	1	5	1	7																																											
2008	1	0	1	2																																											
2009	0	0	1	1																																											
2010	1	0	1	2																																											
Total	5	15	9	29																																											

2. Proyectos de Ley

Refo: El Gobierno presentó proyectos de ley que consolidarían la legislación sobre convenciones colectivas en el sector público, incrementarían la protección contra despidos e interferencias antisindicales, y eliminarían las restricciones de la	Reforma Procesal Laboral (núm. 15.990)
	1.3. Estado del proyecto de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley). La Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa rindió “dictamen unánime afirmativo” sobre el Proyecto de Reforma Procesal Laboral (núm. 15.990) el 17 de agosto de 2010.¹⁴ Si bien los miembros de la Comisión votaron afirmativamente el dictamen, dejaron constancia de sus posiciones divergentes sobre al menos tres aspectos contenidos en el proyecto, y que se relacionan con: a) la negociación directa de los comités permanentes de trabajadores y los arreglos

12. Voto 14184-10 del 25 de agosto de 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
participación de los extranjeros en los sindicatos. ¹³ Recomendaciones: • Promover un mayor apoyo para aprobar estos proyectos. Solicitar a la OIT, en cooperación con empleadores y trabajadores costarricenses, y con el apoyo del Gobierno, llevar a cabo un programa de concientización sobre la importancia de estas propuestas de ley. Extender esta iniciativa para que incluya a la Asamblea Legislativa como parte de este esfuerzo.		directos; b) el embargo y arraigo de cuentas de la empresa y de los funcionarios del Estado; y c) la huelga contra políticas públicas. ¹⁵ • El proyecto de ley ingresó al Plenario Legislativo el 31 de agosto de 2010 y para la última sesión realizada en ese año, el proyecto se encontraba en el lugar número 10 del orden del día de los proyectos para discutir en primer debate. ¹⁶
	I.4. Número y tipo de acciones de promoción y cabildeo para buscar la aprobación del proyecto de ley.	• La Sala II de la Corte Suprema de Justicia, la Comisión de la Jurisdicción Laboral, la Escuela Judicial y la OIT, realizaron el conversatorio “La reforma procesal laboral” en la Asamblea Legislativa, el cual contó con la participación de los asesores de los Diputados de la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa. ¹⁷ • Las Jornadas Internacionales de Derecho Laboral, realizadas a inicio del mes de diciembre de 2010 y mencionadas en el indicador I.1., se dedicaron al análisis y estudio de la reforma procesal laboral en Costa Rica.
	I.5. Proyecto de ley aprobado por la Asamblea Legislativa y publicado para su ejecución.	• El proyecto de ley no ha sido aprobado. ¹⁸
	I.6. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de la nueva ley aprobada.	

13. si se consigna textualmente en el Libro Blanco, sin embargo, la restricción que estipula el artículo 345 del Código de Trabajo y el artículo 60 de la Constitución Política, se refiere a la participación de los extranjeros en las juntas directivas de los sindicatos y no en los sindicatos en general, por lo que debe corregirse el texto del Libro Blanco para que se lea: “...y eliminarían las restricciones de la participación de los extranjeros en las Juntas Directivas de los sindicatos”. Al respecto, el 30 de julio de 2010, con la firma de 10 diputados de 5 bancadas, se presentó el proyecto de ley Núm. 17.804 que reforma el artículo 60 de la Constitución Política de Costa Rica, eliminando el párrafo segundo de dicho artículo, que indica lo siguiente: “Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos”. El proyecto de ley ingresó al orden del día del Plenario Legislativo el 1 de setiembre de 2010. Al 20 de diciembre de 2010 no se encontraba en el orden del día de dicho plenario debido a que el mismo no fue convocado por el Poder Ejecutivo.

14. Ver Acta de la Sesión Ordinaria Núm. 22 de la Comisión de Asuntos Jurídicos, del 17 de agosto de 2010.

15. Ídem.

16. Ver Orden del día, Sesión extraordinaria Núm. 004, del 20 de diciembre de 2010.

17. El evento tuvo lugar el 1 de diciembre de 2010 en el Salón de Beneméritos de la Asamblea Legislativa.

18. La CEACR, en su Informe 2010, respecto al Convenio Núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, indica que “espea que el proyecto de reforma procesal laboral sea adoptado en un futuro próximo, y pide al Gobierno que le comunique el texto de la futura ley tan pronto como se adopte.”

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
	Reforma al artículo 192 de la Constitución Política: Negociación colectiva en el sector público	
	1.7. Estado del proyecto de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley).	• No existe un proyecto de ley al respecto. • El proyecto de ley Núm. 14.730 que pretendía reformar el artículo 192 de la Constitución Política presentando en 2003, fue archivado desde el 16 de mayo de 2006 por vencimiento del plazo cuatrienal.
	1.8. Número y tipo de acciones de promoción y cabildeo para buscar la aprobación del proyecto de ley.	• No se registraron acciones al respecto.
	1.9. Proyecto de ley aprobado por la Asamblea Legislativa y publicado para su ejecución.	• El proyecto de ley no ha sido aprobado.
	1.10. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de la nueva ley aprobada.	
	Ley para la negociación de convenciones colectivas en el sector público y de adición de un inciso 5) al artículo 12 de la Ley General de la Administración Pública (Expediente No 14.676 de 2002 y actualmente sustituido por el proyecto de ley correspondiente al Expediente núm. 16.640 del 4 de mayo del 2007)	
	1.11. Estado del proyecto de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley).	• El proyecto de ley Núm. 16.640 relativo a las convenciones colectivas en el sector público, se encuentra inactivo. • Como se ha mencionado en anteriores informes de verificación, el proyecto de Reforma Procesal Laboral Núm. 15.990, en el Título XI. Del régimen laboral de los servidores del Estado y de sus instituciones, artículos 678 al 712, incluye los contenidos propuestos por el proyecto de ley Núm. 16.640.
	1.12. Número y tipo de acciones de promoción y cabildeo para buscar la aprobación del proyecto de ley.	• No se registraron acciones al respecto para este período.
	1.13. Proyecto de ley aprobado por la	• El proyecto de ley no ha sido aprobado.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
	Asamblea Legislativa y publicado para su ejecución.	
	I.14. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de la nueva ley aprobada.	
	Reforma a varios artículos del Código de Trabajo, Ley Núm. 2 del 26 de agosto de 1943 y los artículos 10, 15, 16, 17 y 18 del Decreto Ley núm. 832 del 4 de noviembre de 1949 y sus reformas (Expediente núm. 13.475 del 10 de marzo de 1999)	
	I.15. Estado del proyecto de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley).	El proyecto de ley núm. 13.475, sobre las organizaciones sindicales y el fuero sindical, se encuentra activo en la Asamblea Legislativa. Al 30 de noviembre de 2010 ocupaba el lugar Núm. 21 del orden del día de la Comisión de Asuntos Sociales.¹⁹
	I.16. Número y tipo de acciones de promoción y cabildeo para buscar la aprobación del proyecto de ley.	En noviembre de 2009 se nombró una subcomisión conformada por 3 diputados para que rindiera un informe sobre el proyecto de ley antes del 2 de diciembre de 2010, previa consulta a los actores sociales. Hasta esa fecha, la subcomisión había recibido respuesta del CST; la Corte Suprema de Justicia; el MTSS; la OIT y la UCCAEP, quedando pendientes de responder la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC) y la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN).²⁰
	I.17. Proyecto de ley aprobado por la Asamblea Legislativa y publicado para su ejecución.	El proyecto no ha sido aprobado.²¹
I.18. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de la nueva ley aprobada.		

19. Ver Acta de la Sesión Ordinaria Núm. 49 de la Comisión de Asuntos Sociales, del 30 de noviembre de 2010.

20. Idem.

21. La CEACR, en su Informe 2010, respecto al Convenio Núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, "lamenta constatar sin embargo que el proyecto de ley núm. 13475 de reforma a varios artículos del Código de Trabajo y otros textos legales no haya sido discutido todavía aunque se encuentre en los primeros lugares de la agenda del Plenario Legislativo y pide al Gobierno que tome medidas para impulsar la tramitación de este proyecto, así como que le informe al respecto. La Comisión recuerda que en su reunión de junio de 2009, la Comisión de Aplicación de Normas pidió al Gobierno que este año presente un calendario sobre las etapas a seguir para que se hagan realidad las reformas legales y expresó la esperanza de que los proyectos de ley que cuentan con consenso tripartito sean tramitados y adoptados sin demora."

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
	Aprobación de los Convenios de la OIT Núm. 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública y Núm. 154 sobre el fomento de la negociación colectiva	
	I.19. Estado del proyecto de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley).	• No existen proyectos de ley al respecto. • Los proyectos de ley Núm. 14.542 y Núm. 14.543 que fueron presentados en su momento, se archivaron por vencimiento del plazo cuatrienal, desde el 31 de mayo de 2005 y el 21 de octubre de 2005, respectivamente.²²
	I.20. Número y tipo de acciones de promoción y cabildeo para buscar la aprobación del proyecto de ley.	• No se registraron acciones al respecto durante este período.
	I.21. Proyecto de ley aprobado por la Asamblea Legislativa y publicado para su ejecución.	• Los proyectos de ley no han sido aprobados.
	I.22. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de la nueva ley aprobada.	
3. Reinstalación de trabajadores despedidos ilegalmente		
Reto: • A pesar de que no existen registros administrativos sobre denuncias relacionadas con negativas de empleadores a cumplir con decisiones judiciales que ordenan la reinstalación de trabajadores despedidos	Seguimiento a órdenes de reinstalación	
	I.23. Existencia y funcionamiento de un sistema de registro y seguimiento a las órdenes de reinstalación en caso de despidos ilegales de trabajadores (de acuerdo con el procedimiento establecido por el Manual de Procedimientos de Inspección del Trabajo 2008).	• Durante el período de verificación se elaboró el Protocolo de actuación para las órdenes de reinstalación en caso de despidos ilegales por fueros especiales.²³ Dicho documento se encontraba pendiente de validación por parte del MTSS y de la emisión de la respectiva directriz ministerial.²⁴

22. La CEACR, en su Informe 2010, respecto al Convenio Núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, "pide al Gobierno que utilice todos los medios a su alcance para que los proyectos de ley tendientes a reforzar el derecho de negociación colectiva en el sector público, incluidos los relativos a la ratificación de los Convenios núms. 151 y 154 puedan ser discutidos y, cabe esperar, ser aprobados por la Asamblea Legislativa."

23. Documento elaborado con apoyo del Proyecto Cumple y Gana.

24. Publicada como Directriz Núm. 15 del MTSS, en el Diario Oficial La Gaceta Núm. 88 del 10 de mayo de 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																													
ilegalmente, existen preocupaciones sobre la posibilidad de que este problema se presente. Recomendaciones: • Ordenar a la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo que emita informes sobre los resultados de la implementación de la directriz de 2005²⁵ que ordena monitorear el cumplimiento de órdenes judiciales de reinstalación.	I.24. Número de casos denunciados por despido ilegal / Número de órdenes judiciales de reinstalación / Número de reinstalaciones efectivas.	• Si bien el MTSS ha implementado un sistema automatizado de gestión de casos de inspección, aún no se cuenta con información sistematizada y completa para el seguimiento de las órdenes de reinstalación ante el despido ilegal de trabajadores protegidos por fueros especiales. Tampoco se cuenta con datos específicos sobre la cantidad de casos denunciados y sancionados por violaciones a dichos fueros. • Las estadísticas más cercanas a este indicador se relacionan con denuncias y autorizaciones de despido a trabajadores protegidos por fueros especiales, los cuales se reflejan en el siguiente cuadro proporcionado por la Dirección Nacional de Inspección (DNI) del MTSS. • Entre enero y diciembre de 2010, se atendió un total de 515 casos relativos a personas trabajadoras protegidas por fueros especiales, cifra que representa el 64% de los casos atendidos en 2009. • En el año 2010, el 61% de los casos se relacionaron con trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, el 24% de casos estaban vinculados a situaciones de hostigamiento sexual y discriminación laboral, un 13% relativo a trabajadores adolescentes y un 2% por prácticas laborales desleales. • En el año 2009, en el 19% de los casos especiales atendidos por la Inspección del Trabajo se logró la reinstalación de la persona trabajadora por acuerdo de las partes. Para los otros años no se cuenta con el dato. Número de casos especiales atendidos* por la Inspección del Trabajo. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Año</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009**</th><th>2010</th></tr><tr><td>Casos por prácticas laborales desleales (persecución sindical)</td><td>41</td><td>52</td><td>23</td><td>16</td><td>18</td><td>10</td></tr><tr><td>-Reinstalaciones por acuerdo entre las partes</td><td>s.d.</td><td>3</td><td>2</td><td>2</td><td>0</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Casos de mujer embarazada o en período de lactancia</td><td>350</td><td>527</td><td>238</td><td>230</td><td>543</td><td>316</td></tr><tr><td>-Reinstalaciones por acuerdo entre las partes</td><td>s.d.</td><td>61</td><td>49</td><td>20</td><td>113</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Casos de trabajadores adolescentes</td><td>161</td><td>165</td><td>97</td><td>70</td><td>78</td><td>67</td></tr><tr><td>-Reinstalaciones por acuerdo entre las partes</td><td>10</td><td>s.d.</td><td>30</td><td>6</td><td>17</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Otros casos especiales (hostigamiento laboral y sexual, discriminación, entre otros)</td><td>122</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>113</td><td>122</td></tr><tr><td>-Reinstalaciones por acuerdo entre las partes</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>11</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Total de casos especiales atendidos</td><td>674</td><td>744</td><td>358</td><td>316</td><td>752</td><td>515</td></tr><tr><td>-Total de reinstalaciones por acuerdo entre las partes</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>141</td><td>s.d.</td></tr></table> * Los casos especiales incluyen protección a trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, trabajadores adolescentes (15 a 18 años), dirigentes sindicales y trabajadores que han denunciado hostigamiento sexual. El número de casos atendidos incluye aquellos relacionados con: a) gestión patronal de despido, b) restricción de derechos, c) despido ilegal, d) hostigamiento laboral. Los posibles resultados en sede administrativa para estos casos son: a) aprobación o desaprobación de la gestión de despido; b) arreglo entre las partes, reinstalación o cumplimiento de prevención; c) denuncia ante los tribunales; d) Sin efecto, sin lugar, desistimiento, desestimación o archivo. ** Los datos del año 2009 no coinciden con los publicados en el informe de verificación anterior correspondiente al período febrero – julio 2010, puesto que la información estadística del año 2009 fue revisada y corregida por el MTSS. Fuente: MTSS. Dirección Nacional de Inspección. Abril 2011.	Año	2005	2006	2007	2008	2009**	2010	Casos por prácticas laborales desleales (persecución sindical)	41	52	23	16	18	10	-Reinstalaciones por acuerdo entre las partes	s.d.	3	2	2	0	s.d.	Casos de mujer embarazada o en período de lactancia	350	527	238	230	543	316	-Reinstalaciones por acuerdo entre las partes	s.d.	61	49	20	113	s.d.	Casos de trabajadores adolescentes	161	165	97	70	78	67	-Reinstalaciones por acuerdo entre las partes	10	s.d.	30	6	17	s.d.	Otros casos especiales (hostigamiento laboral y sexual, discriminación, entre otros)	122	s.d.	s.d.	s.d.	113	122	-Reinstalaciones por acuerdo entre las partes	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	11	s.d.	Total de casos especiales atendidos	674	744	358	316	752	515	-Total de reinstalaciones por acuerdo entre las partes	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	141	s.d.
Año	2005	2006	2007	2008	2009**	2010																																																																									
Casos por prácticas laborales desleales (persecución sindical)	41	52	23	16	18	10																																																																									
-Reinstalaciones por acuerdo entre las partes	s.d.	3	2	2	0	s.d.																																																																									
Casos de mujer embarazada o en período de lactancia	350	527	238	230	543	316																																																																									
-Reinstalaciones por acuerdo entre las partes	s.d.	61	49	20	113	s.d.																																																																									
Casos de trabajadores adolescentes	161	165	97	70	78	67																																																																									
-Reinstalaciones por acuerdo entre las partes	10	s.d.	30	6	17	s.d.																																																																									
Otros casos especiales (hostigamiento laboral y sexual, discriminación, entre otros)	122	s.d.	s.d.	s.d.	113	122																																																																									
-Reinstalaciones por acuerdo entre las partes	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	11	s.d.																																																																									
Total de casos especiales atendidos	674	744	358	316	752	515																																																																									
-Total de reinstalaciones por acuerdo entre las partes	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	141	s.d.																																																																									

25. Directriz núm. 37-2005, publicado en La Gaceta núm. 132 del 8 de junio del 2005.

2. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Una función esencial de los Ministerios de Trabajo es la prevención y vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral. De acuerdo con el Convenio núm. 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo (1947), dichos ministerios deben contar con un sistema de inspección capaz de “*velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión*”, por lo tanto, es fundamental dotarles de las herramientas y recursos legales, humanos, técnicos, financieros y logísticos necesarios para que puedan cumplir efectivamente con su labor. Asimismo, los Ministerios de Trabajo deben facilitar información y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más adecuada de cumplir la legislación del trabajo y de administrar las relaciones laborales, como medidas para prevenir conflictos.

El Libro Blanco identificó la insuficiencia de recursos humanos, financieros y de infraestructura en el Ministerio de Trabajo, principalmente en las oficinas regionales, como el principal obstáculo para el ejercicio efectivo de las funciones de inspección y conciliación. En este sentido, se sugirió aumentar el personal, mejorar su capacitación, reorganizar las operaciones de estas áreas e institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral, entre otras medidas.²⁶ Además, todos los gobiernos se comprometieron a incrementar los recursos destinados a dotar a los Ministerios de Trabajo del personal capacitado, infraestructura y equipos para cumplir cabalmente con sus funciones.

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010 se realizaron 9 actividades de formación y actualización en las que se registró la participación de 131 funcionarios y un total de 260 horas de capacitación. Los temas abordados se orientaron a fortalecer sus conocimientos técnicos acordes con su función, sobre salud y seguridad del trabajo en la agricultura y sobre la campaña de salarios mínimos.

En 2010 existían 101 inspectores, 8 más que en 2009 y 11 más en relación con 2005. El personal de conciliación y mediación pasó de 35 en 2005 a 49 en 2010, experimentando en este último año, un leve descenso con respecto a 2009 en que se contabilizaron 51 funcionarios. Los conciliadores de las oficinas regionales aumentaron de 12 a 27 entre 2005 y 2010, disminuyendo en un conciliador con respecto a 2009. Al final del año 2010, solo 9 inspectores realizaban la doble función de conciliación e inspección, disminuyendo notoriamente la cantidad de funcionarios si se compara con los 35 que efectuaban esa doble tarea en 2006. Sin embargo, en 7 oficinas regionales existía un solo funcionario para ejercer el conjunto de las tareas.

En 2010 se registró un fuerte incremento en el número de inspecciones con respecto a 2009, aumentando de 7.415 en 2009 y a 9.512 en 2010. El 87% de las inspecciones fueron de oficio, mientras que el 47% de las inspecciones se complementaron con una reinspección. Las inspecciones por denuncia continuaron disminuyendo. Más del 70% de las inspecciones en 2010 se realizaron en empresas de 1 a 5 trabajadores, continuando con la tendencia histórica al respecto.

El porcentaje de trabajadores comprendidos por las inspecciones en relación con la población ocupada continuó con su tendencia a la baja. De 6,11% en 2005 pasó a 4,66% en 2009 y a 4,07% en 2010. Además, se registró una mejora en proporción de inspectores por población ocupada, que pasó de 20.020 personas por inspector en 2009 a 18.833 en 2010. Esta mejora se debió al incremento en la cantidad de funcionarios dedicados a esta labor.

Debido a que a partir de 2010, el MTSS empezó a registrar las conciliaciones realizadas por las oficinas regionales (anteriormente no se contaba con estos datos), se visibilizó un mayor número de solicitudes de conciliación, pasando de 6.316 en 2009 a 11.303 en 2010. Igualmente, la cantidad de audiencias varió de 3.205 en 2009 a 5.007 en 2010, y el monto movilizado por acuerdos fue de 2.001 y 3.674 millones de colones para 2009 y 2010, respectivamente.

26. Libro Blanco, página 24.

Las 400 reuniones de negociación colectiva celebradas en 2010 aumentaron con respecto a las 358 realizadas en 2009. Además, entre 2009 y 2010, las convenciones colectivas recibidas disminuyeron de 14 a 9, las aprobadas aumentaron de 9 a 12, y los arreglos directos recibidos disminuyeron de 68 a 41, mientras que los aprobados pasaron de 59 a 44.

Los equipos de cómputo disponibles para labores de inspección y conciliación aumentaron en 37 unidades en el segundo semestre de 2010, para un total de 207 equipos computacionales al finalizar el año. Además, 31 de las 32 oficinas regionales están conectadas a internet y todos los inspectores fueron capacitados para el uso del sistema de manejo electrónico de casos de inspección, el cual está instalado en todas las oficinas. Existe además un sitio web específico para la inspección y se puso en línea una primera versión del sitio web del MTSS para facilitar trámites y consultas de los usuarios. Además, el número de vehículos en buen estado dedicados en exclusividad a la inspección aumentó de 11 en 2009 a 22 en 2010.

El Centro de Llamadas para atender consultas laborales aumentó su personal de 2 a 6 funcionarios. Entre julio y diciembre de 2010, respondió 29.535 llamadas, totalizando 47.465 para todo el año 2010.

En 2010 el porcentaje anual del presupuesto sujeto a verificación se incrementó en términos corrientes en más de 30% con respecto a 2009 y en más de 25% en términos reales, tanto a nivel del inicial como del presupuesto modificado y devengado. Sin embargo, el porcentaje de ejecución presupuestaria ha disminuido en los 2 últimos años con respecto a años anteriores, sin alcanzar el 90% de ejecución.

El porcentaje del presupuesto institucional del MTSS sujeto a verificación respecto al Presupuesto Nacional continuó su tendencia al aumento desde 2005 (0,17%); en 2009 fue de 0,23% y de 0,28% en 2010.

El presupuesto inicial, modificado y devengado para la aplicación de la legislación laboral aumentó entre 2009 y 2010, siendo superior al 25% en términos corrientes y mayor al 18% en términos reales. En 2010 el presupuesto devengado para la aplicación de la legislación laboral fue de 33% en relación con el presupuesto inicial del MTSS y de 35,1% respecto al presupuesto devengado del Ministerio.

En materia de procedimientos para mejorar la aplicación de la legislación del trabajo, se destaca la priorización de este eje tanto en el Plan Estratégico Institucional 2010-2015 del MTSS como en el Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014. Además, se inició la ejecución de una campaña sobre el salario mínimo, una jornada de trabajo para mejorar los protocolos de inspección y de negociación colectiva, y un proceso de unificación de criterios jurídico-laborales, entre otras acciones.

Con el objeto de mejorar el acceso ciudadano a los servicios del MTSS, se inició un plan piloto en la oficina provincial del MTSS en la ciudad de Cartago, en el cual se utilizarán metodologías y herramientas de gestión eficientes.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Realizar las gestiones y los cabildeos necesarios para obtener mayores asignaciones presupuestarias para el MTSS, que permitan continuar con el esfuerzo de aumentar la dotación de inspectores y conciliadores a nivel central y de las oficinas regionales a objeto de eliminar la doble función; aumentar la cobertura de la labor inspectiva y preventiva; y dotar a los servicios de inspección de un mayor número de equipos y vehículos.
- Realizar esfuerzos para establecer convenios de cooperación internacional o para incluir a Costa Rica como beneficiario de la Cooperación Técnica Regional, a fin de financiar actividades prioritarias no contempladas en el presupuesto del Ministerio.
- Intensificar las acciones de formación para inspectores y conciliadores a través de un programa sistemático y

continuo vinculado a la planificación estratégica de la inspección.

- Elevar la calidad de los servicios de inspección fuera del área metropolitana, especialmente en el sector rural.
- Optimizar el uso de los recursos económicos, humanos y tecnológicos disponibles en el MTSS mediante acciones y compromisos que fomenten el uso de nuevas metodologías de trabajo, como se ha venido haciendo con el Plan Piloto de Cartago o la Campaña Nacional de Salarios Mínimos.
- Continuar con el esfuerzo de atención que se realiza a través del Centro de Llamadas y establecer las acciones que sean oportunas para medir el grado de satisfacción de los usuarios.
- Hacer las gestiones y cabildeos pertinentes para obtener un mayor presupuesto institucional y orientar el accionar del MTSS hacia las prioridades establecidas dentro del Plan Nacional de Desarrollo vigente y otros planes institucionales para mejorar la eficacia de los servicios.
- Propiciar mejoras en la productividad institucional, el trabajo por objetivos y resultados, mediante el desarrollo de metodologías innovadoras, adaptando los procesos organizativos del Ministerio y optimizando el uso de tecnologías de la información.
- Realizar una evaluación del Plan piloto de Cartago al término de 12 meses de su puesta en marcha.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
-------------------------	-----------	------------------------------

I. Mediación y conciliación

Reto:

- El Departamento de Relaciones Laborales carece de capacidad suficiente para llevar a cabo efectivamente sus funciones de conciliación y mediación, debido a limitaciones de recursos humanos y financieros en las oficinas regionales.
- En muchas de las oficinas regionales, los mismos funcionarios son responsables de la función inspectora y también de las funciones de mediación/ conciliación, careciendo además de una infraestructura adecuada.

Recomendaciones:

- Se necesita más personal, una mejor capacitación y una infraestructura adecuada para asegurar que las oficinas regionales tengan la capacidad suficiente en todas las áreas del país.
- Separar las funciones de inspección de las funciones de mediación y conciliación del personal en las oficinas regionales.
- Mejorar el funcionamiento de la línea telefónica 800-Trabajo para que los trabajadores presenten quejas al Ministerio, por medio de capacitación al personal que se encargue de manera permanente de este procedimiento de denuncia.

Recursos humanos

2.1. Número de funcionarios del MTSS dedicados a labores de inspección y conciliación. (Indicar el número de inspectores que se encuentran en oficinas unipersonales; que realizan exclusivamente visitas a centros de trabajo; que realizan inspección y conciliación a la vez; y que realizan otro tipo de funciones tales como notificaciones, asesoramiento, atención al público, entre otros).

- Entre 2005 y 2010, la cantidad de inspectores de trabajo pasó de 90 funcionarios a 101, mientras que el personal de conciliación en las oficinas regionales se incrementó de 12 a 27 en el mismo período. Este aumento en el personal ha permitido la paulatina separación de funciones de inspección y conciliación, pues en 2010 se reportaron solamente 9 inspectores que realizan ambas funciones, mientras que en 2005, la cantidad era de 35 funcionarios.
- Si bien se ha incrementado el personal, aún existen 7 de las 31 oficinas regionales que cuentan solamente con un funcionario, a quien le corresponde asumir funciones de diversa índole, en detrimento de las labores propias de su perfil de puesto.
- El personal de apoyo administrativo de la Inspección del Trabajo, responsable de labores de oficina, transporte, limpieza y notificaciones, también se ha incrementado, pasando de 19 funcionarios en 2008 a 25 en 2010, lo cual también libera a los inspectores de tener que realizar dicha labores.

Funcionarios dedicados a labores de inspección y conciliación. Período 2005 – 2010.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Personal de la Dirección Nacional de Inspección						
Inspectores	90	90	88	90	93	101
Director y Jefes Oficinas regionales	7	7	7	7	7	7
Asesores legales y de gestión (incluye 2 jefes)	18	18	18	19	19	18
Notificadores	s.d.	s.d.	s.d.	3	3	2
Oficinistas, misceláneos y choferes	s.d.	s.d.	s.d.	16	20	23
Personal de Conciliación y Mediación						
Jefes responsables de conciliación colectiva	3	3	3	3	3	4
Conciliadores de Relaciones de Trabajo	10	10	10	10	10	8
Jefe del Centro RAC	1	1	1	1	1	1
Conciliadores del Centro RAC	4	4	4	3	3	3
Conciliadores de las oficinas regionales	12	10	12	14	28	27
Administración y logística (Rel. Trabajo y RAC)	5	5	5	5	6	6
Total	s.d.	s.d.	s.d.	172	193	200
Inspectores que realizan inspección y conciliación*	s.d.	35	31	31	31	9
Inspectores en oficinas unipersonales*	11	11	12	12	12	7

* Los inspectores que realizan ambas funciones de inspección y conciliación son los que se encuentran en oficinas unipersonales: Puriscal, Los Santos, La Fortuna, Bribri, Guácimo, San Vito y Coto Brus, así como en las oficinas de Naranjo y Alajuela.
Fuente: MTSS. Dirección Nacional de Inspección, Relaciones de Trabajo y Centro de Resolución Alterna de Conflictos. Abril 2011.

27. La CEACR, en su Informe 2010, respecto al Convenio Núm. 81 sobre la inspección del trabajo, solicita al Gobierno "que adopte las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo empleen la mayor parte del su tiempo de trabajo en el cumplimiento de sus funciones primordiales, como establece el artículo 3, párrafo 1, del Convenio".

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
	2.2. Número de acciones de capacitación orientadas a inspectores, mediadores y conciliadores (indicar el número total de participantes en las actividades, e incluir si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	<

Fuente: MTSS. Dirección de Recursos Humanos, Unidad de Capacitación y Desarrollo. Abril 2011

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																						
	Cobertura de los servicios de inspección, conciliación y mediación																																																																							
	2.3. Número de inspecciones (de oficio, por denuncia, reinspecciones) y número de casos sancionados. Incluir el desglose de inspecciones de acuerdo con el tamaño y sector al que pertenecen las empresas inspeccionadas.	- En el 2010, la cantidad de inspecciones realizadas por el MTSS se incrementó en más de 2.000 inspecciones, respecto al año anterior y se duplicó respecto a los años 2007 y 2008. El 87% del total de inspecciones se realizaron de oficio y casi la mitad de las inspecciones (47%) recibieron una segunda visita o reinspección por parte del MTSS. Número de inspecciones e infracciones. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Año</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009*</th><th>2010</th></tr><tr><td>Inspecciones por denuncia</td><td>2.118</td><td>1.584</td><td>1.692</td><td>1.799</td><td>1.305</td><td>1.201</td></tr><tr><td>Inspecciones de oficio**</td><td>4.126</td><td>3.481</td><td>2.836</td><td>3.200</td><td>6.110</td><td>8.311</td></tr><tr><td>Inspecciones</td><td>6.244</td><td>5.065</td><td>4.528</td><td>4.999</td><td>7.415</td><td>9.512</td></tr><tr><td>Visitas especiales/otros***</td><td>473</td><td>823</td><td>2.065</td><td>3.674</td><td>639</td><td>391</td></tr><tr><td>Reinspecciones</td><td>4.525</td><td>4.080</td><td>3.346</td><td>3.652</td><td>4.061</td><td>4.493</td></tr><tr><td>Total visitas</td><td>11.242</td><td>9.968</td><td>10.322****</td><td>12.325</td><td>12.115</td><td>14.396</td></tr><tr><td>% de inspecciones de oficio*****</td><td>66%</td><td>68,7%</td><td>62,6%</td><td>64%</td><td>85%</td><td>87%</td></tr><tr><td>Infracciones</td><td>5.052</td><td>s.d.</td><td>3.776</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Trabajadores comprendidos por las inspecciones</td><td>108.592</td><td>90.487</td><td>86.215</td><td>80.657</td><td>87.521</td><td>77.329</td></tr></table> * Los datos del año 2009 varían respecto a los publicados en el Informe de Verificación Febrero – Julio 2010 debido a que el MTSS realizó una depuración de su base de datos. ** Para los años 2009 y 2010, el rubro de inspecciones por oficio incluye visitas especiales realizadas para la revisión de pago de aguinaldos, los cuales en años anteriores se habían clasificado como visitas especiales. *** La mayoría de las visitas especiales corresponde a revisión de pago del aguinaldo. **** Hay 383 visitas inspectivas de las cuales no se tienen datos del tipo de visita, de ahí que la suma no coincide. ***** Se calcula tomando en consideración el total de inspecciones y no el total de visitas. Fuente: MTSS. Dirección Nacional de Inspección. Abril 2011. - De acuerdo con datos históricos del MTSS, entre el 70% y el 75% de las inspecciones se realizan en empresas de 1 a 5 trabajadores, un 10% en empresas de 6 a 10 empleados, el 7% en empresas de 11 a 25, y el 5% restantes en empresas de más de 26 trabajadores.²⁸ - Para el año 2010, pese a que el MTSS cambió las categorías de clasificación de las empresas, persiste la tendencia a inspeccionar establecimientos con pocos trabajadores. El 73,1% de las inspecciones se realizaron en microempresas (1 a 5 trabajadores), el 22,7% en pequeñas empresas (6 a 30 trabajadores), el 3,9% en empresas medianas (31 a 100 trabajadores) y el 1,40% en empresas grandes de más de 100 trabajadores.	Año	2005	2006	2007	2008	2009*	2010	Inspecciones por denuncia	2.118	1.584	1.692	1.799	1.305	1.201	Inspecciones de oficio**	4.126	3.481	2.836	3.200	6.110	8.311	Inspecciones	6.244	5.065	4.528	4.999	7.415	9.512	Visitas especiales/otros***	473	823	2.065	3.674	639	391	Reinspecciones	4.525	4.080	3.346	3.652	4.061	4.493	Total visitas	11.242	9.968	10.322****	12.325	12.115	14.396	% de inspecciones de oficio*****	66%	68,7%	62,6%	64%	85%	87%	Infracciones	5.052	s.d.	3.776	s.d.	s.d.	s.d.	Trabajadores comprendidos por las inspecciones	108.592	90.487	86.215	80.657	87.521	77.329
Año	2005	2006	2007	2008	2009*	2010																																																																		
Inspecciones por denuncia	2.118	1.584	1.692	1.799	1.305	1.201																																																																		
Inspecciones de oficio**	4.126	3.481	2.836	3.200	6.110	8.311																																																																		
Inspecciones	6.244	5.065	4.528	4.999	7.415	9.512																																																																		
Visitas especiales/otros***	473	823	2.065	3.674	639	391																																																																		
Reinspecciones	4.525	4.080	3.346	3.652	4.061	4.493																																																																		
Total visitas	11.242	9.968	10.322****	12.325	12.115	14.396																																																																		
% de inspecciones de oficio*****	66%	68,7%	62,6%	64%	85%	87%																																																																		
Infracciones	5.052	s.d.	3.776	s.d.	s.d.	s.d.																																																																		
Trabajadores comprendidos por las inspecciones	108.592	90.487	86.215	80.657	87.521	77.329																																																																		

28. Ver Informe Inspecciones a establecimiento Año 2009, de la Unidad de Investigación y Calidad de la Gestión de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del MTSS. Noviembre 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																												
	2.4. Ratio de inspectores / población ocupada.	La proporción de inspectores respecto a la población ocupada mejoró en el último año, pasando de 20.205 personas de la población ocupada por cada inspector a 18.833. Esta mejora se debe a dos factores. Por un lado, el incremento en la cantidad de inspectores (de 93 en 2009 a 101 en 2010) y por la reducción en el dato de la población ocupada determinada a partir de un cambio en la metodología utilizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) para realizar la Encuesta Nacional de Hogares.²⁹ Proporción o ratio de inspectores por población ocupada. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Años</th><th>Población ocupada</th><th>Número inspectores</th><th>Ratio</th></tr><tr><td>2005</td><td>1.776.903</td><td>90</td><td>19.743</td></tr><tr><td>2006</td><td>1.829.928</td><td>90</td><td>20.332</td></tr><tr><td>2007</td><td>1.925.652</td><td>88</td><td>21.882</td></tr><tr><td>2008</td><td>1.957.708</td><td>90</td><td>21.752</td></tr><tr><td>2009*</td><td>1.879.058</td><td>93</td><td>20.205</td></tr><tr><td>2010*</td><td>1.902.164</td><td>101</td><td>18.833</td></tr></table> * La nueva Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) sustituye la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) que se implementó en forma ininterrumpida entre 1976 y 2009. Los datos para 2009 fueron recalculados con base en la metodología utilizada en el 2010, por lo que difieren de los publicados en el Informe de Verificación del período Febrero – Julio 2010. Fuente: Elaboración propia con base en los datos de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009; la Encuesta Nacional de Hogares 2010 del INEC; estadísticas de la Dirección Nacional de Inspección. Abril 2011.	Años	Población ocupada	Número inspectores	Ratio	2005	1.776.903	90	19.743	2006	1.829.928	90	20.332	2007	1.925.652	88	21.882	2008	1.957.708	90	21.752	2009*	1.879.058	93	20.205	2010*	1.902.164	101	18.833
Años	Población ocupada	Número inspectores	Ratio																											
2005	1.776.903	90	19.743																											
2006	1.829.928	90	20.332																											
2007	1.925.652	88	21.882																											
2008	1.957.708	90	21.752																											
2009*	1.879.058	93	20.205																											
2010*	1.902.164	101	18.833																											
	2.5. Porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones.	El porcentaje de trabajadores comprendidos por inspecciones durante los últimos 5 años ha sido inferior al 5% del total de la población ocupada y ha mostrado una tendencia hacia la reducción en la cantidad de trabajadores cubiertos por las inspecciones, pasando de 108.592 en 2005 a 77.329 en 2010.																												

29. La nueva Encuesta Nacional de Hogares abarcó las siguientes actualizaciones: a) el uso de un marco muestral de vivienda más reciente y un nuevo diseño muestral; b) la utilización de las últimas proyecciones de población para la determinación de los factores de expansión y fórmula de cálculo de dicho factor; y c) el cambio en el límite de edad de la "Población en edad de trabajar", que pasó de 12 años a 15 años.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																												
		Porcentaje de población comprendida por inspecciones. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Años</th><th>Población ocupada</th><th>Trabajadores comprendidos por inspecciones</th><th>Porcentaje</th></tr><tr><td>2005</td><td>1.776.903</td><td>108.592</td><td>6,11%</td></tr><tr><td>2006</td><td>1.829.928</td><td>90.487</td><td>4,94%</td></tr><tr><td>2007</td><td>1.925.652</td><td>86.215</td><td>4,47%</td></tr><tr><td>2008</td><td>1.957.708</td><td>80.657</td><td>4,12%</td></tr><tr><td>2009*</td><td>1.879.058</td><td>87.521</td><td>4,66%</td></tr><tr><td>2010*</td><td>1.902.164</td><td>77.329</td><td>4,07%</td></tr></table> * La nueva Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) sustituye la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) que se implementó en forma ininterrumpida entre 1976 y 2009. Los datos para 2009 fueron recalculados con base en la metodología utilizada en el 2010, por lo que difieren de los publicados en el Informe de Verificación del período Febrero – Julio 2010. Fuente: Elaboración propia con base en los datos de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009; la Encuesta Nacional de Hogares 2010 del INEC; estadísticas de la Dirección Nacional de Inspección. Abril 2011.	Años	Población ocupada	Trabajadores comprendidos por inspecciones	Porcentaje	2005	1.776.903	108.592	6,11%	2006	1.829.928	90.487	4,94%	2007	1.925.652	86.215	4,47%	2008	1.957.708	80.657	4,12%	2009*	1.879.058	87.521	4,66%	2010*	1.902.164	77.329	4,07%
Años	Población ocupada	Trabajadores comprendidos por inspecciones	Porcentaje																											
2005	1.776.903	108.592	6,11%																											
2006	1.829.928	90.487	4,94%																											
2007	1.925.652	86.215	4,47%																											
2008	1.957.708	80.657	4,12%																											
2009*	1.879.058	87.521	4,66%																											
2010*	1.902.164	77.329	4,07%																											
	2.6. Número de solicitudes de conciliación y número de casos resueltos por conciliación individual y colectiva.	• El MTSS logró unificar bajo la dirección del Departamento de Relaciones Laborales el servicio de conciliación individual que se prestaba en la sede central y en las oficinas regionales, de manera que a partir del mes de abril de 2010, las estadísticas sobre conciliación individual de estas diferentes sedes se encuentran unificadas. Por su lado, el Centro de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) del MTSS aún lleva sus estadísticas en forma separada de Relaciones del Trabajo, aunque ambas dependencias prestan el mismo servicio y forman parte de la Dirección de Asuntos Laborales. • Para efectos de la verificación del Libro Blanco, se han sumado los datos de ambos servicios para el período 2005 – 2010. Es importante señalar que para el período 2005 – 2009, e incluso el primer trimestre de 2010, existe un subregistro de la información, pues no se contó con la información de las conciliaciones realizadas en las oficinas regionales. En este sentido, los datos no son comparables anualmente, especialmente en el caso del 2010 respecto a los anteriores. • En el año 2010, el MTSS recibió un total de 11.302 solicitudes de conciliación individual, de las cuales, el 44% contó con una audiencia de conciliación. De las 5007 audiencias realizadas, se logró acuerdo entre las partes en 7 de cada 10 casos. En los 6.295 casos en los cuales no se logró realizar la audiencia de conciliación, el 64% se debió a la no presentación del patrono a la audiencia. • El monto movilizado por acuerdos conciliatorios por parte de ambos servicios del MTSS para el año 2010 fue de 3.674 millones de colones.																												

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																																						
	Dotación de infraestructura y equipo																																																																																							
2.7. Número, tipo y monto de presupuesto de los mejoramientos a nivel de infraestructura, tecnología de información, vehículos y capacitación en manejo de casos de inspección y conciliación. (Desagregar la información según servicio de inspección o conciliación, e indicar el monto del presupuesto institucional para el mantenimiento de estos rubros).	- En materia de tecnologías de información para la inspección y conciliación, el MTSS reportó la realización de las siguientes acciones durante este período: - A diciembre de 2010 se había logrado la conexión a Internet de 31 de las 32 oficinas regionales. Solamente estaba pendiente la conexión en la oficina de Siquirres. - El sistema de manejo electrónico de casos de inspección, que se inició con un proyecto piloto en la oficina de Cartago, es utilizado por el 100% de los funcionarios de inspección. Todos los inspectores fueron capacitados para su uso y el mismo es accedido desde las oficinas del MTSS, o bien, desde otros lugares en el caso de la oficina de Siquirres.³⁰ - Se diseñó y se puso en línea un sitio web específico para de la Inspección del Trabajo (www.mtssinspeccion.go.cr)³¹ - Se inició el proceso de diseño e implementación del sitio web del MTSS, con el objetivo de crear una plataforma virtual que facilite trámites y consultas a los usuarios. El 21 de diciembre de 2010 se puso en línea una primera versión del nuevo sitio web institucional (www.mtss.go.cr).³² - En cuanto a los equipos de cómputo disponibles para realizar labores de inspección y conciliación, durante el segundo semestre del 2010, el MTSS dotó a la Dirección Nacional de Inspección y a las oficinas regionales con 37 equipos de cómputo. A diciembre de ese año, la cantidad de equipos disponibles para inspección y conciliación era de 207 computadoras, de las cuales, 6 son portátiles para cada una de las oficinas regionales.																																																																																							
	Número de computadoras disponibles en las oficinas del MTSS. Período 2007 – 2010. <table><tr><th rowspan="3">Oficinas del MTSS*</th><th colspan="5">Computadoras</th><th rowspan="3">Total</th></tr><tr><th>Existentes</th><th>Nuevas</th><th>Nuevas</th><th>Nuevas</th><th>Desuso</th></tr><tr><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010*</th><th>2010</th></tr><tr><td>DNI (Sede Central)</td><td>14</td><td>1</td><td>11</td><td>3</td><td>8</td><td>21</td></tr><tr><td>Región Central</td><td>21</td><td>1</td><td>12</td><td>20</td><td>4</td><td>50</td></tr><tr><td>Región Huertar Norte</td><td>13</td><td>3</td><td>6</td><td>12</td><td>0</td><td>34</td></tr><tr><td>Región Atlántica</td><td>12</td><td>1</td><td>6</td><td>7</td><td>5</td><td>21</td></tr><tr><td>Pacífico Central</td><td>13</td><td>1</td><td>3</td><td>7</td><td>4</td><td>20</td></tr><tr><td>Región Brunca</td><td>10</td><td>1</td><td>3</td><td>6</td><td>0</td><td>20</td></tr><tr><td>Región Chorotega</td><td>9</td><td>2</td><td>2</td><td>6</td><td>0</td><td>19</td></tr><tr><td>Departamento Relaciones de Trabajo</td><td>11</td><td>5</td><td>3</td><td>3</td><td>7</td><td>15</td></tr><tr><td>Centro RAC</td><td>5</td><td>2</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>7</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>108</td><td>17</td><td>46</td><td>64</td><td>28</td><td>207</td></tr></table>		Oficinas del MTSS*	Computadoras					Total	Existentes	Nuevas	Nuevas	Nuevas	Desuso	2007	2008	2009	2010*	2010	DNI (Sede Central)	14	1	11	3	8	21	Región Central	21	1	12	20	4	50	Región Huertar Norte	13	3	6	12	0	34	Región Atlántica	12	1	6	7	5	21	Pacífico Central	13	1	3	7	4	20	Región Brunca	10	1	3	6	0	20	Región Chorotega	9	2	2	6	0	19	Departamento Relaciones de Trabajo	11	5	3	3	7	15	Centro RAC	5	2	0	0	0	7	TOTAL	108	17	46	64	28
Oficinas del MTSS*	Computadoras					Total																																																																																		
	Existentes	Nuevas		Nuevas	Nuevas		Desuso																																																																																	
	2007	2008	2009	2010*	2010																																																																																			
DNI (Sede Central)	14	1	11	3	8	21																																																																																		
Región Central	21	1	12	20	4	50																																																																																		
Región Huertar Norte	13	3	6	12	0	34																																																																																		
Región Atlántica	12	1	6	7	5	21																																																																																		
Pacífico Central	13	1	3	7	4	20																																																																																		
Región Brunca	10	1	3	6	0	20																																																																																		
Región Chorotega	9	2	2	6	0	19																																																																																		
Departamento Relaciones de Trabajo	11	5	3	3	7	15																																																																																		
Centro RAC	5	2	0	0	0	7																																																																																		
TOTAL	108	17	46	64	28	207																																																																																		
Fuente: MTSS. DNI, Relaciones Laborales y Centro RAC. Abril 2011.																																																																																								

30. Con apoyo del Proyecto Cumple y Gana.

31. Ídem.

32. Con apoyo de OIT/Proyecto Verificación.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																																																		
		- En 2010, el número de vehículos asignados para labores de inspección se incrementó en 11 unidades más, pasando de 11 a 22. De estos vehículos, 17 forman parte de la flotilla de transporte propia de la Dirección Nacional de Inspección, mientras que 5 de los carros fueron cedidos por el MTSS para apoyar la Campaña de Salarios Mínimos que se desarrolla desde agosto de 2010. - De las 17 unidades de la Inspección, 6 están asignadas a la Región Central, 3 a la Región Pacífico Central, 2 a la Región Chorotega, 2 a la Región Brunca, 1 a la Región Huetar Atlántica, 1 a la Región Huetar Norte y 2 a la Dirección Nacional de Inspección.																																																																																																		
		Número de vehículos del MTSS dedicados a la Inspección del Trabajo. Período 2007 – 2010. <table><tr><th rowspan="2">Medios de transporte del MTSS*</th><th colspan="2">2007</th><th colspan="2">2008</th><th colspan="2">2009</th><th colspan="2">2010</th></tr><tr><th>Buen estado</th><th>Desuso</th><th>Buen estado</th><th>Desuso</th><th>Buen estado</th><th>Desuso</th><th>Buen estado</th><th>Desuso</th></tr><tr><td>Total de vehículos</td><td>32</td><td>6</td><td>33</td><td>6</td><td>31</td><td>8</td><td>43</td><td>10</td></tr><tr><td>MTSS</td><td>27</td><td>6</td><td>32</td><td>6</td><td>31</td><td>8</td><td>43</td><td>10</td></tr><tr><td>Convenio INS</td><td>4</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>Convenio INAMU</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>Motocicletas</td><td>1</td><td>4</td><td>0</td><td>3</td><td>0</td><td>2</td><td>0</td><td>3</td></tr><tr><td>Carros uso exclusivo de Inspección</td><td>12</td><td>0</td><td>13</td><td>2</td><td>11</td><td>2</td><td>22**</td><td>2</td></tr><tr><td>MTSS</td><td>8</td><td>0</td><td>13</td><td>0</td><td>11</td><td>2</td><td>17</td><td>0</td></tr><tr><td>Convenio INS</td><td>4</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>Motocicletas uso exclusivo de Inspección</td><td>0</td><td>4</td><td>0</td><td>3</td><td>0</td><td>2</td><td>0</td><td>0</td></tr></table> * Los vehículos en desuso son aquellos que habiendo sido asignados a labores de inspección, se encuentran en mal estado, y por tanto, no pueden ser utilizados para el cumplimiento de las labores regulares. ** Se incluyen 5 vehículos que el MTSS ha asignado para la Campaña de Salarios Mínimos, que si bien han estado al servicio de la Inspección del Trabajo, no forman parte de los vehículos de esta dependencia. Fuente: MTSS. Departamento de Transportes, MTSS. Abril 2011.	Medios de transporte del MTSS*	2007		2008		2009		2010		Buen estado	Desuso	Buen estado	Desuso	Buen estado	Desuso	Buen estado	Desuso	Total de vehículos	32	6	33	6	31	8	43	10	MTSS	27	6	32	6	31	8	43	10	Convenio INS	4	0	0	0	0	0	0	0	Convenio INAMU	1	0	1	0	0	0	0	0	Motocicletas	1	4	0	3	0	2	0	3	Carros uso exclusivo de Inspección	12	0	13	2	11	2	22**	2	MTSS	8	0	13	0	11	2	17	0	Convenio INS	4	0	0	0	0	0	0	0	Motocicletas uso exclusivo de Inspección	0	4	0	3	0	2	0	0
	Medios de transporte del MTSS*	2007		2008		2009		2010																																																																																												
		Buen estado	Desuso	Buen estado	Desuso	Buen estado	Desuso	Buen estado	Desuso																																																																																											
Total de vehículos	32	6	33	6	31	8	43	10																																																																																												
MTSS	27	6	32	6	31	8	43	10																																																																																												
Convenio INS	4	0	0	0	0	0	0	0																																																																																												
Convenio INAMU	1	0	1	0	0	0	0	0																																																																																												
Motocicletas	1	4	0	3	0	2	0	3																																																																																												
Carros uso exclusivo de Inspección	12	0	13	2	11	2	22**	2																																																																																												
MTSS	8	0	13	0	11	2	17	0																																																																																												
Convenio INS	4	0	0	0	0	0	0	0																																																																																												
Motocicletas uso exclusivo de Inspección	0	4	0	3	0	2	0	0																																																																																												
		Centro de llamadas para la atención de consultas																																																																																																		
	2.8. Estado de la implementación del servicio (instalación, funcionamiento, calidad del	- A partir de mayo de 2010, el centro de llamadas del MTSS amplió en 2 horas su horario de atención de consultas laborales (de 7 am a 5 pm), manteniéndose en este horario durante el período de verificación. Además, incrementó el personal de 2 a 6 funcionarios.³³ - Entre enero y diciembre de 2010, el total de llamadas atendidas por el MTSS vía la línea telefónica 800-TRABAJO, fue de 47.465 consultas, un incremento del 18% respecto al año anterior.																																																																																																		

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																
	servicio, número de funcionarios capacitados para operar el servicio, número de funcionarios que operan el servicio, presupuesto operativo disponible para el funcionamiento del servicio, número de llamadas atendidas por el servicio).	Número de llamadas atendidas. Período 2008 – 2010. <table><tr><th>Año/Trimestre</th><th>Llamadas atendidas</th></tr><tr><td>2008</td><td>35.159</td></tr><tr><td>Enero – Marzo</td><td>2.405</td></tr><tr><td>Abril – Junio</td><td>11.952</td></tr><tr><td>Julio – Setiembre</td><td>15.335</td></tr><tr><td>Octubre - Diciembre</td><td>5.467</td></tr><tr><td>2009</td><td>40.160</td></tr><tr><td>Enero – Marzo</td><td>9.999</td></tr><tr><td>Abril – Junio</td><td>10.738</td></tr><tr><td>Julio – Setiembre</td><td>12.552</td></tr><tr><td>Octubre - Diciembre</td><td>8.670</td></tr><tr><td>2010</td><td>47.465</td></tr><tr><td>Enero – Marzo</td><td>7.255</td></tr><tr><td>Abril – Junio</td><td>10.675</td></tr><tr><td>Julio – Setiembre</td><td>12.086</td></tr><tr><td>Octubre - Diciembre</td><td>17.449</td></tr></table>	Año/Trimestre	Llamadas atendidas	2008	35.159	Enero – Marzo	2.405	Abril – Junio	11.952	Julio – Setiembre	15.335	Octubre - Diciembre	5.467	2009	40.160	Enero – Marzo	9.999	Abril – Junio	10.738	Julio – Setiembre	12.552	Octubre - Diciembre	8.670	2010	47.465	Enero – Marzo	7.255	Abril – Junio	10.675	Julio – Setiembre	12.086	Octubre - Diciembre	17.449
Año/Trimestre	Llamadas atendidas																																	
2008	35.159																																	
Enero – Marzo	2.405																																	
Abril – Junio	11.952																																	
Julio – Setiembre	15.335																																	
Octubre - Diciembre	5.467																																	
2009	40.160																																	
Enero – Marzo	9.999																																	
Abril – Junio	10.738																																	
Julio – Setiembre	12.552																																	
Octubre - Diciembre	8.670																																	
2010	47.465																																	
Enero – Marzo	7.255																																	
Abril – Junio	10.675																																	
Julio – Setiembre	12.086																																	
Octubre - Diciembre	17.449																																	

Fuente: MTSS, Departamento de Relaciones Laborales. Abril 2011.

2. Recomendaciones regionales

• Aumentar recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo la inspección de trabajo y los servicios de mediación y conciliación. • Mejorar la capacitación del personal relacionado con el cumplimiento de la legislación laboral. • Mejorar la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad de manejo de casos.	Presupuesto base del Ministerio de Trabajo	
	2.9. Monto del presupuesto anual del Ministerio de Trabajo.	• El presupuesto del MTSS está definido en función de 5 programas: 729 actividades centrales; 731 asuntos del trabajo; 732 desarrollo y seguridad social; 734 pensiones y jubilaciones; y 735 transferencias y aportes varios. A nivel de presupuesto inicial es posible diferenciar actividades, pero no a nivel de presupuesto modificado y devengado (ejecutado). • Para efectos del proceso de verificación son relevantes aquellas actividades propiamente laborales, de manera que se incluyen para este proceso de seguimiento los siguientes programas: - El programa 729 'actividades centrales' que incluye servicios técnicos y de apoyo a las áreas sustantivas del MTSS; servicios de asesoría jurídica; información sobre el mercado laboral; servicios de auditoría y acciones de investigación; formación y divulgación con perspectiva de género. - El programa 731 'asuntos del trabajo' que contempla la tutela de la legislación laboral y las

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
• Reorganizar las operaciones de los ministerios de Trabajo para identificar de forma eficaz las prioridades claves. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas encargadas de temas relacionados con la mujer en el lugar de trabajo y con el trabajo infantil. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas de abogados o defensores especiales para los derechos laborales que puedan proporcionar apoyo adicional a los trabajadores y empleadores sobre el efectivo cumplimiento de la legislación laboral. • Institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral e iniciativas focalizadas en preocupaciones de alta prioridad, como el despido de trabajadores que realizan actividades sindicales legítimas, y discriminación de género, incluyendo pruebas ilegales de embarazo.		condiciones y medio ambiente de trabajo; asuntos laborales (y resolución alternativa de conflictos); y salarios mínimos. - El programa 732 'desarrollo y seguridad social' considera 4 actividades: i) protección especial al trabajador (también 'desarrollo y seguridad social'); ii) gestión y administración del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF); iii) intermediación laboral (y gestión del empleo); y iv) apoyo a la micro y pequeña empresa. Debido a que el MTSS no da seguimiento al presupuesto a nivel de actividades, se está considerando la totalidad del monto del programa, pese a que las actividades de gestión y administración del FODESAF y el apoyo a la pequeña y mediana empresa, no se consideran propiamente de carácter laboral. A nivel de presupuesto inicial, estas dos actividades representan entre un 13,9% y un 22,4% (2007 y 2008 respectivamente). Sin embargo, en el año 2009 debe excluirse del programa 732 'desarrollo y seguridad social' 2.625 millones de colones que corresponden a transferencias de carácter no laboral (1.500 millones al fideicomiso PRONAMYPE; 330 millones a transferencias a asociaciones corrientes sin fines de lucro y 795 millones a transferencias de capital a ese tipo de asociaciones). • En el siguiente cuadro detalla el presupuesto inicial del MTSS, tanto en las líneas presupuestarias sujetas a verificación como las excluidas. El crecimiento de 167% que se dio en el presupuesto inicial total del MTSS entre 2009 y 2010, se debió a una mayor asignación a los programas de transferencias y no a las actividades propiamente laborales, cuyo crecimiento fue de 35%. En 2009, el presupuesto sujeto a verificación representaba el 10,5% del presupuesto total del MTSS, mientras que en 2010 representa el 5,3%.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																																																		
		Presupuesto inicial del MTSS sujeto a verificación por programas. Período 2005-2010. (En millones de colones). <table><tr><th>Programas</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Presupuesto total MTSS</td><td>38.490</td><td>24.530</td><td>50.998</td><td>68.006</td><td>92.300</td><td>246.686</td></tr><tr><td colspan="7">Programas incluidos para efectos de verificación:</td></tr><tr><td>729 actividades centrales*</td><td>1.535</td><td>1.717</td><td>2.269</td><td>3.302</td><td>3.747</td><td>4.298</td></tr><tr><td>731 asuntos del trabajo</td><td>1.512</td><td>1.651</td><td>1.942</td><td>2.110</td><td>3.437</td><td>4.298</td></tr><tr><td>732 desarrollo y seguridad social**</td><td>973</td><td>1.282</td><td>1.440</td><td>2.058</td><td>2.478</td><td>4.425</td></tr><tr><td>Total para efectos de verificación</td><td>4.020</td><td>4.651</td><td>5.651</td><td>7.470</td><td>9.662</td><td>13.021</td></tr><tr><td colspan="7">Programas no incluidos verificación:</td></tr><tr><td>734 pensiones y jubilaciones</td><td>577</td><td>651</td><td>737</td><td>1.242</td><td>1.253</td><td>1.509</td></tr><tr><td>735 transferencias y aportes varios</td><td>33.893</td><td>19.228</td><td>44.610</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td colspan="7">Transferencias corrientes y capital</td></tr><tr><td>729 actividades centrales*</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>59.294</td><td>78.760</td><td>230.330</td></tr><tr><td>732 desarrollo y seg. Social**</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>2.625</td><td>1.827</td></tr><tr><td>Total excluido proceso verificación</td><td>34.470</td><td>19.879</td><td>45.347</td><td>60.537</td><td>82.638</td><td>233.665</td></tr></table> * En 2008, 2009 y 2010 se excluye el monto total de las transferencias corrientes y de capital consideradas en el programa, que pasan a formar parte del monto excluido del proceso de verificación. ** En 2009 se excluyen del presupuesto para verificación 2.625.000.000 colones (1.500 millones corresponden a transferencias al fideicomiso PRONAMYPE, 330 millones de colones a transferencias corrientes a asociaciones sin fines de lucro y 795 millones de colones a transferencias de capital a ese tipo de asociaciones. En 2010 se excluyen del presupuesto para verificación 1.826.500.000 colones (1.000 millones corresponden a transferencias al fideicomiso PRONAMYPE, 132 millones a transferencias corrientes a asociaciones sin fines de lucro y 694 millones a transferencias de capital a ese tipo de asociaciones). Fuente: Elaboración propia con base en Leyes de Presupuesto 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Abril 2011. El presupuesto sujeto a verificación ha experimentado un crecimiento sostenido desde 2005, tanto en términos nominales como reales. En 2010, el crecimiento corriente, tanto para el presupuesto inicial como para el modificado y el devengado, fue superior al 30% con respecto al 2009, mientras que en términos reales superó el 25%.	Programas	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Presupuesto total MTSS	38.490	24.530	50.998	68.006	92.300	246.686	Programas incluidos para efectos de verificación:							729 actividades centrales*	1.535	1.717	2.269	3.302	3.747	4.298	731 asuntos del trabajo	1.512	1.651	1.942	2.110	3.437	4.298	732 desarrollo y seguridad social**	973	1.282	1.440	2.058	2.478	4.425	Total para efectos de verificación	4.020	4.651	5.651	7.470	9.662	13.021	Programas no incluidos verificación:							734 pensiones y jubilaciones	577	651	737	1.242	1.253	1.509	735 transferencias y aportes varios	33.893	19.228	44.610	0	0	0	Transferencias corrientes y capital							729 actividades centrales*	0	0	0	59.294	78.760	230.330	732 desarrollo y seg. Social**	0	0	0	0	2.625	1.827	Total excluido proceso verificación	34.470	19.879	45.347	60.537	82.638	233.665
Programas	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																																														
Presupuesto total MTSS	38.490	24.530	50.998	68.006	92.300	246.686																																																																																														
Programas incluidos para efectos de verificación:																																																																																																				
729 actividades centrales*	1.535	1.717	2.269	3.302	3.747	4.298																																																																																														
731 asuntos del trabajo	1.512	1.651	1.942	2.110	3.437	4.298																																																																																														
732 desarrollo y seguridad social**	973	1.282	1.440	2.058	2.478	4.425																																																																																														
Total para efectos de verificación	4.020	4.651	5.651	7.470	9.662	13.021																																																																																														
Programas no incluidos verificación:																																																																																																				
734 pensiones y jubilaciones	577	651	737	1.242	1.253	1.509																																																																																														
735 transferencias y aportes varios	33.893	19.228	44.610	0	0	0																																																																																														
Transferencias corrientes y capital																																																																																																				
729 actividades centrales*	0	0	0	59.294	78.760	230.330																																																																																														
732 desarrollo y seg. Social**	0	0	0	0	2.625	1.827																																																																																														
Total excluido proceso verificación	34.470	19.879	45.347	60.537	82.638	233.665																																																																																														

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																																																											
		Presupuesto anual del MTSS sujeto a verificación y sus tasas de crecimiento. Período 2005–2010. <table><tr><th colspan="4">Presupuesto inicial</th><th colspan="3">Presupuesto modificado</th><th colspan="3">Presupuesto devengado</th></tr><tr><th rowspan="2">Año</th><th rowspan="2">millones de colones</th><th colspan="2">% incremento anual</th><th rowspan="2">millones de colones</th><th colspan="2">% incremento anual</th><th rowspan="2">millones de colones</th><th colspan="2">% incremento anual</th></tr><tr><th>corriente</th><th>real*</th><th>corriente</th><th>real*</th><th>corriente</th><th>real*</th></tr><tr><td>2005</td><td>4.020</td><td>-</td><td>-</td><td>3.979</td><td>-</td><td>-</td><td>3.792</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>2006</td><td>4.651</td><td>15,7</td><td>3,8</td><td>4.649</td><td>16,8</td><td>4,8</td><td>4.152</td><td>9,5</td><td>-1,8</td></tr><tr><td>2007</td><td>5.651</td><td>21,5</td><td>11,1</td><td>5.674</td><td>22,1</td><td>11,6</td><td>5.170</td><td>24,5</td><td>13,9</td></tr><tr><td>2008</td><td>7.470</td><td>32,2</td><td>16,5</td><td>7.834</td><td>38,1</td><td>21,7</td><td>6.968</td><td>34,8</td><td>18,8</td></tr><tr><td>2009</td><td>9.662</td><td>29,4</td><td>19,9</td><td>9.347</td><td>19,3</td><td>10,6</td><td>8.361</td><td>20,0</td><td>11,3</td></tr><tr><td>2010</td><td>13.021</td><td>34,8</td><td>27,5</td><td>12.543</td><td>34,2</td><td>27,0</td><td>11.078</td><td>32,5</td><td>25,4</td></tr></table> * Para el cálculo de este incremento se descuenta la inflación medida por el Índice de Precios al Consumidor (base julio de 2006), utilizando en cada año el índice promedio anual, con base en los datos del Banco Central de Costa Rica (BCCR) a partir del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la Dirección Financiera del MTSS a partir del Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera (SIGAF). Abril 2011. • Tal como se observa en el siguiente cuadro, el porcentaje de ejecución presupuestaria del MTSS en los dos últimos años no ha alcanzado el 90%, lo que indica que persisten obstáculos en el proceso de asignación y utilización de los fondos destinados a la institución. Porcentaje de ejecución del Presupuesto anual del MTSS sujeto a verificación. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Presupuesto</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>- Devengado respecto a inicial</td><td>94,3</td><td>89,3</td><td>91,5</td><td>93,3</td><td>86,5</td><td>85,1</td></tr><tr><td>- Devengado respecto a modificado</td><td>95,3</td><td>89,3</td><td>91,1</td><td>88,9</td><td>89,4</td><td>88,3</td></tr></table> Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la Dirección Financiera del MTSS a partir del Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera (SIGAF). Abril 2011.	Presupuesto inicial				Presupuesto modificado			Presupuesto devengado			Año	millones de colones	% incremento anual		millones de colones	% incremento anual		millones de colones	% incremento anual		corriente	real*	corriente	real*	corriente	real*	2005	4.020	-	-	3.979	-	-	3.792	-	-	2006	4.651	15,7	3,8	4.649	16,8	4,8	4.152	9,5	-1,8	2007	5.651	21,5	11,1	5.674	22,1	11,6	5.170	24,5	13,9	2008	7.470	32,2	16,5	7.834	38,1	21,7	6.968	34,8	18,8	2009	9.662	29,4	19,9	9.347	19,3	10,6	8.361	20,0	11,3	2010	13.021	34,8	27,5	12.543	34,2	27,0	11.078	32,5	25,4	Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010	- Devengado respecto a inicial	94,3	89,3	91,5	93,3	86,5	85,1	- Devengado respecto a modificado	95,3	89,3	91,1	88,9	89,4	88,3
Presupuesto inicial				Presupuesto modificado			Presupuesto devengado																																																																																																						
Año	millones de colones	% incremento anual		millones de colones	% incremento anual		millones de colones	% incremento anual																																																																																																					
		corriente	real*		corriente	real*		corriente	real*																																																																																																				
2005	4.020	-	-	3.979	-	-	3.792	-	-																																																																																																				
2006	4.651	15,7	3,8	4.649	16,8	4,8	4.152	9,5	-1,8																																																																																																				
2007	5.651	21,5	11,1	5.674	22,1	11,6	5.170	24,5	13,9																																																																																																				
2008	7.470	32,2	16,5	7.834	38,1	21,7	6.968	34,8	18,8																																																																																																				
2009	9.662	29,4	19,9	9.347	19,3	10,6	8.361	20,0	11,3																																																																																																				
2010	13.021	34,8	27,5	12.543	34,2	27,0	11.078	32,5	25,4																																																																																																				
Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																																																							
- Devengado respecto a inicial	94,3	89,3	91,5	93,3	86,5	85,1																																																																																																							
- Devengado respecto a modificado	95,3	89,3	91,1	88,9	89,4	88,3																																																																																																							

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																																																											
	2.10. Porcentaje de presupuesto anual institucional dedicado al cumplimiento de la legislación laboral.	- El presupuesto para la aplicación de la legislación laboral contempla todas las actividades del Programa 731 (Inspección, Asuntos Laborales y Salarios Mínimos) y desde el 2005 ha mostrado tasas sostenidas de crecimiento en términos nominales, así como en términos reales (con algunas excepciones (2006 y 2008). En el año 2010, el crecimiento corriente fue superior al 25% respecto al año anterior, y en términos reales se mantuvo alrededor del 20%. Presupuesto de aplicación de la legislación laboral del MTSS y sus tasas de crecimiento. Período 2005 – 2010. (Colones y porcentajes). <table><tr><th colspan="4">Presupuesto inicial</th><th colspan="3">Presupuesto modificado</th><th colspan="3">Presupuesto devengado</th></tr><tr><th rowspan="2">Año</th><th rowspan="2">millones de colones</th><th colspan="2">% incremento anual</th><th rowspan="2">millones de colones</th><th colspan="2">% incremento anual</th><th rowspan="2">millones de colones</th><th colspan="2">% incremento anual</th></tr><tr><th>corriente</th><th>real*</th><th>corriente</th><th>real*</th><th>corriente</th><th>real*</th></tr><tr><td>2005</td><td>1.512</td><td>-</td><td>-</td><td>1.495</td><td>-</td><td>-</td><td>1.429</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>2006</td><td>1.651</td><td>9,2</td><td>-2,0</td><td>1.647</td><td>10,2</td><td>-1,2</td><td>1.601</td><td>12,1</td><td>0,5</td></tr><tr><td>2007</td><td>1.942</td><td>17,6</td><td>7,5</td><td>1.965</td><td>19,3</td><td>9,1</td><td>1.794</td><td>12,1</td><td>2,5</td></tr><tr><td>2008</td><td>2.110</td><td>8,7</td><td>-4,2</td><td>2.264</td><td>15,2</td><td>1,6</td><td>2.127</td><td>18,6</td><td>4,5</td></tr><tr><td>2009</td><td>3.437</td><td>62,9</td><td>51,0</td><td>3.380</td><td>49,3</td><td>38,4</td><td>3.017</td><td>41,8</td><td>31,5</td></tr><tr><td>2010</td><td>4.298</td><td>25,1</td><td>18,4</td><td>4.253</td><td>25,8</td><td>19,1</td><td>3.884</td><td>28,7</td><td>21,8</td></tr></table> ** Para el cálculo de este incremento se descuenta la inflación medida por el Índice de Precios al Consumidor (base julio de 2006), utilizando en cada año el índice promedio anual. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la Dirección Financiera del MTSS a partir del Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera (SIGAF). Abril 2011. - Este presupuesto para la aplicación de la legislación laboral ha representado en los últimos 6 años más de un tercio del presupuesto institucional sujeto a verificación, a excepción del año 2008, que fue de un 28%. En el 2010, el presupuesto devengado para la aplicación de la legislación laboral fue de un 33% respecto al presupuesto inicial del MTSS y su peso relativo se incrementó a 35,1% respecto al presupuesto devengado por la institución. Porcentaje del Presupuesto dedicado a la aplicación de la legislación respecto al Presupuesto Institucional del MTSS sujeto a verificación. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Presupuesto</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>- Inicial respecto a inicial</td><td>37,6</td><td>35,5</td><td>34,4</td><td>28,2</td><td>35,6</td><td>33,0</td></tr><tr><td>- Devengado respecto a devengado*</td><td>37,7</td><td>38,6</td><td>34,7</td><td>30,5</td><td>36,1</td><td>35,1</td></tr></table> * Los datos del porcentaje de presupuesto devengado respecto al devengado para los años 2006 a 2009 varían respecto a los informes de verificación anteriores debido a que se consignó erróneamente el porcentaje de presupuesto devengado respecto al modificado y no el que correspondía. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la Dirección Financiera del MTSS a partir del Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera (SIGAF). Abril, 2011.	Presupuesto inicial				Presupuesto modificado			Presupuesto devengado			Año	millones de colones	% incremento anual		millones de colones	% incremento anual		millones de colones	% incremento anual		corriente	real*	corriente	real*	corriente	real*	2005	1.512	-	-	1.495	-	-	1.429	-	-	2006	1.651	9,2	-2,0	1.647	10,2	-1,2	1.601	12,1	0,5	2007	1.942	17,6	7,5	1.965	19,3	9,1	1.794	12,1	2,5	2008	2.110	8,7	-4,2	2.264	15,2	1,6	2.127	18,6	4,5	2009	3.437	62,9	51,0	3.380	49,3	38,4	3.017	41,8	31,5	2010	4.298	25,1	18,4	4.253	25,8	19,1	3.884	28,7	21,8	Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010	- Inicial respecto a inicial	37,6	35,5	34,4	28,2	35,6	33,0	- Devengado respecto a devengado*	37,7	38,6	34,7	30,5	36,1	35,1
Presupuesto inicial				Presupuesto modificado			Presupuesto devengado																																																																																																						
Año	millones de colones	% incremento anual		millones de colones	% incremento anual		millones de colones	% incremento anual																																																																																																					
		corriente	real*		corriente	real*		corriente	real*																																																																																																				
2005	1.512	-	-	1.495	-	-	1.429	-	-																																																																																																				
2006	1.651	9,2	-2,0	1.647	10,2	-1,2	1.601	12,1	0,5																																																																																																				
2007	1.942	17,6	7,5	1.965	19,3	9,1	1.794	12,1	2,5																																																																																																				
2008	2.110	8,7	-4,2	2.264	15,2	1,6	2.127	18,6	4,5																																																																																																				
2009	3.437	62,9	51,0	3.380	49,3	38,4	3.017	41,8	31,5																																																																																																				
2010	4.298	25,1	18,4	4.253	25,8	19,1	3.884	28,7	21,8																																																																																																				
Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																																																							
- Inicial respecto a inicial	37,6	35,5	34,4	28,2	35,6	33,0																																																																																																							
- Devengado respecto a devengado*	37,7	38,6	34,7	30,5	36,1	35,1																																																																																																							

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																					
	2.11. Proporción del presupuesto del MTSS con respecto al presupuesto nacional.	El presupuesto institucional del MTSS sujeto a verificación pasó de representar el 0,17% del Presupuesto Nacional en 2005 al 0,28% en 2010, esta tendencia de aumento en el peso relativo del presupuesto del MTSS se observa tanto en el presupuesto inicial como en el devengado. Porcentaje del Presupuesto Institucional del MTSS sujeto a verificación respecto al Presupuesto Nacional. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Presupuesto</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>- Inicial respecto a inicial</td><td>0,17</td><td>0,17</td><td>0,19</td><td>0,22</td><td>0,23</td><td>0,28</td></tr><tr><td>- Devengado respecto a devengado</td><td>0,17</td><td>0,15</td><td>0,18</td><td>0,21</td><td>0,22</td><td>0,24</td></tr></table> Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la Dirección Financiera del MTSS a partir del Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera (SIGAF). Abril de 2011.	Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010	- Inicial respecto a inicial	0,17	0,17	0,19	0,22	0,23	0,28	- Devengado respecto a devengado	0,17	0,15	0,18	0,21	0,22	0,24
Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010																	
- Inicial respecto a inicial	0,17	0,17	0,19	0,22	0,23	0,28																	
- Devengado respecto a devengado	0,17	0,15	0,18	0,21	0,22	0,24																	
Procedimientos en la aplicación de la legislación																							
	2.12. Número y tipo de acciones para mejorar los procedimientos de aplicación de la legislación laboral. Incluye: - Existencia y aprobación de leyes y reglamentos orientados a mejorar la aplicación de la legislación laboral.	- El Plan Estratégico Institucional del MTSS 2010 – 2015 (PEI) fue avalado el 22 de noviembre de 2010 por el Despacho de la Ministra de Trabajo. Durante ese mes, el MTSS elaboró el diseño e impresión de dicho documento.³⁴ - El 14 de diciembre de 2010 se presentó el Plan Nacional de Desarrollo 2011 - 2014, en el cual se establecen como metas para el sector trabajo, las prioridades del PEI del MTSS en materia de aplicación de la legislación laboral. En dicho plan se destacan los temas de promoción de una cultura de cumplimiento, inspección y erradicación del trabajo infantil. - El Plan Estratégico de Inspección se aprobó a finales de 2010 por parte de la Dirección Nacional de Inspección y aún está pendiente de oficialización por parte del Despacho de la Ministra.³⁵ - Como parte de los planes anteriormente mencionados, el 9 de agosto de 2010 inició oficialmente la Campaña de Salario Mínimo. Los objetivos de esta iniciativa son reducir el número de trabajadores que no reciben el salario mínimo y evitar que nuevos trabajadores en riesgo caigan en una situación similar; involucrar de manera activa a los sectores empleadores y trabajadores en un esfuerzo de carácter nacional; y evitar la competencia desleal y procurar la formalización del mayor número de empresas. La campaña, además de las visitas focalizadas en este tema que realizan los inspectores, ha incluido la difusión de información sobre el tema en diversos formatos (vallas, volantes, sitio web, inclusión del tema en programas de radio, televisión y prensa escrita, entre otros). De acuerdo con los datos del MTSS, de las 5.917 inspecciones focalizadas en el tema de salarios mínimos, de las cuales 1.146 no cumplían con la legislación. De las reinspecciones realizadas, el 80% de los patronos prevenidos cumplieron con la indicación realizada por el MTSS.																					

34. Ver oficio OM-1249-2010 del 22 de noviembre de 2010. Esta iniciativa se desarrolló con apoyo de OIT/Proyecto Verificación.

35. Con apoyo del Proyecto Cumple y Gana.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
	- Diseño de políticas, planes, procedimientos y protocolos. - Divulgación de políticas, planes, procedimientos y protocolos por medio de manuales o capacitaciones. - Existencia y funcionamiento de oficinas de abogados o defensores especiales en materia laboral que brinden apoyo adicional a trabajadores y empleadores.	• Se realizó una jornada de trabajo con los inspectores de trabajo para analizar las prácticas de investigación laboral que se utilizan en el MTSS, a fin de desarrollar protocolos más efectivos de inspección laboral. La actividad desarrollada los días 9 y 10 de noviembre de 2010 permitieron validar un borrador de protocolo.³⁶ • Se realizó un proceso de unificación de criterios jurídico-laborales, con el objetivo de crear un compendio que permita a los funcionarios del MTSS dar una respuesta homogénea a los asuntos jurídicos que le corresponde atender. Para esta iniciativa se conformó un comité integrado por funcionarios de las direcciones de Asuntos Jurídicos, Asuntos Laborales y de la Inspección del Trabajo³⁷, quienes elaboraron un compendio con al menos 400 criterios jurídicos unificados. • Se elaboraron dos protocolos de procedimientos en materia de negociación colectiva, uno sobre convenciones colectivas y otro sobre arreglos directos. Dichos protocolos están pendientes de oficializar a través de una directriz. • Se realizó una sesión de trabajo con funcionarios de las direcciones de Asuntos Jurídicos, Asuntos Laborales y la Inspección del Trabajo a fin de brindar insumos para el mejoramiento del sistema automatizado de cálculo de prestaciones que ofrece el sitio web www.leylaboral.com, y que fue desarrollado para complementar el servicio de cálculo que tiene el MTSS en forma presencial.³⁸ • En agosto de 2010 se inició un plan piloto en la oficina del MTSS en la ciudad de Cartago, cuyo objetivo es diseñar e impulsar un modelo de gestión integral del sistema de administración del trabajo, que por medio de metodologías y herramientas de gestión innovadoras y eficientes, mejore el acceso ciudadano a los servicios institucionales.³⁹ Entre octubre y diciembre se desarrolló un diagnóstico de la región que le corresponde atender a esta oficina, así como sobre los servicios que la misma ofrece.

36. Ídem.

37. El taller de validación del Compendio de Criterios Jurídico – Laborales, 17 de noviembre de 2010, 35 participantes. Con apoyo del Proyecto REAL-CARD.

38. Sesión realizada el 22 de octubre de 2010, con apoyo del Proyecto Cumple y Gana.

39. Ver Oficio OM-938-2010 del 23 de agosto de 2010. Iniciativa apoyada por OIT/Proyecto Verificación.

3. Tribunales laborales

Para garantizar a los y las trabajadoras una administración de la justicia laboral efectiva, los Estados deben asegurar la celeridad en los procesos, facilitar el acceso a la información y a los tribunales, brindar la asistencia legal a las partes que lo requieran, así como asegurar la idoneidad de los funcionarios responsables de impartir justicia. En este sentido, los Poderes Judiciales deben impulsar acciones, en coordinación con los otros Poderes del Estado, para contar con tribunales laborales especializados en todo el territorio nacional; brindar un programa permanente de capacitación de jueces y otros operadores de la justicia laboral en materia de convenios internacionales y legislación nacional vigente; así como desarrollar un modelo de gestión eficiente, que incluya sistemas de información adecuados y oportunos para la toma de decisiones.

En el Libro Blanco se reconoce que *“los retrasos en los procesos laborales judiciales siguen constituyendo una preocupación”* por la mora judicial existente en los tribunales laborales, de ahí la urgencia expresada por el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo de aprobar el Proyecto de Reforma Procesal Laboral. También se estableció la necesidad de contar con *“programas continuos de capacitación en legislación nacional y la jurisprudencia sobre normas laborales internacionales dirigidos a funcionarios del Ministerio de Trabajo, jueces laborales, y demás personas relacionadas con la administración de la justicia laboral”*.⁴⁰ Además, todos los gobiernos se comprometieron a incrementar los recursos destinados a dotar a los Tribunales de Justicia Laboral del personal capacitado, infraestructura y equipos para cumplir cabalmente con sus funciones.

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, el Proyecto de Reforma Procesal Laboral (núm. 15.990) se encontraba activo en la Asamblea Legislativa. La Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos rindió “dictamen unánime afirmativo” del proyecto de ley, manteniéndose las divergencias antes señaladas.

En el año 2010 se registró el ingreso de 38.733 casos laborales en los tribunales y se terminaron o resolvieron 36.760, las cifras más altas desde el año 2005. En 2009, las cifras fueron 35.730 y 36.465 respectivamente. Al 31 de diciembre de 2009 había un circulante de 32.211 expedientes activos, mientras que a finales de 2010 se registró un total de 37.116, 4.905 más que al finalizar 2009, pero inferior al registrado en 2005 (39.585). Del total de casos tramitados en 2010, finalizaron por conciliación judicial un total de 2.498 casos (un 8,4% del total de casos resueltos, frente al 5,3% del año precedente).

Se adoptaron algunas medidas para reducir la mora judicial, entre ellas, la asignación de personal adicional, la priorización de los asuntos más antiguos, el establecimiento de estándares de rendimiento para los jueces, la suscripción de un convenio para disponer de la información del Padrón Nacional, y el diseño del modelo de juzgado de trabajo electrónico a ser implementado en el II Circuito Judicial de San José, el cual permitirá aplicar la oralidad y el “litigio en línea”.

Además, se creó un juzgado más de primera instancia con competencia única en materia laboral, para un total de 15 oficinas, pero se mantuvo el mismo número de jueces dichos juzgados (57 jueces).

En materia de capacitación, el Poder Judicial organizó 7 eventos, tales como foros virtuales, un conversatorio y talleres sobre prescripción de faltas laborales y sobre oralidad; así como la Jornada Internacional de Derecho Laboral ya reportada. Estas actividades contaron con la participación de 171 operadores de justicia.

40. Libro Blanco, página 24.

La Escuela Judicial elaboró una propuesta de modelo integral de gestión de las audiencias laborales, para los jueces y personal auxiliar; e inició el diseño del módulo sobre infracciones a las leyes de trabajo.

El presupuesto dedicado a la jurisdicción laboral en 2010 creció un 11,5% con relación a 2009. Esto supuso el 11,36% del presupuesto total devengado en el Área Jurisdiccional del Poder Judicial, un porcentaje menor que el registrado en 2009 (13,25%), pero superior al de los años anteriores

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Continuar prestando apoyo a la Asamblea Legislativa para culminar el procedimiento de reforma legal del proceso laboral.
- Evaluar las necesidades de medios humanos y materiales que necesitará el sistema judicial para implementar la eventual reforma del proceso laboral tendente a la oralidad.
- Continuar promoviendo al interior del CST acuerdos que ofrezcan soluciones a los temas que no alcanzaron consenso en la Asamblea Legislativa.
- Mantener la coordinación entre el Poder Judicial, la academia nacional y la cooperación a fin de programar adecuadamente la capacitación necesaria para todos los operadores de justicia sobre el nuevo proceso laboral.
- Mantener igualmente la coordinación para la capacitación sobre las normas internacionales del trabajo.
- Evaluar las acciones de reorganización de las oficinas judiciales competentes en materia laboral, para orientar y extender aquellas que ofrezcan resultados en términos de agilización del proceso.
- Promover la recopilación y divulgación de la jurisprudencia en materia laboral, para facilitar la consecución de acuerdos conciliatorios que eviten el incremento de los procesos judiciales.
- Promover el consenso del Poder Judicial, MTSS y representantes de empleadores y trabajadores para lograr un presupuesto adecuado para las necesidades de inversión de la jurisdicción laboral.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
I. Mora Judicial		
Reto: - Los retrasos en los procesos laborales judiciales siguen constituyendo una preocupación, a pesar de recientes aumentos en el número de jueces encargados de los casos laborales y un incremento de los recursos materiales para dichos tribunales. Recomendaciones: - Buscar pronta acción en relación con el proyecto de ley que está siendo preparado por el Ministerio de Trabajo, en coordinación con la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica y con el apoyo de la OIT, para instituir reformas importantes al proceso judicial con miras a reducir la mora judicial. Completar las consultas y revisión técnica del proyecto con los principales actores interesados para su presentación a la Asamblea Legislativa en 2005. - En anticipación a la adopción de esta legislación, llevar a cabo los programas de capacitación necesarios y una evaluación de necesidades, para una adecuada implementación de las reformas.	Reforma Procesal Laboral (Igual que los indicadores I.3 a I.6)	
	3.1. Estado del proyecto de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley).	- El Proyecto de Reforma Procesal Laboral (núm. 15.990) se encuentra activo en la Asamblea Legislativa. - El proyecto de ley ingresó al Plenario Legislativo el 31 de agosto de 2010 y para la última sesión realizada en ese año, el proyecto se encontraba en el lugar número 10 del orden del día de los proyectos para discutir en primer debate.⁴¹ - Ver indicadores I.3 a I.6 de este informe.
	3.2. Número y tipo de acciones de promoción y cabildeo para buscar la aprobación del proyecto de ley.	
	3.3. Proyecto de ley aprobado por la Asamblea Legislativa y publicado para su ejecución.	
	3.4. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de la nueva ley aprobada.	
	Estado de la mora judicial	
	3.5. Número de expedientes activos en trámite y ejecución en las diferentes instancias.	- En el año 2010 se registró el ingreso de 38.733 casos laborales⁴² en las diferentes instancias con competencia en materia laboral y se terminaron o resolvieron 36.760, las cifras más altas registradas desde el año 2005. Pese a que anualmente se han terminando más casos que los ingresados, la cantidad de expedientes pendientes sigue incrementándose. Al 31 de diciembre de 2009, el Poder Judicial contaba con 28.256 expedientes laborales en trámite y 3.955 en proceso de ejecución, para un total de 32.211 casos. - Para finales de 2010, se registraron 32.614 expedientes laborales en trámite y 4.502 en ejecución, para un circulante total de 37.116 expedientes, 4.905 más que el de finales de 2009, pero inferior al registrado en 2005 (39.585). - El aumento en el circulante para el año 2010 se debió tanto al incremento en la cantidad de casos ingresados respecto a 2009, como a la reducción en la cantidad de casos terminados, principalmente en los juzgados de primera instancia.

41. Ver Orden del día, Sección extraordinaria Núm. 004, del 20 de diciembre de 2010.

42. Incluye los casos reentrados y los legajos en ejecución.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Febrero 2010 - Julio 2010				
		Número de expedientes activos en trámite y en ejecución según instancias laborales. Período 2005 – 2010.				
	</					

Retos y Recomendaciones	Indicador	Febrero 2010 - Julio 2010																																																																					
		<table><tr><th rowspan="2">Instancia</th><th rowspan="2">Casos Entrados*</th><th rowspan="2">Casos terminados</th><th colspan="3">Circulante**</th></tr><tr><th>Trámite</th><th>Ejecución</th><th>Total</th></tr><tr><td>I^a Instancia Mayor cuantía</td><td>14.167</td><td>17.880</td><td>15.634</td><td>2.032</td><td>17.666</td></tr><tr><td>I^a Instancia Menor cuantía</td><td>14.905</td><td>12.269</td><td>9.868</td><td>1.923</td><td>11.791</td></tr><tr><td>Tribunales de Trabajo</td><td>5.534</td><td>5.269</td><td>2.202</td><td>NA</td><td>2.202</td></tr><tr><td>Sala de Casación</td><td>1.124</td><td>1.047</td><td>552</td><td>NA</td><td>552</td></tr><tr><td>Total al 31-dic-2009</td><td>35.730</td><td>36.465</td><td>28.256</td><td>3.955</td><td>32.211</td></tr><tr><td>I^a Instancia Mayor cuantía</td><td>16.887</td><td>15.428</td><td>20.111</td><td>1.882</td><td>21.993</td></tr><tr><td>I^a Instancia Menor cuantía</td><td>15.468</td><td>14.449</td><td>10.190</td><td>2.620</td><td>12.810</td></tr><tr><td>Tribunales de Trabajo****</td><td>5.353</td><td>5.513</td><td>2.106</td><td>NA</td><td>2.106</td></tr><tr><td>Sala de Casación</td><td>1.025</td><td>1.370</td><td>207</td><td>NA</td><td>207</td></tr><tr><td>Total al 31-dic-2010</td><td>38.733</td><td>36.760</td><td>32.614</td><td>4.502</td><td>37.116</td></tr></table> * En 2009 se incluyen en I^a. Instancia los casos entrados (12.850 en Mayor Cuantía y 13.745 en Menor Cuantía) y los reentrados (1.317 en Mayor Cuantía y 1.160 en Menor Cuantía). En 2010 se incluyen además de los casos entrados (14.776 en Mayor Cuantía y 12.485 en Menor Cuantía) los casos reentrados y los legajos de ejecución. ** Con respecto al circulante algunas oficinas no presentan el desglose del circulante (trámite y ejecución), por lo que se incluye en trámite. *** No incluye los casos del Juzgado de Seguridad Social creado en ese año dado que se estaba en proceso de depuración e incorporación a los sistemas informáticos respectivos. En la contabilización que se realizó en 2010 incluyendo estos casos, por lo que el circulante ascendió a 35.079 casos. **** Se da una disminución en los casos entrados a nivel del Tribunal de Trabajo del II Circuito Judicial de San José producto de la disposición de Corte Plena de que los asuntos de Jerarquía Impropia no serán de competencia de ese Tribunal. Además la disminución de la cantidad de casos terminados para este periodo obedece según señaló la Jueza Tramitadora del Tribunal de Trabajo del II Circuito Judicial de San José al cese de labores de la Sección Cuarta, conformada por 3 jueces extraordinarios. Fuente: Sección de Estadística del Poder Judicial. Abril 2011.	Instancia	Casos Entrados*	Casos terminados	Circulante**			Trámite	Ejecución	Total	I ^a Instancia Mayor cuantía	14.167	17.880	15.634	2.032	17.666	I ^a Instancia Menor cuantía	14.905	12.269	9.868	1.923	11.791	Tribunales de Trabajo	5.534	5.269	2.202	NA	2.202	Sala de Casación	1.124	1.047	552	NA	552	Total al 31-dic-2009	35.730	36.465	28.256	3.955	32.211	I ^a Instancia Mayor cuantía	16.887	15.428	20.111	1.882	21.993	I ^a Instancia Menor cuantía	15.468	14.449	10.190	2.620	12.810	Tribunales de Trabajo****	5.353	5.513	2.106	NA	2.106	Sala de Casación	1.025	1.370	207	NA	207	Total al 31-dic-2010	38.733	36.760	32.614	4.502	37.116
Instancia	Casos Entrados*	Casos terminados				Circulante**																																																																	
			Trámite	Ejecución	Total																																																																		
I ^a Instancia Mayor cuantía	14.167	17.880	15.634	2.032	17.666																																																																		
I ^a Instancia Menor cuantía	14.905	12.269	9.868	1.923	11.791																																																																		
Tribunales de Trabajo	5.534	5.269	2.202	NA	2.202																																																																		
Sala de Casación	1.124	1.047	552	NA	552																																																																		
Total al 31-dic-2009	35.730	36.465	28.256	3.955	32.211																																																																		
I ^a Instancia Mayor cuantía	16.887	15.428	20.111	1.882	21.993																																																																		
I ^a Instancia Menor cuantía	15.468	14.449	10.190	2.620	12.810																																																																		
Tribunales de Trabajo****	5.353	5.513	2.106	NA	2.106																																																																		
Sala de Casación	1.025	1.370	207	NA	207																																																																		
Total al 31-dic-2010	38.733	36.760	32.614	4.502	37.116																																																																		
	3.6. Porcentaje de casos laborales resueltos (tasa de resolución). Incluir la	La tasa de resolución en primera instancia se redujo en 2010 en relación al año anterior (de 50,6 a 46,2), aumentando la pendencia de los casos laborales (de 49,4 a 53,8. Por el contrario, en segunda instancia se mejoró la tasa de resolución, pasando de 70,5 en 2009 a 72,4 en 2010. Finalmente, en casación, la tasa de resolución también mejoró considerablemente, pasando de 66,5 en 2009 a 87 en 2010, y se redujo la duración promedio de resolución de 6 meses y 3 semanas a 5 meses y 1 semana en el mismo período.																																																																					

Retos y Recomendaciones	Indicador	Febrero 2010 - Julio 2010																																																																																																																							
	tasa de pendencia, la tasa de congestión y la duración promedio en meses de los procesos según instancia.	Tasas de resolución, pendencia, congestión y duración promedio de la materia laboral según instancia. Período 2005 – 2010.																																																																																																																							
		<table><thead><tr><th>Despacho Judicial</th><th>Primera instancia*</th><th>Segunda instancia</th><th>Casación</th></tr></thead><tbody><tr><td colspan="4">Tasa de Resolución**</td></tr><tr><td>2005</td><td>42,0</td><td>48,3</td><td>80,0</td></tr><tr><td>2006</td><td>45,1</td><td>66,9</td><td>77,5</td></tr><tr><td>2007</td><td>43,5</td><td>71,1</td><td>67,0</td></tr><tr><td>2008</td><td>45,3</td><td>73,8</td><td>65,0</td></tr><tr><td>2009</td><td>50,6</td><td>70,5</td><td>66,5</td></tr><tr><td>2010</td><td>46,2</td><td>72,4</td><td>87,0</td></tr><tr><td colspan="4">Tasa de Pendencia***</td></tr><tr><td>2005</td><td>58,0</td><td>51,7</td><td>20,0</td></tr><tr><td>2006</td><td>54,9</td><td>33,1</td><td>22,5</td></tr><tr><td>2007</td><td>56,5</td><td>28,9</td><td>33,0</td></tr><tr><td>2008</td><td>54,8</td><td>26,2</td><td>35,0</td></tr><tr><td>2009</td><td>49,4</td><td>29,5</td><td>33,5</td></tr><tr><td>2010</td><td>53,8</td><td>27,6</td><td>13,0</td></tr><tr><td colspan="4">Tasa de Congestión****</td></tr><tr><td>2005</td><td>2,4</td><td>2,1</td><td>1,2</td></tr><tr><td>2006</td><td>2,2</td><td>1,5</td><td>1,3</td></tr><tr><td>2007</td><td>2,3</td><td>1,4</td><td>1,5</td></tr><tr><td>2008</td><td>2,2</td><td>1,4</td><td>1,5</td></tr><tr><td>2009</td><td>2,0</td><td>1,4</td><td>1,5</td></tr><tr><td>2010</td><td>2,2</td><td>1,4</td><td>1,2</td></tr><tr><td colspan="4">Duración promedio*****</td></tr><tr><td>2005</td><td>22 meses y 3 semanas</td><td>s.d.</td><td>5 meses 0 semanas</td></tr><tr><td>2006</td><td>25 meses y 1 semana</td><td>s.d.</td><td>4 meses y 1 semana</td></tr><tr><td>2007</td><td>23 meses 3 semanas</td><td>s.d.</td><td>6 meses 0 semanas</td></tr><tr><td>2008</td><td>22 meses y 2 semanas</td><td>s.d.</td><td>6 meses y 2 semanas</td></tr><tr><td>2009</td><td>24 meses y 0 semanas</td><td>s.d.</td><td>6 meses y 3 semanas</td></tr><tr><td>2010</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>5 meses y 1 semana</td></tr></tbody></table>				Despacho Judicial	Primera instancia*	Segunda instancia	Casación	Tasa de Resolución**				2005	42,0	48,3	80,0	2006	45,1	66,9	77,5	2007	43,5	71,1	67,0	2008	45,3	73,8	65,0	2009	50,6	70,5	66,5	2010	46,2	72,4	87,0	Tasa de Pendencia***				2005	58,0	51,7	20,0	2006	54,9	33,1	22,5	2007	56,5	28,9	33,0	2008	54,8	26,2	35,0	2009	49,4	29,5	33,5	2010	53,8	27,6	13,0	Tasa de Congestión****				2005	2,4	2,1	1,2	2006	2,2	1,5	1,3	2007	2,3	1,4	1,5	2008	2,2	1,4	1,5	2009	2,0	1,4	1,5	2010	2,2	1,4	1,2	Duración promedio*****				2005	22 meses y 3 semanas	s.d.	5 meses 0 semanas	2006	25 meses y 1 semana	s.d.	4 meses y 1 semana	2007	23 meses 3 semanas	s.d.	6 meses 0 semanas	2008	22 meses y 2 semanas	s.d.	6 meses y 2 semanas	2009	24 meses y 0 semanas	s.d.	6 meses y 3 semanas	2010	s.d.	s.d.	5 meses y 1 semana
Despacho Judicial	Primera instancia*	Segunda instancia	Casación																																																																																																																						
Tasa de Resolución**																																																																																																																									
2005	42,0	48,3	80,0																																																																																																																						
2006	45,1	66,9	77,5																																																																																																																						
2007	43,5	71,1	67,0																																																																																																																						
2008	45,3	73,8	65,0																																																																																																																						
2009	50,6	70,5	66,5																																																																																																																						
2010	46,2	72,4	87,0																																																																																																																						
Tasa de Pendencia***																																																																																																																									
2005	58,0	51,7	20,0																																																																																																																						
2006	54,9	33,1	22,5																																																																																																																						
2007	56,5	28,9	33,0																																																																																																																						
2008	54,8	26,2	35,0																																																																																																																						
2009	49,4	29,5	33,5																																																																																																																						
2010	53,8	27,6	13,0																																																																																																																						
Tasa de Congestión****																																																																																																																									
2005	2,4	2,1	1,2																																																																																																																						
2006	2,2	1,5	1,3																																																																																																																						
2007	2,3	1,4	1,5																																																																																																																						
2008	2,2	1,4	1,5																																																																																																																						
2009	2,0	1,4	1,5																																																																																																																						
2010	2,2	1,4	1,2																																																																																																																						
Duración promedio*****																																																																																																																									
2005	22 meses y 3 semanas	s.d.	5 meses 0 semanas																																																																																																																						
2006	25 meses y 1 semana	s.d.	4 meses y 1 semana																																																																																																																						
2007	23 meses 3 semanas	s.d.	6 meses 0 semanas																																																																																																																						
2008	22 meses y 2 semanas	s.d.	6 meses y 2 semanas																																																																																																																						
2009	24 meses y 0 semanas	s.d.	6 meses y 3 semanas																																																																																																																						
2010	s.d.	s.d.	5 meses y 1 semana																																																																																																																						
		* En las oficinas de primera instancia para los años 2005 y 2006 se tomaron como casos activos al iniciar y finalizar el período solamente los expedientes cuyo estado era "trámite". Para el 2007 se aplicó esa misma medida para los casos al iniciar el período. ** Tasa de resolución: Se obtiene al dividir los casos resueltos entre la suma de casos activos al iniciar el período más casos entrados, más los reentrados y el resultado se multiplica por 100. Para el 2009, en los Juzgados de Primera Instancia, la tasa se encuentra sobrestimada dado que se cancelaron con motivo de términos todos los expedientes con los cuales se creó el Juzgado de Seguridad Social. *** Tasa de pendencia: Se obtiene al dividir los casos activos al finalizar el período entre la suma de casos activos al iniciar el período, más casos entrados, más los reentrados y el resultado se multiplica por 100. Para los Juzgados de Primera Instancia se encuentra sobrestimada dado que se incorporó en su cálculo todos los asuntos terminados por otras razones que se excluyeron del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, para crear el Juzgado de Seguridad Social. **** Tasa de congestión: Se obtiene al dividir los casos activos al iniciar el período más los casos entrados y reentrados entre los casos resueltos. ***** Para calcular la duración promedio de los procesos judiciales, solamente se toma en cuenta con juicios ordinarios. Fuente: Sección de Estadística del Departamento de Planificación del Poder Judicial. Abril 2011.																																																																																																																							

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
	Otras acciones para combatir la mora judicial	
	3.7. Número y tipo de acciones para agilizar los procesos de administración de justicia laboral.	Con el fin de reducir la mora judicial, el Poder Judicial adoptó las siguientes acciones entre agosto y diciembre de 2010⁴³: • Continuaron las medidas de reducción de circulante en los juzgados de Puntarenas, Alajuela y el II Circuito Judicial de San José, que consistieron en la asignación de personal adicional, la priorización de los asuntos más antiguos, establecimiento de estándares de rendimiento para los jueces, entre otras. • Se evaluó el proceso de especialización realizado en el II Circuito Judicial de San José con la separación de los asuntos laborales del sector público y del privado, y la creación del Juzgado especializado de Seguridad Social en el II Circuito Judicial de San José.⁴⁴ • La suscripción de un convenio con el Tribunal Supremo de Elecciones para que los jueces puedan acceder a la información del Padrón Nacional Electoral, que contiene datos como la dirección y los teléfonos de los ciudadanos. • Se diseñó el modelo de juzgado de trabajo electrónico a ser implementado en el II Circuito Judicial de San José, el cual permitirá aplicar la oralidad y el "litigio en línea", gracias al expediente digital y al sistema electrónico de gestión de casos. Dicho sistema estaba previsto para iniciar su funcionamiento en abril de 2011. El sistema permitiría a las partes interponer la demanda, la contestación, el envío de la prueba y otras gestiones que forman parte del proceso laboral.⁴⁵ • El equipamiento y acondicionamiento del Juzgado laboral y del Juzgado de Seguridad Social del II Circuito Judicial de San José, de conformidad con el nuevo modelo de gestión que se impulsa en esta jurisdicción. La inversión realizada en estas oficinas fue de US\$236.770 y contó con el apoyo financiero y técnico del Proyecto de fortalecimiento de la justicia laboral en los países del DR-CAFTA, que implementa USAID/MSD.
	3.8. Número de jueces dedicados a procesos laborales.	• Entre agosto y diciembre de 2010 se mantuvo invariable la cantidad de oficinas jurisdiccionales en materia laboral. La creciente especialización en materia laboral de juzgados de primera instancia desde el año 2005 se puede observar en el siguiente cuadro:

43. Poder Judicial. Oficio 333-PLA-2011, del 11 de marzo de 2011, enviado a OIT/Proyecto Verificación por el Departamento de Planificación del Poder Judicial.

44. Ver Informe 1312-PLA-2010 que fue conocido por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión Núm. 110-10 del 16 de diciembre de 2010, artículo LXXVIII.

45. Iniciativa desarrollada con apoyo del Proyecto de fortalecimiento de la justicia laboral en los países del DR-CAFTA, USAID/MSD.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																																																																							
		Número de oficinas jurisdiccionales en materia laboral según instancia y tipo de competencia. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Instancia y competencia</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009***</th><th>2010***</th></tr><tr><td>Primera instancia</td><td>94</td><td>95</td><td>95</td><td>95</td><td>97</td><td>98</td></tr><tr><td>Juzgados (competencia única)*</td><td>7</td><td>7</td><td>8</td><td>11</td><td>14</td><td>15</td></tr><tr><td>Juzgados (competencia mixta)</td><td>87</td><td>88</td><td>87</td><td>84**</td><td>83</td><td>83</td></tr><tr><td>Segunda instancia</td><td>10</td><td>10</td><td>12</td><td>13</td><td>13</td><td>13</td></tr><tr><td>Tribunales (competencia única)</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>Tribunales (competencia mixta)</td><td>9</td><td>9</td><td>11</td><td>12</td><td>12</td><td>12</td></tr><tr><td>Casación</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>Sala (competencia mixta)</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>Total</td><td>105</td><td>106</td><td>108</td><td>109</td><td>111</td><td>112</td></tr></table> * Incluye Tribunales de Menor Cuantía. ** No se consideran los Juzgados de Menor Cuantía de Alajuela, Cartago y Heredia ya que solo trabajaron mes y medio y se considera el Juzgado de menor Cuantía de Parrita en competencia mixta. *** De un recuento de la Relación de Puestos del Poder Judicial para el 2009, se determinó que el número de juzgados de primera instancia con competencia única es 15 y no 14 como por error se consignó en el periodo anterior y corresponden por provincia a: (3 en San José 2 en Alajuela, 2 en Cartago, 2 Heredia, 1 en Guanacaste, 2 en Puntarenas, 2 en Limón y 1 en el Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica; además, se determinó que no se contabilizó dentro de los Juzgados con competencia mixta al Juzgado de Menor Cuantía de Parrita, por lo que se ajustan las cantidades de despachos en las diferentes instancias para el 2009. **** Se creó el Juzgado de Seguridad Social en el Primer Circuito Judicial de San José, como especialización por la materia del Juzgado de Mayor Cuantía del Segundo Circuito Judicial de San José, proceso que se realizó con recurso humano de ese despacho. Fuente: Sección de Planes y Presupuesto del Departamento de Planificación del Poder Judicial. Abril 2011. • Igualmente, en cuanto a las plazas ordinarias de jueces en tribunales especializados en materia laboral, no se registró variación alguna respecto al período de verificación anterior; contándose con un total de 67 jueces en plazas ordinarias (57 en primera instancia y 10 en segunda instancia). Durante los últimos años se ha dado un aumento significativo en la cantidad de plazas de jueces en juzgados de menor cuantía, pasando de 7 en 2005 a 25 en 2010, y de 30 a 32 en juzgados de mayor cuantía. Número de jueces que ocupan plazas ordinarias en oficinas de competencia única en materia laboral. Período 2005 - 2010. <table><tr><th>Instancia</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Primera</td><td>37</td><td>37</td><td>39</td><td>48</td><td>57</td><td>57</td></tr><tr><td>Juzgados de Mayor Cuantía</td><td>30</td><td>30</td><td>32</td><td>32</td><td>32</td><td>32</td></tr><tr><td>Juzgados de Menor Cuantía*</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>16</td><td>25</td><td>25</td></tr><tr><td>Segunda</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td></tr><tr><td>Tribunal</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td></tr><tr><td>Total</td><td>47</td><td>47</td><td>49</td><td>58</td><td>67</td><td>67</td></tr></table> * Corresponde a Tribunales de Menor Cuantía. Para el 2008 y 2009 se incorporan algunas plazas extraordinarias en los Juzgados de Menor Cuantía que, por crearse las oficinas después de aprobado el Presupuesto, pasaron a convertirse en ordinarias al año siguiente. Fuente: Sección de Planes y Presupuesto del Departamento de Planificación del Poder Judicial. Abril 2011.	Instancia y competencia	2005	2006	2007	2008	2009***	2010***	Primera instancia	94	95	95	95	97	98	Juzgados (competencia única)*	7	7	8	11	14	15	Juzgados (competencia mixta)	87	88	87	84**	83	83	Segunda instancia	10	10	12	13	13	13	Tribunales (competencia única)	1	1	1	1	1	1	Tribunales (competencia mixta)	9	9	11	12	12	12	Casación	1	1	1	1	1	1	Sala (competencia mixta)	1	1	1	1	1	1	Total	105	106	108	109	111	112	Instancia	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Primera	37	37	39	48	57	57	Juzgados de Mayor Cuantía	30	30	32	32	32	32	Juzgados de Menor Cuantía*	7	7	7	16	25	25	Segunda	10	10	10	10	10	10	Tribunal	10	10	10	10	10	10	Total	47	47	49	58	67	67
Instancia y competencia	2005	2006	2007	2008	2009***	2010***																																																																																																																			
Primera instancia	94	95	95	95	97	98																																																																																																																			
Juzgados (competencia única)*	7	7	8	11	14	15																																																																																																																			
Juzgados (competencia mixta)	87	88	87	84**	83	83																																																																																																																			
Segunda instancia	10	10	12	13	13	13																																																																																																																			
Tribunales (competencia única)	1	1	1	1	1	1																																																																																																																			
Tribunales (competencia mixta)	9	9	11	12	12	12																																																																																																																			
Casación	1	1	1	1	1	1																																																																																																																			
Sala (competencia mixta)	1	1	1	1	1	1																																																																																																																			
Total	105	106	108	109	111	112																																																																																																																			
Instancia	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																																																																			
Primera	37	37	39	48	57	57																																																																																																																			
Juzgados de Mayor Cuantía	30	30	32	32	32	32																																																																																																																			
Juzgados de Menor Cuantía*	7	7	7	16	25	25																																																																																																																			
Segunda	10	10	10	10	10	10																																																																																																																			
Tribunal	10	10	10	10	10	10																																																																																																																			
Total	47	47	49	58	67	67																																																																																																																			

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																	
		La cantidad de plazas ordinarias de personal auxiliar en las oficinas de competencia única en materia laboral no varió durante el período agosto – diciembre de 2010, pero el crecimiento que experimentó entre el 2005 y 2010 es congruente con el crecimiento en la cantidad de juzgados de primera instancia. Personal de apoyo que ocupa plazas ordinarias en las oficinas de competencia única en materia laboral según instancia. Período 2005 - 2010. <table><tr><th>Instancia</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Primera</td><td>64</td><td>69</td><td>73</td><td>87</td><td>97</td><td>98</td></tr><tr><td>Juzgados de Mayor Cuantía</td><td>49</td><td>54</td><td>58</td><td>59</td><td>59</td><td>60</td></tr><tr><td>Juzgados de Menor Cuantía*</td><td>15</td><td>15</td><td>15</td><td>28</td><td>38</td><td>38</td></tr><tr><td>Segunda</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td></tr><tr><td>Tribunal</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td></tr><tr><td>Total</td><td>73</td><td>78</td><td>82</td><td>96</td><td>106</td><td>107</td></tr></table> * Son Tribunales de Menor Cuantía. Para el 2008 y 2009 se incorporan algunas plazas extraordinarias en los Juzgados de Menor Cuantía que, por crearse las oficinas después de aprobado el Presupuesto, pasaron a convertirse en ordinarias al año siguiente. Fuente: Sección de Planes y Presupuesto del Departamento de Planificación del Poder Judicial. Abril 2011.	Instancia	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Primera	64	69	73	87	97	98	Juzgados de Mayor Cuantía	49	54	58	59	59	60	Juzgados de Menor Cuantía*	15	15	15	28	38	38	Segunda	9	9	9	9	9	9	Tribunal	9	9	9	9	9	9	Total	73	78	82	96	106	107
Instancia	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																													
Primera	64	69	73	87	97	98																																													
Juzgados de Mayor Cuantía	49	54	58	59	59	60																																													
Juzgados de Menor Cuantía*	15	15	15	28	38	38																																													
Segunda	9	9	9	9	9	9																																													
Tribunal	9	9	9	9	9	9																																													
Total	73	78	82	96	106	107																																													
3.9. Número de casos atendidos y resueltos por resolución altera de conflictos y por conciliación.		En 2010 se reportó un aumento en la cantidad de casos terminados por conciliación, pasando de 1.607 casos en 2009 a 2.498 en 2010. Esta cantidad de casos corresponde al 8,4% de los casos terminados e 2010, que es un porcentaje superior al de los años anteriores, los cuales variaron entre 4,9% (2006) y 5,7% (2007). Casos terminados en las oficinas de primera instancia competentes en materia laboral y casos terminados por conciliación. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Año</th><th>Casos terminados</th><th>Terminados por conciliación</th><th>Porcentaje</th></tr><tr><td>2005</td><td>21.248</td><td>1.056</td><td>5,0</td></tr><tr><td>2006</td><td>22.976</td><td>1.117</td><td>4,9</td></tr><tr><td>2007</td><td>23.991</td><td>1.359</td><td>5,7</td></tr><tr><td>2008</td><td>25.152</td><td>1.413</td><td>5,6</td></tr><tr><td>2009</td><td>30.149</td><td>1.607</td><td>5,3</td></tr><tr><td>2010</td><td>29.836</td><td>2.498</td><td>8,4</td></tr></table> Fuente. Sección de Estadística, Departamento de Planificación. Abril 2011	Año	Casos terminados	Terminados por conciliación	Porcentaje	2005	21.248	1.056	5,0	2006	22.976	1.117	4,9	2007	23.991	1.359	5,7	2008	25.152	1.413	5,6	2009	30.149	1.607	5,3	2010	29.836	2.498	8,4																					
Año	Casos terminados	Terminados por conciliación	Porcentaje																																																
2005	21.248	1.056	5,0																																																
2006	22.976	1.117	4,9																																																
2007	23.991	1.359	5,7																																																
2008	25.152	1.413	5,6																																																
2009	30.149	1.607	5,3																																																
2010	29.836	2.498	8,4																																																
		Por su parte, el Centro de Conciliación del Poder Judicial terminó 34 casos laborales por medio de la resolución altera de conflictos. No se obtuvo la información sobre la cantidad de casos laborales atendidos, por lo tanto, no es posible determinar el porcentaje de efectividad de la conciliación.																																																	

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																													
		Casos laborales atendidos y resueltos mediante resolución alterna de conflictos en sede judicial. Período 2007 – 2010.																													
		<table><tr><th>Expedientes laborales</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Atendidos</td><td>82</td><td>236</td><td>84</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Conciliados</td><td>50</td><td>142</td><td>52</td><td>34</td></tr><tr><td>Archivados</td><td>2</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td></tr><tr><td>Porcentaje de casos conciliados</td><td>61,0%</td><td>60,2%</td><td>61,90%</td><td>s.d.</td></tr></table>					Expedientes laborales	2007	2008	2009	2010	Atendidos	82	236	84	s.d.	Conciliados	50	142	52	34	Archivados	2	0	1	0	Porcentaje de casos conciliados	61,0%	60,2%	61,90%	s.d.
Expedientes laborales	2007	2008	2009	2010																											
Atendidos	82	236	84	s.d.																											
Conciliados	50	142	52	34																											
Archivados	2	0	1	0																											
Porcentaje de casos conciliados	61,0%	60,2%	61,90%	s.d.																											
		Fuente: Dirección, Centro de Conciliación del Poder Judicial. Abril 2011.																													

2. Capacitación

Reto:

- Existe la necesidad de capacitación técnica adecuada en legislación laboral, incluyendo normas laborales internacionales, para aquellos involucrados en la administración de justicia laboral.

Recomendaciones:

- Establecer programas continuos de capacitación en legislación laboral nacional y la jurisprudencia sobre normas laborales internacionales dirigidos a funcionarios del Ministerio de Trabajo, jueces laborales, y demás personas relacionadas con la administración de la justicia laboral.

Creación de capacidades a operadores de justicia laboral

- 3.10. Existencia de un programa permanente de capacitación a administradores de justicia laboral, que incluye:
- Existencia de un sistema permanente de seguimiento y evaluación de necesidades en materia de capacitación (indicar los resultados que se derivan del seguimiento y evaluación de las actividades).
 - Número y tipo de talleres, foros y actividades de capacitación y divulgación en la materia por año.
 - Número de funcionarios judiciales participantes en las capacitaciones.
 - Número de organizaciones académicas que participan en iniciativas de capacitación a operadores de justicia laboral.

- Como parte del Programa de Especialización Laboral de la Escuela Judicial, se diseñó el Módulo de Derecho Individual y se inició el diseño del Módulo de Infracciones a las leyes de trabajo.
- Durante el período agosto – diciembre 2010, el Poder Judicial organizó 7 eventos de capacitación, con la participación de 171 operadores de justicia:
 - Tres foros virtuales sobre los siguientes temas: a) Prescripción de faltas laborales; b) ¿Qué es la Gestión Pública?; y c) Oralidad en el Proceso Laboral. Los mismos se realizaron como parte de un ciclo de 5 foros (2 se realizaron en los meses de mayo y junio de 2010). En tres foros tuvieron lugar del 2 al 13 de agosto, del 6 al 17 de setiembre, y del 1 al 22 de octubre), participaron 24 personas.
 - Un conversatorio sobre la prescripción de faltas laborales (20 de agosto), con la participación de 23 funcionarios.
 - Un taller para la redacción de un protocolo de oralidad (28 y 29 de setiembre) con la participación de 25 funcionarios.⁴⁶
 - Un taller sobre técnicas de oralidad para magistrados y jueces laborales (del 6 al 9 de diciembre) dirigido a 27 funcionarios.⁴⁷
 - La Jornada Internacional de Derecho Laboral (2 y 3 de diciembre), con la participación de 72 operadores de justicia (mencionado en los indicadores 1.1 y 1.4. de este informe).
- La elaboración de una propuesta de modelo integral de gestión de las audiencias laborales, para los jueces y personal auxiliar de la jurisdicción laboral. Dicho modelo enfatiza los temas de nuevas tecnologías, oralidad y conciliación.⁴⁸

46. Con apoyo del Proyecto Fortalecimiento de la justicia laboral en los países de DR-CAFTA, USAID/MSD.

47. Idem.

48. Idem.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																										
3. Recomendaciones regionales																																												
- Realizar inversiones adicionales en los tribunales laborales, en jueces y otro personal, y equipo. - Incrementar la operatividad de los tribunales de trabajo. - Establecer iniciativas comprensivas de capacitación sobre normas laborales para jueces, fiscales o procuradores, funcionarios de gobierno y otros involucrados en la administración de la legislación laboral. - Involucrar a organizaciones académicas apropiadas en el establecimiento de una red de centros de capacitación sobre legislación laboral en cada país. - Establecer un centro regional sobre legislación laboral que integre las mejores prácticas y que pueda apoyar en la armonización de la capacitación y otras prácticas en el área de administración de la legislación laboral. - Establecer centros adicionales de resolución alterna de conflictos en los países que no los tengan y asegurar la disponibilidad de recursos y capacitación para que sean exitosos.	Fortalecimiento institucional de la justicia																																											
	3.11. Monto de presupuesto operativo anual de los tribunales laborales.	- Los datos que se presentan en el siguiente cuadro varían respecto a los publicados en años anteriores puesto que se actualizaron con base en los montos devengados y no con base en los formulados inicialmente en el presupuesto. - El presupuesto dedicado a la jurisdicción laboral en 2010 fue del 11,36% respecto al presupuesto total devengado en del Área Jurisdiccional del Poder Judicial, un porcentaje menor que el registrado en 2009 (13,25%), pero superior al de los años anteriores. Presupuesto devengado por el Poder Judicial para la jurisdicción laboral. Período 2006 – 2010. <table><tr><th rowspan="2">Año</th><th colspan="2">Presupuesto total devengado del Área Jurisdiccional</th><th colspan="2">Presupuesto devengado en la jurisdicción laboral*</th><th rowspan="2">Porcentaje</th></tr><tr><th>en millones de colones</th><th>en millones de dólares</th><th>en millones de colones</th><th>en millones de dólares</th></tr><tr><td>2006</td><td>36.295</td><td>70,61</td><td>3.796</td><td>7,39</td><td>10,46%</td></tr><tr><td>2007</td><td>42.118</td><td>80,88</td><td>4.590</td><td>8,81</td><td>10,90%</td></tr><tr><td>2008***</td><td>56.348</td><td>107,77</td><td>6.099</td><td>11,66</td><td>10,82%</td></tr><tr><td>2009***</td><td>59.598</td><td>104,23</td><td>7.897</td><td>13,81</td><td>13,25%</td></tr><tr><td>2010***</td><td>77.486</td><td>149,57</td><td>8.802</td><td>16,99</td><td>11,36%</td></tr></table> * Este cálculo incluye el Recurso Humano y Gastos Variables que se detallan en seguida. El Recurso Humano incluye los montos correspondientes a salario base, anualidades, responsabilidad por el ejercicio de la función judicial, carrera profesional, dedicación exclusiva, sobresueldos y demás pluses e incentivos existentes en la Institución; los que conforman el salario que perciben los servidores judiciales. Asimismo, se incluye el costo por concepto de servicios especiales, aguinaldos, vacaciones, salario escolar y cargas sociales. Por gastos variables se deben entender todas las demás erogaciones que realiza la Institución para llevar a cabo sus funciones, actividades y proyectos diariamente. De este modo, se incluyen los gastos por concepto de seguridad, tecnología, transporte, construcciones, alquileres, servicios públicos, consultorías, mantenimiento y reparación de mobiliarios y maquinarias, materiales y suministros, equipo y maquinaria, entre otros. ** Con base en el tipo de cambio del 1 de julio de cada año, según el Banco Central: http://www.bccr.fi.cr/flat/bccr_flat.htm (2006 \$ 514.01, 2007 \$ 520.72, 2008 \$ 522.81, 2009 \$ 571.81 y 2010 \$ 518.09). *** Estas cifras se basan en los registros históricos del informe “Costo de la Justicia 2006-2009”, motivo por el cual se ajustaron los presupuestos a partir del 2008 conforme a lo informado en periodos anteriores. Fuente: Sección de Planes y Presupuesto del Departamento de Planificación, Poder Judicial. Abril 2011.				Año	Presupuesto total devengado del Área Jurisdiccional		Presupuesto devengado en la jurisdicción laboral*		Porcentaje	en millones de colones	en millones de dólares	en millones de colones	en millones de dólares	2006	36.295	70,61	3.796	7,39	10,46%	2007	42.118	80,88	4.590	8,81	10,90%	2008***	56.348	107,77	6.099	11,66	10,82%	2009***	59.598	104,23	7.897	13,81	13,25%	2010***	77.486	149,57	8.802	16,99
Año	Presupuesto total devengado del Área Jurisdiccional		Presupuesto devengado en la jurisdicción laboral*		Porcentaje																																							
	en millones de colones	en millones de dólares	en millones de colones	en millones de dólares																																								
2006	36.295	70,61	3.796	7,39	10,46%																																							
2007	42.118	80,88	4.590	8,81	10,90%																																							
2008***	56.348	107,77	6.099	11,66	10,82%																																							
2009***	59.598	104,23	7.897	13,81	13,25%																																							
2010***	77.486	149,57	8.802	16,99	11,36%																																							

4. Género y discriminación

El derecho de las mujeres y de otros grupos discriminados, como las poblaciones indígenas, las minorías étnicas y las personas que viven con VIH/SIDA, a gozar de un trato igualitario, libre de discriminación por causa de su sexo, etnia, religión, opinión política, edad y otras razones que resultan irrelevantes para su desempeño laboral está consagrado en múltiples instrumentos de derecho internacional, tales como el Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951); el Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958); la Declaración de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo; y la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979). Con la ratificación de estos instrumentos, los Estados están obligados a formular y desarrollar políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral.

El principal reto identificado por el país en el Libro Blanco fue la *“necesidad de reforzar las políticas nacionales sobre la prohibición de solicitar pruebas de embarazo, y dirigir iniciativas para mejorar el cumplimiento”*.⁴⁹ Además, a nivel regional, se destaca el establecimiento de un centro regional de igualdad en el empleo que suministre capacitación, material educativo e información orientada a apoyar los esfuerzos por eliminar la discriminación en el trabajo.⁵⁰

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, el MTSS realizó 5 charlas sobre discriminación laboral por razón de género, con un total de 111 participantes (58 mujeres y 53 hombres).

La Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género del MTSS fue presentada oficialmente, y se conformó la Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género. Los miembros de dicha Comisión participaron en 2 talleres de capacitación.

En materia normativa, en septiembre de 2010 entró en vigencia la obligación de ajustar los reglamentos internos de empresas, órganos e instituciones públicas y privadas para mejorar las garantías de protección de los y las trabajadoras víctimas de acoso sexual, de conformidad con la Ley Núm. 8805, que reforma la Ley Núm. 7476 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

Del total de los casos especiales atendidos por la Inspección del Trabajo en 2010, el 61% se relacionó con trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, el 24% estaban vinculados a situaciones de hostigamiento sexual y discriminación laboral, y un 13% relativo a trabajadores adolescentes. Estos casos incluyen las solicitudes patronales de despido.

En materia de acceso al trabajo por parte de las personas con discapacidades, el MTSS realizó un proceso de sensibilización y capacitación a los funcionarios del MTSS (440 participantes); asesoría a 40 empresas para la inclusión laboral de personas con discapacidad; y atención directa a población con discapacidad.

Además, se aprobó la Ley núm. 8862 de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público (setiembre de 2010), la cual reserva un 5% de las plazas vacantes en la Administración Pública, para ser cubiertas por las personas con discapacidad, en determinadas condiciones; se reactivó la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las personas con discapacidad, que fue creada en noviembre de 2006; y

49. Libro Blanco, pág. 24.

50. Libro Blanco, páginas 72 y 73.

en diciembre de 2010 se conformó la Red de Empresas Inclusivas en Costa Rica, denominada “INCLUIRSE”.

Finalmente, con relación a la población migrante, en septiembre de 2010, el MTSS firmó una carta de entendimiento con la Fundación Trust for the Americas para promover el cumplimiento de los estándares laborales para los trabajadores extranjeros.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Continuar con la aplicación y divulgación de la Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género del MTSS.
- Coordinar los esfuerzos y actividades que se desarrollen en la materia por parte de las diversas instituciones nacionales y municipales con participación de las organizaciones sociales, integrando la perspectiva transversal de género y no discriminación desde los principios del Trabajo decente.
- Fortalecer la Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género, brindando apoyo en infraestructura y capacitación para sus integrantes.
- Divulgar la Ley Núm. 7476 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, con las reformas introducidas por la Ley Núm. 8805; así como prestar asesoramiento a los eventuales denunciantes, promover las medidas de prevención establecidas en la ley, y mantener el seguimiento de su correcta aplicación.
- Fortalecer la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las personas con discapacidad.
- Monitorear los avances de la carta de entendimiento suscrita entre el MTSS y la Fundación Trust for the Americas.
- Continuar las capacitaciones y las actividades de sensibilización en materia de promoción de la igualdad en el empleo.
- Dar seguimiento e implementar los acuerdos y declaraciones existentes en la región sobre el tema de género y no discriminación.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
I. Pruebas de embarazo		
Reto: - Necesidad de reforzar las políticas nacionales sobre la prohibición de solicitar pruebas de embarazo, y dirigir iniciativas para mejorar el cumplimiento. Recomendaciones: - Identificar patrones y prácticas de pruebas de embarazo sobre la base de los informes que preparará la Dirección Nacional de Inspección, con el fin de desarrollar políticas e iniciativas adicionales para atender cualquier preocupación.	Prohibición de pruebas de embarazo	
	4.1. Número y tipo de actividades orientadas a prevenir, detectar, atender y sancionar la discriminación de género, principalmente hacia las mujeres embarazadas⁵¹ (incluir el número de personas participantes en las actividades de las instituciones públicas, los sindicatos y los empleadores, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes). 4.2. Número de casos detectados por la Dirección Nacional de Inspección, denunciados y sancionados relacionados con violaciones al fuero especial de trabajadora embarazada o en período de lactancia.	- El MTSS realizó 5 charlas sobre discriminación laboral por razón de género dirigidas al personal del Programa Integral de Mercado Agropecuario (PIMA) del Centro Nacional de Abastecimiento y Distribución de Alimentos (CENADA)⁵²; usuarios del Servicio de Intermediación de Empleo de la Municipalidad de Escazú⁵³; y a sindicalistas que forman parte de los Comisiones de Salud Ocupacional.⁵⁴ El total de participantes en las charlas fue de 111 personas (58 mujeres y 53 hombres). - La Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género del MTSS fue presentada oficialmente el 16 de setiembre de 2010, y se conformó la Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género a nivel institucional, por medio del decreto ejecutivo No. 36.244.⁵⁵ Además, en noviembre se realizaron 2 talleres de capacitación para los miembros de dicha comisión, en materia de planificación y presupuestación con enfoque de género.⁵⁶ - El 12 de setiembre de 2010 entró en vigencia la Ley Núm. 8805, que reforma la Ley Núm. 7476 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Dicha reforma incluye un capítulo que regula de forma general el procedimiento de denuncia del acoso laboral tanto en las entidades públicas como privadas, establece la obligación de los patronos de elaborar una política institución de prevención del hostigamiento y refuerza el régimen de protección de las víctimas de esta situación. - No se proporcionó información sobre las acciones desarrolladas en el marco del plan de acción de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007 – 2017 ni sobre el Sistema de Gestión de Equidad de Género (SIGEG). - El MTSS no cuenta con datos específicos sobre la cantidad de casos denunciados y sancionados por violaciones al fuero especial de trabajadora embarazada o en período de lactancia. - Las estadísticas más cercanas a este indicador son los presentados en el indicador 1.24, en los cuales se observa que en el año 2010, el 61% de los casos especiales atendidos por la inspección del trabajo se relacionaron con solicitudes de intervención de esta instancia en casos que involucraban trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, mientras que el 24% de los casos revisados por la inspección se vinculaban a denuncias por hostigamiento sexual y discriminación laboral.

51. El MTSS menciona que son muy pocos los casos que se registran de denuncias por solicitud de pruebas de embarazo como requisito para la contratación. Para efectos del seguimiento de este tema, se acordó que el seguimiento se haría sobre los casos denunciados o detectados por violación al fuero especial de trabajadora embarazada o en período de lactancia, que es el principal problema que se presenta ante la inspección.

52. Se realizaron 2 charlas: 6 de agosto (9 participantes) y 13 de setiembre (21 participantes).

53. Realizada el 18 de agosto (23 participantes).

54. Se realizaron 2 charlas: 24 de agosto (26 participantes) y 15 de octubre (32 participantes).

55. Publicado en La Gaceta No 216 del 8 de noviembre del 2010.

56. Eventos realizados los días 4 y 11 de noviembre de 2010, con la participación de 21 funcionarios del MTSS. El taller fue facilitado por el Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) y contó con el apoyo de OIT/Proyecto Verificación.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
2. Recomendaciones regionales		
• Establecer un centro regional sobre la igualdad en el empleo que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas y otra información, así como apoyar otros programas enfocados en la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo. • Llevar a cabo iniciativas de apoyo focalizadas en capacitación y métodos efectivos de cumplimiento para los ministerios de trabajo en materia de estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas.	Centro regional de equidad en el empleo	
	4.3. Número y tipo de acciones realizadas para establecer el centro regional, que incluye: - Número de actividades de coordinación para el diseño, establecimiento y funcionamiento del Centro Regional. - Existencia de una propuesta conceptual, operativa y financiera sostenible para el Centro de Equidad en el Empleo. - El Centro Regional de Equidad en el Empleo en funcionamiento. - Existencia de acuerdos entre los países (informales o formales).	• El MTSS firmó una carta de entendimiento con la Fundación Trust for the Americas para promover el cumplimiento de los estándares laborales para los trabajadores migrantes. El proyecto, que inició en setiembre de 2010, brinda asistencia técnica en fortalecimiento de capacidades de los ministerios de trabajo, organizaciones de empleadores y de la sociedad civil de Costa Rica, República Dominicana y El Salvador. Además, promoverá el intercambio de buenas prácticas entre los actores de dichos países.
	4.4. Número y tipo de acciones para promover la igualdad en el empleo.	Entre las acciones desarrolladas en el país para de sensibilización y promoción de la igualdad en el empleo, se encuentran las siguientes: • En materia de acceso al trabajo por parte de las personas con discapacidades, el Departamento de Seguridad Social del MTSS reporta la realización de las siguientes acciones: - Un proceso de sensibilización y capacitación a los funcionarios del MTSS para mejorar sus conocimientos y actitudes frente a los retos de la no discriminación de esta población y su adecuada inserción en el mercado laboral. Dicho proceso involucró un curso de Lenguaje de Señas Costarricense – LESCO I (20 participantes); varios talleres de sensibilización “Mejorando la imagen, creando oportunidades (210 participantes); dos seminarios sobre el rol de Job Coach su proceso de apoyo en las regiones Central y Brunca (56 participantes); varias charlas para impulsar el empleo de las personas con discapacidad, mejoramiento de la formación laboral y desarrollo de las capacidades laborales de esta población en las regiones Central y Brunca (134 participantes); y un seminario sobre servicio al

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
		cliente con discapacidad en el marco de la Ley Núm. 7600 sobre equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad (20 participantes). - Asesoría a 40 empresas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, tanto en materia del marco normativo como a nivel de gerencia y administración de los recursos humanos. - Atención directa a población con discapacidad por medio de la evaluación ocupacional de 43 personas con discapacidad para incluirlas en el registro existente en el MTSS⁵⁷; acompañamiento a 7 denuncias por discriminación laboral de personas con discapacidad; y la organización del módulo de Comercialización y Mercadeo para un grupo de 20 personas con discapacidad indígenas del sector de Térraba. • En diciembre de 2010 se conformó oficialmente la Red de Empresas Inclusivas en Costa Rica “INCLUIRSE”, cuyo objetivo es fortalecer los mecanismos y políticas públicas en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial y la sociedad civil. • La aprobación de la Ley Núm. 8862 denominada Ley de Inclusión y Protección Laboral a las Personas con discapacidad en el Sector Público⁵⁸, la cual establece que “en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes.” • La reactivación de la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, órgano colegiado creado y conformado según los términos de la Directriz 014-MTSS del 20 de noviembre de 2006.

57. En alianza con el Proyecto POETA/OEA.

58. Publicada en La Gaceta No 219 del 11 de noviembre de 2010.

5. Peores formas de trabajo infantil

El Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999) establece que los Estados están obligados a adoptar las medidas inmediatas y eficaces para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, las cuales abarcan: a) la esclavitud o prácticas análogas, como la venta y la trata; el trabajo forzoso y el reclutamiento forzoso para su utilización en conflictos armados; b) la utilización de las personas menores de edad para actividades sexuales comerciales; c) su utilización en actividades ilícitas como la producción y el tráfico de drogas; y d) el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de edad. Al ratificar este convenio, así como el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la Edad mínima de Admisión al Empleo (1973) y otros instrumentos de protección a la niñez y adolescencia, los gobiernos se comprometen a implementar políticas de promoción de los derechos de las personas menores de edad, como el derecho a la educación, la salud y la protección contra los maltratos.

En el Libro Blanco se expresó la preocupación por la insuficiente cantidad de recursos humanos y financieros asignados al Ministerio de Trabajo para asumir sus responsabilidades en el tema de trabajo infantil, principalmente para la ejecución efectiva del Segundo Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil 2005-2010. A nivel regional, se adquirió el compromiso de establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil para el final de la década.

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, el MTSS y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), con apoyo de OIT/IPEC, están definiendo la propuesta de módulo de trabajo infantil y adolescente para la Encuesta Nacional de Hogares 2011.

La Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección a la Persona Trabajadora Adolescente (OATIA) contaba en 2010 con 10 funcionarias, 2 más que en 2009.

Tanto en el Plan Nacional de Desarrollo 2011 – 2014 como en el Plan Estratégico Institucional 2010 – 2015 del MTSS, el tema de trabajo infantil y adolescente figura como uno de los ejes prioritarios de la acción gubernamental.

Además, se elaboró la programación 2011 -2014 de la Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas, la cual comprende 6 dimensiones: pobreza; educación; salud; marco normativo e institucional; sensibilización y movilización social; y generación de conocimientos y seguimiento. Once instituciones públicas han incorporado en su programación institucional los compromisos de la Hoja de Ruta, además de la unión de cámaras privadas, dos centrales sindicales y una organización civil.

En materia de legislativa, se aprobó en Comisión el proyecto de Ley de prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras, en cumplimiento al Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil.

En cuanto a las iniciativas para prevenir la problemática, se destaca el Programa Avancemos de transferencias monetarias condicionadas, el cual benefició en 2010 a 185.214 estudiantes y sus familias. En 2010, la tasa neta de matriculación para todo el sistema educativo se mantuvo igual que en 2009 (86,3). Si bien, la matriculación alcanza prácticamente el 100% en I y II ciclo, en III ciclo y en educación diversificada, las tasas se reducen considerablemente (de 94,1 para la población de 13 años a 54,9 para la de 17 años).

Durante el período de verificación que contempla este informe, el MTSS detectó 105 personas menores de edad en trabajo infantil y 52 adolescentes en actividades peligrosas. A esta población se le brindó asesoramiento y se les remitió al sistema educativo y de protección. Por su parte, el Patronato Nacional de la Infancia (PANI) registró la detección y atención de 104 niñas, niños y adolescentes en situación de explotación sexual comercial, sin embargo, no se reportó el retiro de ninguna de esta actividad.

A nivel regional, representantes del gobierno, empleadores y trabajadores de Costa Rica participaron en un taller sub-regional para la elaboración de las memorias de los Convenios sobre Trabajo Infantil; un seminario Internacional de Buenas Prácticas; y una investigación regional sobre la relación entre la educación y el trabajo infantil.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Coordinar la planificación operativa y presupuestaria de las diferentes instituciones en torno a la programación de la Hoja de Ruta, partiendo de la evaluación de los resultados.
- Aplicar el módulo de trabajo infantil y adolescente en la Encuesta Nacional de Hogares 2011, a fin de contar con información actualizada sobre la cantidad de personas menores de edad trabajadoras.
- Fortalecer el papel rector del PANI y el MTSS en la lucha para la erradicación del trabajo infantil y supervisión del trabajo adolescente, programando adecuadamente la actuación de la inspección en esta materia, especialmente en el sector informal de la economía, y el desarrollo de las políticas sociales necesarias para el abordaje integral de la situación de esta población.
- Realizar los esfuerzos de coordinación necesarios con el Poder Judicial para dar oportuno seguimiento a las sanciones derivadas del trabajo infantil y sus peores formas.
- Coordinar con la Fiscalía de Delitos Sexuales para prestar apoyo en la persecución de los delitos relativos a la explotación sexual comercial de la niñez y adolescencia, dando seguimiento a sus resultados.
- Promover el cabildeo oportuno para garantizar los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de los planes y programas de lucha contra el trabajo peligroso adolescente e infantil.
- Divulgar la nueva ley relativa a la prohibición del trabajo peligroso e insalubre entre todos los sectores vinculados a la atención y protección de la niñez y la adolescencia, a fin de que se cumpla lo estipulado en la nueva legislación.
- Sensibilizar a la población sobre la necesidad de mantener a los niños y adolescentes en el sistema educativo, en coordinación con los representantes de empleadores y trabajadores.
- Dotar adecuadamente los programas de transferencias condicionadas para mantener el impacto necesario de mantenimiento de la población en el sistema educativo, evaluándolo periódicamente.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																			
I. Recursos adicionales																																					
Reto: Los compromisos asumidos por el Gobierno de Costa Rica para atender los problemas de trabajo infantil en el país, incluido el Segundo Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil 2005- 2010, el Programa de Duración Determinada de la OIT/IPEC para la Región Brunca, y otras responsabilidades impuestas al Ministerio de Trabajo, exigen recursos adicionales para su efectiva implementación.	Fortalecimiento de la OATIA																																				
	5.1. Número de funcionarios dedicados a atender temas de trabajo infantil en la institución.	Para el año 2010, la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajador Infantil y Protección a la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) contaba con 9 funcionarias, 1 más que en 2009, pero 3 menos que en 2005. Número de funcionarios que laboran en la OATIA. Período 2005 – 2010. <table><tr><th>Año</th><th>Coordinación</th><th>Técnicos</th><th>Administrativos</th><th>Total</th></tr><tr><td>2005</td><td>1</td><td>11</td><td>0</td><td>12</td></tr><tr><td>2006</td><td>1</td><td>11</td><td>0</td><td>12</td></tr><tr><td>2007</td><td>1</td><td>10</td><td>0</td><td>11</td></tr><tr><td>2008</td><td>1</td><td>9</td><td>0</td><td>10</td></tr><tr><td>2009</td><td>1</td><td>7</td><td>0</td><td>8</td></tr><tr><td>2010</td><td>1</td><td>9</td><td>0</td><td>10</td></tr></table> Fuente: MTSS, OATIA. Abril 2011.	Año	Coordinación	Técnicos	Administrativos	Total	2005	1	11	0	12	2006	1	11	0	12	2007	1	10	0	11	2008	1	9	0	10	2009	1	7	0	8	2010	1	9	0	10
	Año	Coordinación	Técnicos	Administrativos	Total																																
2005	1	11	0	12																																	
2006	1	11	0	12																																	
2007	1	10	0	11																																	
2008	1	9	0	10																																	
2009	1	7	0	8																																	
2010	1	9	0	10																																	
Plan Nacional para la prevención y eliminación del trabajo infantil.																																					
5.2. Existencia y estado de la implementación de uno o varios planes nacionales contra el trabajo infantil y sus peores formas (fecha de formulación, porcentaje de financiamiento, principales resultados, existencia de evaluaciones periódicas).	- El Plan Nacional de Trabajo Infantil y Adolescente 2008 – 2010 concluyó en diciembre de 2010, sin embargo, no se cuenta con información que permita evaluar los resultados obtenidos por este plan.⁶⁰ De acuerdo con el MTSS, “las principales limitantes para la implementación del mismo fueron: al cumplir un año de vigencia del Plan, debió reformularse debido al cambio de Gobierno, por lo que fue necesario ajustarlo a los requerimientos de la nueva administración. No obstante, cuando se logró reformularlo no fue posible incorporar los compromisos en el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010, situación que limitó su cumplimiento”.⁶¹ Durante el período de verificación se elaboró y presentó el Plan Nacional de Desarrollo 2011 – 2014, en el cual se incluyó el tema de trabajo infantil en el eje de bienestar social. Además, en el Plan Estratégico Institucional del MTSS, el tema de trabajo infantil y adolescente figura como una de las prioridades para el período 2010 – 2015. - Se elaboró la programación 2011 -2014 de la Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas. La Hoja de Ruta es una política pública que integra en un solo esfuerzo las iniciativas de entidades públicas y privadas con el fin de prevenir y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas, así como proteger a las personas adolescentes trabajadoras. Este instrumento tiene el objetivo de reordenar la acción nacional para alcanzar las metas establecidas en la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente, y su marco																																				

60. OIT. Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2011 (I). Informe de la CEACR. Informe III (Parte I A). Página 331. Acerca del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), indica: “La Comisión solicita al Gobierno que proporcione informaciones detalladas sobre la repercusión de las medidas adoptadas en el marco del Plan Nacional de Acción para la prevención, erradicación del trabajo infantil y para la protección especial de las personas adolescentes trabajadoras en cuanto estén disponibles los resultados de la evaluación. Manifiesta además su firme esperanza de que comunicará, en un futuro cercano, los datos estadísticos desglosados por sexo y por franja de edad, relativos a la naturaleza, el alcance y la evolución del empleo de los niños y los adolescentes que trabajan por debajo de la edad mínima.

61. Respuesta enviada por la Dirección Nacional de seguridad Social, Departamento de Protección Especial al Trabajador, OATIA, MTSS, a la Solicitud de Información: Avances en la Implementación del Libro Blanco. Período Agosto 2010 – Diciembre 2010, del 7 de marzo de 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
Recomendaciones: - Incrementar el personal del Ministerio de Trabajo para que éste pueda ejercer sus responsabilidades en materia de trabajo infantil, incluido personal adicional para la Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente del Ministerio (OATIA), responsable de la implementación del programa. - Realizar una evaluación de necesidades y asignar más recursos para implementar de forma eficaz el Programa Nacional para 2005-2010 y el Programa de Duración Determinada de la OIT/ IPEC.		estratégico comprende 6 dimensiones -lucha contra la pobreza; educación; salud; marco normativo e institucional; sensibilización y movilización social; y generación de conocimientos y seguimiento- con sus respectivos objetivos, resultados, indicadores y metas y estrategias fundamentales para lograrlas. A partir de 2011, la Hoja de Ruta será el plan que utilicen el MTSS para orientar y dar seguimiento a los esfuerzos en materia de trabajo infantil y sus peores formas a nivel nacional. El Plan Nacional contra la Explotación Sexual Comercial 2008 – 2010 finalizó en diciembre de ese año y se desarrollará un nuevo plan tomando como base la Hoja de Ruta.
	5.3. Número de reuniones de los órganos responsables del tema de trabajo infantil y sus peores formas (1. Comité Directivo para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora, 2. Secretaría técnica -OATIA con los enlaces de otras instituciones clave-, 3. Comisión Nacional contra la Explotación Sexual -CONACOES-, 4. Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas -CNCTIMTP). Incluir el nivel de participación tripartita en las reuniones, el número y tipo de acuerdos logrados, el nivel de cumplimiento de los acuerdos establecidos.	- El Comité Directivo para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora realizó una sesión de trabajo (10 de agosto de 2010), con la participación de 14 representantes de instituciones responsables de la problemática. En dicha reunión se acordó que las instituciones emitirían una directriz para garantizar que las acciones de la Hoja de Ruta se incluyeran en el Plan Nacional de Desarrollo y en los planes operativos institucionales. También se definió la periodicidad de las reuniones del Comité, las cuales serán semestrales. - La Comisión Nacional contra la Explotación Sexual (CONACOES) realizó durante este período dos reuniones (23 de setiembre y 9 de diciembre).
	5.4. Número de instituciones estatales que han incorporado acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil en sus planes anuales operativos.	Las instituciones que incorporaron acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil y adolescente en sus planes operativos o políticas institucionales o sectoriales de acuerdo con los compromisos de la Hoja de Ruta, fueron las siguientes: MTSS, Patronato Nacional de la Infancia (tema de explotación sexual comercial), Ministerio de Salud (Política de Salud), Ministerio de Educación (Política de Educación), MIDEPLAN (Plan Nacional de Desarrollo); Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes; Instituto Mixto de Ayuda Social, CCSS (Política de Salud); Instituto Nacional de Aprendizaje; Fondo Nacional de Becas (Política de Educación); y Dirección Nacional de Migración y Extranjería (tema de trata de personas).

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																				
		La UCCAEP y las organizaciones sindicales CTRN y CMTC incluyeron acciones de movilización social a favor de la prevención y erradicación del trabajo infantil y adolescente, al igual que la organización de la sociedad civil DNI/CESECODENI.																				
	5.5. Número de personas menores de edad registradas como retiradas del trabajo infantil y sus peores formas por medio de las acciones de los planes nacionales existentes.	- A nivel nacional, no ha sido posible realizar una nueva encuesta sobre trabajo infantil, por lo tanto, los datos existentes son de 2002. De acuerdo con la encuesta realizada en ese año, la cantidad de personas menores de edad trabajadoras era de 113.523, lo que representaba una tasa de incidencia de 10,2. El 43% de estas personas menores de edad tenían entre 5 y 14 años, lo que los colocaba entre las peores formas de trabajo infantil. - En noviembre y diciembre de 2010, el MTSS, en coordinación con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) y el apoyo técnico y financiero de OIT/IPEC, se realizaron 2 reuniones para definir la propuesta de incorporación y aplicación del módulo de trabajo infantil y adolescente en la Encuesta Nacional de Hogares del año 2011. - Durante el período agosto – diciembre 2010, el MTSS detectó 105 personas menores de edad en trabajo infantil, las cuales procedió a remitir al Ministerio de Educación y al Fondo Nacional de Becas para su reinserción y apoyo en el sistema educativo. Además, se identificaron 52 adolescentes en actividades peligrosas, a quienes se brindó acompañamiento para la búsqueda de alternativas de desarrollo personal en materia educativa y formativa. - En materia de explotación sexual comercial de personas menores de edad se detectaron y atendieron 104 niñas, niños y adolescentes, pero no se logró retirar a ninguna. Personas menores de edad detectadas, atendidas y retiradas de la explotación sexual comercial. Período 2007 –2010. <table><tr><th>Personas menores de edad</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Detectadas en explotación sexual comercial</td><td>165</td><td>96</td><td>152</td><td>104</td></tr><tr><td>Atendidas</td><td>165</td><td>96</td><td>152</td><td>104</td></tr><tr><td>Retiradas de la explotación sexual comercial</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	Personas menores de edad	2007	2008	2009	2010	Detectadas en explotación sexual comercial	165	96	152	104	Atendidas	165	96	152	104	Retiradas de la explotación sexual comercial	0	0	0	0
Personas menores de edad	2007	2008	2009	2010																		
Detectadas en explotación sexual comercial	165	96	152	104																		
Atendidas	165	96	152	104																		
Retiradas de la explotación sexual comercial	0	0	0	0																		

Fuente: CONACOES. Mayo 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010																																																																																																																								
	5.6. Número de casos sancionados por ocupar niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil y en sus peores formas (incluir los casos registrados por el MTSS y los casos penales registrados por el Ministerio Público).	- El MTSS no dispone de datos sobre la cantidad de casos sancionados por ocupar personas menores de edad en trabajo infantil y adolescente, ya que la sanción corresponde a los tribunales laborales. - No fue posible obtener la información sobre la cantidad de denuncias presentadas ante la Fiscalía de Delitos Sexuales y las sanciones respectivas en estos casos. Personas denunciadas, acusadas y condenadas por explotación sexual comercial. Período 2007 –2010. <table><tr><th>Aspecto</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Número de denuncias presentadas</td><td>1.689</td><td>2.538</td><td>2.821</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Personas detenidas</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Personas acusadas penalmente</td><td>109</td><td>155</td><td>156</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Personas condenadas</td><td>0</td><td>1</td><td>8</td><td>s.d.</td></tr></table> Fuente: CONACODES. Mayo 2011. - La tasa de matriculación se ha incrementado desde el 2005, aumentando de 82,6 a 86,3, sin embargo, entre 2009 y 2010 se mantuvo sin variaciones.	Aspecto	2007	2008	2009	2010	Número de denuncias presentadas	1.689	2.538	2.821	s.d.	Personas detenidas	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	Personas acusadas penalmente	109	155	156	s.d.	Personas condenadas	0	1	8	s.d.																																																																																															
Aspecto	2007	2008	2009	2010																																																																																																																						
Número de denuncias presentadas	1.689	2.538	2.821	s.d.																																																																																																																						
Personas detenidas	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.																																																																																																																						
Personas acusadas penalmente	109	155	156	s.d.																																																																																																																						
Personas condenadas	0	1	8	s.d.																																																																																																																						
	5.7. Tasa de cobertura del sistema educativo para la población menor de 18 años según rangos de edad y sexo.	Tasa neta de matriculación según grupos de edad*. Período 2005-2010. <table><tr><th>Nivel</th><th>Grupos de edad</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td rowspan="2">Interactivo II</td><td>4 años</td><td>33,0</td><td>37,2</td><td>29,8</td><td>41,5</td><td>42,6</td><td>43,8</td></tr><tr><td>5 años</td><td>78,9</td><td>83,4</td><td>76,3</td><td>80,5</td><td>82,8</td><td>83,1</td></tr><tr><td>Transición</td><td>6 años</td><td>86,3</td><td>90,1</td><td>91,6</td><td>91,4</td><td>89,8</td><td>89,2</td></tr><tr><td rowspan="3">I ciclo</td><td>7 años</td><td>98,3</td><td>96,5</td><td>96,7</td><td>97,1</td><td>97,3</td><td>97,0</td></tr><tr><td>8 años</td><td>100,0</td><td>100,0</td><td>98,6</td><td>100,0</td><td>100,0</td><td>100,0</td></tr><tr><td>9 años</td><td>99,8</td><td>100,0</td><td>99,5</td><td>98,7</td><td>100,0</td><td>100,0</td></tr><tr><td rowspan="3">II ciclo</td><td>10 años</td><td>100,0</td><td>100,0</td><td>100,0</td><td>100,0</td><td>100,0</td><td>100,0</td></tr><tr><td>11 años</td><td>99,6</td><td>98,8</td><td>98,0</td><td>99,4</td><td>100,0</td><td>98,1</td></tr><tr><td>12 años</td><td>93,6</td><td>96,6</td><td>96,3</td><td>97,0</td><td>98,8</td><td>99,2</td></tr><tr><td rowspan="2">III ciclo</td><td>13 años</td><td>91,6</td><td>92,8</td><td>93,6</td><td>93,8</td><td>93,9</td><td>94,1</td></tr><tr><td>14 años</td><td>83,2</td><td>82,8</td><td>82,7</td><td>83,9</td><td>86,0</td><td>86,7</td></tr><tr><td rowspan="3">Educación diversificada</td><td>15 años</td><td>75,6</td><td>74,8</td><td>77,7</td><td>78,1</td><td>82,0</td><td>82,5</td></tr><tr><td>16 años</td><td>65,7</td><td>65,6</td><td>69,5</td><td>69,8</td><td>74,7</td><td>75,5</td></tr><tr><td>17 años</td><td>48,2</td><td>48,0</td><td>50,0</td><td>51,1</td><td>55,6</td><td>54,9</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td></td><td>82,6</td><td>83,7</td><td>83,1</td><td>84,6</td><td>86,3</td><td>86,3</td></tr></table> * Los datos incluyen instituciones educativas públicas, privadas y privadas-subvencionadas, y están basados en la matrícula que registran dichos centros a marzo de cada año. En agosto 2009 se realizó una corrección de los datos de cobertura escolar con base en las nuevas estimaciones de población calculadas por el Centro Centroamericano de Población (CCP), por lo que las tasas reportadas en el cuadro anterior variaron respecto a las publicadas en el Informe de Verificación anterior. Fuente: MEP. Departamento de Análisis Estadísticos. Centro Centroamericano de Población. Expansión del Sistema Educativo 2010 del Departamento de Análisis Estadístico del MEP, 2005-2010. Cuadro 80. Agosto 2011.	Nivel	Grupos de edad	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Interactivo II	4 años	33,0	37,2	29,8	41,5	42,6	43,8	5 años	78,9	83,4	76,3	80,5	82,8	83,1	Transición	6 años	86,3	90,1	91,6	91,4	89,8	89,2	I ciclo	7 años	98,3	96,5	96,7	97,1	97,3	97,0	8 años	100,0	100,0	98,6	100,0	100,0	100,0	9 años	99,8	100,0	99,5	98,7	100,0	100,0	II ciclo	10 años	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	11 años	99,6	98,8	98,0	99,4	100,0	98,1	12 años	93,6	96,6	96,3	97,0	98,8	99,2	III ciclo	13 años	91,6	92,8	93,6	93,8	93,9	94,1	14 años	83,2	82,8	82,7	83,9	86,0	86,7	Educación diversificada	15 años	75,6	74,8	77,7	78,1	82,0	82,5	16 años	65,7	65,6	69,5	69,8	74,7	75,5	17 años	48,2	48,0	50,0	51,1	55,6	54,9	TOTAL		82,6	83,7	83,1	84,6	86,3	86,3
Nivel	Grupos de edad	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																																																																			
Interactivo II	4 años	33,0	37,2	29,8	41,5	42,6	43,8																																																																																																																			
	5 años	78,9	83,4	76,3	80,5	82,8	83,1																																																																																																																			
Transición	6 años	86,3	90,1	91,6	91,4	89,8	89,2																																																																																																																			
I ciclo	7 años	98,3	96,5	96,7	97,1	97,3	97,0																																																																																																																			
	8 años	100,0	100,0	98,6	100,0	100,0	100,0																																																																																																																			
	9 años	99,8	100,0	99,5	98,7	100,0	100,0																																																																																																																			
II ciclo	10 años	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0																																																																																																																			
	11 años	99,6	98,8	98,0	99,4	100,0	98,1																																																																																																																			
	12 años	93,6	96,6	96,3	97,0	98,8	99,2																																																																																																																			
III ciclo	13 años	91,6	92,8	93,6	93,8	93,9	94,1																																																																																																																			
	14 años	83,2	82,8	82,7	83,9	86,0	86,7																																																																																																																			
Educación diversificada	15 años	75,6	74,8	77,7	78,1	82,0	82,5																																																																																																																			
	16 años	65,7	65,6	69,5	69,8	74,7	75,5																																																																																																																			
	17 años	48,2	48,0	50,0	51,1	55,6	54,9																																																																																																																			
TOTAL		82,6	83,7	83,1	84,6	86,3	86,3																																																																																																																			

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
		El Programa Avancemos de transferencias monetarias condicionadas benefició en 2010 a 185.214 estudiantes y sus familias, logrando una cobertura del 43,4% de la matrícula de secundaria. La inversión total realizada en este año fue de 49.520 millones de colones, alrededor de 5.000 millones más que en 2009.
2. Recomendaciones regionales		
- Establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT, para el final de la década. - Desarrollar calendarios viables, evaluación de necesidades y asignación de recursos para lograr este objetivo.	Zona libre de trabajo infantil a nivel nacional y regional	
	5.8. Número y tipo de acciones nacionales y regionales orientadas a establecer una zona libre de trabajo infantil para el final de la década.	- El proyecto de ley Núm. 17.507 de prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras fue aprobado en segundo debate por la Asamblea Legislativa, el 21 de diciembre de 2010, después de varios años de estar en la corriente legislativa. Con la aprobación de esta ley se da cumplimiento al Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil.⁶² - En agosto de 2010 entró en vigencia la Ley Núm. 8842 de Modificación del Código de la Niñez y la Adolescencia, Protección de las personas adolescentes en el trabajo doméstico, la cual adiciona un artículo que prohíbe que las personas adolescentes (15-18 años) en trabajo doméstico duerman en su lugar de trabajo, cuiden a niñas o niños y personas adultas mayores o con discapacidad y que realicen labores que impliquen vigilancia.⁶³ - En cuanto a las acciones regionales en materia de trabajo infantil y sus peores formas en las que participaron representantes de gobierno, empleadores y trabajadores de Costa Rica, se registran las siguientes⁶⁴: - Taller sub-regional para la elaboración de las memorias de los Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT sobre Trabajo Infantil. San José, Costa Rica, 16 y 17 de agosto de 2010. - Seminario Internacional de Buenas Prácticas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en América Latina. Bogotá, Colombia, 29 de octubre de 2010. - El inicio en agosto de 2010 de una investigación regional sobre la relación entre la educación y el trabajo infantil en 10 países (Argentina, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Panamá, Paraguay y Perú).

62. El 25 de marzo de 2011 entró en vigencia la Ley Núm. 8922 de Prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras. Publicada en La Gaceta Núm. 60 del 25 de marzo de 2011.

63. Publicado en La Gaceta Núm. 157 del 13 de agosto de 2010.

64. Acciones organizadas por OIT/IPEC.

6. Fomento de una cultura de cumplimiento

Para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales se requiere una población informada, educada, sensibilizada y capacitada sobre los derechos y obligaciones y su aplicación en la vida diaria. Además, es necesario desarrollar conciencia en la sociedad para que exija el cumplimiento de los derechos y vele por su efectiva aplicación, tanto en el trabajo formal como en el informal. Para lograr esta cultura de cumplimiento, es fundamental la participación de todos los sectores sociales: instituciones públicas, medios de comunicación, sindicatos, organizaciones de empleadores, organizaciones no gubernamentales y otros actores sociales. Además, esta cultura es posible solamente si existe una base sólida de diálogo social, para lo cual es necesario fortalecer los consejos consultivos tripartitos de trabajo.

En el Libro Blanco el Gobierno de Costa Rica reconoció la necesidad de “ampliar el conocimiento de los trabajadores y empleadores en materia de derechos y obligaciones laborales”, de “promover los principios de responsabilidad social empresarial en la comunidad de empleadores para mejorar el cumplimiento con las leyes laborales”, y de fortalecer el Consejo Superior de Trabajo como instancia de diálogo social, con el propósito de fomentar una cultura de cumplimiento y respeto a los derechos laborales.⁶⁵

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, el Consejo de Salud Ocupacional realizó 3 talleres sobre los aspectos normativos de la salud ocupacional, la discriminación por género y el VIH/SIDA, en los que participaron 81 sindicalistas. Además, se validó la guía de aplicación sobre VIH/SIDA en el Mundo del Trabajo con la participación de 24 representantes de los sectores gubernamental, trabajador y empleador.

Diferentes unidades del MTSS participaron en acciones de divulgación y sensibilización de derechos laborales a través de talleres y charlas que involucraron a más de 900 participantes. Igualmente, se organizaron toldos informativos para la campaña de aguinaldos, se difundió información y se atendieron consultas por medios digitales y de las redes sociales. Además, el MTSS elaboró un compendio de inventario de pronunciamientos jurídicos acorde con la unificación de criterios, disponibles en disco compacto.

El sector empleador a través de UCCAEP organizó 4 actividades de capacitación sobre temas laborales; y diversos proyectos de cooperación técnica contribuyeron a la difusión de los derechos laborales; brindaron atención legal a más de 700 trabajadores; y realizaron acciones de capacitación para formadores de las que se beneficiaron alrededor de 1.000 personas.

Además, se realizó un seminario para compartir experiencias en materia de responsabilidad social empresarial.

En el marco del fortalecimiento de los espacios de diálogo social, se firmó el decreto del nuevo Reglamento de funcionamiento del CST. Este Consejo realizó 5 sesiones adoptando entre otros acuerdos, la aprobación de la reforma al Reglamento del CST y de la agenda del CST entre los que se destacan el Plan Nacional de Empleo Decente y el Proyecto de Ley núm. 15.160 sobre el porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las asociaciones solidaristas, sindicatos y asociaciones.

65. Libro Blanco, página 25.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Continuar con los esfuerzos institucionales tendentes a la divulgación y sensibilización de los derechos laborales por medio de campañas sistemáticas. Estas campañas deberían formar parte de una política comunicacional de la institución y contar con el apoyo y participación de los sectores empleador y trabajador.
- Evaluar junto a empleadores y trabajadores el impacto de las acciones de divulgación y sensibilización sobre el cumplimiento de los derechos laborales.
- Realizar acciones de capacitación y de sensibilización sobre el cumplimiento de derechos laborales, dirigidos a los sectores empleador y trabajador.
- Realizar una adecuada coordinación con entidades académicas y de cooperación, y cabildeos ante organismos gubernamentales y el poder legislativo para obtener mayores recursos financieros, que permitan incrementar las acciones sobre el cumplimiento de derechos laborales.
- Examinar la posibilidad de insertar el tema del cumplimiento de los derechos laborales en la currícula de la educación nacional en todos sus niveles.
- Continuar la divulgación y la atención de consultas sobre derechos laborales a través de los portales web y de las redes sociales.
- Elaborar un programa de sensibilización para funcionarios del MTSS sobre el VIH/SIDA, tomando como insumo el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y la Recomendación núm. 200 sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo (2010).
- Continuar con los esfuerzos de concientizar sobre las ventajas del cumplimiento de las normas, y elaborar la propuesta de política pública de responsabilidad social en la gestión empresarial, con el apoyo del sector privado y otros sectores sociales.
- Continuar con los esfuerzos de dinamizar y fortalecer el CST, dotándolo de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para el buen ejercicio de su tarea.
- Establecer un programa de capacitación para los integrantes del CST.
- Realizar el seguimiento y evaluación del funcionamiento del CST y del cumplimiento de los acuerdos adoptados en su seno.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
I. Información y capacitación en derechos laborales		
Reto: • Persiste la necesidad de ampliar el conocimiento entre trabajadores y empleadores sobre sus derechos y obligaciones laborales. Recomendaciones: • Desarrollar un programa nacional de educación pública y concientización para expandir y reforzar el conocimiento y cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales entre trabajadores y empleadores.	Divulgación de los derechos laborales 6.1. Número y tipo de acciones de información y sensibilización social sobre derechos laborales (incluir el número de personas beneficiadas con estas acciones, e incluir si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• El materia de divulgación y sensibilización sobre los derechos laborales, el MTSS realizó las siguientes acciones entre agosto y diciembre de 2010: - La Inspección del Trabajo, realizó 15 charlas sobre derechos laborales, en las que participaron alrededor de 400 estudiantes, funcionarios públicos, integrantes de organizaciones comunitarias y trabajadores de diversas empresas. - El Departamento de Asuntos Jurídicos realizó 5 charlas sobre derechos laborales, en la Municipalidad de Escazú⁶⁶ y el Magisterio Nacional⁶⁷, con un total de 109 participantes. - El Programa de Educación Laboral de esta misma institución realizó 9 talleres de educación y promoción laboral en colegios técnicos profesionales, con una participación total de 415 estudiantes de Heredia, Santa Ana, Desamparados, San José y San Carlos. - El Departamento de Administración de Recursos de Información coordinó el proceso de revisión y actualización de una serie de folletos informativos con preguntas frecuentes relativas a deberes y derechos laborales. En la elaboración y publicación de dichos folletos participó una Comisión conformada por 11 funcionarios del MTSS, y los temas abordados fueron: Aguinaldo, Vacaciones, Días feriados, Jornada de trabajo, Contrato de trabajo, Trabajadora embarazada y en período de lactancia, Trabajo doméstica, Salario mínimo, Preaviso y Cesantía. - Se organizaron 9 toldos informativos para la Campaña de Aguinaldos efectuada entre el 27 de noviembre y el 15 de diciembre, en la cual se atendió un total de 796 consultas y cálculos de aguinaldos.⁶⁸ - La utilización de medios digitales para difundir información y la atención de consultas laborales a través del correo electrónico Punto de Enlace Permanente (pep@mtss.go.cr)⁶⁹, la Red Social Facebook (www.facebook.com/TrabajoCR)⁷⁰, la Red Social Twitter (www.twitter.com/MTSS_CR) y el canal de YouTube (www.youtube.com/TrabajoCostaRica).⁷² - De acuerdo con los datos del Departamento de Planificación del MTSS, un total de 264.738 personas recibieron servicios de capacitación y asesoría laboral por parte del MTSS en los diferentes temas que le competen.⁷³ - La Oficina de prensa del MTSS publicó 34 notas informativas en diferentes medios de comunicación masiva, principalmente relacionadas con la campaña de salarios mínimos, el aguinaldo, las reformas a la ley de hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, entre otros.

66. Las charlas se efectuaron para los usuarios de la bolsa de empleo de la municipalidad: 18 de agosto (27 participantes); 22 de setiembre (16 participantes); 20 de octubre (17 participantes) y 24 de noviembre (17 participantes).

67. Efectuada el 30 de agosto (32 participantes).

68. Los toldos se realizaron en Pérez Zeledón, Liberia, San José, Puntarenas, Heredia, Alajuela, Cartago y Limón.

69. Respuesta a 1.096 consultas entre el 16 de agosto y el 31 de diciembre de 2010.

70. Suscripción de 1.780 usuarios.

71. 496 reproducciones de los videos disponibles en el canal.

72. 496 reproducciones de los videos disponibles en el canal.

73. Ver información de seguimiento del indicador 4.1.3 del Plan Estratégico Institucional 2010 – 2015 del MTSS.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
		• El Consejo de Salud Ocupacional realizó 3 talleres sobre aspectos básicos de salud ocupacional, especialmente sobre el marco normativo, la prevención y abordaje del VIH/SIDA y la discriminación de género. En dichos talleres participaron 81 representantes de diversas organizaciones sindicales.⁷⁴ Además, se validó la guía de aplicación de la directriz sobre prevención y abordaje del VIH/SIDA en el mundo del trabajo, con la participación de 24 representantes de los sectores gobierno, trabajador y empleador.⁷⁵ • El sector empleador, por medio de la UCCAEP, organizó 4 actividades de capacitación sobre temas laborales: a) Seminario sobre inspecciones laborales en el sector construcción: CCSS; MTSS y la Dirección de Migración y Extranjería⁷⁶, b) Facultad disciplinaria y de despido ¿Cómo aplicarla en mi empresa?⁷⁷, c) Actualización de la legislación laboral contra el hostigamiento sexual en el empleo⁷⁸, y e) Taller nacional sobre negociación colectiva en el sector empresarial.⁷⁹ • El Proyecto “Todas y todos trabajamos. Derechos laborales para todas y todos. Centro de Derechos Laborales”, ejecutado por la Pastoral Social Caritas, ente agosto y diciembre de 2010, brindó atención legal a 401 trabajadores; asistió legalmente a 394 trabajadores que denunciaron violaciones a sus derechos laborales; capacitó a 44 personas como formadores en derechos laborales, y estos a su vez, realizaron 19 actividades de capacitación dirigida a 274 trabajadores. Además, realizaron 16 talleres sobre derechos laborales (322 participantes); organizaron 4 ferias públicas para promover los derechos laborales (335 participantes) y transmitieron 7 programas de radio que se dedicaron a analizar temas laborales y a la atender las consultas legales de 441 radioescuchas.⁸⁰
	6.2. Existencia y funcionamiento de una base de datos de pronunciamientos jurídicos desarrollada por el MTSS.	• La base de datos de pronunciamientos jurídicos existente en Internet, no se actualizó durante este período. • A raíz del proceso de unificación de criterios jurídicos se elaboró un nuevo inventario de pronunciamientos jurídicos que se organizaron de acuerdo con los criterios unificados, sin embargo, no se diseñó como una base de datos para colocar en Internet, sino como un documento en Excel que estaría disponible por medio de un disco compacto.

74. Los talleres se realizaron los días 23 y 24 de agosto; 14 y 15 de octubre; y 22 y 23 de noviembre de 2010.

75. Consulta realizada el 17 de noviembre de 2010.

76. Realizado el 18 de noviembre de 2010, dirigido a gerentes generales, gerentes de recursos humanos, gerentes administrativos y personal responsable de atender a los inspectores en las empresas (35 participantes).

77. Realizado el 30 y 31 de agosto de 2010, dirigido a responsables de aplicar el régimen disciplinario en la empresas; al personal responsable de las funciones de supervisión, vigilancia y control; y a los asesores jurídicos o técnicos de las empresa (30 participantes).

78. Realizado el 24 de setiembre de 2010, con la participación de 9 representantes de empresas, cuya función principal es aplicar el régimen disciplinario, supervisar personal o asesorar jurídicamente a la empresa.

79. Realizado el 7 y 8 de setiembre de 2010, que contó con la participación de 17 representantes de organizaciones afiliadas a la UCCAEP, y que fue apoyado por la OIT.

80. Programa semanal Derechos sin Fronteras, Radio Cucú.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 – Diciembre 2010
2. Responsabilidad social empresarial		
Reto: - Necesidad de promover los principios de responsabilidad social empresarial en la comunidad empresarial para mejorar el cumplimiento con las leyes laborales. Recomendaciones: - Desarrollar un plan de acción para promover la participación de la comunidad empresarial en los programas de responsabilidad social corporativa.	Promoción de los principios de responsabilidad social empresarial	
	6.3. Número y tipo de acciones para la promoción de la participación de la comunidad empresarial en los programas de responsabilidad social corporativa (incluir el número de personas y/o empresas que participan en estas acciones).	El 17 de agosto de 2010 se desarrolló el seminario “Educación Ejecutiva: Proyecto de Competitividad a través de la Responsabilidad Laboral. Experiencias Regionales”, que tenía el propósito de compartir consejos y lecciones aprendidas orientadas mejorar las estrategias de abordaje con los empleadores en materia de responsabilidad labora ⁸¹.
3. Recomendaciones regionales		
- Implementar programas de capacitación comprensivos sobre derechos laborales para los trabajadores y empleadores - Fortalecer los consejos tripartitos laborales y hacer un uso más efectivo de sus aportaciones.	Funcionamiento del Consejo Superior de Trabajo	
	6.4. Número de reuniones ordinarias y extraordinarias realizadas por el CST (incluir el nivel de participación tripartita en las reuniones, el número y tipo de acuerdos logrados en el CST, el nivel de cumplimiento de los acuerdos establecidos) y el número de eventos de divulgación y capacitación realizados por CTS sobre el cumplimiento de normas laborales (incluir el nivel de participación tripartita, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	- El 24 de agosto de 2010, se firmó el decreto del nuevo Reglamento de Funcionamiento del Consejo Superior de Trabajo (CST), con el cual se pretende “agilizar la negociación y mejorar las formas de diálogo” de este espacio tripartito. - Durante este período de verificación, el CST realizó 5 sesiones⁸²: Entre los acuerdos más relevantes consensuados en el Consejo se pueden mencionar: - La aprobación de la reforma al Reglamento del CST. - El nombramiento del Director Ejecutivo del CST y la juramentación de los miembros del mismo. - La aprobación de los temas de agenda del CST: Plan Nacional de Empleo, Trabajo decente, y el proyecto de ley No 15.160 sobre el porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las asociaciones, sindicatos y asociaciones solidaristas.

81.. El evento fue facilitado por la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) y con el apoyo del Proyecto Competitividad Responsable en DR-CAFTA de la organización BSR.

82.. Sesión 06-2010 del 5 de agosto (11 participantes); sesión 07-2010 del 12 de agosto (9 participantes); sesión 08-2010 de 11 de noviembre (16 participantes); sesión 09-2010 del 18 de noviembre (11 participantes); y sesión 10-2010 del 9 de diciembre (11 participantes).

III. Bibliografía

- Asamblea Legislativa. Comisión de Asuntos Jurídicos. Acta de la Sesión Ordinaria Núm. 18 del 28 de julio de 2010.
- Asamblea Legislativa. Comisión de Asuntos Jurídicos. Acta de la Sesión Ordinaria Núm. 19 del 4 de agosto de 2010.
- Asamblea Legislativa. Comisión de Asuntos Jurídicos. Acta de la Sesión Ordinaria Núm. 20 del 10 de agosto de 2010.
- Asamblea Legislativa. Comisión de Asuntos Jurídicos. Acta de la Sesión Ordinaria Núm. 21 del 11 de agosto de 2010.
- Asamblea Legislativa. Comisión de Asuntos Jurídicos. Acta de la Sesión Ordinaria Núm. 22 del 17 de agosto de 2010.
- Asamblea Legislativa. Comisión de Asuntos Jurídicos. Ley de Reforma Procesal Laboral Expediente Núm. 15.990. Dictamen Afirmativo Unánime, 17 de agosto de 2010.
- Asamblea Legislativa. Comisión de Asuntos Sociales. Acta de la Sesión Ordinaria Núm. 49 del 30 de noviembre de 2010.
- Asamblea Legislativa. Departamento de Servicios Parlamentarios. Resumen de Proyecto de ley en el Plenario. Orden del Día, Sesión Ordinaria Núm. 122, del 13 de diciembre de 2010.
- Asamblea Legislativa. Plenario Legislativo. Orden del día, Sesión extraordinaria Núm. 004, del 20 de diciembre de 2010.
- Asamblea Legislativa. Proyecto de ley Núm. 13.475 de Reforma a varios artículos del Código de Trabajo, Ley Núm. 2 del 28 de agosto de 1943 y los artículos 10, 15, 16, 17 y 18 del Decreto Ley Núm. 832 del 4 de noviembre de 1949 y sus reformas, del 30 de noviembre de 1998.
- Asamblea Legislativa. Proyecto de ley Núm. 16.640 para la negociación de convenciones colectivas en el sector público y de adición de un inciso 5) al artículo 112 de la Ley General de la administración Pública, del 1 de mayo de 2007.
- Asamblea Legislativa. Proyecto de ley Núm. 17.804 de Reforma al artículo 60 de la Constitución Política de Costa Rica, 3 de agosto de 2010.
- Decreto ejecutivo Núm. 36.244 de creación de la Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género del MTSS, Diario Oficial La Gaceta No 216 del 8 de noviembre del 2010.
- Decreto Ejecutivo núm. 36.462-MP-MTSS que dicta el Reglamento a la Ley núm. 8862 de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público, Diario Oficial La Gaceta Núm. 56 del 21 de marzo de 2011.
- Directriz Núm. 15 del MTSS, Diario Oficial La Gaceta Núm. 88 del 10 de mayo de 2011.
- Directriz Núm. 37-2005, Diario Oficial La Gaceta Núm. 132 del 8 de junio del 2005.
- FUNPADEM. Boletín Proyecto Cumple y Gana: Inspección. Edición 2, setiembre de 2010.
- INEC. Nueva Encuesta Nacional de Hogares. Cifras básicas sobre fuerza de trabajo. Julio 2009 – Julio 2010. Año 1, Noviembre de 2010.
- Ley Núm. 8805 de Reforma a la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Diario Oficial La Gaceta Núm. 106 del 2 de junio 2010.
- Ley Núm. 8842 de Modificación del Código de la Niñez y la Adolescencia para la protección de las personas adolescentes en el trabajo doméstico, Diario Oficial La Gaceta Núm. 157 del 13 de agosto de 2010.
- Ley Núm. 8862 de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público, Diario Oficial La Gaceta Núm. 219 del 11 de noviembre 2010.
- Ley Núm. 8901 sobre el Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las directivas de asociaciones, sindicatos y asociaciones solidaristas, Diario Oficial La Gaceta Núm. 251 del 27 de diciembre del 2010.
- Ley Núm. 8922 de Prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras, Diario Oficial La Gaceta Núm. 60 del 25 de marzo de 2011.
- MIDEPLAN. Plan Nacional de Desarrollo 2011 – 2014. Diciembre 2010.
- Ministerio de Educación. Departamento de Estadística. Expansión del Sistema Educativo. Cuadro Núm. 80. Tasa de

Cobertura por edades en el Sistema Educativo. Período 2002 – 2010.

- Ministerio de Hacienda. Ley General de Presupuesto Nacional para el Ejercicio Económico del 2010.
- Ministerio de Hacienda. Informe de Evaluación Anual. Ejercicio Económico 2010. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2010.
- Ministerios de Comercio y de Trabajo de los países de Centroamérica y de la República Dominicana. La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades. Abril, 2005.
- MTSS. Anuario Estadístico 2009. Costa Rica, 2010.
- MTSS. Compendio de Criterios Jurídico-Laborales. Costa Rica. 2011.
- MTSS. Dirección Nacional de Inspección, Unidad de Investigación y Calidad de la Gestión. Informe Inspecciones a establecimiento Año 2009. Noviembre 2010.
- MTSS. Dirección Nacional de Inspección, Unidad de Investigación y Calidad de la Gestión. Informe Inspección de Trabajo: Casos especiales atendidos en el año 2009. Noviembre 2010.
- MTSS. Oficio CST-003-2011 del 10 de marzo de 2011.
- MTSS. Oficio DAJ-D-89-2011 del 7 de marzo de 2011.
- MTSS. Oficio DP-85-2011 del 3 de marzo de 2011.
- MTSS. Oficio DNSS-027-2011 del 7 de marzo de 2011.
- MTSS. Oficio DRH-2125-2010 del 24 de agosto de 2010.
- MTSS. Oficio DRH-917-2011 del 7 de marzo de 2011.
- MTSS. Oficio OM-383-2011, del MTSS.
- MTSS. Oficio OM-1249-2010 del 22 de noviembre de 2010.
- MTSS. Oficio OM-938-2010 del 23 de agosto de 2010.
- MTSS. Oficio RAC-005-2011 del 7 de marzo de 2010.
- MTSS. Plan Estratégico Institucional 2010 – 2015. Diciembre 2010.
- OIT. CEACR. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Aplicación de las normas internacionales del trabajo. 2010.
- OIT. CEACR. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Aplicación de las normas internacionales del trabajo. 2011.
- OIT. Consejo de Administración. Informes del Comité de Libertad Sindical, 359º informe del Comité de Libertad Sindical. 310.ª reunión, Ginebra, marzo de 2011
- Poder Judicial. Corte Suprema de Justicia. Oficio Núm. 39-JVA-2010 del 16 de noviembre de 2010.
- Poder Judicial. Departamento de Planificación. Informe 1312-PLA-2010 que fue conocido por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión Núm. 110-10 del 16 de diciembre de 2010, artículo LXXVIII.
- Poder Judicial. Departamento de Planificación. Oficio 333-PLA-2011, del 11 de marzo de 2011.
- Poder Judicial. Escuela Judicial Lic. Edgar Cervantes Villalta. Plan de Capacitación 2011.
- Poder Judicial. Sala Constitucional. Voto 14184-10 del 25 de agosto de 2010.

IV. Anexos

Anexo 1: Metodología de verificación

1- Objetivos de la verificación

- a) Identificar las acciones que han realizado los países durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 en relación con las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco;
- b) Determinar el nivel de compromiso político y apropiación de las recomendaciones del Libro Blanco por parte del país, así como el nivel de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento;
- c) Proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

2- Población meta:

Los propios países, en especial los Ministerios de Trabajo, las organizaciones de trabajadores y de empleadores de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana.

3- Definiciones conceptuales y metodológicas.

A nivel metodológico, las “acciones que han realizado los países durante el período” incluyen las siguientes categorías:

- a) Acciones y medidas tomadas en cada país para implementar las recomendaciones del Libro Blanco, a nivel de un conjunto de actividades que generan un producto específico tangible y concreto.
- b) Resultados, ya sea a nivel de efectos o impactos, que se producen a partir de las acciones o medidas tomadas en los países o como consecuencia de cambios en el contexto socio-económico, político o cultural del país, y que significan un cambio visible o permanente en la situación inicial que se había identificado.

Debido a que algunos de los retos identificados en el Libro Blanco requieren medidas complejas para lograr su solución, o bien, las iniciativas desarrolladas para su atención son aún incipientes, es de esperar que una proporción importante de los progresos se refieran más a las acciones y medidas tomadas por los países que a los resultados alcanzados. Además, los avances a nivel de impacto suelen darse en el mediano y largo plazo, y su medición o constatación puede implicar procesos de recolección de datos o de investigación mucho más profundos, así como del establecimiento previo de una línea de base. En muchos de los casos, esa información de la línea de base no está disponible.

Para efectos de la valoración de las acciones incluidas en el proceso de verificación, es importante destacar los siguientes aspectos:

- a) El hecho de que una acción o medida tomada por el Estado o país sea reportada como un avance no implica que el reto o la recomendación esté cumplido en un 100%, pues puede ser que dicha acción es solamente un aporte al proceso de resolver la situación identificada, máxime si el reto se refiere a un problema de gran magnitud.
- b) Una acción o medida tomada por el Estado o país puede considerarse un avance para un sector, pero no necesariamente sea concebida de esta forma por otros sectores. El informe debe reflejar las posiciones existentes en torno a la recomendación, pero si dicha acción es consecuente con el enfoque de derechos y el marco normativo que establece los convenios fundamentales del trabajo, esta podría considerarse un avance.

- c) Un resultado positivo derivado de acciones desarrolladas antes del período a verificar también puede considerarse como un avance, pues muchos de los retos y recomendaciones identificados en el Libro Blanco se derivan de procesos que ya venían encaminados en los países, por lo tanto, es válido destacar los esfuerzos que los países han venido desarrollando a lo largo de los años.

El proceso de verificación implica la constatación de las medidas, acciones y resultados que se han dado en cada país con respecto a cada una de las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco. Además, el Equipo de Expertos en Verificación realizó una valoración global de las acciones desarrolladas por el país para establecer el nivel de compromiso político, y así sugerir algunas medidas en este sentido.

Para cada una de las áreas del Libro Blanco se han definido indicadores acordes con los compromisos adquiridos por cada país. La cantidad de indicadores por país se detalla en la siguiente tabla:

Indicadores	CR	ES	GT	HN	NI	RD	Total
Area 1	24	14	0	6	3	12	59
Area 2	12	14	19	23	13	16	97
Area 3	11	12	17	7	12	7	66
Area 4	4	5	11	6	4	5	35
Area 5	8	8	10	8	8	9	51
Area 6	4	6	3	4	5	3	25
Total	63	59	60	54	45	52	333

4- Estrategia metodológica

4.1. Descripción del proceso

Para la realización de la verificación del período Agosto 2010 - Diciembre 2010, se siguió el siguiente proceso:

1. Con base en los lineamientos metodológicos e indicadores de la verificación, los cuales fueron consultados previamente con los sectores gubernamental, empleador y trabajador, se elaboró un borrador de la matriz de verificación en la cual se sistematizaron las acciones registradas por el país para el período Agosto 2010 - Diciembre 2010. Las fuentes utilizadas para este borrador incluyen las instituciones estatales de los 3 poderes (Ejecutivo, Judicial y Legislativo), las organizaciones de trabajadores y empleadores, las ONG y los organismos de cooperación, especialmente los vinculados a las acciones relativas al Libro Blanco.
2. El borrador fue compartido con el Ministerio de Trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores a fin de que aportaran la información que considerasen pertinente. A partir de estos aportes, la OIT elaboró una nueva versión del documento, el cual fue presentado en los talleres de análisis de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco para el período Agosto 2010 - Diciembre 2010, realizados entre el 28 de abril y el 19 de mayo de 2011 en los países de la región, con la participación de los sectores y del Equipo de Expertos en Verificación.⁸³

83. El Equipo de Expertos en Verificación está conformado por tres especialistas en el ámbito del derecho laboral, de las relaciones laborales y de la administración del trabajo, quienes provienen de fuera de la región centroamericana, y han sido propuestos por la Oficina Regional de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a través de ACT/TRAV y ACT/EMP. Dichos verificadores son: Agustín Muñoz (Chileno): Politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; Octavio Carlos Racciatti (Uruguayo): Abogado, experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; y Luis Carlos Parra (Español): Abogado, experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

3. Durante los talleres de análisis (se adjunta la agenda), cada sector abordó y expuso sus puntos de vista sobre determinados temas, con base en la siguiente guía de preguntas:

- ¿Cuáles son los 3 principales obstáculos para lograr más avances en su área de análisis, para avanzar en la Implementación del Libro Blanco?
- ¿Cuáles son las 3 prioridades de acción, que sean relevantes y realistas, que deberían desarrollarse en su opinión a futuro para avanzar en esta área?
- ¿Qué puede hacer mi sector para apoyar estas iniciativas?
- ¿Qué tipo de asistencia se requerirá para ejecutar las acciones planeadas?
- ¿Qué tipo de seguimiento a nivel nacional propondría para monitorear la implementación del Libro Blanco?
- ¿Hay acciones que no han sido mencionadas o datos imprecisos en la Matriz del Informe de Verificación?

TALLER DE ANALISIS DE LA IMPLEMENTACION DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO. AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010

Objetivos del taller:

1. Propiciar el diálogo social sobre las prioridades de acciones a realizar para implementar el Libro Blanco.
2. Informar a los demás sectores sobre las acciones que el sector desearía que se implementen a favor de la implementación del Libro Blanco.
3. Transferir insumos para el análisis de los resultados y las prioridades futuras en la implementación y seguimiento del Libro Blanco al Equipo de Verificación.

Resultados esperados:

1. Los sectores han podido expresar y escuchar las opiniones sobre los resultados en la implementación del Libro Blanco.
2. Los sectores han informado sobre las acciones prioritarias que desearían que se desarrollen a futuro para la implementación y seguimiento del Libro Blanco
3. Los sectores han brindado insumos para los Informes de Verificación.

AGENDA

08:30 – 09:00 am	Palabras de apertura
09:00 – 09:05 am	Objetivo y agenda del taller
09:05 – 10:00 am	Presentación de temas relevantes para el proceso de verificación del Libro Blanco
10:00 – 10:15 am	Refrigerio
10:15 – 12:00 md	Trabajo por sector sobre los resultados y acciones relevantes en la implementación del Libro Blanco
12:00 – 02:00 pm	Almuerzo
02:00 – 03:15 pm	Presentación de los trabajos grupales sectoriales (35 minutos por sector)
03:15 – 04:15 pm	Preguntas y comentarios generales sobre actividades programadas y sugeridas para el siguiente semestre
04:30 – 05:00 pm	Clausura y refrigerio

4. El Equipo de Expertos de Verificación completó el borrador de los Informes de Verificación a partir de los insumos proporcionados por los sectores presentes en los talleres tripartitos, procurando garantizar el consenso en torno al contenido vertido en los informes con base en fuentes verificables. En los talleres de consulta participaron un total de 281 personas de todos los sectores (147 del Gobierno, 101 del sector de trabajadores y 33 del sector empleador).⁸⁴
5. La versión final del Informe de Verificación fue enviada a los representantes del Gobierno (Ministerio de Trabajo), de los trabajadores y de los empleadores que asistieron al taller de análisis, con el objeto de que ratificaran las opiniones vertidas en dicho taller tripartito. Se les invitó a que enviaran, en un plazo de dos semanas, un documento con un máximo de 700 palabras (2 páginas) que se agregaría al Informe de Verificación como parte de los anexos.

84. La participación en cada país fue de 36 en Costa Rica, 68 en El Salvador, 36 en Guatemala, 43 en Honduras, 34 en Nicaragua y 64 en República Dominicana.

Costa Rica UCCAEP

“Como sector empleador, la Unión de Cámaras (UCCAEP) de forma responsable estudió cada una de las matrices de todos los períodos que fueron objeto de verificación desde el 2007. Para tales efectos se conformó una subcomisión permanente que se dio a la tarea de examinar los diferentes documentos y de participar en cada uno de los talleres que se llevaron a cabo, todo con el fin de darle la importancia que merece este tema.

Por su parte, y respecto de la matriz de este período concretamente deseo indicar en cuanto al tema de Libertad de Asociación y Relaciones Laborales lo siguiente:

- En este apartado se consigna que en la Comisión de Asuntos Jurídicos se validó el estudio de Fernando Bolaños, lo cual nunca se expuso de tal forma. Don Fernando Bolaños fue invitado en la misma audiencia a la que UCCAEP compareció para exponer la posición del sector sobre el proyecto de reforma procesal laboral. Además no se entiende porque se deben analizar las conclusiones de ese informe en el Consejo Superior de Trabajo.
- La Reforma al artículo 60 de la Constitución Política no fue incluido desde el inicio en el tema del libro blanco. Incluso en la matriz del período que está terminando nos opusimos a que se incorporara el proyecto de ley existente en la Asamblea Legislativa sobre el tema. La sugerencia en este punto es no incluir temas que no fueron planteados originalmente en la matriz.
- Sobre el procesal laboral es importante resaltar este logro que resuelve muchos de los comentarios de la CEACR, no es sólo un proyecto en sí mismo sino que resuelve el tema de porcentaje de huelga, mora judicial, arreglos directos (regula esta figura) procedimiento especial para fueros especiales y esto puede resaltarse en el apartado que se redacta para cada capítulo.

No omito comentar, que de continuar el proyecto como se presume, como sector nos gustaría que se mantenga la estructura, el equipo y la dinámica que hasta ahora se ha seguido.”

Firmado por:

Miguel H. Rodríguez
Presidente

Anexo 3: Participantes del taller “Análisis de la implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco para el Informe de Verificación Agosto 2010 - Diciembre 2010”.

Lugar: San José, Costa Rica: 9 de mayo de 2011

Nombre	Puesto	Institución
Representantes Instituciones Públicas		
Juan Manuel Cordero	Viceministro de Trabajo, Sector Social	MTSS
Gabriela Romero	Oficial Mayor	
Mario Bolaños	Director de Recursos Humanos	
Sofía Ramírez	Directora de Planificación	
Walter Villalobos	Jefe Región Central	
Alba Gutiérrez	Asesora DNI	
Ana Isabel Gardela	Oficina de Prensa	
Ana Lorena Chávez	Departamento de Seguridad Social	
Álvaro Coto	Jefe del RAC	
Edgar Cascante	Departamento de Asuntos Jurídicos	
Esmirna Sánchez Vargas	Jefe Oficina Trabajo Infantil	
Grace Gamboa	Jefa Asuntos Internacionales	
Hannia Hernández	Departamento Recursos de Información	
Jorge Víquez	Departamento de Tecnologías de Información	
Marielos Chinchilla	Departamento de Seguridad Social	
Ronald Salazar	Departamento de Relaciones de Trabajo	
Yamileth Jiménez Cubillo	Coordinadora Unidad de Género	
María Elena Fonseca	Departamento de Planificación	
Rosibel Rodríguez	Cooperación Internacional	
Yamileth Jiménez Cubillo	Coordinadora Unidad de Género	
Bernardita Madrigal	Subdirectora de Planificación	Poder Judicial
Elizabeth Ballesteros	Comisión Nacional contra la Explotación Sexual Comercial	Patronato Nacional de la Infancia
Sandra Chávez	Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas	Dirección General de Migración y Extranjería
Representantes Organizaciones de Empleadores		
Annia Segura	CATECO	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP)
Andrés Ávalos	CACIA	
Gabriela Díaz	UCCAEP	
José Salas	CICR	
Mario López	Miembro	
Melissa Hernández	Miembro	

Nombre	Puesto	Institución
Representantes Organizaciones Trabajadores		
Álvaro Espinoza	Miembro	SITRAB
Gilbert Ríos	Miembro	CSJM
Sandra Soto	Miembro	
Paolo	Miembro	
Luis Serrano	Miembro	
Albania Céspedes	Miembro	
Flor Elisa Soto	Miembro	CTRN
María de los Ángeles Sánchez	Miembro	
María Luisa Laredo	Miembro	
Hellen Rivas	Miembro	



Organización
Internacional
del Trabajo

Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco
OIT Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana
Dirección: Carretera a Sabanilla, de la UNED 200 Este y 150 Suroeste. Montes de Oca, San José.
Apartado postal: 502-2050, Montes de Oca, San José, Costa Rica
Teléfonos: + (506) 2207-8700 • Fax: + (506) 2280-6991
Sitio web: <http://www.oit.or.cr/verificacion>

Con el apoyo financiero del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL)