

Jueves 10 de septiembre de 2015

N° 8800

Acta de la sesión ordinaria número 8800, celebrada por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, a las nueve horas del jueves 10 de septiembre de 2015, con la asistencia de los señores: Presidenta Ejecutiva, Dra. Sáenz Madrigal; Directores: Dr. Fallas Camacho, Licda. Soto Hernández, Lic. Barrantes Muñoz, Sr. Loría Chaves, Lic. Gutiérrez Jiménez, Lic. Alvarado Rivera; Auditor, Lic. Hernández Castañeda; y Lic. Alfaro Morales, Subgerente Jurídico. Toma el acta Emma Zúñiga Valverde.

El Devandas Brenes comunicó que está fuera del país. Disfruta de permiso sin goce de dietas.

La Directora Alfaro Murillo informó que retrasará su llegada a esta sesión.

### **ARTICULO 1°**

Comprobación de quórum, según consta en el encabezado del acta de esta sesión.

### **ARTICULO 2°**

No habiendo observaciones **se aprueba** la agenda, de conformidad con los términos del documento distribuido.

Ingresan al salón de sesiones el Horacio Solano Montero, Expresidente Ejecutivo de la Caja Costarricense de Seguro Social, y sus familiares: Sra. Vera Silene Obando Vargas, esposa; Sr. Horacio Solano Cruz, Sra. Silvia Solano Cruz y Sr. César Solano Cruz, hijos; Isaac Dobles Solano, María Paula Dobles Solano, nietos; el doctor Víctor Navarrete Acosta, quien ocupó el cargo de Subgerente Médico y el licenciado Harold Carter Fonseca, Asistente de la Gerencia Médica en el momento en que don Horacio ocupó el cargo de Gerente Médico.

### **ARTICULO 3°**

Acto para develar el óleo del Dr. Horacio Solano Montero, Expresidente Ejecutivo de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Palabras de la señora Presidenta Ejecutiva, María del Rocío Sáenz Madrigal, quien señala que el doctor Horacio Solano es un médico, cirujano que se capacitó en Costa Rica y, tanto, su formación básica como su especialización tienen una larga trayectoria a nivel institucional. Fue médico y cirujano en varios hospitales, trabajó en la Clínica de Coronado y en especial, en los Hospitales Calderón Guardia y de Cartago. Además, es reconocido el impulso y dedicación que le ha dado al tema del cáncer en Cartago, es el pionero, impulsor y líder de ese proceso. También le correspondió ser Presidente Ejecutivo de esta Institución, en un momento bastante convulso, prácticamente, del 22 del mes de abril del año 2004 al 13 de julio de ese mismo año, en un momento muy complejo a nivel de país, institucional y personal, lo que hizo que su paso por la Institución no fuera por un largo período; pero lo anterior, no evita que ocupó este cargo con gran responsabilidad y dedicación. Esta Junta Directiva, ante una propuesta de doña Mayra Soto, la acogió y se acordó que se hiciera este acto y se procediera a colocar su fotografía y pintura dentro del proceso institucional. En ese sentido, le da la más cordial bienvenida. En lo personal,

es una persona que aprecia, la quiere y respeta enormemente por su trabajo, por su dedicación y por su sinceridad; también por una característica que las personas que lo conocen, saben que es una persona muy afable y le gusta que las personas pasen bien con su compañía, tiene muchos amigos y son amantes de la música y que este aspecto, también lo hace parte de lo que constituye su personalidad y legado. En esos términos, esta Junta Directiva está muy honrada y contenta de tenerlo en esta sesión, así como a su familia. Lo que se ha planteado, básicamente, después de sus palabras, habrá también unas palabras del doctor Solano y en caso que algún Miembro del Órgano Colegiado quisiera hacer algún comentario, sería bienvenido, es un acto pequeño, solemne pero se considera necesario y pertinente.

Refiere el doctor Solano Montero que le comentó a la doctora cuando se sentó, desde que pasó esa puerta, pensó que cree que es la primera vez o muy pocas veces, que ha sentido la emoción que siente el día de hoy, porque se traduce en un acto muy especial y señala que preparó las siguientes palabras:

El doctor Solano Montero pronuncia las siguientes palabras:

Señora Presidenta Ejecutiva CCSS. Dra. María del Rocío Sáenz Madrigal.

Señores Miembros de la Junta Directiva CCSS:

- Licda. Mayra Soto Hernández.
- Ing. Marielos Alfaro Murillo.
- Lic. Adolfo Gutiérrez Jiménez.
- Dr. Oscar Ricardo Fallas Camacho.
- Lic. Rolando Barrantes Muñoz.
- Lic. Mario Devandas Brenes.
- Sr. José Luis Loría Chaves.
- Lic. Renato Alvarado Rivera.

Señor Auditor Interno: Lic. Jorge Arturo Hernández Castañeda.

Señor Subgerente Jurídico: Lic. Gilbert Alfaro Morales.

Señoras y Señores Gerentes de nuestra Institución.

Dr. Víctor Navarrete Acosta, Ex Subgerente Médico.

Sr. Harold Carter Fonseca, Exasistente Administrativo de la Gerencia Médica.

Compañeros de la Institución.

Querida familia (Sra. Leny, hijos y nietos).

Amigos todos.

Hoy es un día muy especial para mi familia y para mí, en el que se nos ha convocado a un acto de develación de un óleo para ser expuesto en este salón, ocupando el lugar como Expresidente de la Institución, gran honor que se me concede. Acto que agradezco y agradecemos, ya que lo consideramos un reconocimiento a la labor cumplida.

Agradecimiento especial a la Licda. Mayra Soto Hernández, quien fue la proponente de la moción para este reconocimiento y también a todos los Señores y Señoras Miembros de la Junta Directiva, que aprobaron la propuesta.

Fue Dios y el destino, que me llevó en un momento dado a asumir la Presidencia Ejecutiva de la Institución, en un momento muy “sui géneris”, debido a la crisis presentada por la renuncia súbita del Presidente Ejecutivo que venía ejerciendo, todo esto a raíz de graves cuestionamientos que se le hacían y salieron a la luz pública el 21 de abril del año 2004. La Caja no podía quedar acéfala y por solicitud directa del Sr. Presidente de la República de aquel entonces, Dr. Abel Pacheco, se me pidió que pasara del cargo que venía ejerciendo como Gerente Médico al de Presidente Ejecutivo y que asumiera las “riendas de la Institución”, la cual se sumía en graves cuestionamientos, que luego se convertirían en una enorme avalancha de dudas contra muchos funcionarios y contra prácticamente toda la función administrativa de la Institución; fue un caos.

El destino cambia en un segundo por una sola decisión y, entonces, dije sí a lo solicitado, porque consideré que podía colaborar y salir avante en la tarea encomendada, máxime siendo conocedor de las capacidades y experiencia del selecto equipo humano que ocupaba los cargos directivos, gerenciales, legales y administrativos, que en aquel entonces asumiríamos el reto.

Sabía que no iba a ser fácil ejercer el puesto, era una bomba que había explotado y cuyo retumbo cada vez era mayor. Por errores cometidos por unos pocos y dada la gran presión política y popular que se generó, se ponía en duda en forma general, el sano accionar de nuestra Institución.

Los políticos de turno aprovecharon para llevar agua a sus molinos, y nos acusaban sin miramiento alguno de corruptos y sinvergüenzas a los mandos directivos, que hacíamos grandes esfuerzos para aclarar y solventar lo cuestionado en defensa de la Caja y también para cumplir con la obligación y responsabilidad de seguir manteniendo el accionar institucional, como era nuestro deber.

Fueron días muy difíciles, se solventaron con el tiempo y la CCSS siguió y seguirá hacia adelante.

Aquí debo hacer un reconocimiento especial a los miembros de la Junta Directiva que me acompañaron en ese entonces, y que enfrentamos juntos toda esa crisis, y la ardua tarea realizada:

- Sr. Edwin Méndez Mata (QdDG).
- Sra. María Milena Ocampo Rodríguez.
- Dr. Carlos Castro Charpentier.
- Sr. Jorge Chaves Muñoz.
- Lic. Gustavo Gutiérrez Castro.
- Sr. José Ángel Obando Sequeira.
- Lic. Eugenio Trejos Lobo.
- Mención especial a la Sra. Emma Zúñiga Valverde, Secretaria de Junta Directiva.

La Junta Directiva en pleno, acusados de peculado contra la Institución, renunciamos a nuestros puestos directivos el 13 de julio del año 2004, para enfrentar los cargos que se nos atribuían sin menoscabo de la Institución. Al final todo se aclaró y fuimos declarados inocentes de los cargos que se nos imputaron.

Fue poco tiempo de gestión, muy ardua, cuyo principal objetivo fue fortalecer, defender y mantener las bases institucionales ante la acometida que se sufrió.

Posterior a haber pasado esos tormentosos momentos, tanto en lo personal (principalmente el trauma familiar suscitado), como en lo profesional; volvimos a nuestros puestos base y hoy aquí estoy recibiendo este reconocimiento en compañía de mi familia y amigos, con la frente muy en alto y con la satisfacción de la labor cumplida, no solo como Ex presidente Ejecutivo de nuestra amada Institución, sino también por la labor cumplida durante mis 36 años de estar laborando en nuestra querida Caja Costarricense de Seguro Social.

Muchas gracias.

El Director Fallas Camacho externa un saludo para la familia del doctor Solano. Además, le agradece a don Horacio Solano por sus palabras, dado que en este momento se ha dedicado un acto para él. Enfatiza que en una forma rápida, ha hecho pasar una película sobre lo que es esta Institución y sus palabras, ponen de manifiesto una realidad que se vivió y que se ha vivido, prácticamente, todos los que pasan por esta Institución, más que trabajo es una labor social de gran peso y las personas, no son capaces de entenderlo a nivel nacional, por ejemplo, las han desacreditado con palabras deshonrosas; pero es un aspecto habitual en nuestro medio y se vive con una regularidad increíble en la sociedad costarricense. Celebra que el Dr. Solano tuvo esa valentía de soportar esa tempestad, que pareciera ser epidémica o más bien endémica en Costa Rica, demostrando de forma muy rápida una vivencia que, prácticamente, cuando se mira hacia atrás la historia de la Institución, se identifican esos aspectos en muchas personas, que también ha mencionado y por azares de la vida, se van quedando rezagadas en el tiempo de la historia y se reconoce que en su momento, fueron importantes. Cree que ha demostrado que no hay mezquindad en su pensamiento, ni sentimiento, gracias por el recuerdo de todas las personas y en especial, de algunos que han estado muy cercanos a su corazón. Agradece a su familia que ha sabido entender lo que ha sucedido, porque también vivió en el Psiquiátrico, algunas veces propias de la gestión, así como el sacrificio y esfuerzo que hay que hacer por la Institución más importante que tiene este país. Señala que lo anterior no son “palabrejas”, sino realidades que se comprueban todos los días. Seguro que tendrán en su memoria y ojalá la tecnología les permita que el nieto pueda vivir estos momentos, para que recuerde con cariño y dulzura, no solo al abuelo sino también el esfuerzo que realizó por esta Institución y se quisiera que toda la juventud, piense con mayor seriedad en lo que significa la Caja y que sea defendida y no de palabras. Se muestra muy satisfecho con la propuesta de doña Mayra Soto, que de alguna u otra manera, en su momento fue como su guía, cuando ingresó a la Caja muchos años atrás y lo llevó a visitar todos los dispensarios habidos y por haber. Le da las gracias al Dr. Solano y lo felicita por su labor.

Por su parte, la Directora Soto Hernández agradece a Dios, por haberle permitido estar en esta Junta Directiva y poder compartir un evento tan significativo, en la historia de la Caja

Costarricense de Seguro Social. También les da las gracias a los Miembros del Órgano Colegiado y comenta que el primer día que se incorporó a la Institución, como Miembro de la Junta Directiva, observó un vacío en esa galería y así lo manifestó, pero sin el apoyo de todos los Miembros del cuerpo colegiado, no hubiera sido posible estar hoy sintetizando, únicamente, una frase, que lo justo es lo correcto. Gracias al doctor Solano por todo lo que le ha dado a la Institución y por lo que considera que puede seguir dando, a la familia y a Leny y realmente muy emocionada y, repite, lo justo es lo correcto.

El Director Loría Chaves saluda a don Horacio y anota que entiende que esta Institución es una de las más importantes del país, porque es emblemática que sin duda alguna, ningún costarricense se imagina el país sin la Caja Costarricense de Seguro Social. De manera que siendo una Institución tan emblemática, se entiende que la historia de la Caja es la suma de muchos momentos, episodios y del esfuerzo de muchas personas que han gestionado en la Institución y el deseo de todos, es que ese esfuerzo nacional se sostenga. De modo que se pueda recordar personas, realmente, de muchas décadas que dieron lo mejor de sí, para que esta Institución día a día se siga fortaleciendo y en esos precisos momentos, a don Horacio le correspondió asumir una responsabilidad muy grande, porque fueron los momentos más difíciles de la Caja, porque fue cuando la Institución, tenía el mayor desprestigio de la historia. Entonces, en esas circunstancias, asumir las riendas era más difícil que en situaciones normales y ese aspecto, le da un valor aún mayor al esfuerzo que hizo don Horacio Solano en su momento. Agradece el esfuerzo porque se está gestionando una Institución, para seguir adelante y cree que sin duda alguna, hay que reconocerlo, de alguna manera y espera que además de sus aspectos positivos como ser oriundo de Coronado, así como del canto y la guitarra, que tanto les ha alegrado. Además, le agradece el esfuerzo como también los momentos agradables que les ha regalado, cuando han compartido.

Interviene el Director Gutiérrez Jiménez y solicita disculpas por haber llegado tarde al acto, porque tenía una cita médica. Agradece el esfuerzo realizado por don Horacio, pero también indica que el esfuerzo que hizo no fue solo de Presidente Ejecutivo, sino como médico destacado. Además, del esfuerzo realizado en el Hospital de Cartago, con el Centro de Detección Temprana del Cáncer y el su fortalecimiento, porque considera que es otra área que se le debe agradecer, porque ha sido un icono en Cartago, el esfuerzo contra el cáncer y toda la detección y no indicarlo, sería desatender que ha sido un baluarte en otras áreas. Como lo indicó don Oscar Fallas, el estar aquí hoy, ayer y mañana, es una labor muy satisfactoria pero que, públicamente, va a ser siempre ingrata, no solo para los Miembros de la Junta Directiva, sino para las Gerencias y algunos otros actores importantes dentro de la Institución. Considera que todos somos cajistas y se tiene esa fortaleza espiritual, que les lleva siempre adelante entender que sin la Caja, Costa Rica sería muy diferente y no se podría gozar de la paz social que se tiene, por ese aspecto las personas que, valientemente, y hoy lo indica que en la persona de doña Rocío Sáenz, en la del doctor Solano y las personas que, valientemente, aceptan ser el Presidente o Presidenta Ejecutiva de la Institución, junto con algunos que están colaborando en la gestión, tratando de hacer lo mejor posible, aún con las limitaciones, virtudes y pocas virtudes, es de agradecer y hace el mayor reconocimiento en este momento. No solo por la parte de la Presidencia Ejecutiva sino que como médicos, siempre se ha indicado que son de estirpe diferente, ojala los jóvenes entiendan del don de servicio, de la dedicación y la motivación que un médico y todos los que están en la Caja, es diferente porque se deben a los pacientes y siempre se debe entender que los usuarios del servicio, están por encima de cualquier otro

interés. Agradece nuevamente y ojala se continúe con ese acompañamiento del doctor Solano, haciendo momentos agradables.

La doctora Sáenz Madrigal señala que se procede a la develación del óleo.

Se hace un receso para el refrigerio, al cabo del cual se reinicia la sesión de Junta Directiva.

Los invitados se retiran del salón de sesiones.

#### **ARTICULO 4º**

Se somete a revisión y **se aprueba** el acta de la sesión número 8791.

#### **ARTICULO 5º**

Se tiene a la vista la comunicación de fecha 10 de agosto del año 2015, suscrita por el señor Humberto Hernández Valverde, en la que manifiesta que como asegurado está preocupado por el Régimen de Pensiones de Invalidez, Vejez y Muerte, por lo que hace llegar su propuesta de solución al problema financiero de fondo, ya que considera que no hay necesidad de aumentar las cuotas ni la edad de retiro, quizá aumentar poco el porcentaje por recibir al momento de pensionarse. Señala que la eleva a la Junta Directiva porque el 7 de julio hizo llegar la propuesta al Lic. Jaime Barrantes Espinoza, Gerente de Pensiones, y no ha recibido respuesta hasta el momento. Asimismo, informa que ya lo comentó con el Diputado Ottón Solís y enviará su propuesta al señor Expresidente de la República, Dr. Oscar Arias Sánchez; a la Superintendencia de Pensiones (SUPEN) remitió una nota, y la Junta Directiva –por unanimidad- **ACUERDA** agradecer la iniciativa, tomar nota y trasladarla a la Gerencia de Pensiones, con la solicitud de que informe al señor Hernández Valverde, en cuanto a curso que siga su planteamiento.

#### **ARTICULO 6º**

Se tiene a la vista el oficio número UMN-387-2015 (recibido por fax), fechado 10 de agosto del año 2015, suscrito por el Dr. Edwin Solano Alfaro, Presidente de la Unión Médica Nacional, en el que señala que *“recientemente algunos medios de comunicación dieron la noticia de que algunos miembros de esta Junta Directiva fueron acusados ante la Fiscalía por el llamado “cobrador de la Caja”, Roberto Mora Salazar”*. Dado lo anterior, solicita se le informe acerca de este trámite, gestiones o acuerdos que se tomaron en relación con la noticia indicada, con el fin de informar a sus afiliados y dar el seguimiento respectivo, y la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA** trasladarlo a la Dirección Jurídica para su análisis y recomendación pertinente.

#### **ARTICULO 7º**

Se tiene a la vista el oficio número PAC-JFCA-041-2015 de fecha 30 de julio del año 2015, suscrita por los señores Diputados Patricia Mora Castellanos, Emilia Molina Cruz, Jorge Arguedas Mora y Javier Cambroner Arguedas, Partido Acción Ciudadana de la Asamblea Legislativa, mediante el cual con base en los principios de transparencia y publicidad administrativa solicitan:

- a) *“Que sean publicados los órdenes del día de las sesiones de Junta Directiva de forma previa a la realización de las mismas así como la transmisión en vivo de las sesiones, por algún medio digital, o en su defecto se publiquen las grabaciones de estas sesiones.*
- b) *La publicación de las deudas con FODESAF en el portal del SICERE”*,

y la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar el criterio de la Dirección Jurídica.

#### **ARTICULO 8º**

Se tiene a la vista la nota número P.E. 45.714-15, del 10 de agosto del año 2015, que firma la Licda. Mónica Acosta Valverde, Jefa de Despacho, Presidencia Ejecutiva, mediante la cual traslada el oficio N° DOM-173-2015, fechado 7 de agosto del año en curso, suscrito por el Sr. Leonardo Salas, Oficial Mayor y Gerente de Despacho del Ministerio de Hacienda, por medio del que remite copia de la nota N° DM-1495-2015, suscrita por el Sr. Helio Fallas V., Ministro de Hacienda, que se refiere al criterio externado en cuanto al Proyecto de Ley N° 19.391 denominado *“Reformar los artículos 12 y 13 de la Ley No. 6836 del 22 de diciembre de 1982 y sus Reformas, Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas”*, respecto del cual ese Ministerio respalda todos aquellos esfuerzos y acciones tendientes a la contención y disminución del gasto público y la estabilidad económica, en un contexto de déficit fiscal y endeudamiento público; señala que no es sano para el Estado y la Caja que existan brechas salariales marcadas entre los funcionarios públicos, con el fin de no crear discriminación, y la Junta Directiva –por unanimidad- **ACUERDA** hacerla del conocimiento de las Gerencias Administrativa y Financiera.

#### **ARTICULO 9º**

*“De conformidad con el dictamen jurídico número **GA-23819-15** el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación.”*

#### **ARTICULO 10º**

*“De conformidad con el dictamen jurídico número **GA-23819-15** el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación.”*

#### **ARTICULO 11º**

*“De conformidad con el dictamen jurídico número **GA-23819-15** el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación.”*

#### **ARTICULO 12º**

*“De conformidad con el dictamen jurídico número **GA-23819-15** el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación.”*

### **ARTICULO 13º**

**Se toma nota** del oficio número DDSS-ASC-0026-15, de fecha 24 de agosto del año 2015, que firma la Dra. Guiselle Guzmán Saborío, Jefe del Área de Salud Colectiva, Dirección Desarrollo Servicios de Salud, en la cual acusa recibo de lo resuelto en el artículo 16º de la sesión Nº 8790 del 23 de julio de 2015 (*en que se acordó concederle el plazo solicitado e informarle que presente la documentación a la Junta Directiva respecto a subsanar denuncia presentada*), el cual informa que lo recibió hasta el 24 de agosto del año 2015, por cuanto se encontraba en vacaciones autorizadas por su jefatura. Dado lo anterior, presentará lo solicitado en las siguientes dos semanas según lo resuelto por el Órgano Colegiado.

### **ARTICULO 14º**

*“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-23819-15 el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación.”*

### **ARTICULO 15º**

*“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-23819-15 el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación.”*

### **ARTICULO 16º**

Por unanimidad, **se declara la firmeza** de los acuerdos relacionados con la correspondencia hasta aquí aprobados, salvo en el caso del artículo 12º, en que el Director Barrantes Muñoz vota en forma negativa. Por tanto, dicha resolución, también, se adopta en firme.

Ingresa al salón de sesiones la señora Gerente Médico, doctora María Eugenia Villalta Bonilla; Ana María Coto Jiménez, Asesora de la Gerencia Médica, y el doctor Marvin Enrique Agüero Chinchilla, Coordinador del Programa Institucional de Donación y Trasplante de Órganos, Tejidos y Células.

### **ARTICULO 17º**

Se presenta el oficio Nº GM-SJD-33962-2015, de fecha 20 de agosto del año 2015, firmado por la señora Gerente Médico, que contiene el informe sobre la capacidad instalada del Centro de Trasplante Hepático y Cirugía Hepatobiliar (se atiende lo resuelto en el artículo 10º de la sesión Nº8775).

La exposición está a cargo del doctor Agüero Chinchilla, con base en las siguientes láminas:

- I) ESTUDIO DE CAPACIDAD DEL CENTRO DE TRASPLANTE HEPÁTICO Y CIRUGÍA HEPATOBILIAR A LA LUZ DE LA ADAPTACIÓN A LOS REQUERIMIENTOS DE LA POBLACIÓN.  
(ACUERDO CUARTO DEL ARTÍCULO 10 DE LA SESIÓN NO. 8775 DEL 07 DE MAYO DEL 2015)  
10 de septiembre de 2015.



## II) Antecedentes:

- Acuerdo cuarto del artículo 10 de la sesión No. 8775 del 07 de mayo del 2015.
- Oficio N° GM-SJD-7498-2015 de fecha 08 de junio del 2015.
- Oficio N° DDSS-AAIP-208-2015 de fecha 26 de junio de 2015.

## III) Metodología:

1. Fuentes estadísticas institucionales.
2. Tablas de producción en gestión clínica y administrativa de los entes en cuestión.
3. Solicitud de documentación a Junta Directiva, Gerencia Médica, Dirección de Desarrollo Organizacional, Dirección de Presupuesto, entre otros.

Entrevistas de campo.

\*La institución NO se dispone de datos desagregados por tipo de intervención realizada en la unidad programática (2803).

## IV) Cuadro N° 1

## Desarrollo del Programa de Trasplante Hepático

Año:	Antecedente:	Hecho:
1991	Junta Directiva en el artículo 28 de la Sesión N° 6552, celebrada el 5 de setiembre de 1991	Programa de trasplante cardiaco en el México, Hígado en el HCG (programa inicial fracasa y HNN en niños(as)).
2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Sala Constitucional, en la sentencia No. 7532-2004, dictada a las 17 horas 3 minutos del 13 de julio de 2004, ordenó a la CCSS.</li> <li>• Junta Directiva en el artículo 6ªsesión n° 7871 del 08-07-2004</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reiniciar programa de trasplante en adultos (sic)</li> <li>• Declaratoria de interés institucional.</li> <li>• Conformación de un grupo líder por parte de profesionales del HNN.</li> <li>• Elección de un centro permanente para el Programa.</li> </ul>
2004	Artículo 8 de la sesión 7884 y 7885 del 26 de agosto del 2004	Creación de una <b>unidad programática</b> para dicho Programa, con la finalidad de dotarla de los recursos financieros necesarios para su desempeño: HSRA.

V)

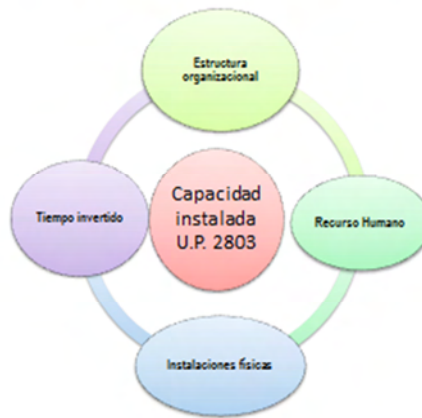
Año:	Antecedente:	Hechos:
2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>AAM-039-A-2005, elaborado por el Área de Auditoría Médica.</li> <li>Artículo 22º de la sesión n° 7958 del 19 de mayo del 2005,</li> </ul>	<p>Se recomienda trasladar el programa de adultos a un hospital de tercer nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se traslada al HSJD.</li> </ul>
2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>Art. 11 de la sesión 7995, la Junta Directiva conoce nota N° 3924-DG-2005 suscrita por el Director del Hospital San Juan de Dios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ubicación en "Pensión Echandi"</li> </ul>
2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resolución de la sala constitucional de la corte suprema de justicia, no. 2006-14288, expediente no.04-006216-0007-co.</li> <li>Artículo 20º de la sesión n° 8240 correspondiente al 10 de abril del 2008</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Traslado al Hospital México.</li> <li>Adscripción y coordinaciones con la Dirección General del HM.</li> <li>Presupuesto asignado será exclusivo para adultos.</li> </ul>
2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>En expediente 09-001215-1027-CA con fecha de ingreso 18/05/2009 la Fundación de personas de trasplantes de hígado Vida Nueva promueve demanda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medida cautelar, se mantiene dependencia <u>jerárquica</u> de la Gerencia Médica.</li> </ul>

VI)

Año:	Antecedente:	Hechos:
2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>En sentencia No. 075 -2012 ( 8 de mayo de 2012) Tribunal Contencioso Administrativo.</li> <li>DGHM-1384-2012 de fecha 03 de agosto 2012,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Se anula el oficio DGHM-2158-2008, de 17 de junio de 2008.</li> <li>Dirección implementa estructura respetando las normas de jerarquía.</li> <li>"Manual organizativo y de Coordinación del Centro (sic) de Trasplante Hepático y Cirugía Hepatobiliar"</li> </ul>
2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 10 de la Sesión N° 8875 del 7 de mayo de 2015 por Junta Directiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>"Se aprueba el modelo de gestión: "Red Institucional de Donación y Trasplante".</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 25, sesión de Junta Directiva 8782 del 11 de junio de 2015</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>"Los recursos financieros asignados a la Unidad Ejecutora 2803 serán de uso exclusivo para el Programa de Trasplante de Hígado tanto en población adulta como pediátrica"</li> </ul>

VII)

Elementos analizados



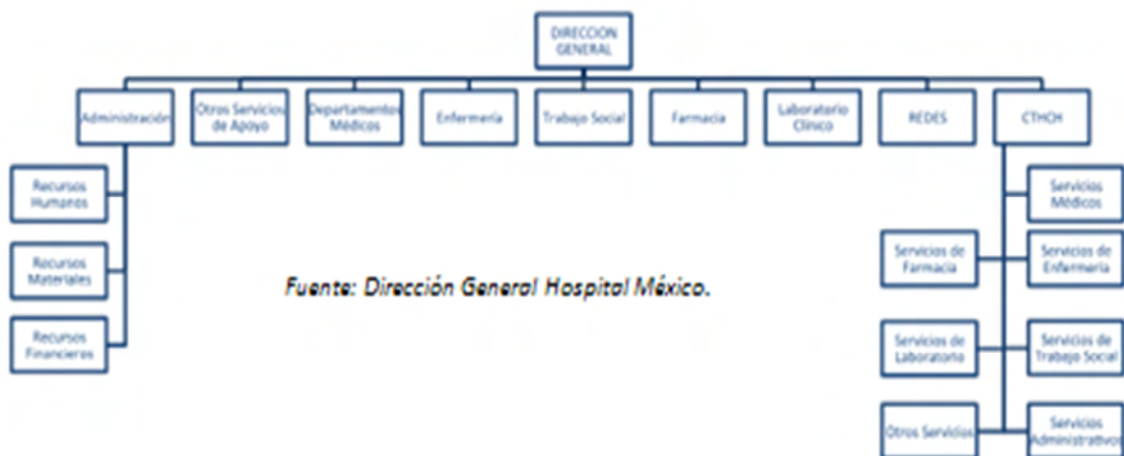
VIII) Sobre la estructura:

- La “Unidad es reconocida por la Junta Directiva y el Tribunal Contencioso Administrativo, como un Centro de Trasplante Hepático y Cirugía Hepatobiliar, adscrito en forma directa a la Dirección General del Hospital México. El mismo no posee estructura jerárquica interna, por cuanto su organización se conforma por equipos de trabajos”.

*(oficio AEOR-067-2015 de fecha 22 de junio de 2015 suscrito por el Lic. Jorge Sequeira Durán, MBA, Jefe del Área de Estructuras Organizacionales).*

IX)

Diagrama Nº 1  
RELACIONES Y ESTRUCTURA JERARQUICA



X) Cuadro N° 2  
Recurso Humano

Puesto	Cantidad de personas
Asistente Técnico en Administración 1	1
Técnico en Administración 5	1
Profesional 2	2
Enfermera General	7
Asistente de Pacientes	2
Trabajadora Social 4 Lic.	1
Técnico en Farmacia 1	1
Medico Asistente Especialista en Cirugía General	4: Tres son médicos generales. Un médico especialista se encuentra incapacitado no sustituido por inopia. Un médico especialista pertenece al HNN.
Microbiólogo Químico Clínico 2	2
Medico Asistente especialista en Oncología	1 Plaza pertenece al HNN.
FUENTE: Dirección de Presupuesto CCSS y Programa de Trasplante Hepático y cirugía hepatobiliar	

XI) Infraestructura:

- Casa alquilada para la farmacia, trabajo social, coordinación (“Dirección”), proveeduría, bodegaje.
- Se comparte el laboratorio clínico y banco de sangre del H. México.
- 1 Quirófano dos veces a la semana del H. México.
- 2 Consultorios de la C. E. del Hospital México.
- Dos consultorios del piso 7 del Hospital México para Hospital de Día.
- 5 camas del piso 7 del Hospital México para pacientes con patología hepatobiliar.
- Coordinación con la UCI del Hospital México para pacientes con patología hepatobiliar.

XII) Infraestructura:

- Equipo de US y de endoscopía para el Programa.
- Tromboelastógrafo.
- Equipo de Instrumentación quirúrgica propio de la U.P. 2803 para las intervenciones requeridas de patología hepatobiliar.
- 1 Quirófano una vez a la semana en el HNN.

## XIII) Producción Institucional trasplante Hepático y cirugía hepatobiliar CCSS.

- La producción institucional en este tema específico, se incorpora a la masa de información en cuanto a consultas efectuadas en distintos temas y egresos.
- Se lograron obtener datos de la producción en términos de controles propios de la UP pero no de las fuentes oficiales institucionales.

## XIV) Relación de la capacidad instalada por actividad horaria y producción.

- No fue remitida la distribución de actividades horarias, a pesar de haber solicitado mediante el oficio GM-MDB-34777-15 del 17 de agosto de los corrientes.
- Por lo cual la relación entre la capacidad de actividades horarias y la producción, no puede ser realizada a la fecha.

XV) Cantidad de Trasplantes Hepático  
U.P. 2083

Año	Cantidad de Trasplantes
2004	13
2005	11
2006	10
2007	11
2008	7
2009	8
2010	3
2011	8
2012	2
2013	6
2014	6
2015	5
Total:	90 Promedio anual: 7,5

XVI)

*Cuadro N° 6*  
*Ejecución Presupuestaria del Programa de Trasplante*  
*Hepático de la CCSS*

Detalle de asignaciones presupuestarias y ejecución presupuestarias, dentro del periodo 2006 – 2014.

Año	Asignación presupuestaria	Ejecución Presupuestaria
2006	₡1.544.468.288	35,0%
2007	₡1.282.782.475	63,0%
2008	₡1.228.569.005	89,0%
2009	₡1.250.073.813	88,6%
2010	₡1.207.189.139	83,6%
2011	₡1.318.473.480	84,8%
2012	₡1.424.813.830	92,6%
2013	₡1.503.626.346	92,4%
2014	₡1.514.603.546	92,4%

Fuente: Auxiliares Mayores de Asignaciones Presupuestaria 2006 - 2014

XVII)

**Utilización de tiempo extraordinario y**  
**Disponibilidades Médicas**

Distribución de presupuesto ejecutado en las partidas de disponibilidades médicas, guardias médicas y extras corrientes médicas. Centro de trasplante hepático y cirugía hepato biliar.

2007 – 2014

Año	Disponibilidades	Guardias Médicas	Extras Médicas
2007	89	8,5	20
2008	100	16	24,8
2009	86	15	7,3
2010	164	47,6	8
2011	140	60	2,3
2012	173	98	6
2013	206	118	2,6
2014	208	102	3,6

Fuente: Auxiliares Mayores de Asignaciones Presupuestaria 2007 – 2014, cifras en millones de colones.

XVIII)

## Disponibilidades

Distribución de días de disponibilidades, Atenciones y visitas realizadas.  
Centro de trasplante Hepático  
2015.

ESPECIALIDADES	enero			febrero			marzo			abril			mayo			junio			Total general		
	Dispos	Atencion	Vistas	Dispos	Atencion	Vistas	Dispos	Atencion	Vistas	Dispos	Atencion	Vistas	Dispos	Atencion	Vistas	Dispos	Atencion	Vistas	Dispos	Atenciones	Vistas
<b>ANESTESIOLOGIA</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>183</b>	<b>54</b>	<b>113</b>
ACUÑA CHINCHILLA SHIRLEY	10	6	5	9	7	2	10	6	4	10	2	3	10	9	6	10	6	4	59	36	24
CARVAJAL VILLALOBOS JEFFRY	5	1	1	7	2	2	5	0	1	6	0	1	3	0	0	5	0	4	31	3	9
HERRERA GUTIERREZ GABRIELA	11	2	12	10	0	7	11	0	3	10	4	7	10	2	12	10	2	12	62	10	53
PHILLIPS SALAZAR ERWIN ALONSO	5	0	2	5	1	3	5	1	6	4	1	4	7	2	9	5	0	3	31	5	27
<b>CIRUGIA GENERAL</b>	<b>62</b>	<b>16</b>	<b>68</b>	<b>56</b>	<b>15</b>	<b>76</b>	<b>62</b>	<b>9</b>	<b>91</b>	<b>60</b>	<b>12</b>	<b>104</b>	<b>62</b>	<b>12</b>	<b>98</b>	<b>60</b>	<b>18</b>	<b>79</b>	<b>362</b>	<b>82</b>	<b>516</b>
ARGUEDAS CAMACHO ROLANDO	16	0	53	14	0	53	15	0	62	15	0	81	15	0	64	15	0	52	90	0	365
CASTRO SANTA EDWARD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0
GARBANZO CORRALES JOSE (TRANSPLANTE)	16	9	15	17	7	15	14	6	16	15	6	14	17	8	25	14	9	21	93	45	106
GUEVARA ESPINOZA EDWARD JOSE	15	0	0	14	0	0	16	0	0	15	0	0	16	0	0	15	0	0	91	0	0
MATAMOROS RAMIREZ MARIA (TRANSPLANTE)	15	7		11	8	8	17	3	13	15	6	9	14	4	9	15	8	6	87	36	45
<b>Total general</b>	<b>93</b>	<b>25</b>	<b>88</b>	<b>87</b>	<b>25</b>	<b>90</b>	<b>93</b>	<b>16</b>	<b>105</b>	<b>90</b>	<b>19</b>	<b>119</b>	<b>92</b>	<b>25</b>	<b>125</b>	<b>90</b>	<b>26</b>	<b>102</b>	<b>545</b>	<b>136</b>	<b>629</b>

Fuente: Aplicación de Disponibilidades Médicas – ADIM

XIX) Conclusiones:

- La ausencia de una estructura jerárquica en el CTHCHB, es promovida dentro de la Dirección Médica del Hospital México en el año 2012, ubicándolo como un programa adscrito de manera directa a la Dirección Médica, paralela al resto de servicios que tienen una connotación de jefatura pero, teniendo este CTHCHB funcionarios de los diferentes perfiles del resto de servicios.
- Falta de aclaración técnica en el nombre del CTHCHB, en el entendido de que la cirugía hepatobiliar es conocida como las serie de técnicas que se utilizan para corregir complicaciones de las cirugía que afecten la vía biliar, considerando esta como un proceso requerido en el implante del hígado en un trasplante.

XX)

- Utilización exclusiva de infraestructura hospitalaria para labores concretas del CTHCHB, las cuales en este momento distan de ser exclusivas en la atención de pacientes de trasplante hepático.
- Presencia de funcionarios con la igual capacitación que los funcionarios del CTHCHB, con la diferencia de tener un perfil de cirujano general de adultos y no de cirujano general pediátrico como son los que componen al CTHCHB.

XXI)

- Ejecución de actos administrativos por titulares sin el perfil del puesto adecuado para tales funciones, siendo que en el listado de plazas creadas no se observan plazas de jefaturas.
- Listas de espera dual, dado que los procedimientos de cirugía hepatobiliar se encuentra ofreciéndose en el mismo establecimiento pero en programas dispares, con el uso de

recursos financieros, de infraestructura y de equipamiento con orígenes igualmente diferentes.

- Utilización de fuentes de financiamientos para la cobertura 24 horas en la atención de pacientes, con distribuciones no homologadas que conllevan posiblemente en algún momento a tener perfiles de especialistas similares en la misma especialidad de guardia o disponibilidad, con diferentes carga laboral.

XXII)

- En el campo de insumos y custodia de los mismos, se observa la separación de los mismos justificados por una razón de unidades programáticas diferentes; en inobservancia de que al prestar atención de cirugía hepatobiliar en dos programas diferentes pero dentro del mismo establecimiento; se desconocen la existencia de insumos similares que podrían ser utilizados para un mismo fin público.

XXIII) Criterio jurídico:

- “... Esta Dirección Jurídica concluye que, sí es viable la modificación o eliminación, de la unidad programática del Programa Nacional de Trasplante Hepático, por parte de la Junta Directiva, siempre y cuando el servicio no se suspenda para la población que así lo requiera, y dicha modificación o eliminación se fundamente en los estudios técnicos necesarios, atendiendo siempre a los principios de proporcionalidad, razonabilidad, mayor optimización de los recursos, tanto humanos, como de infraestructura y tecnología ..”.

XXIV) Recomendaciones:

1. En aras de optimizar los servicios de salud brindados a ésta población y con el objetivo de mejorar la calidad de la atención brindada y con cobertura para la población pediátrica y adulta, trasladar a la Gerencia Médica los recursos financieros correspondientes a la Unidad programática 2803, la cual dispondrá de estos recursos dotando al programa de trasplantes de hígado en la Red de Servicios de Salud dentro del marco presupuestario establecido. Debe quedar claro que el Programa actual quedará bajo la adscripción jerárquica de la Dirección Médica del Hospital México.

2. Instruir a la Gerencia Médica para que realice las acciones necesarias a fin de que el Programa de Trasplante de Hígado se implemente en la Red Hospitalaria bajo el Modelo de Gestión de Donación y Trasplante.

XXV) Propuesta de acuerdo:

La Gerencia Médica una vez realizada la presentación sobre el del estudio de la capacidad instalada del Centro de Trasplante Hepático a la luz de la adaptación de los requerimientos de la población, recomienda a la Junta Directiva:

1. Dar por recibido el Informe presentado por la Gerencia Médica mediante el oficio GM-SJD-33962-2015 de fecha 31 de julio del 2015, según lo acordado por la Junta Directiva en el artículo 10 de la sesión Nº 8775 del 7 de mayo de 2015.



## XXVI) Propuesta de acuerdo:

2. En aras de optimizar los servicios de salud brindados a ésta población y con el objetivo de mejorar la calidad de la atención brindada y con cobertura para la población pediátrica y adulta, trasladar a la Gerencia Médica los recursos financieros correspondientes a la Unidad programática 2803, la cual dispondrá de estos recursos dotando al programa de trasplantes de hígado en la Red de Servicios de Salud dentro del marco presupuestario establecido. Debe quedar claro que el Programa actual quedará bajo la adscripción jerárquica de la Dirección Médica del Hospital México.
3. Instruir a la Gerencia Médica para que realice las acciones necesarias a fin de que el Programa de Trasplante de Hígado se implemente en la Red Hospitalaria bajo el Modelo de Gestión de Donación y Trasplante.

En cuanto al informe sobre la capacidad instalada del Centro de Trasplante Hepático y Cirugía Hepatobiliar, indica el doctor Agüero Chinchilla que el Modelo de Gestión aprobado por la Junta Directiva, solucionará muchos problemas que anteriormente existían, por ejemplo, los que se generaban en los Enlaces en Red de los equipos, en el sentido de que puedan tener la capacidad para realizar trasplantes de esta naturaleza. Comenta que hace poco se reunió con los especialistas del Hospital Calderón Guardia, que van a realizar trasplantes de corazón y pulmón, como ilustración, si esos médicos quisieran, solicitarían una unidad programática para realizar esos trasplantes y no, lo que se está haciendo que es generar un levantamiento de procesos, recursos incrementales que van a requerir como un programa nacional, pero que pertenece a la jerarquía del Hospital Calderón Guardia y así se va a realizar con todos los demás hospitales. En cuanto al problema con las farmacias se ha resuelto mucho, porque se generó un instructivo de farmacia para mejorar el fluido de medicamentos, que era otro problema que se tenía a nivel institucional. En ese sentido, es importante tener un modelo de gestión como el que tiene en ese momento la Institución. En cuanto al recurso humano, hay 4 plazas de Asistentes en Cirugía General, pero en este momento están siendo ocupadas por médicos generales, dada la inopia de cirujanos en este tema. Hay 2 Microbiólogos quienes trabajan en conjunto con el laboratorio del Hospital México, hay una plaza que pertenece al Hospital Nacional de Niños, de Cirujana Oncóloga ocupada por la doctora Matamoros y un Cirujano Pediatra que también es del Hospital Nacional de Niños, pero trabaja en este programa, es decir, son puestos del Hospital Nacional de Niños pero trabajan para el Programa de Trasplante en el Hospital México.

Ante una consulta de la Directora Soto Hernández, responde la doctora Villalta Bonilla que esos Especialistas están en la planilla del Hospital Nacional de Niños, pero fueron trasladados al Hospital México y la carga presupuestaria le corresponde a ese Hospital.

Continúa el Dr. Agüero Chinchilla y señala que en cuanto a la infraestructura, se está alquilando una casa, en la que está ubicada la farmacia, trabajo social, la coordinación y entre comillas, se indica la Dirección del Programa de Trasplantes, porque realmente es una coordinación, a pesar de que se denomina como directora, la proveeduría y el bodegaje, están ubicados en una casa que queda muy cercana al CENDEISSS. Se comparte el Laboratorio Clínico y el Banco de Sangre del Hospital México, así mismo, se comparte un quirófano 2 veces a la semana en el Hospital México, donde hacen cirugía hepatobiliar, tienen dos consultorios de la consulta externa del Hospital México, donde los lunes se da consulta externa, hay dos consultorios en el Hospital México para el Hospital de Día. Además, se tienen asignadas cinco camas en el piso siete del

Hospital México, para pacientes con patología hepatobiliar y se coordina con la Unidad de Cuidados Intensivos del piso siete del Hospital México, cuando hay algún paciente para ser trasplantado. El Programa cuenta con equipo propio de ultrasonido y endoscopia para el programa, el tromboelastógrafo, el cual es de alta resolución y funciona para separar los elementos de la sangre y purificar las plaquetas, para que tengan mayor capacidad de coagulación. El equipo de instrumentación quirúrgica es propio de la Unidad Trasplantes, de manera que cuando los especialistas operan lo hacen con canastas propias, así como con el equipo. Cuando se termina la operación se limpia y se purifica y se regresan a la unidad programática y aparte de ese aspecto, se coopera con el Hospital Nacional de Niños, con un quirófano que se les da por cirugía oncológica, porque la doctora Matamoros es Cirujano Oncóloga Pediátrica y se aprovechó su pasantía en Kioto y se especializó en trasplante, pero el objetivo inicial era que ella hiciera oncología. En cuanto a la producción institucional en este tema específico, se tienen ciertos problemas, porque no se está reportando en el Hospital México, sino lo que se utilizan son unos cuadros propios del Centro de Trasplante Hepático, que no son los cuadros oficiales, en los cuales se reporta la producción y se lograron obtener datos en general de la Unidad pero, recalca, no son datos de la fuente oficial institucional, son cuadros producidos por la propia Unidad. En relación con la capacidad instalada por actividad, horario y producción, no fue remitida la distribución de actividades horarias, a pesar de haber sido solicitados mediante algunos oficios, ya que lo que se tiene son tareas muy globales y generales. Entonces, no está la distribución específica por tiempos y horarios, por cada uno de los funcionarios, sino que está en términos muy generales, con una plantilla muy propia que no es la institucionalizada, en ese sentido, provoca que la capacidad de actividades horarias y de producción no se pueda concluir. En términos finales, al hacer el estudio y desde el año 2004 hasta el 2015, se han realizado un total de 90 trasplantes, con un promedio anual de 7.5 y aclara que la norma internacional establece que para que un equipo de trasplantes, un solo equipo sea certificado con calidad y seguridad, debe hacer un mínimo de 15 a 20 trasplantes anuales. En ese sentido, ve la conveniencia de que se reflexione, porque lo que se determina es que la producción está muy por debajo de la meta, en algún momento se aducía que no se generaban donante pero al día de hoy, se duplicó la tasa de donación cadavérica en comparación con la del año pasado.

El Director Gutiérrez Jiménez refiere que existen las estadísticas del trasplante, pero también ha tenido conocimiento de que esa Unidad genera otro tipo de soluciones, por ejemplo, trasplantes de hígado, se realizan otra serie de intervenciones dentro del tiempo de las disponibilidades, entre otros. Le parece que se tendría que tratar de equilibrar la información, para que sea lo más objetiva y si no se está alcanzando la meta, estima que se tendría que valorar cuál es el consumo de los tiempos. Repite, entiende que se hacen otra serie de cirugía, como ejemplo, se resecan hígados.

Recuerda la señora Presidenta Ejecutiva que ese es el Centro de Trasplante.

Señala el licenciado Gutiérrez Jiménez que según entiende, en se Centro se resecan hígados, porque en otro centro no se tiene esa capacidad.

Sobre el particular, señala la doctora Sáenz Madrigal que este procedimiento se realiza en el Hospital México, no en el Centro de Trasplantes.

Continúa don Adolfo Gutiérrez y anota que las reseccadas de hígado, tienen todo un protocolo igual al del trasplante, los médicos deben de estar pendientes, no es simplemente hacer una cirugía y los pacientes son enviados a un cuarto. Además, se cuenta con una serie de consumo de equipo, recurso humano y recursos económicos, entre otros. Lo que trata de colocar en la perspectiva, es que hay otras tareas que no conoce si corresponden o no al Centro de Trasplantes, pero las hacen.

Interviene el doctor Agüero Chinchilla y respecto de lo indicado por don Adolfo, señala que la presentación va muy dirigida a la producción de trasplantes, pero es importante recordar que estos equipos de alta complejidad para el trasplante de hígado, también hacen alta complejidad del árbol biliar, de hígado y vesícula, al igual que con los especialistas que trasplantan corazón y pulmón. Realmente, es porque hacen la alta complejidad de tórax, igual requieren hacer cirugía hepatobiliar, para garantizar una buena técnica de implante y evisceración. Tiene entendido que en el documento, la producción está segregada en oncológica y no oncológica, porque hace, aproximadamente, dos años por la Página Web de la Institución, se comunicó que todo caso sospechoso de patología hepática, fueran remitidos al Programa de Trasplantes, y se hacía una valoración para determinar, si realmente el paciente ameritaba o no un seguimiento. Entonces, lo que indica don Adolfo, en el sentido de si se tienen cirugías hepatobiliares, en los hallazgos del estudio, se determinó que también el Hospital México, está realizando cirugía hepatobiliar, porque, precisamente, por el clima organizacional interno que tiene el Centro de Trasplante, cirujanos hepatobiliares que estuvieron trabajando con esta unidad programática, decidieron mejor, continuar trabajando en el Hospital México.

A propósito de una consulta del licenciado Gutiérrez Jiménez, señala el doctor Agüero Chinchilla que, históricamente, se ha traído, por una falta de definición, de competencias y es responsabilidad del Colegio de Médicos, establecer cuáles son los límites que se tienen establecidos para cirujanos pediatras intervenir adultos o viceversa. Enfatiza en que siendo el listado de plazas creadas, no se observan plazas de jefatura, por ejemplo, los roles de guardia los establece la doctora Matamoros y ya firmados, los envía al Hospital México, pero realmente quien da la asignación de esos roles, es ella asumiendo el rol como de una jefatura, donde su validación, se debe llevar en la jerarquía del Hospital México, para que haga una adecuada sincronización. En relación con las listas de espera dual, dado que los procedimientos de cirugía hepatobiliar, se está ofreciendo en el mismo establecimiento, pero en programas disparejos, porque uno le corresponde al Hospital México y otro a la Unidad Programática 2803, utilizando infraestructura y equipamiento con orígenes igualmente diferentes. En la utilización de financiamiento, puede que haya un intensivista, pero solo está cuidando las cinco camas que le corresponde al Programa de Trasplantes, porque cruzando el ala, se tiene en la otra Unidad de Cuidados Intensivos, dos intensivistas, para atender 12 ó 14 camas con pacientes hospitalizados. Menciona que hoy en la madrugada se tenía un donante cadavérico en el Hospital México, un paciente de 19 años, oriundo de Quepos, que lo diagnosticaron muerto en recuperación. En la noche, no se podía trasladar hasta horas de la madrugada a la UCI del Hospital México porque estaba saturada. De manera que fue llamado a las tres de la mañana y se le comunicó que el cadáver no se podía trasladar, entonces, considera que si en otro lugar hay otro recurso, porque no utilizarlo en la misma red.

Interviene el Director Fallas Camacho y señala que este tema se analizó en el año 2011 y en aquel momento, le parece que la intencionalidad era que el Centro de Trasplantes, dependiera

directamente de la Dirección del Hospital México, inclusive, el pensamiento era que el nivel de soporte administrativo y la ubicación de ciertas instancias, no se justificaban por la carencia o las limitaciones financieras y al ser una Unidad encargada de Trasplante, no estuviera adscrita directamente con la administración y la Dirección del Hospital. Conoce que es difícil solucionar el tema, inclusive, hubo algunos planteamientos. Menciona que cuando estuvo como paciente en el Hospital México, conoció la UCI y considera que parte del problema de camas, es que muchas de ellas corresponden a otro servicio. Le parece que tiene que establecer más coherencia a aspectos de esta naturaleza. Ahora, hay que cuestionarse cuál es la propuesta real de ordenar el tema, porque sin duda alguna se va a involucrar otros aspectos y van a reaccionar. En ese sentido, le parece que se tienen que adelantar a lo que puede surgir por las decisiones que se van a tomar. Como que la Asociación de Trasplantes ha sido muy independentista, quieren ser los que están financiando, no conoce si estará muy activa o no, pero parte de la dificultad que se tuvo en ese momento era la Asociación, inclusive, lo mencionó varias veces, le parece que se debe buscar una mecanismo racional para darle cabida a esos trasplantes. Desde el punto de vista administrativo, ha estado pensando y estuvo leyendo sobre los aspectos de disponibilidad y en su oportunidad, el doctor Agüero lo planteó y lamentablemente son muy pocos. Entonces, la responsabilidad recae sobre los mismos especialistas que están disponibles, porque cuando hay un paciente en espera de un donante, no se conoce en qué momento se va a presentar, por ejemplo, puede ser a las tres de la mañana, se presenta un donante e inmediatamente se tiene que actuar para hacer la extracción, a como puede ser que durante mucho tiempo no se tenga ningún donante.

La doctora Sáenz Madrigal recuerda que se había presentado la propuesta de pago, la cual se aprobó y se está pagando un estímulo fijo y la idea es que con base en ese pago, se tenga esa disponibilidad. Reitera que la Junta Directiva ya analizó el modelo de pago y ya se aprobó.

En cuanto a una inquietud del Dr. Fallas Camacho, señala la doctora Villalta Bonilla que se cuenta con un programa que tiene una Unidad Programática, un presupuesto propio inserto dentro del Hospital México, se hizo la pregunta a la Dirección Jurídica, porque en su momento se pensó que se había creado esta Unidad Programática y el Centro de Trasplantes por la Sala Constitución, vía contencioso administrativo, lo que se debe hacer es asegurar la población en el programa, pero ya se hizo todo el análisis jurídico. Algunas inconsistencias que se encontraron, por ejemplo, que no tenían la distribución horaria de los médicos, la doctora Matamoros o el doctor Gutiérrez están de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. en consulta, de 8:00 p.m. a 10 :00 p.m. en sala de operaciones, es la información que se solicitó, pero no se logra identificar. Por otra parte, se tuvo problemas para encontrar la producción, porque está inserta dentro de la producción del Hospital México y al tener un presupuesto independiente, se debería tener un control. Entonces, para atender esa situación, se nombró una Comisión que tiene una abogada, a los licenciados Rodolfo Morera, Rocío Amador, un funcionario de contratación administrativa y un médico, que es el doctor Arias, quienes están analizando el accionar y la gestión del Centro, con el fin de tratar de ordenarlo; además, para colaborar con el Hospital México para que se ordenen las gestión del Centro en general. Esta comisión analiza la forma de contratación, dado que se compran medicamento, insumos y la dualidad que tiene la Coordinadora de este Centro, porque se le delegó la coordinación, por parte del Director del Hospital México pero, además, tiene una plaza de especialista que es una G-2, no tiene una plaza administrativa, no es directora sino una coordinadora y tiene a cargo todo el personal que está ubicado en el Centro, con excepción de los

microbiólogos, quienes están ubicados en el Banco de Sangre, hay una comisión analizando toda esa situación.

Ante una interrogante del Director Gutiérrez Jiménez, responde la doctora Villalta que formalmente, el Centro está ubicado dentro de la estructura del Hospital México, quien le dio la dependencia a todo ese personal. En ese sentido, existe una Comisión revisando la forma de organización y de contratación; además, existe una gestión del Centro de Trasplantes, aunque la producción no se ha logrado determinar, ni documentar porque el control se lleva en el Centro de Trasplantes.

El licenciado Gutiérrez Jiménez considera importante lo expuesto por la señora Gerente Médico, porque es la forma en que se fueron dando los acontecimientos, para no calificar como se fue dando, sino como fue la evolución natural del Centro de Trasplantes y de alguna manera, se le da cierta organización en la estructura y autonomía, pero está ubicado dentro de un Hospital con plazas de atención, no con la parte de la gestión. En esos términos le parece que es un tema que se debe tener claro. Solicita se indique cuál es la decisión que se va a tomar hoy, porque se señala que el Centro de Trasplantes debería estar basado en estudios técnicos. En lo personal insiste y ha sido defensor del Centro, antes, durante y después del comentario, porque el Centro tiene una serie de características que no se dan igual en otras materias, pero también entiende y en su momento lo ha indicado, que el Centro debería depender de una jerarquía, no es quien para definir cuál, tendría que analizar la propuesta para determinar si está o no de acuerdo. Por ejemplo, le correspondió observar a una persona alrededor de 48 horas dispuesta en el Centro y no conoce, si al estar estableciendo en un momento determinado sus parámetros normales de actividad. Por ejemplo, conoce que cuando se realiza un trasplante, los doctores tienen que estar con el paciente hasta tres días, ese aspecto no se mencionó, pero él lo observó. No puede estar de acuerdo en que se produzcan situaciones de esa naturaleza en otras áreas; no obstante cree, que debe tener las jerarquías funcionales y una organización que les permita que el proceso no sea un anarquismo. Además, le parece importante mencionar que debe existir solidez en los fundamentos técnicos y jurídicos.

La señora Presidenta Ejecutiva manifiesta que esta Junta Directiva con la fundamentación técnica, debe tomar las decisiones que tiene que tomar. Si mediante una política se está tratando de ir ordenando y estandarizando el Programa de Trasplante, se deben ir tomando ciertas medidas y monitoreando, para que mediante su efecto se logre lo que se está buscando. La Dra. Matamoros es la que conoce las características del lugar y los indica con muy bien tino, no es un tema fácil y le preocupa que conociendo que es necesario ajustar ciertos aspectos, no se vayan a realizar, pensando en que, eventualmente, los funcionarios van a recurrir las decisiones.

Por su parte, el Director Barrantes Muñoz señala que de la exposición que se ha hecho, va quedando claro que en ningún momento, ni lo resuelto por la Sala Constitucional, ni por el Tribunal Contencioso Administrativo, lo que se ha hecho es crear un Centro, es una interpretación y, funcionalmente, ha operado así, pero no es que sea una creación a partir de una orden externa. La propuesta conduce a una lógica de integrar esfuerzos, recursos y lo esencial es que si fue materia de las resoluciones judiciales, era que las prestaciones de los servicios se dieran a la población. Le parece que se debe tener cautela en el momento de tomar acuerdos, por ejemplo, no usaría la palabra eliminar la Unidad, porque se puede interpretar que se está eliminado la prestación del servicio, no hay que dar argumentos para que nuevamente, el tema se

pueda elevar a estrados judiciales, sino que hacer una propuesta donde en la redacción, incluso, quede clara que en la prestación de los servicios lejos de debilitarse, por el contrario, se va a fortalecer y es necesario migrarla, a una mayor integración de la estructura que la Institución ha ido creando.

Al respecto, señala el licenciado Gutiérrez Jiménez que le parece una contradicción, porque primero se hace referencia del Centro de Trasplantes y, luego, de una Unidad. Además, sugiere modificar por la palabra unidad por programa. Lo cual se aprueba.

La Dra. Sáenz Madrigal anota que cuando se indica bajo el Modelo de Gestión y Trasplante, le parece que se debe indicar que acorde con el Modelo de Donación y Trasplante, porque en ese sentido existe un gran peso y recuerda que como Junta Directiva, se había tomado el acuerdo que el Modelo se empezaba a aplicar a partir del mes de noviembre de este año; entonces, complementar cuya aplicación se ajustará al Modelo de Pago, previamente, aprobado. En cuanto al tema de la Sala Constitucional, lo que pretendía que se brindara era la atención respecto del tema de trasplante, así como la prestación de los servicios, bajo los principios de servicio público. Le parece que el tema que se debería retomar, es en el sentido de que en cumplimiento de la Resolución de la Sala Constitucional, el Modelo de Gestión y Trasplantes es en cumplimiento, o acatamiento o seguimiento a este mandato y que se mencione el Voto, con esa línea para que no se determine que la Institución se está apartando, evadiendo o diluyendo el Voto en su aplicación. Como tercer punto, que se instruya para que se realicen las acciones necesarias, con el fin de que el Programa de Trasplantes se implemente en la Red Hospitalaria, acorde con el Modelo y ajustándolo a los tiempos de lo ya acordado. En ese sentido, dado que este tema es un poco delicado, le solicita al doctor Agüero que se retire y redacte el acuerdo y lo presente de nuevo en el transcurso de la sesión.

El doctor Fallas Camacho sugiere que se agregue en el acuerdo que cada seis meses, se presente un informe de seguimiento a la Junta Directiva.

Ante una consulta de la doctora Villalta Bonilla, indica el licenciado Barrantes Muñoz que en el segundo acuerdo se indique, considerando el voto; se agrega lo demás que está redactado y en aras de autorizar los servicios, se instruye a la Gerencia Médica para que tome las acciones necesarias, con el fin de lograr esa optimización y cumplimiento de la Sala Constitucional y el tema de los recursos se deja para el final del acuerdo.

**Por lo tanto**, se tiene a la vista el oficio N° GM-SJD-33962-2015, fechado 20 de agosto del año 2015, firmado por la señora Gerente Médico, que contiene el informe sobre la capacidad instalada del Centro de Trasplante Hepático y Cirugía Hepatobiliar (se atiende lo resuelto en el artículo 10° de la sesión N°8775), que en adelante se transcribe, en lo conducente:

**“RESUMEN EJECUTIVO:**

La Gerencia Médica presenta el informe sobre el estudio de capacidad instalada del Centro de Trasplante Hepático a la luz de la adaptación de los requerimientos de la población, elaborado por equipo intergerencial, representado por el Dr. Marvin Enrique Agüero Chinchilla, coordinador técnico del Programa Institucional de Regulación de Donación y Trasplante.

## ANTECEDENTES

1. La Junta Directiva mediante el Acuerdo Cuarto tomado en el Artículo 10 de la sesión No. 8775 del 07 de mayo del 2015 que a la letra señala:

“ACUERDO CUARTO: instruir a la Gerencia Médica, para que, en un plazo de un mes, se realice estudio sobre la capacidad del Centro de Trasplante Hepático y Cirugía Hepatobiliar, a la luz de la adaptación a los requerimientos de la población.”

## ACCIONES

1. La Gerencia Médica procedió mediante oficio N° *GM-SJD-7498-2015 de fecha 08 de junio del 2015*, solicitar a la Coordinación Técnica del Programa Institucional de Donación y Trasplante y al Equipo Intergerencial que desarrolló el Modelo de Gestión aprobado; iniciar las acciones correspondientes para el cumplimiento de lo solicitado en el Artículo 10 de la sesión No. 8775 del 07 de mayo del 2015 por Junta Directiva.
2. El Dr. Marvin Enrique Agüero Chinchilla, Coordinador técnico del Programa Institucional de Regulación de Donación y Trasplante y en representación del Equipo Intergerencial, presenta el estudio sobre la capacidad instalada del Centro de Trasplante Hepático, mismo que se adjunta”,

una vez realizada la presentación sobre el del estudio de la capacidad instalada del Centro de Trasplante Hepático a la luz de la adaptación de los requerimientos de la población, por parte del doctor Marvin Agüero Chinchilla, Coordinador del Programa Institucional de Donación y Trasplante de Órganos, Tejidos y Células, y con base en la recomendación de la señora Gerente Médico, la Junta Directiva –unánimemente- **ACUERDA:**

- 1) Dar por recibido el informe presentado por la Gerencia Médica mediante el oficio GM-SJD-33962-2015, de fecha 20 de agosto del año 2015, *Estudio de capacidad del Centro de Trasplante Hepático y Cirugía Hepatobiliar a la luz de la adaptación a los requerimientos de la población*, según lo acordado por la Junta Directiva en el artículo 10° de la sesión N° 8775 del 7 de mayo del año 2015.
- 2) En acatamiento al voto N° 7532-2004 de la Sala Constitucional, referente a la atención de la población respecto del tema de trasplantes y la prestación de los servicios bajo los principios del servicio público, y en aras de optimizar los servicios de salud brindados a esta población y con el objetivo de mejorar la calidad de la atención brindada y con cobertura para la población pediátrica y adulta, instruir a la Gerencia Médica para que realice las acciones necesarias, a fin de que el Programa de Trasplante de Hígado se implemente en la Red Hospitalaria acorde con el Modelo de Gestión "Red Institucional de Donación y Trasplante", esto ajustado a los tiempos acordados por la Junta Directiva en torno al tema de la nueva modalidad de pago, de conformidad con lo resuelto en el artículo 23° de la sesión N° 8795 del 20 de agosto del año 2015.

En esa misma línea, trasladar a la Gerencia Médica los recursos financieros correspondientes a la Unidad programática 2803, para que disponga de estos recursos y dote al Programa de

trasplantes de hígado en la Red de Servicios de Salud dentro del marco presupuestario establecido.

Debe quedar claro que el Programa actual quedará bajo la adscripción jerárquica de la Dirección Médica del Hospital México.

- 3) Instruir a la Gerencia Médica para que, en un plazo de seis meses, presente ante la Junta Directiva el informe de la Comisión que se conforme al efecto, por parte de esa Gerencia.

Sometida a votación la moción para que lo resuelto se adopte en firme es acogida por unanimidad. Por lo tanto, el acuerdo se adopta en firme.

Ingresa al salón de sesiones la Directora Alfaro Murillo.

Se retira del salón de sesiones el doctor Marvin Enrique Agüero Chinchilla, Coordinador del Programa Institucional de Donación y Trasplante de Órganos, Tejidos y Células.

Ingresa al salón de sesiones el licenciado Juan Carlos Esquivel Sánchez, Jefe del Área de Planificación del CENDEISS (Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social).

#### **ARTICULO 18º**

Se presenta el oficio número GM-SJD-35787-2015, fechado 04 de setiembre del año 2015, firmado por la señora Gerente Médico, que contiene la propuesta de beneficios para estudio para que un grupo de cinco funcionarias realicen Maestría en Administración de Servicios de Salud Sostenibles en la Universidad Estatal a Distancia (UNED) del 12 de setiembre del año 2015 al 12 de agosto del año 2018, según el detalle que consta en las láminas que se especifican a continuación:

- 1) Propuesta Beneficios para Estudio a favor de 5 funcionarios para realizar Maestría en Administración de Servicios de Salud Sostenibles en la UNED.
- 2) Sobre el beneficio:
  - Se justifica en el Convenio interinstitucional
  - Costo \$5,100.00 USD por persona
  - La formación es parte del fortalecimiento a la gestión institucional (Art. 22º, sesión N° 8707)
  - Compromiso contractual: 3 años y 1 mes
  - Cumpliendo con lo dispuesto se hizo el proceso de reclutamiento y selección de candidatos, lo que se trasladó a la Gerencia Médica, instancia que eligió a:
    - Dr. Mario Palma Lostalo, Director Médico, CAIS de Cañas.
    - Dr. Rafael Lamas Alfaro, Médico Residente, Hospital México.
    - Dr. Felipe Blanco Mora, Asistente Subespecialista, Hospital Nacional de Niños.



- Dra. Laura Umansor Velásquez, Subjefatura de Farmacia, Hospital Blanco Cervantes.
- Lic. Esteban Guillén Chacón, Jefatura de Recursos Humanos, Hospital Max Peralta.

3) Propuesta de acuerdo:

Se acuerda otorgar el beneficio para estudio a favor de los siguientes funcionarios (as): el Dr. Mario Palma Lostalo, el Dr. Rafael Lamas Alfaro, el Dr. Felipe Blanco Mora, la Dra. Laura Umansor Velásquez y el Lic. Esteban Guillen Chacón para realizar Maestría en Administración de Servicios de Salud Sostenible bajo el Convenio suscrito entre la CCSS y la UNED, del 12 de setiembre de 2015 al 12 de agosto de 2018.

Se deja nota de que el costo de la Maestría es por un monto de

\$5.100,00 pero que la CCSS no genera pago por el proceso de formación. Además, no se incluye el permiso con goce de salario dado que el desarrollo del programa de estudios se realiza fuera del horario laboral, los días sábados.

A propósito de una consulta, señala la doctora Villalta Bonilla que estos estudios no conllevan permiso para los funcionarios, por cuanto se dan los días sábado, tampoco el pago de la beca, porque es un convenio que se tiene con la Universidad Estatal a Distancia (UNED) y las clases son impartidas en el CENDEISS. Entonces, se otorgan cinco becas por año, para que cursen la maestría en Maestría en Administración de Servicios de Salud.

Indica el Director Fallas Camacho que es un recurso valioso que la UNED pone a disposición de la Caja. Le parece que la Institución debe tener una obligación de esos funcionarios que se seleccionan, para que terminen completamente el programa completamente presentando. De manera que al finalizar la Maestría presenten los documentos finales.

Al respecto, la señora Gerente Médica indica que con el acuerdo de la Junta Directiva, esos funcionarios firman el documento de beca en el CENDEISS y se comprometen a cumplir con el programa y con la Caja.

El doctor Fallas Camacho sugiere que en los trabajos finales de graduación, se seleccionen temas que en la medida de lo posible, sean vinculantes con problemas de gestión de la Institución, que pueden ser en consulta hospitalaria o en los centros de trabajo, para que tengan un poco más de provecho, tanto para ellos como para la Institución.

Interviene la directora Alfaro Murillo y manifiesta que le produciría satisfacción, con este caso y dado que la mayoría de los funcionarios, son nuevamente del Valle Central y ha sido un tema reiterativo en esta Junta Directiva, que se le solicite al Centro de Desarrollo Estratégico en Investigación en Salud y Seguridad Social (CENDEISS) que prepare un resumen muy breve, tanto del mecanismo para divulgar, así como del proceso completo de divulgación, asegurando que la información fue recibida por todos los posibles interesados. Como segundo punto, la lista de todos los que participaron para determinar cuál fue la acogida que tuvo y, por otro lado, para determinar de alguna manera, más fácilmente, como opera el proceso de selección e insiste, porque le interesa conocer si la mayoría de los funcionarios, posiblemente, que se postularon son del Valle Central, si no fue así y si hubo personas de afuera y los residentes del Valle

Central, lograron la beca. Lo anterior, por cuanto recuerda que la Junta Directiva, en varias oportunidades, ha mantenido una discusión en términos de fortalecer la capacitación en las zonas fuera del Valle Central. Dado lo anterior, solicita al CENDEISSS ese informe y aclara que no solicita un informe para la Junta Directiva, ni un trámite de tres meses, sino que la semana entrante, mediante una nota muy concreta, se le entregue esa información al Órgano Colegiado, donde se incluya lo sucedido, el nombre de los participantes que concursaron, con el criterio de cada uno, el nombre de los que ganaron y la manera de divulgación, entre otros aspectos.

Al doctor Fallas Camacho le parece importante que se module un programa de Administración Hospitalaria, no se tienen funcionarios que administren, ahora, si existe otra mejor opción, no tiene conveniente.

Atendiendo la inquietud de la Ing. Alfaro Morales, señala la doctora Villalta que, inclusive, con el proceso de divulgación que se hizo, la UNED les solicitó que fueran funcionarios que estuvieran prestando servicios, más en atención de los servicios de salud, porque la Maestría es lo que conlleva, a preparar a los funcionarios para la gestión de los servicios de salud. Sin embargo, si hubo participación de funcionarios del nivel operativo que tal vez, no era lo recomendable, se les devolvió la nota para que se realizara de nuevo el análisis y dentro de la terna, está incluido el Director del CAIS de Cañas, pero la idea era que fueran jefes de servicios, directores y subdirectores que es lo que hay que discriminar, porque lo que se pretende es la mejora en la gestión de la Institución.

**Por lo tanto**, se tiene a la vista el oficio número GM-SJD-35787-2015, de fecha 4 de setiembre del año 2015, firmado por la señora Gerente Médico y con base en su recomendación, la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA** aprobar, en carácter de beca, el pago del costo de la Maestría, por la suma de US\$5.100 (cinco mil cien dólares), a favor de cada uno de los funcionarios que se detallan: Dr. Mario Palma Lostalo, Director Médico del CAIS de Cañas, Dr. Rafael Lamas Alfaro, Médico Residente del Hospital México, Dr. Felipe Blanco Mora, Asistente Subespecialista del Hospital Nacional de Niños, Dra. Laura Umansor Velásquez, Subjefatura de Farmacia del Hospital Blanco Cervantes, y licenciado Esteban Guillén Chacón, Jefatura de Recursos Humanos del Hospital Max Peralta, para que participen en la Maestría en Administración de Servicios de Salud Sostenibles, bajo el Marco del Convenio Interinstitucional entre la CCSS (Caja Costarricense de Seguro Social)-UNED (Universidad Estatal a Distancia), modalidad a distancia, de conformidad con el siguiente detalle:

- a) **Período:** del mes de setiembre del año 2015 al mes de julio del año 2017, para la Fase Presencial, y del mes de agosto del año 2017 al mes de agosto del año 2018, correspondiente al período de tiempo para concluir el proceso de elaboración y presentación de tesis de grado.
- b) **Plazo de compromiso:** 3 (tres) años y 1 (un) mes.

No se incluye el permiso con goce de salario dado que el desarrollo del programa de estudios se realiza los días sábados.

El beneficio otorgado queda sujeto a las disposiciones reglamentarias vigentes.

Sometida a votación la moción para que la resolución se adopte en firme es acogida unánimemente. Por tanto, el acuerdo se adopta en firme.

### **ARTICULO 19º**

Se presenta el oficio N° GM-SJD-35916-2015, del 07 de setiembre del año 2015, suscrito por la señora Gerente Médico, que contiene la propuesta de beneficios para estudio a favor de la Dra. Alicia Vander Laat Muñoz, Médico Residente de Oncología del Hospital San Juan de Dios, para realizar Estancia formativa con Énfasis en Cáncer de Pulmón y Sarcomas, en el Hospital 12 de octubre, en Madrid, del 15 de setiembre del 2015 al 31 de octubre del 2015.

El licenciado Esquivel Sánchez, con base en las láminas que se especifican, se refiere a la propuesta en consideración:

- i) Propuesta de beneficios para estudio de la Dra. Alicia Vander Laat Muñoz, Médico Residente de Oncología, Hospital San Juan de Dios, para realizar Estancia Formativa con énfasis en Cáncer de Pulmón y Sarcomas, Hospital 12 de Octubre, Madrid, España.
- ii) Sobre el beneficio:
  - La pasantía forma parte del programa de estudios de la funcionaria, quien es residente de Oncología en el HSJD
  - Costo ¢2,486.545,64 corresponde al permiso con goce de salario por el período
  - La formación forma parte de los temas prioritarios por la incidencia de la patología oncológica en el país (Art. 22º, sesión N° 8707)
  - Compromiso contractual: 2 años y 8 meses.
- iii) Propuesta de acuerdo:

Se acuerda otorgar el beneficio de estudio para realizar Estancia Formativa con Énfasis en Cáncer de Pulmón y Sarcomas en el Hospital 12 de Octubre en Madrid, España del 15 de setiembre de 2015 al 31 de octubre de 2015, a favor de la Dra. Alicia Vander Laat Muñoz, Médico Residente de Oncología del Hospital San Juan de Dios, del mes de setiembre al mes de octubre de 2015.

El beneficio para estudio consiste en:

1. Permiso con goce de salario del 14 de setiembre 2015 al 01 de noviembre de 2015 equivalente a un monto de ¢ 2.486.545,64. El pago del permiso con goce de salario incluirá los aumentos de ley correspondientes durante el período de estudio.

El licenciado Esquivel Sánchez refiere que la doctora Vander Laat Muñoz, es Residente del último año del Hospital San Juan de Dios, del Servicio de Oncología y dentro del programa de formación de los residentes, se contempla la rotación fuera del país, y solicita, únicamente, un permiso con goce de salario, para realizar una pasantía en cáncer de pulmón y sarcomas, el cual tiene gran relevancia, por la incidencia de cáncer de pulmón que se tiene en el país y sarcomas por las metástasis que producen los cáncer de pulmón y hueso.

A la doctora Sáenz Madrigal le parece muy bien el tema y dado que es una Residente de Oncología, tiene entendido que dentro de la formación se encuentran estas pasantías y es importante mencionarlo.

Al respecto, el licenciado Esquivel Sánchez indica que es así. Las pasantías están contempladas dentro de los programas de formación, en las instancias formativas en centros ubicados en el extranjero. Lo que se está solicitando y lo que le otorgaría la Institución, es el permiso con goce de salario y por ende, en el caso de la doctora, adquiere un compromiso contractual con la Institución por dos años y ocho meses.

Sometida a votación la propuesta, cuya resolución en adelante se consigna, es acogida por todos los señores Directores, salvo por el Director Alvarado Rivera que vota en forma negativa.

**Por consiguiente**, se tiene a la vista el oficio número GM-SJD-35916-2015, del 7 de setiembre del año en curso, firmado por la señora Gerente Médico, habiéndose hecho la presentación respectiva por parte del licenciado Juan Carlos Esquivel Sánchez, Jefe del Área de Planificación del CENDEISS (Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social) y con base en la recomendación de la doctora Villalta Bonilla, la Junta Directiva –por mayoría- **ACUERDA** aprobar a favor de la Dra. Alicia Vander Laat Muñoz, Médico Residente de Oncología del Hospital San Juan de Dios, permiso con goce de salario, en carácter de beca, del 14 de setiembre al 1º de noviembre del año 2015, para que realice una Estancia Formativa con Énfasis en Cáncer de Pulmón y Sarcomas, en el Hospital 12 de Octubre, en Madrid, España.

El permiso con goce de salario se contempla como parte del presupuesto ordinario del Hospital San Juan de Dios.

Los pagos se realizarán con cargo a la partida 2631 de Becas.

El beneficio aprobado queda sujeto a las disposiciones reglamentarias vigentes.

Sometida a votación la moción para que la resolución se adopte en firme es acogida por todos los señores Directores, salvo por el Director Alvarado Rivera que vota en forma negativa. Por tanto, el acuerdo se adopta en firme.

El licenciado Esquivel Sánchez se retira del salón de sesiones.

## **ARTICULO 20º**

Se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente número 19440, Proyecto Ley sobre muerte digna de pacientes en estado terminal*, que se traslada a la Junta Directiva mediante la nota número P.E.47.209-15, de fecha 12 de agosto pasado, que firma la Jefe

de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que se anexa copia de la comunicación del 12 de agosto del año en curso, número CAS-955-2015, que suscribe la Jefa de Área de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa.

Se ha recibido el oficio firmado por la señora Gerente Médico, N° GM-SJD-35355-2015, fechado 27 de agosto del año en curso que literalmente se lee de este modo:

*“La Gerencia Médica ha recibido en fecha 13 de agosto del 2015, solicitud de criterio respecto al proyecto de ley indicado en el epígrafe, no obstante, a fin de contar con criterios técnicos respectivos según el protocolo institucional, se solicita muy respetuosamente una prórroga de 15 días hábiles, a fin de atender la consulta de forma integral.*

*El criterio correspondiente será presentado en la sesión del 17 de setiembre del 2015”,*

y la Junta Directiva, por lo expuesto y con base en la recomendación de la doctora Villalta Bonilla –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de 15 (quince) días hábiles más para responder.

Sometida a votación la moción para que lo resuelto se adopte en firme es acogida en forma unánime. Por tanto, el acuerdo se adopta en firme.

Ingresan al salón de sesiones el doctor Manuel León Alvarado, Gerente Administrativo, y el licenciado Mario Cajina Chavarría, Jefe del Área Gestión Judicial de la Dirección Jurídica.

## **ARTICULO 21°**

Se presenta el oficio N° GA-23.338-15, del 31 de agosto del año 2015, que contiene la propuesta de beneficios a favor de las licenciadas Yorleny Quesada Monestel y Ana María Cortés Rodríguez, Abogadas de la Dirección Jurídica, para que participen en Curso – taller Justicia en la Seguridad Social, en el CIESS (Centro de Estudios de Seguridad Social), en México.

La presentación está a cargo del licenciado Cajina Chavarría, quien –al efecto- se apoya en las láminas que se especifican a continuación:

- i) Caja Costarricense de Seguro Social  
Gerencia Administrativa  
Propuesta de Beneficios para Estudios Curso- Taller  
Justicia en la Seguridad Social  
GA- 23338-15.

ii)

## ANTECEDENTES



iii)

## PRINCIPALES VENTAJAS DE LA PROPUESTA

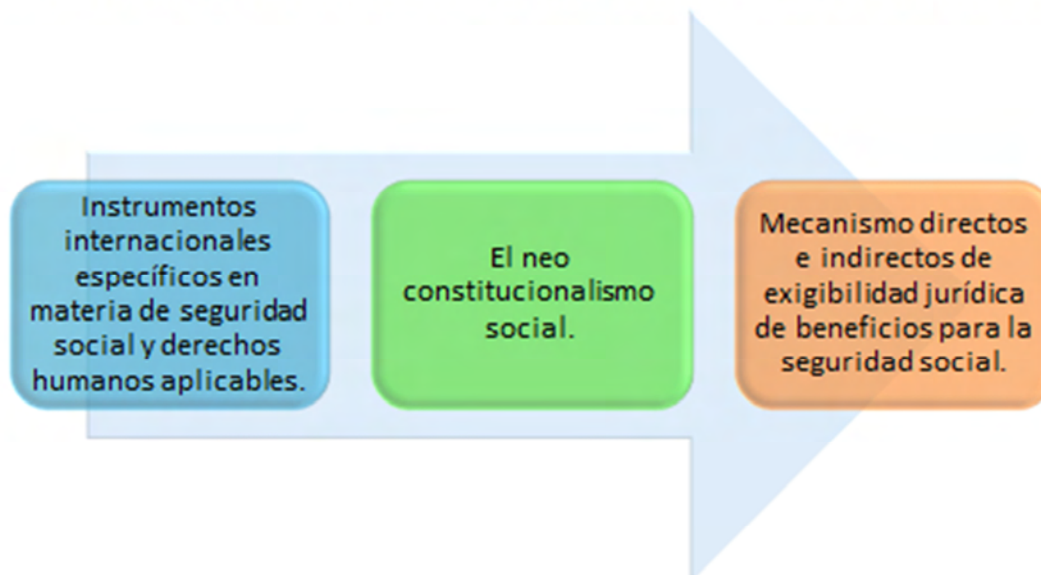
Fortalecer la gestión judicial de la Dirección Jurídica al promover la capacitación de sus funcionarios dotándoles de mayores conocimientos.

Actualizar los conocimientos en materia de derechos humanos fundamentales, tal como lo es la seguridad social.

De acuerdo al programa del curso el mismo se encuentra dirigido a profesionales conformación jurídica.

iv)

## PRINCIPALES EJES TEMÁTICOS DEL CURSO



v) Detalle de la beca  
Licda. Yorlenny Quesada Monestel  
(Corresponde al 100%)

Detalle de la beca Licda. Yorlenny Quesada <u>Monestel</u> (Corresponde al 100%)	
Concepto	Monto(*)
Permiso con goce de salario del 21 de setiembre de 2015 al 25 de setiembre del 2015.	₡ 268.915,63
Beca 100% <u>CIESS-CCSS</u> : Pago de matrícula, hospedaje y alimentación.	₡ 459.612.00
Pago de tiquetes aéreos, impuesto de salida de Costa Rica, e impuestos de salida del país destino (México)	₡ 125.447,04
Pago de seguro médico	₡ 54.072.00
<b>Total</b>	<b>₡ 908.046.67</b>

(\*) Información al tipo de cambio, ₡540.72 del 27 de julio del 2015, BCCR  
**Se pagará al tipo de cambio de venta del dólar del Banco Central vigente al día que se emite el pago (corresponde a \$1182, excluyendo el Pcg)**

- vi) Detalle de la beca  
Licda. Ana María Cortés Rodríguez  
(Corresponde al 50%)

<b>Detalle de la beca</b>	
<b>Licda. Ana María Cortés Rodríguez</b>	
<b>(Corresponde al 50%)</b>	
Concepto	Monto (*)
Permiso con goce de salario del 21 de setiembre de 2015 al 25 de setiembre de 2015.	₡ 339.483.30
Beca 50% <u>CIESS</u> - CCSS: pago de alimentación, hospedaje y matrícula	₡ 229.806.00
Pago de tiquetes aéreos más impuestos de salida en Costa Rica y México	₡ 125.447,04
Pago de seguro médico	₡ 54.072.00
<b>Total</b>	<b>₡ 748.808.34</b>
(*) Información al tipo de cambio, ₡540.72 del 27 de julio del 2015, <u>BCCR</u>	
<b>Se pagará al tipo de cambio de venta del dólar del Banco Central vigente al día que se emite el pago (corresponde a \$757 excluyendo el Pcs)</b>	

- vii) Propuesta de acuerdo:

- Conocida la recomendación de la Gerencia Administrativa en oficio GA-23338-15, así como del CENDEISSS en oficio SABPE-0819-08-2015 y Dirección Jurídica en oficios DJ-4148-2015 y DJ-4748-2015, sobre la participación de la Licda. Yorlenny Quesada Monestel y la Licda. Ana María Cortés Rodríguez, en el Curso-taller Justicia en la Seguridad Social del 21 al 25 de setiembre de 2015 en el Centro de Estudios de Seguridad Social CIESS, México, la Junta Directiva acuerda:  
Aprobar la participación de las funcionarias Licda. Yorlenny Quesada Monestel y la Licda. Ana María Cortés Rodríguez, en el Curso-taller Justicia en la Seguridad Social del 21 al 25 de setiembre de 2015 en el Centro de Estudios de Seguridad Social CIESS, México, en los términos consignados en el oficio SABPE-0819-08-2015 del CENDEISSS.

El licenciado Cajina Chavarría señala que la propuesta de beneficios a favor de las licenciadas Yorlenny Quesada Monestel y Ana María Cortés Rodríguez, Abogadas de la Dirección Jurídica, para que participen en Curso – taller Justicia en la Seguridad Social, en el CIESS (Centro de Estudios de Seguridad Social), en México, son cursos que están definidos en forma permanente dentro de su programa. Por ejemplo, hay un curso que se realiza en el mes de setiembre próximo, tiene una vocación muy relacionada con derecho a la salud y se dirige a personas con formación jurídica. Se estudiarán una serie de temas relacionados con la Justicia en la Seguridad Social, tiene una visión muy dirigida hacia derechos humanos, protección constitucional de los mismos. Destaca que a lo interno de la Dirección Jurídica existe un reglamento de capacitación y las licenciadas Quesada y Cortés, cumplieron, con una serie de requisitos y aprobaciones previas,



para que se aceptara su candidatura lo interno de la Dirección Jurídica. Posteriormente, el Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS), realizó el trámite correspondiente para verificar que se ajustara a los requerimientos establecidos, hay una propuesta técnica y una recomendación de parte del CENDEISSS, en las cuales se propone, la participación en el curso de las licenciadas Yorleny Quesada y Ana María Cortés de la Dirección Jurídica. Enfatiza que en el caso de la licenciada Ana María Cortés, es la abogada que atiende los recursos de amparo, en los que la Gerencia Médica recurriría. En ese sentido, se consideró importante que pudiera participar en el curso y en el caso de la licenciada Yorleny Quesada, es una abogada litigante que se ha desarrollado, tanto en la parte de derecho laboral como, en este momento, en la atención de los procesos correspondientes al Tribunal Contencioso Administrativo. Por otra parte, la Dirección Jurídica realizó la fundamentación y la justificación, para postular a más funcionarias para que participaran en dicho curso-taller. Dentro de las ventajas se determinan fortalecer la gestión judicial de la Dirección Jurídica y promover la capacitación de sus funcionarios, dotándoles de mayores conocimientos. Ese aspecto forma parte de un plan de capacitación que la Dirección Jurídica, viene desarrollando desde hace varios años, en los cuales se ha dado énfasis a ciertos contenidos temáticos, por ejemplo, los recursos de casación en materia contenciosa administrativa y, también, el fortalecimiento de la atención de recursos de amparo, tarea en la cual la Presidencia Ejecutiva, ha estado muy involucrada con sus asesores a través de don Adolfo Johanning. Como segunda ventaja, se tiene la actualización de los conocimientos en materia de derechos humanos fundamentales, tal como lo es la seguridad social. Reitera, que de acuerdo con el programa del curso, está dirigido o tiene una alta vocación hacia profesionales con formación jurídica, precisamente, para que abogados de la Dirección Jurídica puedan participar.

En relación con una pregunta del Director Gutiérrez Jiménez, tendiente a conocer si la seguridad social es un derecho humano, responde el licenciado Cajina que no es así, y le agradece al licenciado Gutiérrez Jiménez, porque se consignó un error.

Interviene el Subgerente Jurídico y señala que en la Sala Constitucional existe un aspecto que se refiere al derecho para fundamentar el de la seguridad social. Destaca que el tema de la seguridad social por medio de la Sala Constitucional, tiene un rango fundamental y se ha determinado, cuando ha sido valorado por la Sala Cuarta, por ejemplo, cuando se ha denegado una pensión, o no se ha asegurado y hace un desarrollo en ese tema. Además, hay temas que se están discutiendo a un nivel de algunos grupos sociales importantes y el tema está incluido en una ponencia de la Caja que, justamente, el derecho a la seguridad social es un derecho fundamental. Como ilustración, todavía se está litigando el tema de los sacerdotes, porque se tiene una posición muy desde la iglesia y otra desde la Caja y se indica que aparte de algunos aspectos son muy bondadosos, se podría indicar que tienen el derecho fundamental a la seguridad social. Lo comenta para dejar claro que existen antecedentes de la Sala Constitucional, por lo que se puede determinar que la seguridad social, es un derecho fundamental ya reconocido.

Señala el licenciado Gutiérrez Jiménez que en el programa se observan los principales ejes temáticos, los cuales se indican como instrumentos internacionales específicos, en materia de seguridad social y derechos humanos, el neo constitucionalismo social y como mecanismos directos e indirectos de exigibilidad y de beneficios para la seguridad social. En ese sentido, desconoce si lo que se requiere, es que esas abogadas se especialicen en esos temas, para luego especializar a otros abogados, pero se pregunta cómo se integra el tema con derecho laboral.

Aclara el licenciado Alfaro Morales que es el derecho de la seguridad social.

El Director Gutiérrez Jiménez señala que el licenciado Cajina mencionó que una de las abogadas trabaja en materia de derecho laboral y contencioso, como no conoce a esas funcionarias, ni qué perfil tienen, le parece bien. Por ejemplo, conoce quién es la licenciada Cortés, porque es la encargada de analizar los temas de recursos de amparo y situaciones donde existe un insumo de derecho y seguridad social, sin embargo, el tema propuesto como derecho laboral no lo logra integrar. Entonces, para efectos del acta sugiere se replanté esa idea para la justificación.

El licenciado Alfaro Morales comenta que en la Dirección Jurídica, existe un programa de capacitación, no solo que se imparte hacia afuera de la Unidad, por ejemplo, los funcionarios imparten capacitación hacia fuera de la Dirección, al resto de los abogados y la administración de esta Institución, sino también un programa que se relaciona con la formación y capacitación de abogados de la Dirección Jurídica, porque existe una autentica preocupación, dado que se ejercen controles por todo lo que sucede y es normal, a esos controles están expuestos. Por ejemplo, ha tenido conocimiento de comentarios que se hacen en la Institución, en términos de que en la Dirección Jurídica se pierden casos o no se atienden bien los procesos, aunque existen informes que dan fe de lo que se gestiona. En esos términos, los abogados de esa Dirección deben estar en una constante formación, con tecnología de punta para realizar el quehacer diario, no todos los funcionarios, pero algunos se vinculan con un quehacer específico. Son alrededor de 45 abogados por todos, no se visitan muchas dependencias de la Institución, pero la Caja es una institución, en la que se requieren abogados formados en seguridad social y con sensibilidad social. Estos temas trascienden el ámbito nacional, es un tema de derechos humanos y fundamentales, no se quiere pensar en abogados de la Dirección Jurídica que solo están en capacidad de ir a consultar un Código de Trabajo o la Constitución Política, como ejemplo, y no superen esos temas, sino que determinen otros horizontes y espacios que también son realidad, que se discuten en la Sala Constitucional y en los foros jurisdiccionales. En el caso particular, de la licenciada Quesada, como lo refirió el licenciado Cajina, que se tuvo un direccionamiento más que otro aspecto a su gestión como abogada del contencioso administrativo, porque es una materia que, inclusive, se han recibido medidas cautelares en la cual los Jueces Contenciosos, prácticamente, con funciones de Tribunal Constitucional, le ordenan a la Caja que tomen medidas relacionadas con la atención de pacientes, esa situación la han tenido como experiencia en la sede contenciosa, de ahí que se determinara el complemento entre el ámbito de la jurisdicción contenciosa y los tribunales. Destaca que la dinámica del curso son ponencias en la primera sesión de la mañana y en la tarde, se realizan grupos de trabajo o foros, en los cuales el intercambio entre las legislaciones comparadas y la forma, en que cada país da cobertura a esos temas son, precisamente, el principal provecho que tiene el curso, por este motivo es un seminario-taller.

En el caso de la licenciada Quesada Monestel, pregunta el licenciado Gutiérrez Jiménez si el costo corresponde al total, pero la Junta Directiva no lo está autorizando y lo indica para que quede claro y constando en el acta. Además, consulta cuáles rubros son los que la Institución va a pagar.

Responde el licenciado Cajina que el costo es el pago del tiquete y del seguro médico, lo que no se cancela es el pago de matrícula y hospedaje.

Sobre el particular, señala el licenciado Gutiérrez Jiménez que ve la conveniencia de que cuando se presenten temas de esta naturaleza, se indique cuál es el total de lo que al final se va a pagar.

Sobre el particular, indica la doctora Sáenz Madrigal que a la fecha, en relación con las becas, se ha presentado toda la información. El permiso con goce de salario es una erogación para la Institución, porque no es lo mismo que asista sin goce de salario. Le parece que el tema es para que se incluyan todos los rubros en la propuesta, por ejemplo, el permiso con goce, la beca, el tiquete y el seguro médico.

Reitera don Adolfo Gutiérrez que pareciera que la beca no se paga, porque se determina como si el permiso es todo el gasto y lo único que se paga, corresponde a un monto de doscientos sesenta y ocho mil novecientos quince colones con sesenta y tres céntimos.

Aclara el licenciado Cajina que lo presentado es el detalle y el formato es el que utiliza el CENDEISSS en sus presentaciones, y más allá del monto que sea erogado o no, igual se computan como gastos para la Institución y, precisamente, por esa razón, en la parte inferior del cuadro, se indica que el monto erogado corresponde a un monto de mil ciento ochenta y dos dólares.

El licenciado Gutiérrez Jiménez pregunta cuáles de esos rubros si los paga la Institución. Le parece que sería el permiso con goce de salario, el de tiquetes aéreos y el del seguro, es decir, solo la parte que le corresponde a la beca no se paga.

Sobre el particular, refiere el licenciado Cajina que para efectos del formato, con el cual el CENDEISSS presenta a la Junta Directiva este tipo de beneficios, esos tres rubros son los montos que se computan como pago, independientemente que el pago de matrícula no se haga, el CENDEISSS lo computa igual como un pago, porque hay que revisar un pago anual para, precisamente, tener derecho a los campos del CIESS, lo único que no se incluye es el permiso con goce de salario, por ese aspecto la diferencia de mil ciento ochenta y dos dólares.

Interviene la Directora Soto Hernández y manifiesta su preocupación, porque este procedimiento de solicitud, administrativamente hablando, no se presente por medio del CENDEISSS, quien es el encargado de manejar lo referente a este tema.

Aclara la doctora Sáenz Madrigal que el CENDEISSS realizó todo el proceso, pero por ser un tema de la Dirección Jurídica, por el contenido se presentó por medio de esa Dirección, pero todo el proceso fue realizado a través de ese Centro.

Complementa el licenciado Cajina que en la primera diapositiva, se indica que hay una justificación técnica del CENDEISSS y se siguieron los procedimientos empleados en ese Centro. En realidad el móvil como lo indicó la doctora Sáenz y el motivo por el cual está presentando la solicitud, fue en el sentido de si la Junta Directiva tenía dudas sobre el contenido temático del curso. La dinámica por lo cual puede opinar del tema, es porque hace algunos años participó en un curso igual al propuesto y también, sobre el perfil profesional de las personas que terminaron siendo recomendadas y aceptadas por parte del CENDEISSS. Reitera que el formato es el mismo que utiliza el CENDEISSS, para estos efectos o fines y lo único que se excluye, es el permiso con goce de salario, lo demás se toma como monto derogado, suma a la cual asciende la beca.

Indica don Adolfo que el señor Gerente Administrativo, está indicando que el pago de tiquetes aéreos es una obligación que se tiene que pagar, así como el pago del seguro médico, el permiso con goce de salario, ya está establecido pero al realizar la suma, el resultado es de mil ciento ochenta y dos dólares.

Interviene el Director Barrantes Muñoz y señala que cuando se hace referencia de los beneficios, los cuales consiste: para la licenciada Yorleny Quesada Monestel el 100% de la beca, el pago de los tiquetes aéreos y el permiso con goce de salario y en el caso de la licenciada Ana María Cortes es el 50% del costo.

Al respecto, indica el licenciado Cajina que es correcto, el monto es diferenciado, dado que el CENDEISSS tenía campo o espacio y medio. En este caso, a la Lic. Cortés se le otorga un 50% de la beca y el otro 50%, lo asume la funcionaria y es el aspecto que marca la diferencia. Es básicamente porque dentro de los espacios que el CENDEISSS tiene disponibles, para todos los cursos durante el año, para este en particular, había solo una beca completa y 50%. Entonces, el funcionario que quedaba en segundo lugar, eventualmente, si manifestaba continuar con su interés, tenía que asumir un aporte del 50% de la matrícula. Destaca que en el caso de la media beca, el CENDEISSS volvió hacer una publicación en la WebMaster, indicando que tenía disponible ese 50% y dentro de las personas que participaron, estuvo la licenciada Cortés y al final fue la persona elegida.

El licenciado Gutiérrez Jiménez señala que si se suman los tres montos, correspondientes al permiso, a la beca y al pago de tiquetes, el resultado son mil ciento ochenta y dos dólares, pero la beca es beca, en ese sentido, no se debe pagar y se indica que la Junta Directiva está autorizando el pago de ese monto, ya sea por formato o no.

Al respecto, refiere la doctora Sáenz Madrigal que, normalmente, los tiquetes se le incluyen al estudio general que han realizado las personas y siempre, es mayor a lo que realmente se paga.

Respecto de una inquietud del licenciado Gutiérrez Jiménez, aclara el licenciado Cajina que los mil ciento ochenta y dos dólares, es el resultado de sumar los componentes correspondientes al permiso con goce de salario, el tiquete aéreo y el seguro de viaje.

El licenciado Gutiérrez Jiménez reitera que por qué se va a autoriza el pago por mil ciento ochenta y dos dólares, si es una beca del 100%. Le parece que no se tiene que pagar porque si no, no sería una beca.

Refiere la doctora Sáenz Madrigal que el CIESS no es que les otorgó el cupo, sino la Institución como parte del convenio; entonces, hay que indicarlo porque luego se rebaja, es una beca de la Institución y no es gratuita y por ese motivo, fue tramitada por el CENDEISSS. Lo único que se excluye de la suma, es el monto que equivale al permiso con goce de salario por parte de la Institución.

Abona el licenciado Cajina que el CIESS otorga los cupos por un precio, por un pago anual; entonces, siempre se incluye en el desarrollo del desglose. En el caso de la licenciada Cortés, el pago corresponde a la suma de la beca, tiquetes y seguro médico, excluyendo, el permiso con goce de salario, igual que en el caso anterior.

El licenciado Gutiérrez Jiménez apunta que si no le queda claro un aspecto de un tema, preguntará hasta entenderlo, porque no va a asumir responsabilidades y se tiene que tener cautela, también para la Junta Directiva.

**Por consiguiente**, se tiene a la vista la nota firmada por el señor Gerente Administrativo, Nº GA-23338-15, fechado 31 de agosto del año en curso, que en adelante se transcribe, en lo conducente:

### **I. “Antecedentes:**

Se tiene a la vista oficio SABPE-0819-08-2015 suscrito por la Dra. Dominicque Guillén Femenias, Directora Ejecutiva a. i. CENDEISSS, mediante el cual presenta propuesta para que la Licda. Yorlenny Quesada Monestel y la Licda. Ana María Cortés Rodríguez de la Dirección Jurídica, participen en el Curso-taller Justicia en la Seguridad Social del 21 al 25 de setiembre de 2015 en el Centro de Estudios de Seguridad Social CIESS, México.”

Según los antecedentes, dicha propuesta se fundamenta en el planteamiento de la Dirección Jurídica en el sentido de que es la instancia que ejerce la representación judicial y extrajudicial de la Institución, motivo por el cual en los oficios DJ-4148-2015 y DJ-4748-2015 la jefatura correspondiente avala la participación de la Licda Quesada y la Licda. Cortés en dicho taller.

### **II. Dictamen Legal:**

Asimismo, se tiene el análisis legal emitido en oficio CENDEISSS-AL-4184-15 por la Licda. Sofía Emiliana Carvajal Chaverri, indicando lo siguiente:

*“De la revisión realizada se considera viable la propuesta de beneficio para estudios de las licenciadas Yorlenny Quesada Monestel y Ana María Cortés Rodríguez, ambas funcionarias de la Dirección Jurídica, con el propósito de realizar el Curso-taller Justicia en la Seguridad Social en el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social conocido por su acrónimo CIESS, en México, por el período que comprende del 21 al 25 de setiembre del 2015.*

*Se recuerda que es la Jefatura inmediata la responsable, ante la Institución, de garantizar los medios para que las funcionarias, al concluir su actividad educativa, se desempeñe en el área afín con la capacitación otorgada, dentro de sus competencia así como, incentivar la capacitación para mejorar la calidad de los servicios prestados a los usuarios, lo cual se debe traducir en la mejora de la gestión, convirtiéndose en agentes multiplicadores del conocimiento adquirido.*

*Las funcionarias quedan comprometidas con la Institución, por medio de un contrato respaldado con la garantía económica por el monto financiado, el cual la obliga a cumplir con los objetivos y realizar las tareas según la capacitación realizada.*

*Se advierte que, la capacitación pretendida debe contar con la autorización de la Junta Directiva de la Caja asimismo, para su disfrute, debe existir verificación de la*

*información y suscripción de los documentos por parte de la Subárea de Beneficios de Estudio del CENDEISSS”.*

### **III. Dictamen Técnico:**

Por consiguiente, en sesión N° 019-06-2015 celebrada el 17 de julio de 2015 y en la Sesión 022-08-2015 celebrada el 21 de agosto de 2015, el Consejo de Beneficios para Estudios del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS), emite el dictamen técnico y señala:

*“El Curso-taller Justicia en la Seguridad Social, es acorde con las tendencias internacionales de los derechos humanos, toda vez que la seguridad social ha sido considerada como un derecho humano básico en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en su Recomendación sobre la Seguridad de los medios de vida, 1944 (Núm. 67). Asimismo, este derecho está confirmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, y en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.*

*En este sentido, la seguridad social, se constituye en un derecho humano inalienable, inextinguible e irrenunciable, endilgándose la obligación de su garantía, protección y cumplimiento a los Estados. Es así como, por su clara y contundente pertinencia, el Estado costarricense en su Constitución Política, establece a la Caja Costarricense de Seguro Social, como la Institución Pública por excelencia, en el gobierno y administración de los servicios sociales.*

*Por lo anterior, con el desarrollo de la actividad académica se tiene como objetivo que la Dirección Jurídica, atienda los casos jurídicos en materia de seguridad social, con una mayor calidad y mayor conocimiento. Situación que sin duda alguna, a la postre podrá diferenciar en gran medida la manera en que son atendidos los procesos, acorde a las destrezas intelectuales del profesional que las atiende.*

*Además los casos que se atienden en la Dirección Jurídica son tan numerosos e inciden directamente en la amenaza o violación de derechos humanos fundamentales, tal y como lo es la seguridad social, por lo que los conocimientos que se pudiesen adquirir con el procesos académico vendrían a fortalecer, innovar y mejorar, la atención que se brinde acerca de los mismos, incidiendo así de manera directa, lo que significaría una rebaja sustancial de condenatorias en nuestra contra, y por el contrario se pretendería colaborar en un ahorro importante del uso de fondos institucionales, para dar cumplimiento a las condenatorias, pago de costas, e inclusive en lo otorgado en ejecuciones de sentencia.*

*Adicionalmente se suma el incremento actual en la demanda de servicios y la implementación de nuevas reformas legislativas (entre otras), que encausan las conductas administrativas, mediante las cuales la Institución cumple sus funciones constitucionales de prestación de servicios al usuario, tanto interno como externo,*

*así como su impacto en la organización, lo que hace necesaria la capacitación de los profesionales en derecho para lograr un mejor ejercicio judicial”,*

habiéndose hecho la presentación respectiva por parte de licenciado Mario Cajina Chavarría, Jefe del Área Gestión Judicial de la Dirección Jurídica , y con base en la recomendación del señor Gerente Administrativo, la Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** aprobar los beneficios que, en adelante se detallan, en carácter de beca, a favor de las licenciadas Yorlenny Quesada Monestel y Ana María Cortés Rodríguez, funcionarias de la Dirección Jurídica, para que participen en el Curso-taller Justicia en la Seguridad Social, en el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), en México del 21 al 25 de setiembre del año 2015:

**I) Licda. Yorlenny Quesada Monestel: beca del 100% CIESS-CCSS:**

- a) Permiso con goce de salario del 21 al 25 de setiembre del año 2015.
- b) Pago de: tiquetes aéreos por un monto único de US\$174 (ciento setenta y cuatro dólares), los impuestos de salida de Costa Rica por US\$29 (veintinueve dólares), más los impuestos de salida del país destino México por US\$29 (veintinueve dólares), para un total de US\$232 (doscientos treinta y dos dólares).
- c) Pago de seguro por US\$100 (cien dólares).
- d) Beca 100% CIESS-CCSS que consiste en pago de matrícula, hospedaje y alimentación por un monto de US\$850 (ochocientos cincuenta dólares).

El pago del material didáctico corresponde cancelarlo a la licenciada Quesada Monestel por cuenta propia, ya que no se contempla en la beca y corresponde a US\$120 (ciento veinte dólares).

**II) Licda. Ana María Cortés Rodríguez: beca del 50% CIESS-CCSS:**

- a) Permiso con goce de salario del 21 al 25 de setiembre del año 2015.
- b) Pago de: tiquetes aéreos por un monto único de US\$174 (ciento setenta y cuatro dólares), los impuestos de salida de Costa Rica por US\$29 (veintinueve dólares), más los impuestos de salida del país destino México por US\$29 (veintinueve dólares), para un total de US\$232 (doscientos treinta y dos dólares).
- c) Pago de seguro por US\$100 (cien dólares).
- d) Beca 50% CIESS-CCSS que consiste en pago de matrícula, hospedaje y alimentación por US\$425 (cuatrocientos veinticinco dólares)

El pago del material didáctico corresponde cancelarlo por cuenta propia a la licenciada Cortés Rodríguez, ya que no se contempla en la beca y asciende a US\$120 (ciento veinte dólares).

Los beneficios otorgados quedan sujetos a las disposiciones reglamentarias vigentes.

Sometida a votación la moción para que la resolución se adopte en firme es acogida unánimemente. En consecuencia, el acuerdo se adopta en firme.

Se retira del salón de sesiones la señora Gerente Médico, doctora María Eugenia Villalta Bonilla; Ana María Coto Jiménez, Asesora de la Gerencia Médica, Ingresan al salón de sesiones la señora Gerente Médico, doctora María Eugenia Villalta Bonilla; Ana María Coto Jiménez, Asesora de la Gerencia Médica y el doctor Manuel León Alvarado, Gerente Administrativo.

Ingresa al salón de sesiones la Arq. Gabriela Murillo Jenkins, Gerente de Infraestructura, el Lic. David Valverde Méndez, el Ing. Marvin Herrera Cairol, el Ing. Jorge Granados Soto, Lic. Mario Cajina.

## **ARTICULO 22º**

Se tiene a la vista el oficio N° GIT-45904-15 (1266-2015), de fecha 29 de julio del año 2015, firmado por la Gerente de Infraestructura y Tecnologías, por medio del que se atiende el artículo 22º de la sesión N° 8784, y se presenta el informe relacionado con el planteamiento de Representantes de GE Healthcare (PROMED), en cuanto a licitación pública N° 2015LN-000001-3110, promovida para “Equipos de Rayos X Tipo Arcos en C.

La exposición está a cargo del licenciado Valverde Méndez, con base en las láminas que se especifican:

i) Gerencia de Infraestructura y Tecnologías  
Oficio GIT-45904-2015  
“Artículo 22º Sesión 8784 Junta Directiva:  
Oficios de PROMED y GE Healthcare”

ii) Antecedente:

### **Oficio DIG-EC-001 del 01 junio 2015 PROMED:**

\* Adjunta oficio sin número suscrito por Carlos Castro Gerente Regional CA y Caribe GE Healthcare.

1- Supuesta limitación a la participación.

2- Exigencia de requisitos técnicos que limitan la participación en los procesos de Contrat. Adminis.

3-Acusan falta de Criterio de la Contraloría Gral. Rep.

4- Otras objeciones de carácter técnico (Arcos en C).

5- Solicitud de audiencia.



- iii) 28 Equipos - Arcos en C  
2015LN-000001-3110  
Monto: \$2.192.770,52

Destino de los equipos
1. Hospital Los Chiles, 2. Hospital Carlos Luis Valverde Vega, 3. Hospital San Francisco de Asís, 4. Hospital San Rafael Alajuela, 5. Hospital México, (3) 6. Hospital Max Peralta, 7. Hospital San Carlos, 8. Hospital Enrique Baltodano 9. Hospital La Anexión Nicoya, 10. Hospital Tomas Casas, 11. Hospital Manuel Mora Valverde, 12. Hospital Escalante Pradilla, 13. Hospital Monseñor Sanabria, (2) 14. Centro Nacional de Rehabilitación, 15. Hospital Calderón Guardia, (5) 16. Hospital de Niños, 17. Hospital San Juan De Dios (5)

- iv) Cronología del proceso de compra:

Publicación Gaceta	Fecha de apertura	Recursos al cartel	Recurrentes	Resolución de la Contraloría
Gaceta 77, 22 de abril, 2015	04 de junio, 2015	11 de mayo, 2015. Objeción al cartel	Siemens Mesa Medical Promoción Médica Elvatron	R-DCA-381. Parcialmente con lugar.
<b>Aviso 1:</b> Gaceta 105, 02 de junio, 2015	Prórroga 11 de junio, 2015	-		
<b>Aviso 2:</b> Gaceta 110, 09 de junio, 2015	Prórroga 18 de junio, 2015	Modificación a especificaciones técnicas al cartel	-	-

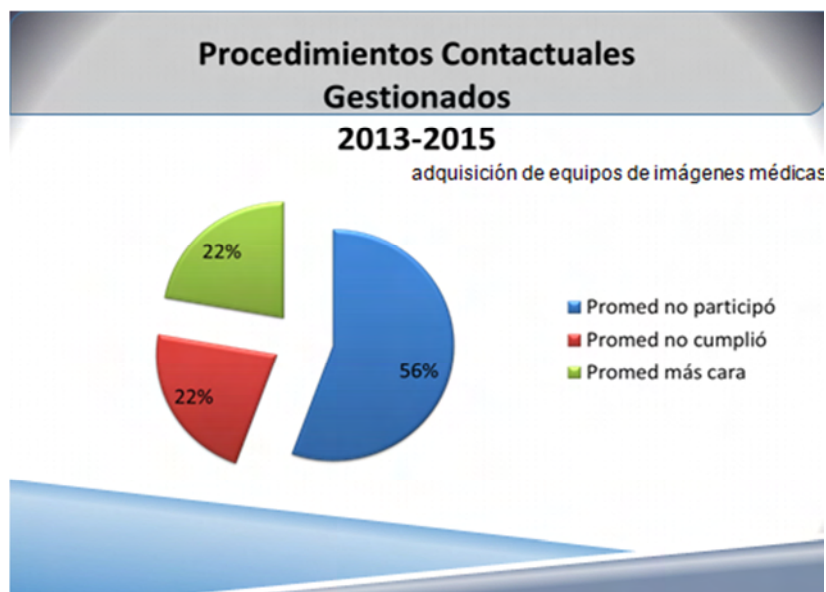
- v) RAYOS X TIPO ARCO EN C

CCSS PRETENDE:  
 FLUOROSCOPIA CONTINUA Y  
 FLUOROSCOPIA PULSADA  
 GE (PROMED) OFRECE:  
 SOLO FLUOROSCOPIA PULSADA.

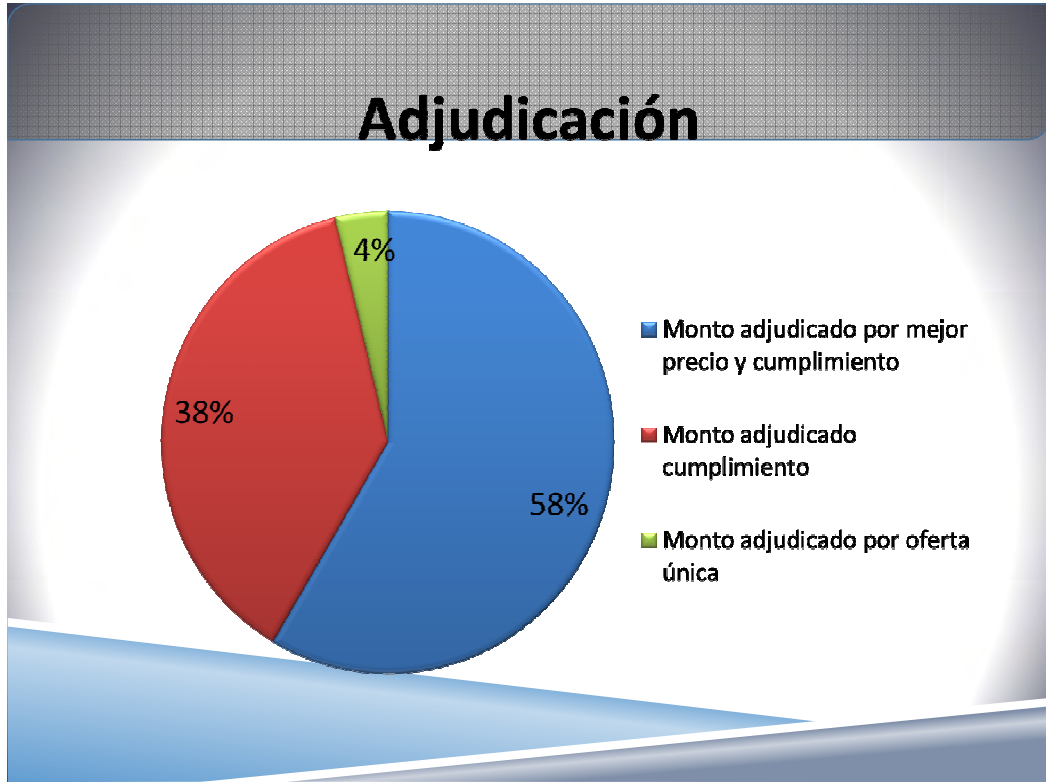
vi)

Número de procedimiento	Objeto contractual
2013LN-000003-4402	Construcción y equipamiento del Servicio de Emergencias del Hospital Dr. Fernando Escalante Pradilla, Pérez Zeledón
2013LA-000002-4403	Readecuación de espacios físicos e Implementación de Sistema de mamógrafo digital- Clínica Ricardo Jiménez
2013LA-000005-4403	Obras complementarias a la readecuación de inmueble e implementación de Sistema de Mamografía Digital Indirecto, en el Hospital de Guápiles
2013CD-000004-4402	Sistema de angiografía celiático y readecuación del Servicio de Hemodinamia del Hospital México
2013LN-000002-4402	Sistema de angiografía celiático y readecuación del Servicio de Hemodinamia del Hospital San Juan de Dios
2014LN-000001-4402	Adquisición de Sistema de Angiografía y readecuación del Servicio de Hemodinamia del Hospital Rafael Ángel Calderón Guardia
2014LN-000002-4402	Adquisición de Tomógrafo Simulador y Readecuación de espacios físicos del servicio de radioterapia en el Hospital San Juan de Dios
2014LN-000003-4402	Construcción y equipamiento de Medicina Nuclear para la incorporación de tecnología híbrida dual SPECT CT en el Hospital San Juan de Dios
2014LA-000014-4402	Implementación del sistema de mamografía digital en la clínica Solón Núñez Frutos

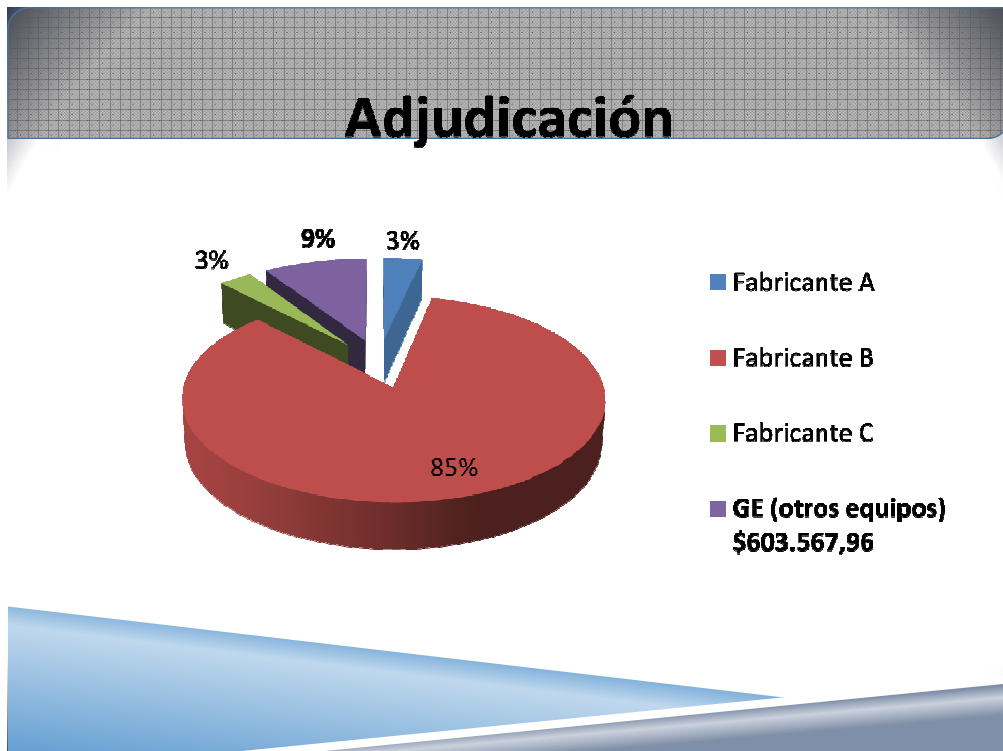
vii)



viii)



ix)



x) Acciones:

- Informes DEI-0636-2015 y DEI-0650-2015.
- Audiencia celebrada el 14/07/2015 8.30 a.m.
- Respuesta formal a la empresa y representante: oficio GIT-10426-2015.

xi) Conclusiones:

- En la construcción y validación de las especificaciones técnicas intervienen usuarios expertos del área médica.
- No hay limitación a la participación: Equipos de GE quedan fuera en algunas licitaciones por otros factores externos a la CCSS: limitaciones en la capacidad de mercadeo, precios no competitivos, débil sustento técnico y jurídico a las objeciones y recursos.
- Diferentes empresas concursan y resultan adjudicatarias
- Gráficas u cuadros que detallan los incumplimientos cartelarios de PROMED en varias licitaciones.
- Argumentos de PROMED son rechazados por la CGR.

La arquitecta Murillo Jenkins, Gerente de Infraestructura y Tecnologías, refiere que en las notas presentada por PROMED, manifiestan una queja de una supuesta limitación en la participación, o sea, que en los carteles se incluían requisitos, de manera que solo una empresa cumplía y ese aspecto limita la participación de otras empresas. En esos términos, se considera que dichos requisitos técnicos no tienen sustento, asunto que no es cierto y más adelante se explicará la razón. Asimismo se quejan de que la Contraloría General de la República (CGR) no tiene criterio para resolver estos temas, y otras de carácter técnico como el caso de los Arcos en C, en los que no podían participar en la licitación y solicitaban que se suspendiera el concurso de la compra de esos equipos y que se les otorgara una audiencia. Esos argumentos han sido analizados desde la óptica jurídica y técnica y en cada uno de los casos han sido rechazadas. En el caso de los arcos en C, es una licitación pública y por tanto, se publicó en la Gaceta el 22 de abril de 2015, es decir, se le dio la publicidad que requiere, por un monto aproximado a los dos punto dos millones de dólares y corresponde a los equipos señalados en la licitación, se presentaron los recursos al cartel y se objeta el tipo de tecnología dual que se está estableciendo a los arcos en C.

Explica el ingeniero Herrera Cairol que son diferentes las modificaciones y aclaraciones solicitadas por varias empresas y se procedió a atenderlas, desde el punto de vista técnico con los usuarios, los equipos de rayos X y arcos en C son utilizados por radiólogos y en algunas situaciones se allanan pero en la mayoría de las objeciones presentadas en la empresa en particular no tenía ningún fundamento técnico que hasta la misma Contraloría General de la República lo declara sin lugar por falta de fundamento técnico, se puede observar todo el proceso público se pasó por los recursos de objeción modificación del cartel y se publicó, un punto en particular que tenían era la objeción a la tecnología dual, que lo que se solicita es arcos en C que es un equipo de rayos x cuyo uso primordial es en ortopedia que sea con fluoroscopia continua y fluoroscopia forzada, son dos técnicas radiológicas que se usan dependiendo de la situación particular del paciente si es fluoroscopia continua se da una mayor radiación pero se logra una mejor definición de tejido.

Ante una pregunta de la doctora Sáenz Madrigal el licenciado Marvin señala que se están comprando veintiocho arcos en C, y la distribución es para los siguientes Hospitales; Chile, San Ramón, Grecia, Alajuela, tres para el Hospital México, Max Peralta, San Carlos, Liberia, Nicoya, Tomás Casa, Manuel Mora Valverde – Golfito, Escalante Pradilla, dos para el Monseñor Sanabria, CENARE, cinco para el Rafael Ángel Calderón Guardia, Hospital Nacional de Niños y cinco para el Hospital San Juan de Dios. Estos equipos vienen a contribuir en las intervenciones de Ortopedia, el tema particular es que la empresa indica que no tienen la fluoroscopia continua solo la fluoroscopia pulsada, la continua es una radiación de amperios en un determinado tiempo y se usa para cierto tipos de procedimientos diagnósticos en la que se somete al paciente a una mayor radiación pero en beneficio de una mejor calidad de imagen, eso lo determina el especialista en qué momento se aplica la continua y en qué momento la pulsada, que consiste en pulsos de radiación por ejemplo de cinco a quince pulsos por segundo en donde la radiación no se entrega en forma continua y es de menor radiación al paciente; sin embargo, ello depende de las características de cada paciente. Lo que la empresa deseaba es que se eliminara la primera modalidad de manera que quedara solo la fluoroscopia pulsada, esa situación se comentó con los especialistas y la administración mantiene el criterio y el proveedor no ofrece ninguna evidencia científica de que eso signifique ninguna mejoría para el paciente sino que más bien desmejora la modalidad del tratamiento que se tiene.

Asimismo la Arquitecta Murillo comenta que de acuerdo con las reuniones realizadas con los especialistas radiólogos, éstos manifestaron que los equipos deben de tener las dos tecnologías o sea un equipo dual (tecnología pulsada y tecnología dual) para poder tener la oportunidad en el momento de abordar el paciente decidir cual usar de acuerdo a lo que intentaban tomar, lamentablemente General Electric no ofrece la tecnología dual sino solo una de ellas y solicitaban que se restringieran los equipos a lo que ellos ofrecen; situación que se discutió ampliamente en una objeción al cartel, donde ejercieron en el momento procesal oportuno durante la objeción al cartel para poder entrar, este tipo de objeciones son atendidas por la Contraloría, son los que reciben y rechazan la objeción esto les ha generado una inconformidad y además querían que se suspendiera la recepción de ofertas y todo el proceso para que se les atendiera con esa necesidad, aparejado al concurso de arcos en C, donde la Contraloría General rechaza esa apelación, también externan que en otros concursos han quedado fuera porque las especificaciones han sido restrictivas y que “prácticamente hay un monopolio” por lo que quedan fuera, solicitan una audiencia, audiencia que se les otorgó y se realizó un análisis de todas las licitaciones en la que han participado entre algunas construcción y equipamiento del servicio de emergencia, mamógrafo digital de la Clínica Ricardo Jiménez, mamografía del Hospital de Guápiles, Hemodinamia del Hospital México esta última fue por compra directa con previo permiso a la Contraloría General de la República, angiografía del Hospital San Juan de Dios, Hemodinamia del Hospital Calderón Guardia que fue apelada etc., se hizo un análisis y básicamente de todo el conjunto de licitaciones en el 56% la empresa PROMED no participó, en un 22% fue excluida porque no cumplió, y en un 22% no ganaron aunque participaron y cumplieron con los requisitos, no obstante el precio que tenían no les permitió la adjudicación del concurso. Además no es que solo una empresa participó usualmente participan tres o cuatro empresas que son las que tienen este tipo de equipos llámense que representa General Electric, Elvatron que representa a Phillips, Multiservicios con Toshiba, Siemens con Siemens. Agrega que las 40 máquinas de anestesia fueron adjudicadas a General Electric, no es cierto de que hayan estado.

Ante una duda de la doctora Sáenz la arquitecta Murillo explica que producto de una queja que presenta una de las empresas acerca del tema de arcos en C así como otra queja global sobre un conjunto de compras que se han dado en el tiempo, por esa razón se procedió a realizar los dos análisis ( el caso particular de los arcos en C y sobre el histórico de compras) que señalan que en los últimos, de tres años en particular han tenido una participación limitada que explicará el Ingeniero Granados a continuación.

Al respecto el Ing. Granados expresa que de la totalidad de licitaciones que se han sacado de equipamiento médico, del 100 % el 58% se adjudicaron a las empresas que además de cumplir con los requisitos presentaron el monto más bajo, el 38%. Explica además que General Electric tiene una línea grande de equipo médico, dentro del país la empresa solo representa los productos de imágenes médicas pero existen otra serie de equipamientos que lo representan otras empresas del mercado aquí lo que se está indicando es que a General Electric como empresa si se le han adjudicado diferentes compras hasta por montos de seiscientos mil dólares que en el caso de equipos médicos que son los que representa la empresa y es donde se ha dado la situación donde ellos no han participado o no han cumplido con las especificaciones técnicas.

Manifiesta la señora Gerente de Infraestructura y Tecnología que la empresa terminó pidiendo disculpa porque se le demostró que muchos casos la misma Contraloría General de la República había regañado a la empresa por falta de argumentaciones a la hora de hacer las apelaciones y objeciones por falta de contenido técnico. En otros casos existía incumplimiento de ellos en donde el representante local señalaba que no había explicado a la empresa de Miami realmente como estaba las cosas. En el momento procesal donde la empresa quería que se suspendiera la audiencia desde el punto de vista jurídico es un tema totalmente improcedente y con esa contundencia se les respondió y se les notificó en resumen si participaron pero tienen la limitación de que ofrecen un solo tipo de tecnología en contrario de la tecnología dual que es lo que los expertos en rayos X es lo que ocupan el desempeño de sus labores diarias.

Por su parte el licenciado Cajina manifiesta que efectivamente la empresa envió la carta comentada con muchos temas, pero era una carta hecha como con sentimiento en la reunión se aprovechó y se les explicó todo el inventario de las contrataciones asimismo el representante de la marca para Latinoamérica mostró alguna consternación porque se sintió mal asesorado por su representante en el país e inclusive ofreció retirar la carta, a lo que se le indicó que ya había evidencia documental de la misma así como copia en la Junta Directiva y se le debe de dar el trámite correspondiente.

Ante una pregunta del doctor Fallas Camacho el licenciado Cajina manifiesta que efectivamente fue sustentada la justificación del porque Dual porque además ofertan lo que realmente la Institución necesita, esto es analizado por un grupo técnico con los radiólogos por un lado y por otro lado la empresa que hace la objeción no entrega ninguna evidencia científica, por lo que se indica en el documento la literatura correspondiente porque la empresa solo vende equipo con la modalidad de fluoroscopia pulsada de 8 pulsos por segundos y lo que está especificado en el cartel es que cumpla con las dos modalidades fluoroscopia continua y fluoroscopia pulsada de 15 pulsos por segundos porque implica una menor radiación y una mejor conformación de imagen. La empresa pretendía que la administración se ajustara a su oferta y no como corresponde que el proveedor se ajuste a los requerimientos técnicos de la administración, aclara que todo esto está sustentado en la respuesta que se hace a la Contraloría.

Finalmente doña Gabriela menciona que la petitoria del recurrente que hace la Empresa GE Healthcare de la anulación del acto de la recepción de ofertas, lo que provocó bastante atraso se denegó con una nota formal que se le envió a la señora Sara Núñez Alvarado representante legal, con fecha 17 de junio de 2015, en la que se le explica que no tienen acreditados elementos técnicos ni jurídico que ameriten ordenar la suspensión del acto de apertura y consta en el expediente; además que el proceso se prorrogó al menos dos veces a fin de atender lo resuelto por la Contraloría General de la República en relación con las objeciones realizadas al cartel por la misma empresa; También se le indica que por el carácter prioritario y el interés público que tiene el poder concretar la compra institucional de los arcos en C, dada la necesidad imperante de poder contar con equipo nuevo y moderno debido a la obsolescencia que presentan los equipos actuales y que ponen en riesgo la continuidad la prestación de los servicios de salud, asimismo señala que en cuanto a la petición de audiencia queda plasmada en el oficio del 29 de mayo recibida en la oficina de correspondencia el primero de junio del año 2015 y emitida por el señor Carlos Castro, Gerente General para Centroamérica y el Caribe se le concede para el martes 14 de julio del año en curso de 8:30 a 9:30 am, dado el trámite que se requiere para terminar de recabar la información técnica correspondiente.

Por su parte la señora Presidenta Ejecutiva se dirige a la arquitecta Murillo y dice que el tema es que efectivamente se le dio respuesta y se atendió la solicitud de la empresa de manera que debe de incluirse en el acuerdo de Junta Directiva.

A una consulta del Director Barrantes Muñoz el señor Auditor aclara que fue revisado por parte de la auditoría y no tienen observaciones.

**Por consiguiente**, se tiene a la vista la comunicación que firma la señora Gerente de Infraestructura y Tecnologías, N° GIT-45904-15 (1266-2015), de fecha 29 de julio del año 2015 que, en adelante se transcribe en adelante, en lo conducente, por medio del cual se atiende lo resuelto en el artículo 22° de la sesión N° 8784, celebrada el 18 de junio del presente año:

“Para información de la Junta Directiva, en atención al acuerdo tomado en el artículo 22° de la sesión N° 8784, celebrada el 18 de junio del 2015, procedo a rendir el informe correspondiente al oficio número DIG-EC-011 del 01 de junio del 2015 y al oficio sin número de fecha 29 de mayo del 2015, suscrito por el señor Carlos Castro, Gerente Regional Centro América y El Caribe de la empresa GE Healthcare.

En virtud de las serias consideraciones y denuncias que se plantean por parte del personero de la empresa GE Healthcare, se procede a hacer referencia a los planteamientos en los siguientes términos:

- 1. Sobre la supuesta consolidación de un monopolio de hecho en el mercado de equipamiento médico, mediante la imposición de especificaciones técnicas restrictivas y carentes de sustento técnico.**

Las especificaciones técnicas que elabora la institución a través de la Dirección Equipamiento Institucional (DEI) y la Dirección de Arquitectura e Ingeniería (DAI), se realizan mediante un

proceso conjunto con los usuarios de los equipos requeridos, siendo que dicho proceso no pretende restringir la libre participación de los proveedores, sino más bien se orienta a la elección de la mejor oferta acorde a las necesidades de las unidades, la tecnología disponible en el mercado mundial, los costos de inversión, respaldo técnico y mejoras tecnológicas ofrecidas y en general, la plena satisfacción del interés público.

Las especificaciones técnicas se encuentran plenamente sustentadas, las mismas son analizadas con los **usuarios, especialistas médicos y personal de ingeniería**, y responden a **sus necesidades y proyecciones a futuro**. Los médicos conocen la tecnología existente en el mercado y solicitan la **más actualizada y apropiada** de acuerdo al servicio que brindarán de forma que se mantengan los niveles de **calidad**, sobre todo, conociendo que una **futura compra será dentro de 10 años o más**.

La legislación de nuestro país al igual que la mayoría del mundo, prohíbe los monopolios, de manera que en tratándose de una institución pública como la nuestra no es jurídicamente viable pensar en prácticas que propicien la consolidación de los mismos en detrimento del interés público, siendo que de hecho los procesos de contratación administrativa persiguen la igualdad y libertad de participación.

El hecho que los productos o equipos ofrecidos por GE Healthcare no sean elegidos, no es un indicio o efecto que implique la existencia de monopolio alguno, y el mismo podría explicarse por otros factores externos a la institución adquirente, como podrían ser limitaciones en la **capacidad de mercadeo, precios no competitivos, débil sustento técnico y jurídico a las objeciones y recursos que el ordenamiento jurídico nacional facilita, y otros factores externos a la Caja Costarricense de Seguro Social**.

## **2. Sobre la exigencia de requisitos técnicos que limitan la participación en los procesos de contratación administrativa.**

En el período del 2013 a la fecha, la Dirección de Equipamiento Institucional ha resuelto solo dos licitaciones relacionadas con Rayos X de la siguiente manera:

### **a. Equipos Rayos X, tercera etapa, varios hospitales. Licitación Pública 2013 LN-00000X-3110.**

**No. oferentes:** 5

**No. ofertas adjudicadas:** 2 (Siemens y Mesa)

Todos los ítems se resolvieron vía ponderación de ofertas.

#### **Ítem 01:**

Ofertas ponderadas: 2 (Mesa y Eurociencia)

#### **Ítem 02:**

Ofertas ponderadas: 3 (Siemens, Elvatron, Mesa)

#### **Ítem 03:**

Ofertas ponderadas: 3 (Mesa, Siemens, PROMED y Eurociencia)

#### **Ítem 04:**

Ofertas Ponderadas: 2 (Mesa y Eurociencia).



Como puede observarse en ninguno de los ítemes quedó un solo proveedor, en cada uno hubo 2 o más ofertas y cada uno se adjudicaron con base en la ponderación establecida en el cartel.

**b. Equipo Rayos X Tipo Arco en C, Hospital Limón, Compra directa 2014 CD-000008-3110.**

**No. de oferentes:** 2 (Oferta de Siemens inhabilitada administrativamente)

**Oferente adjudicado:** Elvatron

Como puede observarse en esta compra se adjudicó por puntaje a la mejor oferta de la empresa Elvatron.

De lo expuesto se comprueba que no existe monopolio alguno. En cuanto al rechazo de las acciones recursivas intentadas ante la Contraloría General de la República, lo resuelto por el ente Contralor es vinculante para la institución en materia de contratación administrativa, entidad que emite sus resoluciones siempre apegadas al ordenamiento jurídico y en favor de la mayor participación de oferentes y donde prima el interés público y lo requerido por la Administración para ese fin, motivo por el cual, no es un tema al cual podamos referirnos en tanto excede a la esfera de nuestra competencias y acciones.

Por su parte la Dirección de Arquitectura e Ingeniería ha promovido un total de nueve procedimientos de contratación que incluyen equipos de diagnóstico por imágenes desde el año 2013 hasta la fecha, según se resume de seguido:

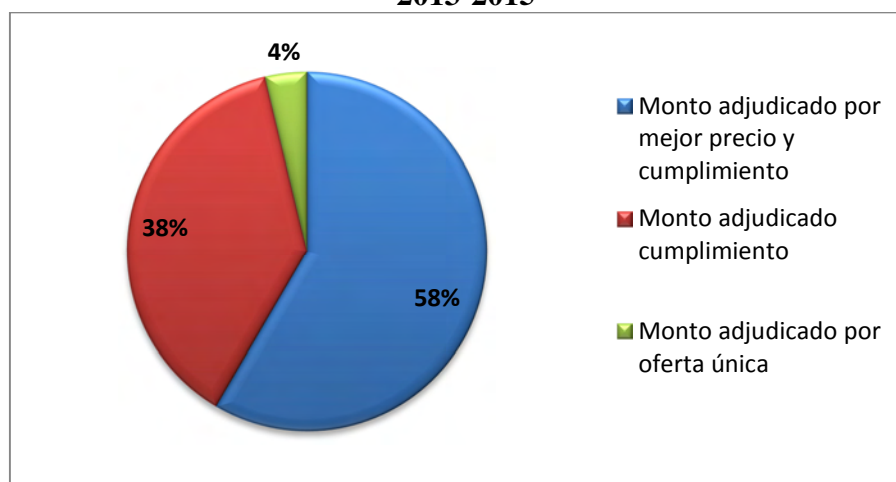
**Cuadro N°1**  
**Procedimientos de contratación que incluyen equipos de diagnóstico por imágenes**  
**2013 a 2015**

Número de procedimiento	Objeto contractual
2013LN-000003-4402	Construcción y equipamiento del Servicio de Emergencias del Hospital Dr. Fernando Escalante Pradilla, Pérez Zeledón
2013LA-000002-4403	Readecuación de espacios físicos e Implementación de Sistema de mamógrafo digital- Clínica Ricardo Jiménez
2013LA-000005-4403	Obras complementarias a la readecuación de inmueble e implementación de Sistema de Mamografía Digital Indirecto, en el Hospital de Guápiles
2013CD-000004-4402	Sistema de angiografía celiático y readecuación del Servicio de Hemodinamia del Hospital México
2013LN-000002-4402	Sistema de angiografía celiático y readecuación del Servicio de Hemodinamia del Hospital San Juan de Dios
2014LN-000001-4402	Adquisición de Sistema de Angiografía y readecuación del Servicio de Hemodinamia del Hospital Rafael Ángel Calderón Guardia
2014LN-000002-4402	Adquisición de Tomógrafo Simulador y Readecuación de espacios físicos del servicio de radioterapia en el Hospital San Juan de Dios
2014LN-000003-4402	Construcción y equipamiento de Medicina Nuclear para la incorporación de tecnología híbrida dual SPECT CT en el Hospital San Juan de Dios
2014LA-000014-4402	Implementación del sistema de mamografía digital en la clínica Solón Núñez Frutos

Fuente: Dirección Arquitectura e Ingeniería

De los procedimientos promovidos por la DAI, en su mayoría fueron adjudicados por el cumplimiento de todos los requisitos del cartel y por ser la oferta de mejor precio según se muestra en el siguiente gráfico:

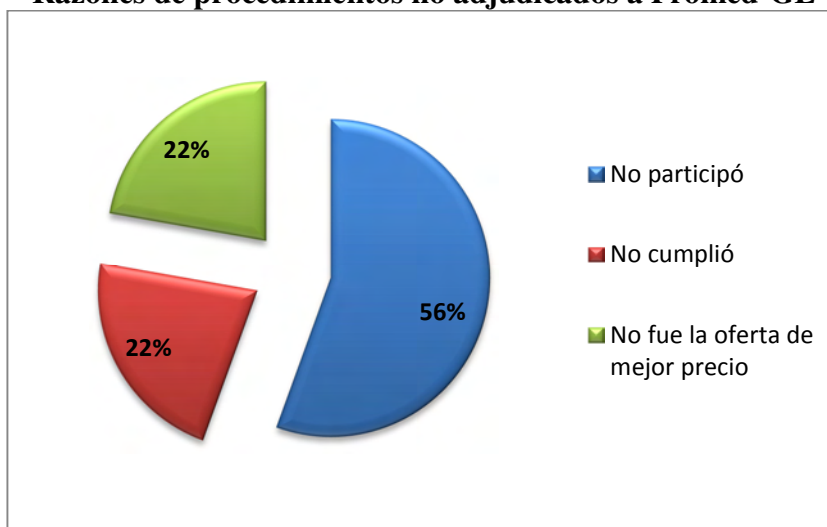
**Gráfico N°1**  
**Dirección de Arquitectura e Ingeniería**  
**Razones de adjudicación en los procedimientos para adquisición de**  
**equipos de diagnóstico por imágenes**  
**2013-2015**



Fuente: Dirección Arquitectura e Ingeniería

De estos procedimientos de contratación, ninguno fue adjudicado a la empresa Promed S.A. representante de la marca GE (Promed-GE) debido a que no participó, no cumplió requisitos cartelarios o económicamente no fue la mejor oferta, según se observa en gráfico siguiente:

**Gráfico N° 2**  
**Dirección de Arquitectura e Ingeniería**  
**Razones de procedimientos no adjudicados a Promed-GE**



Fuente: Dirección Arquitectura e Ingeniería

En el cuadro N°2 se detallan los incumplimientos de las ofertas presentadas por la empresa Promed S.A. representante de la marca GE:

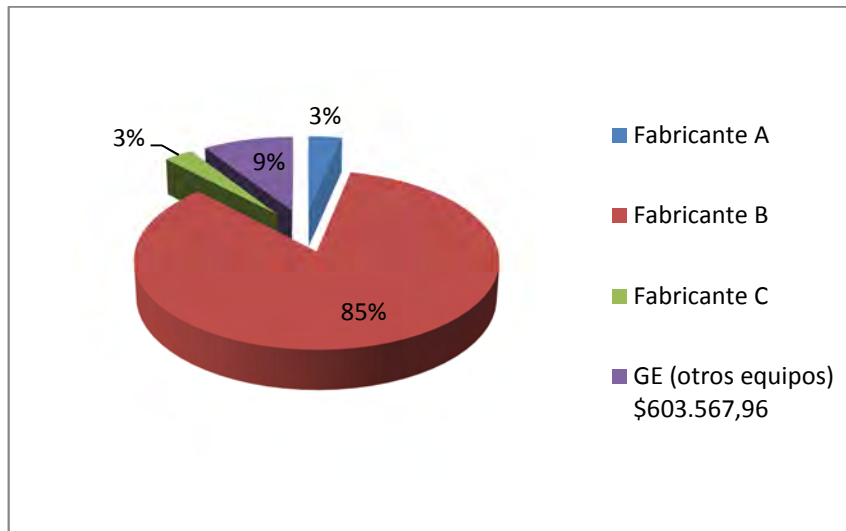
**Cuadro N°2  
Incumplimientos cartelarios de la empresa Promed S.A.**

Número de procedimiento	Objeto contractual	Motivo de exclusión de PROMED
2014LA-000014-4402	Implementación del sistema de mamografía digital en la clínica Solón Núñez	Ministerio de Salud, según lo establecido en el Reglamento para la Notificación, Registro, Clasificación, Importación y Control de Equipo y Material Biomédico, publicado en el Alcance N°19 de La Gaceta N° 80 del 25 de abril del 2008. (EMB) folio 1252.
2014LN-000003-4402	Construcción y equipamiento de Medicina Nuclear para la incorporación de tecnología híbrida dual SPECT CT en el Hospital San Juan de Dios	Resolución de la Contraloría General de la República R-DCA-320-2015; se confirma lo incumplimiento 1.2.7 de las condiciones técnicas.

Fuente: Dirección de Arquitectura e Ingeniería

La Dirección de Arquitectura e Ingeniería ha adjudicado a diferentes oferentes los procesos de contratación, adicionalmente, se aclara que en otros procedimientos de contratación relacionados con equipo médico, está dirección a adquirido más de \$600.000,00 dólares en equipos de la marca GE, como se muestra de seguido:

**Gráfico N°3  
Dirección de Arquitectura e Ingeniería  
Adjudicaciones de equipos de imágenes médicas y otros equipos de la marca GE**



Fuente: Dirección Arquitectura e Ingeniería

La información anteriormente expuesta se encuentra en el cuadro N°3 (**Anexo**) donde se detalla el tipo y número de procedimiento, el objeto contractual, empresas participantes, el adjudicatario, el monto adjudicado referente a equipamiento médico, el monto adjudicado por equipo de imágenes médicas, el motivo de exclusión de empresa Promed S.A. representante de la marca GE y el monto adjudicado a GE en otros equipos médicos.

### **3. Sobre la “falta de criterio” de la Contraloría General de la República.**

De la simple lectura de las resoluciones de la Contraloría, se puede ver que las objeciones de la firma PROMED representante de GE en Costa Rica a la licitación de Arcos en C, concurso 2015 LN-00001-3110, fueron rechazadas por falta de criterios, fundamentos o argumentos de peso en sus alegatos. Como puede verse en la Resolución a las objeciones de Arcos en C (R-DCA-381-2015), de las 5 objeciones que presentó la firma PROMED, 4 fueron rechazadas debido a: “el criterio técnico no acredita”, no logra justificar ...” y no se prueba...” mientras que la Administración, tal y como lo establece el ordenamiento jurídico, sí fundamentó (como siempre) sus criterios. Ver folios 1919 al 1928 del expediente. (Anexos)

Obviamente a falta de un mejor fundamento del objetante (en este caso PROMED) la Contraloría resuelve de acuerdo con su criterio, mismo que es conformado a partir no solo del razonamiento de la Administración y de los objetantes, sino que también puede hacer uso de juicios de terceros.

La función y procesos de la Contraloría General de la República se encuentran dispuestas normativamente, y por ende, no es viable referirnos a algunos términos, los cuales, son eminentemente apreciaciones subjetivas y que refieren a cuestionamientos sobre las actuaciones del ente contralor y en contra de las cuales nuestro ordenamiento ofrece remedios procesales en caso de que así se estime pertinente.

En la institución se sigue un proceso claramente definido para el montaje de las especificaciones técnicas y trámite de una licitación, en el cual participan muchos y diversos funcionarios, médicos, directores, administradores, ingenieros, abogados, financistas, Comisión de Licitaciones, Dirección Jurídica, Auditoría, Junta Directiva y la Contraloría General de la República entre otros, que participan desde el planteamiento de la iniciativa de proyecto, el estudio de preinversión, el diseño de la solución, las especificaciones especiales y técnicas hasta la adjudicación de la licitación.

Dicho de otra forma, las especificaciones técnicas son el producto de un trabajo en conjunto con los especialistas de las unidades, que se enfocan en las necesidades del sistema de salud y se centran en atender los requerimientos, donde se acredita la necesidad de los equipos y su especificación, se hacen consultas de mercado a proveedores, se hacen transferencias de información tecnológica con potenciales proveedores, se acude a investigar en bases de datos de agencias internacionales de evaluación de tecnología médica (ECRI), con el propósito de lograr una mayor participación y obtener la mejor oferta para satisfacer la necesidad de la Institución, lo cual ha sido demostrado en párrafos anteriores, donde se acredita la participación de varios oferentes y las licitaciones se han resuelto por medio de ponderación y no por eliminación.

En los expedientes de las licitaciones se encuentran todos los atestados que originan la compra resumidos en el estudio de preinversión correspondiente, donde se hace un diagnóstico y se

perfila un equipo de acuerdo con los procedimientos y aplicaciones clínicas que se van a realizar por la parte médica.

Obviamente y como se ha descrito anteriormente, la Administración hace un descargo debidamente fundamentado cuando se han presentado recursos por parte de los oferentes y dichos argumentos son valorados por el Ente Contralor que resuelve, algunas veces a favor de la Administración y otras no. De igual manera la ley faculta a los oferentes a solicitar aclaraciones del cartel y la Administración está en la obligación de atenderlas.

Como se ha demostrado en párrafos anteriores (en el plazo aludido por la empresa GE), en las licitaciones participan varias ofertas las que han llegado a la etapa final cumpliendo con los requisitos cartelarios y no siempre ha sido el mismo oferente el adjudicado.

Al parecer la empresa GE no leyó objetivamente lo resuelto por la Contraloría en el caso de la licitación de Arcos en C, en donde el Ente Contralor indica que los alegatos de la empresa representante de GE en el país, a saber PROMED, carecían de fundamento, sin acreditación y sin prueba, por lo que fueron rechazados. Como puede verse también en la resolución, la Contraloría declaró sin lugar muchos de los puntos de las otras empresas que recusaron, lo que evidencia la errónea apreciación de la empresa GE de favorecer una marca en particular o evidencia de un supuesto monopolio.

#### **4. Sobre algunas objeciones de carácter técnico.**

Obviamente las especificaciones de los equipos obedecen a los requerimientos del profesional médico o técnico que opera el equipo, centradas en las necesidades de las personas, también en las condiciones de espacio existentes en las salas de cirugía donde van funcionar esos equipos, por tal razón la Administración establece el tamaño, funcionabilidad y estructura de los mismos, a fin de adquirir equipos que puedan ser utilizados en esos ambientes conforme las necesidades institucionales prevaleciendo el interés público.

Se confunde el personero de la GE, ya en el recurso de la empresa Siemens donde habla de la calidad de imagen en el punto 2.2 se refiere a la Potencia Nominal del equipo (folio 1816), en su alegato el recurrente menciona aspectos de la calidad de imagen en la Fluoroscopia Pulsada versus la Continua. La Administración se enfoca en lo que solicita Siemens en cuanto a que el requerimiento de potencia sea en términos de Potencia del Pulso, lo cual es aceptado por la Administración. En este punto la Administración no se refiere a la calidad de imagen de la Fluoroscopia pulsada ni Fluoroscopia continua (ver folio 1875).

La Administración se refiere a la calidad de la imagen solamente en la Fluoroscopia pulsada en la respuesta al recurrente PROMED donde se le rechaza su petición de bajar los pulsos por segundo de 15 pps a 8 pps (folio 1867), lo cual no tiene que ver nada con la calidad de imagen entre una Fluoroscopia Pulsada vrs. una Fluoroscopia continua.

El proceso de contratación permite hacer ajustes al cartel y tal y como quedó evidenciado en la Resolución de la Contraloría, donde la misma Administración aceptó varias propuestas de cambio al cartel. Eso sí, tanto la Administración como la Contraloría rechazaron aquellas propuestas que limitaban la participación de otros oferentes, que buscaban una ventaja para algún oferente o que

no fueron debidamente razonadas o justificadas por los recurrentes, tal y como lo evidenció la misma Contraloría. La CCSS está centrada en la atención de las personas y por consiguiente, establece en el cartel lo que necesita, de acuerdo con el criterio consensuado de los usuarios y no lo que puede o quieren ofrecer los proveedores acorde a sus intereses.

No todas las “mejoras tecnológicas” son útiles y esto depende mucho del uso o prácticas clínicas donde se vayan a utilizar. En nuestro medio, y ratificado por el personal usuario de los equipos, se requieren los dos tipos de tecnología, tanto Fluoroscopia continua como la Fluoroscopia pulsada; cada cual tiene sus ventajas en la práctica y será el profesional quien determine cual usar en cada caso: complejidad y tipo del estudio, calidad de imagen requerida, características físicas del paciente, urgencia del examen, si se requiere o no captura de imágenes y otros criterios.

En el cartel, y para ambos ítems, se solicita Fluoroscopia Continua y Fluoroscopia Pulsada según el requerimiento de los usuarios, las ventajas que ofrezcan para el tipo de estudio a realizar, considerando aspectos como que la Fluoroscopia pulsada tiene menor dosis de radiación y que la dosis también está en función de otros factores. Será el especialista quien determine el tipo de fluoroscopia que usará, por lo que el cartel no puede limitar a usar una sola técnica y por eso se pidieron las dos.

Nuestra institución actúa apegada al principio de legalidad previsto constitucionalmente y nos encontramos en la mayor de las disposiciones de analizar cualquier tema o denuncia que sea sustentada técnicamente, sin embargo, por respeto a los derechos de los restantes oferentes, no es administrativamente la vía idónea para gestionar suspensiones otras medidas excepcionales que incidan en el transcurso normal de un proceso de contratación administrativa.

Finalmente, no omito indicar que esta Gerencia dio respuesta a la misiva de la empresa GE Healthcare mediante oficio número GIT-10426-2015 de fecha 17 de junio del 2015, en términos similares a los expuestos en el presente informe y a su vez, se realizó una reunión en el Despacho de la Gerencia en atención a la solicitud de audiencia, con los Señores Carlos Castro, Gerente Regional Centro América y el Caribe de la Empresa GE Healthcare, y Jorge Sánchez Representante de PROMED, en la cual se aclararon diversas dudas y expusieron los fundamentos del actuar institucional. (Se anexa lista de asistencia y oficio GIT-10426-2015)

### **RECOMENDACIÓN:**

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, la Gerencia de Infraestructura y Tecnologías, recomienda a la Junta Directiva dar por recibido el informe que atiende el planteamiento de los Representantes de la Empresa Empresa GE Healthcare (PROMED), en los términos requeridos en el artículo 22° de la sesión 8784”,

habiéndose hecho la presentación pertinente, por parte del licenciado David Valverde Méndez, Asesor de la Gerencia de Infraestructura y Tecnologías, y

### **CONSIDERANDO:**

- I) Que la Gerencia de Infraestructura y Tecnologías atendió en audiencia a los representantes de la empresa GE Healthcare.

- II) Que la solicitud de suspensión de apertura de ofertas de la licitación nacional 2015LN-000001-3110 fue respondida y denegada por las razones técnicas y jurídicas contenidas en los oficios números DEI-0650-2015 y GIT-10426-2015, dirigidos a esta empresa,
- III) Que, de igual forma, fueron aclaradas las razones por las cuales no existe ninguna limitación a la participación de GE Healthcare representada por PROMED S.A. en los concursos licitatorios de la Caja Costarricense de Seguro Social, siendo que en la construcción y validación de las especificaciones técnicas intervienen usuarios expertos del área médica, que los equipos de GE Healthcare quedan fuera en algunas licitaciones por otros factores externos a la Institución como limitaciones en la capacidad de mercadeo, precios no competitivos, débil sustento técnico y jurídico a las objeciones y recursos, que se demuestra que diferentes empresas concursan y resultan adjudicatarias, y que algunos argumentos del recurrente son, incluso, rechazados de manera expresa por la Contraloría General de la República,

la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA** dar por recibido el informe que atiende el planteamiento de los representantes de la empresa GE Healthcare (PROMED), en los términos requeridos en el artículo 22° de la sesión número 8784.

Sometida a votación la moción para que la resolución se adopte en firme es acogida unánimemente. Por tanto, el acuerdo se adopta en firme.

#### **ARTICULO 23°**

*“De conformidad con el dictamen jurídico número **GA-23819-15** el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación.”*

#### **ARTICULO 24°**

**ACUERDO PRIMERO:** se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente N° 19.535, Proyecto ley defensa del derecho a la educación de la población infantil con enfermedades crónicas, convalecientes y de recurrente atención hospitalaria*, que se traslada a la Junta Directiva por medio de la nota fechada 22 de mayo del presente año, número PE.31.248-15, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que se anexa copia de la comunicación del 21 de los corrientes, suscrita por la señora María Cecilia Campos Quirós, del Departamento de Servicios Técnicos, Área Socioambiental de la Asamblea Legislativa.

Se externa criterio mediante el oficio de la Gerencia Médica, N° GM-SJD-35790-2015, del 07 de setiembre en curso, y la Junta Directiva, en virtud del análisis que debe realizar a efecto de dar respuesta –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la consultante un plazo de ocho días hábiles más para dar respuesta.

Sometida a votación la moción para que lo resuelto se adopte en firme es acogida por unanimidad. Por lo tanto, el acuerdo se adopta en firme.

**ACUERDO SEGUNDO:** se tiene a la vista la consulta relacionada con el *Expediente número 19448, Proyecto aprobación protocolo para la eliminación del comercio ilícito de productos de*

*tabaco*, que se traslada a la Junta Directiva por medio de la nota número P.E.45.270-15, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que anexa copia de la comunicación del 2 de julio del año en curso, número CRI-19-2015, que suscribe la Jefa de Área de la Comisión Permanente de Relaciones Internacionales de la Asamblea Legislativa.

Se externa criterio mediante el oficio N° GM-SJD-35788-2015, del 07 de los corrientes, que firma la señora Gerente Médico, y la Junta Directiva, en vista del análisis que debe realizar para dar respuesta –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de ocho días hábiles más para dar respuesta.

Sometida a votación la moción para que lo resuelto se adopte en firme es acogida por unanimidad. Por lo tanto, el acuerdo se adopta en firme.

**ACUERDO TERCERO:** se tiene a la vista la consulta que concierne al *Expediente número 19568, Proyecto declaratoria de la Institución Asilo de la Vejez Monseñor Claudio María Volio Jiménez de Cartago como Institución Benemérita de la Salud Costarricense*, que se traslada a la Junta Directiva por medio de la nota número P.E.45.528-15, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que anexa copia de la comunicación del 22 de julio del año en curso, número CG-059-2015, que suscribe la licenciada Ericka Ugalde Camacho, Jefa de Área de la Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa.

Se recibe el criterio de la Gerencia Médica contenido en el oficio N° GM-SJD-35789-2015, del 07 de setiembre en curso, y la Junta Directiva, dado el análisis que debe realizar con el fin de dar respuesta –en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Comisión consultante un plazo de ocho días hábiles más para dar respuesta.

Sometida a votación la moción para que lo resuelto se adopte en firme es acogida por unanimidad. Por lo tanto, el acuerdo se adopta en firme.

Ingresa al salón de sesiones el doctor Manuel León Alvarado, Gerente Administrativo; las licenciadas Mariana Ovarés Aguilar, Jefe a.i. del Área de Gestión Técnica y Asistencia Jurídica, y Mayra Acevedo Matamoros, Abogada de la Dirección Jurídica, el licenciado Luis Rivera Cordero, Director de Bienestar Laboral, y la licenciada Maritza Cantillo Quirós, Directora del Centro para la Instrucción de Procedimientos Administrativos (CIPA).

## **ARTICULO 25°**

Se tiene a la vista el oficio N° GA-23266-15, del 18 de agosto del año en curso, firmado por el Gerente Administrativo, mediante el que se presenta el análisis de la conflictividad en la Caja Costarricense de Seguro Social: el ex ante y el ex post; se atiende lo resuelto en el artículo 19° de la sesión N° 8630.

El señor Gerente Administrativo explica que se unieron dos trabajos respecto al tema de la conflictividad en la Caja para obtener un producto más interesante y prometedor cuya presentación está a cargo del licenciado Rivera Cordero mientras que el ex post lo presentará el licenciado Gilberth Alfaro, a continuación el licenciado Rivera.



La exposición está a cargo de licenciado Rivera Cordero, con base en las siguientes láminas:

- 1) Caja Costarricense de Seguro Social  
Gerencia Administrativa  
Análisis de la conflictividad en la CCSS:  
Situación actual y propuesta para su abordaje.

2)

### Antecedente

---

**Mar - 2013**

**Artículo  
19º, sesión  
8630.**



La Junta Directiva ACUERDA trasladar a la Gerencia Administrativa... para que, con base en lo deliberado..., **presente a la Junta Directiva un plan de acción para el abordaje de los asuntos que se pueden resolver mediante la resolución alterna de conflictos**, conforme con lo planteado en la parte deliberativa.

3)

### Análisis Integral y propuesta de abordaje

---

**Ex-ante**

Mecanismos de prevención  
Grupales  
Individuales

**Hecho generador**

Investigaciones  
preliminares

**Procedimientos  
administrativos**

**Ex-post**

- **Ambiente Laboral** y Relación con el conflicto.
- **Contexto Institucional** en materia laboral.
- **Conjunto de acciones** para fortalecer la promoción y el desarrollo de ambientes saludables en la CCSS.

---

- El **derecho penal** y la justicia reparatora.
- **Propuesta de mecanismos** para Resolución Alterna de Conflictos.
- **Propuesta de reforma a Normativa** de Relaciones Laborales

4) El ambiente laboral y su relación con el conflicto.

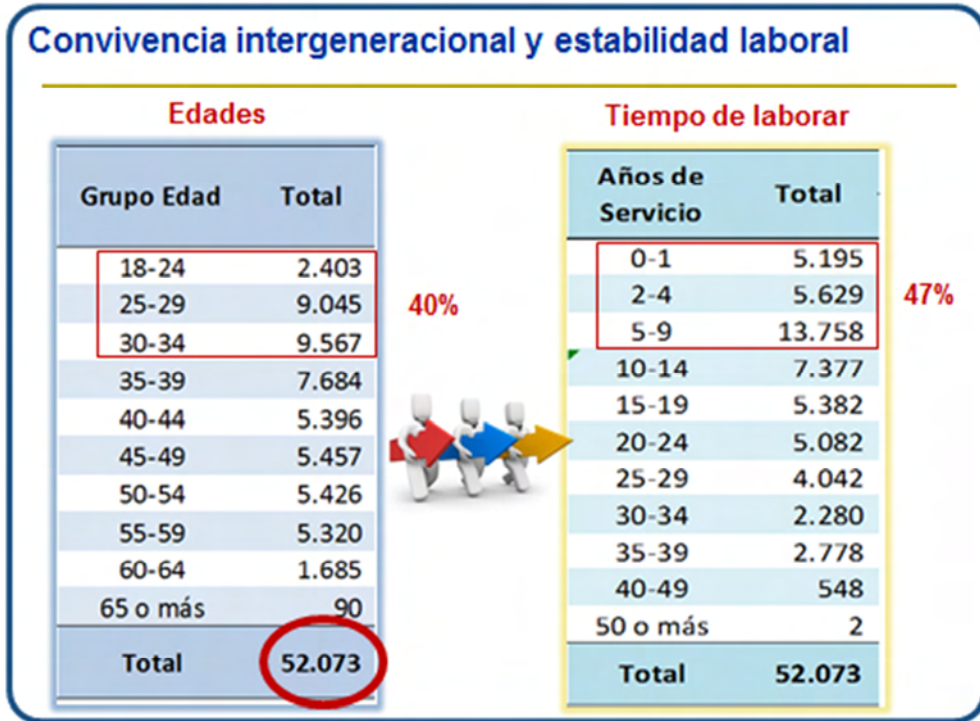
5)



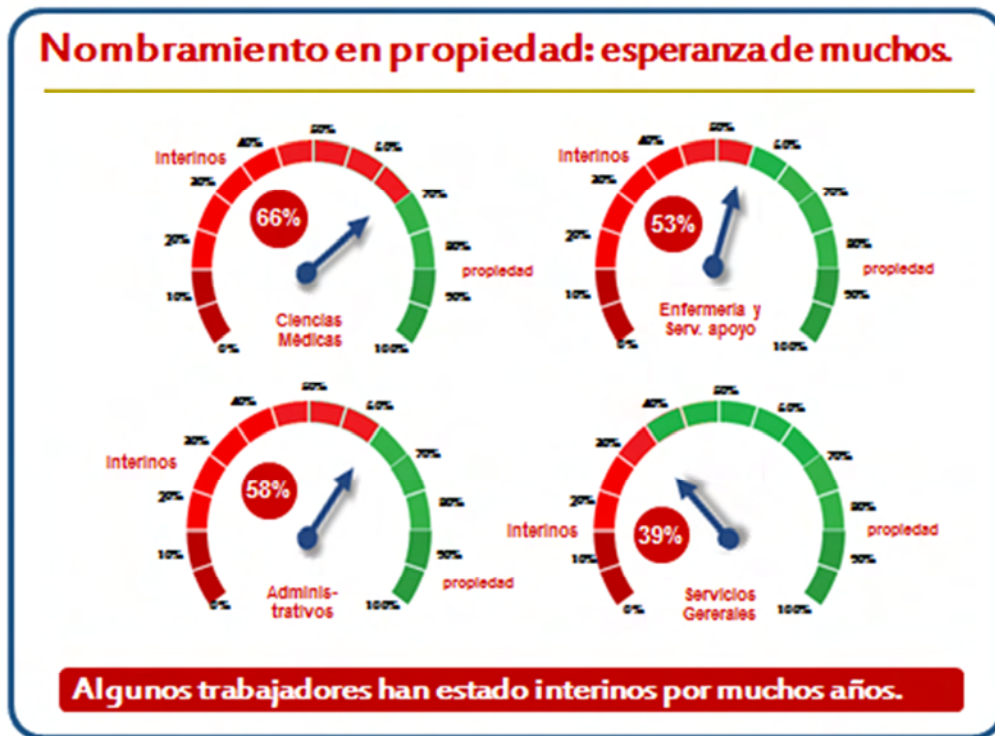
6)



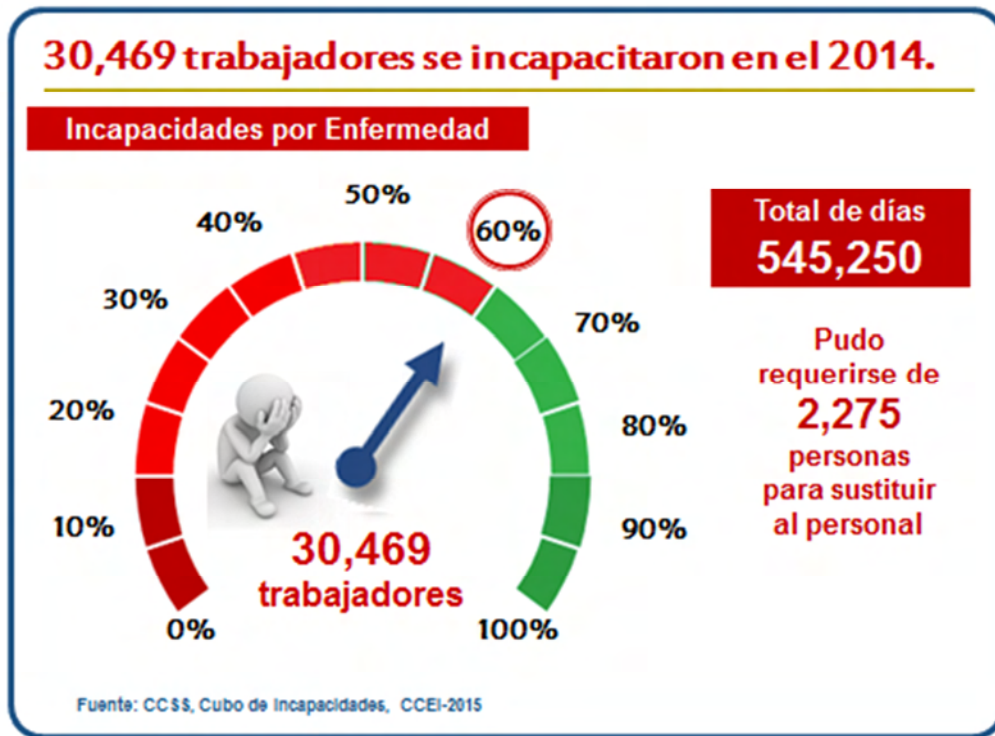
7)



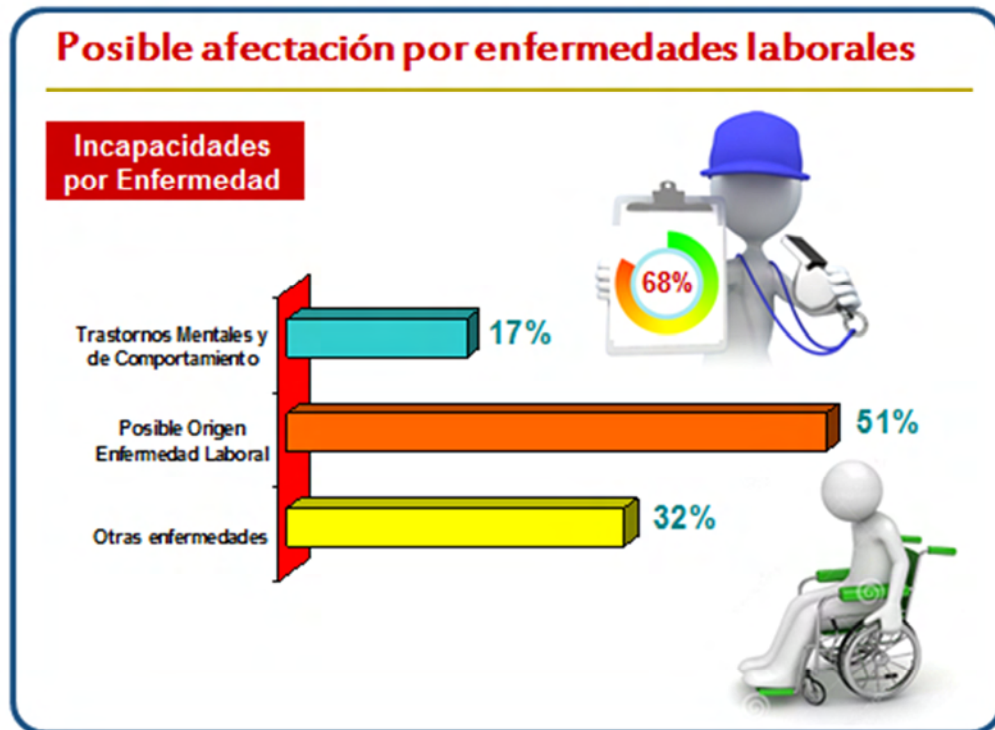
8)



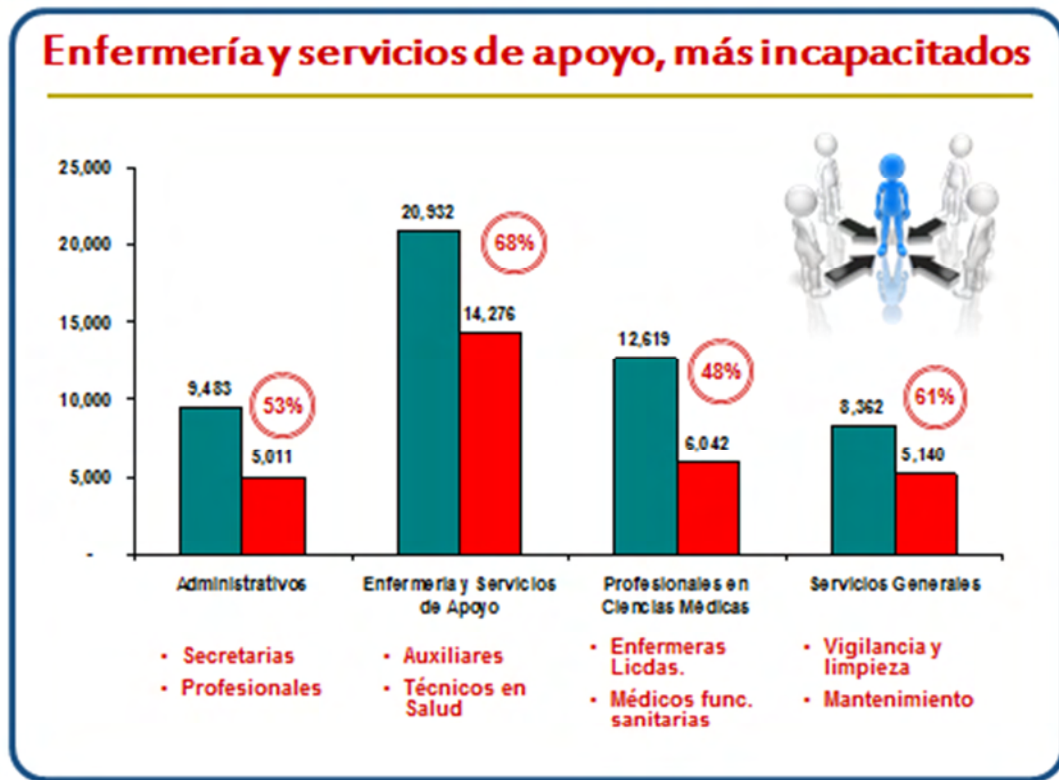
9)



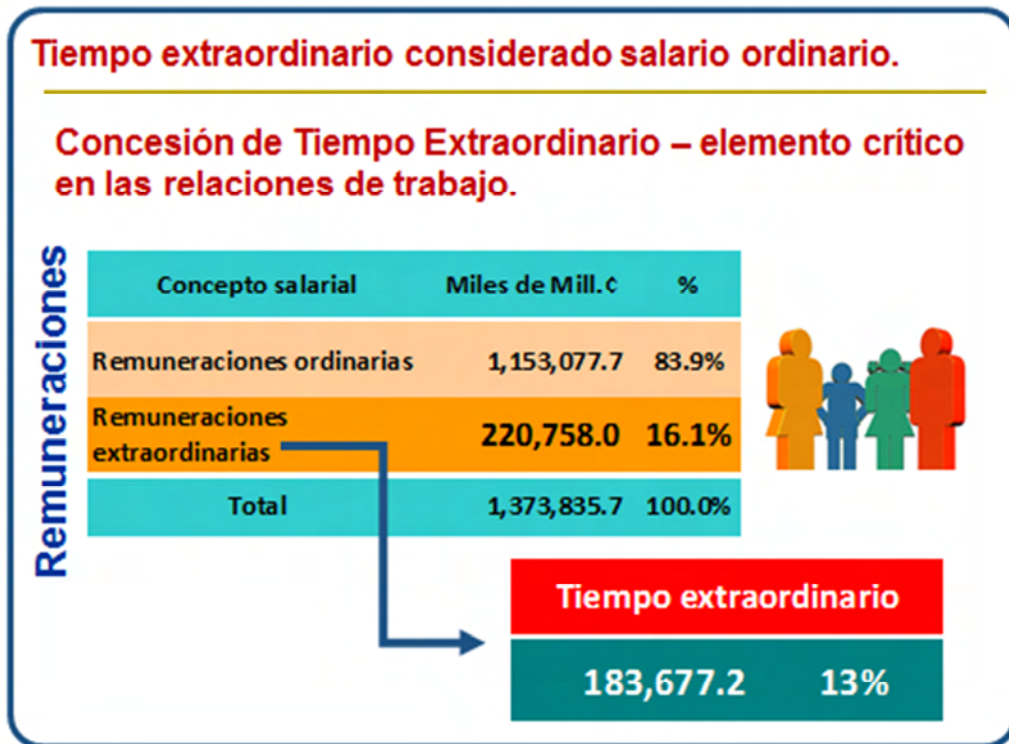
10)



11)



12)



13)



14)



15) Otros elementos asociados.

- Al año se reportan cerca de **6,000 accidentes laborales**. La mayoría son por **golpes/cortes por objetos, sobreesfuerzos y caídas**. La mayor incidencia se da en **auxiliares de enfermería y servicios generales**.
- La **capacitación al personal** se menciona como uno de los componentes requeridos.
- Los programas de vida saludable y actividad física no llegan a la mayoría de trabajadores.

16)



17) Lo ideal es la mayor inversión en el ex – ante.

- Inversión institucional en acciones preventivas (en el ex –Ante), no alcanza para atender la problemática en todo su contexto.
- Los gastos en el Ex-Post son mucho más representativos.
  - Costos de llevar procedimientos administrativos son elevados (algunos involucran hasta 30 investigados en un mismo procedimiento) y podrían tardar varios años.
  - Pago de órganos de investigación externos.
  - Pago de extremos laborales ante juicios en tribunales.
  - Otros gastos asociados.

18) Atención debe impactar en causas: Prevención.

Proceso de intervención antes de la crisis que conduce a una explicación adecuada de los conflictos, el reconocimiento de los cambios estructurales necesarios para eliminar sus causas y al fomento de actitudes y relaciones de colaboración.

19)

**Propuestas de intervención en el ex-ante.**

---

**Corto plazo** → **Conjunto de acciones para la promoción y el desarrollo de ambientes de trabajo saludables en la CCSS.**

**Mediano plazo**

Diseño y lanzamiento de Plan Operacional para la mejora institucional en la atención de los usuarios.

- Estrategias e intervenciones que aumenten el nivel de satisfacción y la percepción positiva en las personas usuarias (externas e internas) de los servicios de salud, implementadas.
- Propuesta para mejorar las condiciones y el ambiente laboral de los trabajadores de la CCSS.



20)

**Conjunto de acciones para la promoción y el desarrollo de ambientes de trabajo saludables en la CCSS.**

---

**Se busca incidir en 8 áreas principales**



**Bienestar**

**Habilidades indiv. y organizacionales**

**Salud y Ambiente**

**Cultura**

**Bienestar de los trabajadores**

**Conduc. y liderazgo**

**Mediación y negociación**

**Salud de trabajadores**

**Ambiente Laboral**

**Cultura Organizacional y Laboral**

*Comunicación interna*

*Sistemas de información*



21)

### Acciones: Cultura Organizacional y laboral



- Implementación de acciones para fortalecer y desarrollar la identidad y lealtad del trabajador de la CCSS.

- Actualización y presentación del Código de Ética del trabajador de la CCSS.



22)

### Salud de los trabajadores



- Fortalecer capacidades para la atención integral del trabajador.

- Campaña interna para fomentar los estilos de vida saludables de los trabajadores.



- Actualización y presentación de la Política Institucional de Actividad Física y Recreación.

23)

### Desarrollo de los ambiente de trabajo



- Conformación de equipos regionales para la Promoción y el Desarrollo de Ambientes de Trabajo Saludables (PDATS).

- Elaboración de estudio técnico con trabajadores y jefaturas con el fin de identificar causas generadoras de discrepancias y conflictos y reducir incidencia.



24)

### Fortalecer Liderazgo y conducción (jefaturas)



- Construcción de un perfil institucional de jefaturas.

- Ejecución de programa para desarrollo de competencias y habilidades gerenciales.



- Plan gradual para selección y contratación de jefaturas basado en competencias laborales.

- Mejoramiento de capacidades para evaluación del desempeño y rendición de cuentas.



25)

### Diálogo, mediación en el ex-ante y negociación



- Fortalecer relaciones interpersonales mediante ejecución de técnicas como **los Círculos de Paz** y Grupos de Análisis.

- Implementación de los **consultorios laborales**, para fortalecer comunicación.



- Implementar **mediación en ex-ante**.

- Fortalecer capacidades de **negociación institucional (protocolo institucional)**.



26)

### Bienestar laboral - social y comunicación



- Desarrollo de acciones para **bienestar de trabajadores**, en aspectos como la **administración financiera**, **cuido de hijos y adultos** y otros.

- Desarrollo de estrategias institucionales para **fortalecer la comunicación e información interna** de forma horizontal y vertical.



27)

## Sistemas de Información

- **Consolidación y puesta en operación de panel de información con perfil del trabajador.**



- **Diseño y puesta en operación de un Sistema de Información para el Control, Seguimiento y Prevención de Controversias y Conflictos.**



Ante una pregunta del Director Barrantes Muñoz, el licenciado Rivera explica que cada año se reportan cerca de seis mil accidentes laborales, la mayoría son por golpes, cortes por objetos, sobreesfuerzos y caídas. La mayor incidencia se da en auxiliares de enfermería y servicios generales y son reportados ante el INS, reconoce que es una cantidad muy alta de accidentes y que está por encima del 10%.

Por su parte la doctora Sáenz Madrigal aclara que se tratan de accidentes leves y en los cuales no se presenta siniestralidad.

Pregunta el Director Barrantes Muñoz qué si existe algún incentivo de orden moral como reconocimiento al mejor trabajador, vinculado al desempeño.

En ese sentido la señora Presidenta Ejecutiva comenta que existen algunos reconocimientos entre ellos; que cada año se reconoce a los funcionarios que cumplen cierto tiempo de laborar en la Institución, campaña de valores, concurso de los valores institucionales donde se le permite que el premio de efectivo lo inviertan en el mismo establecimiento de modo que si existen algunos, no necesariamente vinculado al desempeño.

Por su parte don Luis Rivera comenta que se puede visualizar la relación con la evaluación del desempeño y si cumple con ciertos elementos se les pueda reconocer, pero es parte de las tareas que están pendientes. Además se puede pensar que en la parte del ex antes se debe de invertir más a nivel institucional porque a nivel del ex post todos estos procedimientos administrativos y elementos posiblemente si se realiza una comparación, pueden salir más caros toda la parte de atender procedimientos lo que se paga en los extremos laborales cuando se va a juicio es

importante que a nivel institucional se trabaje en la intervención antes del evento llamado prevención como un concepto que dice que es la parte de análisis de todo lo que es necesario estudiar antes de un conflicto para eliminar causas y fomentar actitudes de relaciones de colaboración. Se visualiza en el corto plazo algunas acciones aparte de las que don Gilberth expondrá más adelante, se refiere a acciones para promoción y desarrollo de ambientes de trabajo saludable y a mediano de plazo se ha incluido un componente dentro de lo que está con el banco mundial que tiene que ver con un plan operacional para mejorar institucionalmente la atención de usuario donde se tiene dos componentes, uno que tiene que ver con los usuarios directamente y otro que tiene que ver con el ambiente de trabajo y las condiciones laborales de los funcionarios porque tiene una relación directa en ese sentido. Se ha visto las necesidades de trabajar en ocho áreas principales; cultura, salud de los trabajadores, ambiente laboral, conducción y liderazgo el tema de jefaturas la mediación y la negociación, y el bienestar de los trabajadores como un todo, y por los lado con el concepto de comunicación interna que es muy importante fortalecerlo así como los sistemas de información.

El Director Barrantes Muñoz se refiere al tema de resolución alternativa de conflictos un componente en un espacio como este, va a ser el de bienestar laboral y lo relacionado con los aspectos enfatizados fuertemente en la presentación, no obstante existen e inclusive enfatiza que el concepto no lo escucho en toda la exposición, se supone que la alternativa de resolución de conflictos es un tema de orden técnico legalmente regulado de cosas que se pueden llevar a ese plano, lo fundamental en un enfoque de solución alterna de conflictos es la prevención y la prevención de conflictos no se sienta solo en aspectos de orden tales como el bienestar laboral que relacionan puramente con lo material y otros que no se mencionan pero que no han sido tan desarrollados como el clima laboral, como la parte de comunicación interna y la promoción de la cultura de paz en fin el reconocimiento de otros aspectos que tenga que ver más con el marco de valores por supuesto que las cosas materiales mueve mucho al personal pero se deben incentivar mas otras variables que pesan mucho más como el incentivo de orden legal, reconocimiento, respeto, capacidad de escucha, que es parte de lo que configura un buen clima laboral, además del estrés por la accidentabilidad y todo lo que pueda generar al recibir un porcentaje menor de salario, o que si no es el tiempo extraordinario que si no fuera eso no recibe nada; comenta que hace muchos años un funcionario de la Municipalidad de San José resolvió la situación disparándose un tiro porque no recibía ningún reconocimiento; los niveles de stress que se manejan en algunas ocasiones son muy alto por parte de algunos trabajadores, considera que eso tiene que ver con el entorno en las instituciones relacionadas y que a su vez estimulan el endeudamiento irracional son un conjunto los factores que inciden fuertemente en un clima de stress que desencadenan en el conflicto, por todo esto esperaría que el Área de Bienestar Laboral que deben tener un mejor desarrollo y de atención para evitar que se genere una dinámica de mucha presión por el salario, por la prevención de lo que es el trabajo extraordinario.

En el mismo sentido comenta la doctora María del Rocío Sáenz que cuando se analizó el abordaje de este tema una de las grandes preocupaciones que se visualizaron y que se solicitó que se avanzaran con unos instrumentos distintos para abordar el tema de la conflictividad que no sea solamente la parte de los debidos procesos de ahí surge la posibilidad de presentar el tema de la resolución alternas de los conflictos que es el tema de fondo del día de hoy; pero ver la resolución alterna de conflictos aislada de todos los demás esfuerzos que hace la institución, lo presentado por don Luis Rivera no ha sido únicamente el tema de bienestar laboral sino que también abordó otros temas como para ver la complejidad del tema en sí, o sea la solución a la

resolución alterna de conflictos solo se va a resolver únicamente por esa solución alterna sino que probablemente se debe de fortalecer asimismo los otros temas deben de sufrir un redimensionamiento, porque la forma abordada de la conflictividad vía CIPA (Centro Instrucción de Procedimientos Administrativo) realmente a ha causado una dificultad a la Institución más allá de los costos que pueda generar pero no ha venido a resolver el problema de la conflictividad sino al contrario y no solo a la Institución sino a los participantes y a la administración con procesos de tres a cinco años, era ver todo el tema tener ese marco general, cada uno se le debe de ser abordado con estrategias diferentes pero al menos tener una imagen general de todas las acciones que se hacen en bienestar laboral y otros temas.

El Director Loría Chaves menciona que el abordaje realizado está bien, en el sentido de conocer todos los elementos que generan conflictividad para tener una propuesta congruente con la solución de los conflictos, pues no es cerrando los ojos que se va a resolver. Es interesante ver que la normativa establece una cosa pero no se cumple, lo cual es casi decir que se tiene una bomba de tiempo. Claro está que la Institución no solo necesita el tema de instancia de la resolución interna de conflictos como una forma de minimizar los conflictos que denigran a la Institución y como una forma de agilizar y hacer expedito los conflictos porque muchos de ellos con solo conversar se pueden resolver un conflicto que podría haber sido un debido proceso, esa es la idea en parte del tema de la resolución del conflicto bajar un poco la cantidad de los procesos. Otro tema es que aunque se llegue a crear la instancia de la solución alterna de conflictos, se ocupa también abordar el tema de los debidos procesos, o sea, el hecho de que la Institución tenga dos personas en procesos de diez años, con salarios muy onerosos y las condenas por daños patrimoniales terminan siendo de cuarenta mil colones al término de los diez años, también se deben de abordar porque no todos los temas se van a resolver con esta instancia, justamente se debe de aprovechar esta deliberación para ver como cada unidad de trabajo asume sus conflictos y sus resoluciones el problema principal es que todos están concentrados en oficinas centrales y cuando existe un debido proceso en donde son nueve médicos que son testigos y que laboran a modo de ejemplo en el Hospital de Ciudad Neily tiene que venirse para San José eso es lo que se debe de evitar, asimismo se debe de abordar el tema del CIPA porque todos se viene para San José, a modo de ejemplo comenta que un director médico o un administrador tiene una disputa con un subalterno; se lava las manos y le dice vaya al proceso, pasan diez años y no asume la responsabilidad.

En la misma línea el Director Gutiérrez Jiménez desea dejar clarísimo que existe un paso antes y es que se generan los problemas y no se inculpan las responsabilidades por haberse generados los problemas, es decir se toma una mala decisión se pasa a un conflicto viene el CIPA y al final una resolución, pero resulta ser que quien generó el problema por una mal decisión por negligencia o por no atenderlo correctamente no le paso nada, entonces nada se hace con crear mecanismos alternos para la solución de los conflictos sino se imputa la responsabilidad a quienes lo crean, de ser así, la cantidad de procedimientos debería de bajar.

Además el doctor Fallas Camacho agrega que se debe de pensar en otra estrategia, porque no concibe que funcionarios de lugares tan distantes a la provincia de San José continúen trasladándose hasta aquí para arreglar un problema, considera que deberían de existir oficinas apropiadas y ubicadas estratégicamente y que se atiendan los casos dentro de las mismas zonas, claro se deben de acudir a las instancias según corresponda en cada caso y la Institución debe buscar la solución de conflicto. Considera que es prudente con esta alternativa de solución de

conflicto toda la prevención posible de evitar los conflictos es algo natural y válido con la estrategias de conflictos así como por la vía común y corriente de la prevención de los conflictos que es fundamental.

Comenta don Luis que aunado al comentario de don Rolando ya se han estado implementando la estructura con los círculos de paz que se hace desde el Ministerio correspondiente así como la implementación de consultorios laborales precisamente para acercar al trabajador con una serie de temas que tienen que ver con información.

Expresa la Directora Alfaro Murillo que al escuchar la presentación y conociendo que la Institución tiene tantos años; asume que los Departamentos instituido dentro de la Caja hace décadas esto no es ninguna novedad, sino trabajo de todos los días, asume que es un informe a la Junta de lo que están haciendo de diez o más años, desea que lo aclare.

Al respecto don Luis explica que algunos temas como los círculos de paz es un tema nuevo y se está incorporando hasta ahora.

Doña Marielos opina que cuando ve en la presentación construcción de un perfil institucional de jefaturas, asume que ya se tiene, pero si le dicen que apenas se está elaborando se queda pasmada de decir en que trabajan los funcionarios de esta institución, cuando dicen ejecución de programas para el competencias de competencias de habilidades gerenciales siendo que la Caja va a cumplir 75 años y a las últimas administraciones que le ha puesto atención todas han manifestado que están haciendo eso y de acuerdo a los documentos recibidos en esta junta de al menos dos administraciones anteriores que han servido de insumo para la planificación estratégica se mencionaba del plan gradual para selección y contratación de jefaturas basado en competencias laborales, considera que de todo eso se tiene pero lo cierto es que lo que no se tiene es la parte concreta de las acciones, además en el tema de evaluación del desempeño y rendición de cuentas una institución como la Caja debería de tener un “expertice” absoluto. Repite la pregunta, están presentando esto como algo novedoso o le están diciendo que es lo que se viene haciendo de hace algunos años, menciona que puede entender lo de los círculos de paz porque pueden haber títulos nuevos para las cosas. Desea que quede en actas que cuando está en sesión de Junta Directiva y se le dice que algo se está haciendo es porque, efectivamente, se esté haciendo y no todo lo contrario.

Don Luis explica que en el tema del desarrollo de las competencias gerenciales se está volviendo a traer en el fortalecimiento de recursos humanos en uno de los programas que se encuentra trabajando el CENDEISS. En el perfil de jefaturas no existe una foto de lo que se visualiza y es importante porque si existe la selección de jefaturas pero no a través de las competencias y en la evaluación de desempeño que se maneja es donde la jefatura evalúa al sub alternos que se debe de fortalecer para incorporar elementos como la evaluación a ciento ochenta o trescientos sesenta grados.

El señor Auditor comenta que el documento presentado es muy interesante porque hace un análisis de la situación laboral de la Institución sin embargo considera que no llega al objetivo propuesto por la Junta Directiva, de buscar soluciones alternas en los conflictos laborales, debe de hacerse un mayor esfuerzo. Un punto que mencionó el doctor Fallas que es el origen de muchos debidos procesos que se transmiten a la Institución, el problema es que se tiene un marco legal y no se puede hacer nada porque son leyes de la República, pero si a partir de los Reglamentos porque se pueden revisar, por ejemplo, el Reglamento que regula los Hospitales se encuentra obsoleto y muchas de las investigaciones administrativas se fundamentan en que se incumple el reglamento y se debe de actualizar a los tiempos de hoy, esto va en mucho con la gestión de parte de las direcciones médicas o administraciones de los hospitales, instructivos, manuales existen cualquier cantidad y muchos obsoletos, y es mucho lo que dice el doctor Fallas de que las jefaturas se encuentran atadas en la toma de decisiones, sugiere que se debe de hacer una revisión completa a todo el marco normativo de la Institución. Como prevención debe darse una mayor comunicación, menciona que tiene un cuadro del documento presentado en el que se informa cual es la mayor cantidad de debidos procesos que tiene el CIPA, ahí se detalla que los debidos procesos por acoso laboral sexual representan el 40%, se le deben de informar a la jefatura en qué significa y qué es acoso laboral para no incurrir en esas fallas, eso es parte de la comunicación, porque considera que existe desconocimiento de lo que significa y de que es el acoso laboral, un 17% de contratación administrativa la Ley de Contratación Administrativa no se pueden cambiar pero los reglamentos, manuales y los instructivos que tiene que ver con la contratación administrativa si se pueden cambiar, por ejemplo si se toma el ejemplo de razonabilidad de precios existe una metodología aprobada por Junta Directiva y otra a nivel de la Gerencia de Logística y hay un desconocimiento total de esta metodología a nivel regional lógicamente es incumplida con el procedimiento que se debe de aplicar esto por el desconocimiento.

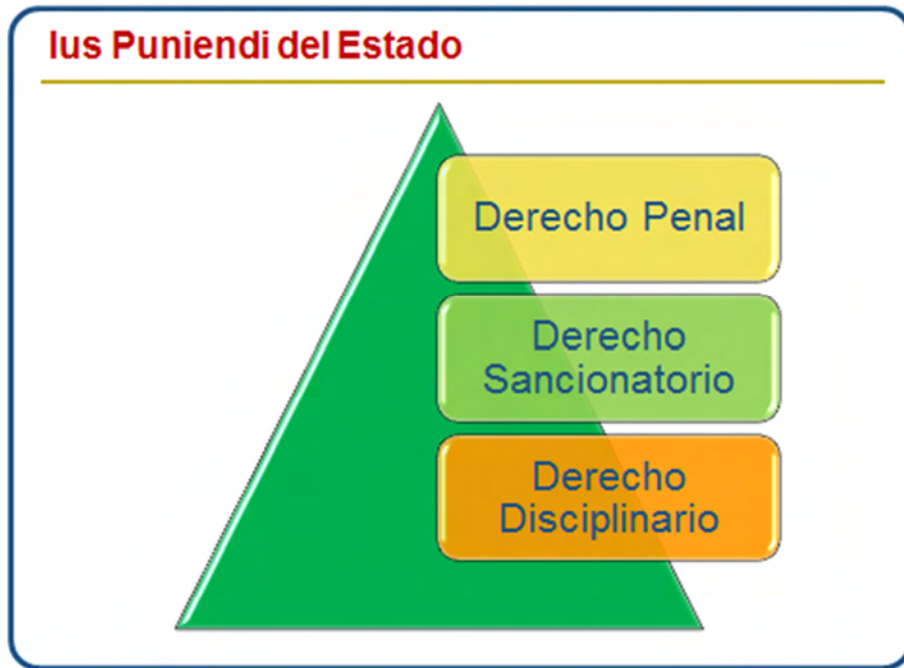
El doctor Fallas Camacho menciona que dentro de las causas de la mala gestión se tiene el diagnóstico, cuál es el problema, porqué se tiene mala gestión, no es que la gente sea mala o perezosa sino que se le tiene en un régimen bien complicado eso es lo que percibe de acuerdo a lo que comenta la gente. Es uno de los elementos fundamentales que esta Junta Directiva definió como una estrategia. Mejorar la gestión tiene que ver con mucho de lo comentado sobre todo la capacidad del funcionario de poder sentirse realmente jefes y asumir las responsabilidad que le compete sin ningún miedo.

Continúa el licenciado Alfaro Morales y se refiere a las Medidas alternas como instancias previas o sustitutivas del procedimiento administrativo, para lo cual se apoya en las siguientes láminas:

- I) Medidas alternas como instancias previas o sustitutivas del procedimiento administrativo.



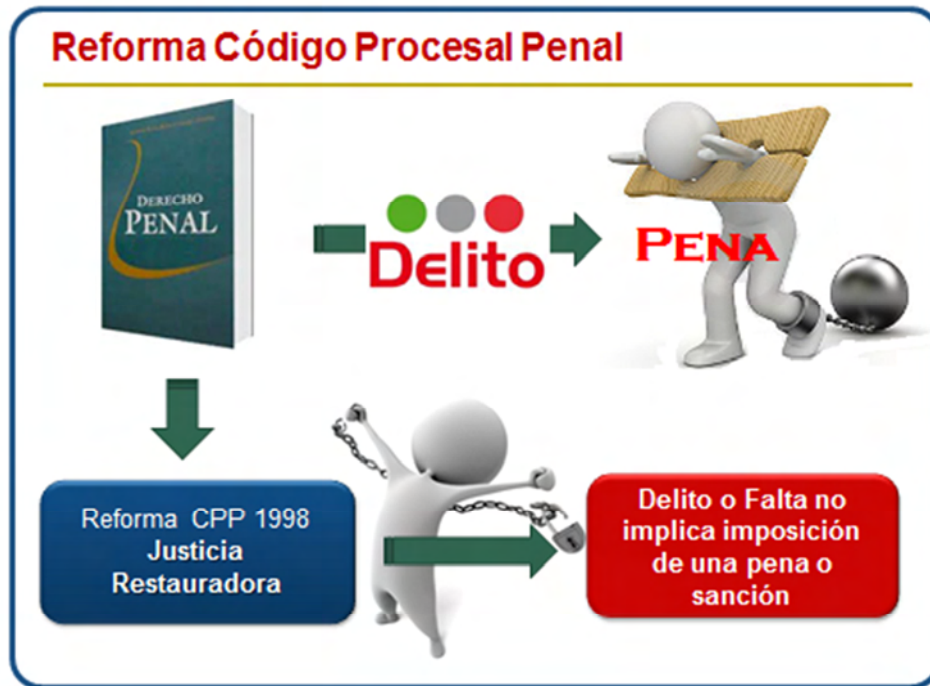
II)



III)



IV)



V)



VI)

### Figuras de justicia restauradora en sede penal

Suspensión del procedimiento a prueba	Reparación Integral del Daño	Proceso abreviado
<ul style="list-style-type: none"><li>• Artículo 25 CPP.</li><li>• En penas no privativas de libertad.</li><li>• No en delitos dolosos.</li><li>• Presentación del plan de reparación.</li><li>• Imputado admite el hecho.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Art. 30 j) CPP.</li><li>• A entera satisfacción de víctima.</li><li>• Realizada antes del juicio oral.</li><li>• En delitos de contenido patrimonial sin fuerza en cosas ni violencia en personas.</li><li>• En delitos culposos, siempre que víctima o Ministerio Público lo admitan.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se prescinde del juicio oral y público, si lo solicita imputado.</li><li>• Se realiza con anuencia del Ministerio Público, el actor civil y el querellante.</li><li>• El imputado recibe la imposición de una pena más favorable (se le puede fijar una pena hasta un tercio por debajo del mínimo legal).</li></ul>

VII)

**Nuevas figuras a implementar en la CCSS**

Catálogo de Formación  
Resolución de conflictos  
SEGURO SOCIAL  
COSTA RICA

VIII)

<b>Suspensión del Procedimiento a prueba</b>	
Detalle	Ejemplo
<p>(En la CCSS existirían criterios de inaplicabilidad).</p> <p>Presentar solicitud escrita con el plan reparador.</p> <p>Solicitarlo:</p> <p>1) Antes de la apertura del PAD, o 2) Iniciado el PAD, 5 días después de notificado el traslado de cargos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptación del hecho</li> <li>• Conformidad de la Administración</li> </ul>	<p>Se le imputa a un funcionario una falta disciplinaria de no presentarse a laborar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El funcionario tiene problemas de adicción.</li> <li>• Presenta plan reparador, consistente en seguir tratamiento de 6 meses en el IAFA.</li> <li>• Se le imputa a un funcionario cometer actos inmorales contra compañeros (Art. 52-c) RIT):</li> <li>• Presenta plan reparador, para seguir tratamiento psicológico para manejar la ira durante 6 meses.</li> </ul>

IX)

<b>Reparación Integral del daño</b>	
Detalle	Ejemplo
<p>En la CCSS existirían criterios de inaplicabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplica solo cuando se produzca daño patrimonial junto a la conducta infractora.</li> <li>• Presentar solicitud escrita con el plan de reparación del daño.</li> <li>• La Administración debe verificar que se cumplan los presupuestos.</li> <li>• No requiere aceptación de cargos</li> </ul>	<p>Se le imputa a un funcionario una falta disciplinaria y patrimonial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El funcionario salió de la institución para una gira con un activo (laptop), sin firmar la boleta de salida y en su destino, a la hora del almuerzo, deja el equipo en el carro y se la roban.</li> <li>• Presenta plan de reparación del daño, consistente en pagar el valor total de la laptop.</li> <li>• En relación con lo disciplinario, se tendría por extinguida la responsabilidad.</li> </ul>

X)

<b>Procedimiento abreviado</b>	
<b>Detalle</b>	<b>Ejemplo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar solicitud escrita.</li> <li>• Se eliminan la comparecencia oral y privada.</li> <li>• Conlleva la aplicación de una sanción más favorable.</li> <li>• Se debe admitir el hecho atribuido.</li> <li>• Propuesto por la Administración o solicitado por el investigado.</li> </ul>	<p>Se le imputa a un funcionario una falta disciplinaria y patrimonial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El funcionario de una oficina de compras participó en una actividad organizada y patrocinada por un proveedor (Art. 97 LCA).</li> <li>• Se considera falta grave (Suspensión hasta Despido), pero al aplicar esta figura se aplicaría una sanción menor.</li> </ul>

XI) Condiciones de aplicación:

1. **Jefatura inmediata decide la aplicación de un mecanismos alterno. Órgano decisor.**
  - a) **Artículo 15 y 16 LGAP.**
  - b) **Rango jerárquico.**
  - c) **Monto económico (máximo 5 salarios base ¢400,000).**
  - d) **Proceso penal en curso.**
  - e) **Se excluye hostigamiento laboral y sexual.**
2. **Se aplicará a funcionarios primarios o que no hayan sido sancionados en los últimos cinco años.**

XII) Condiciones de aplicación:

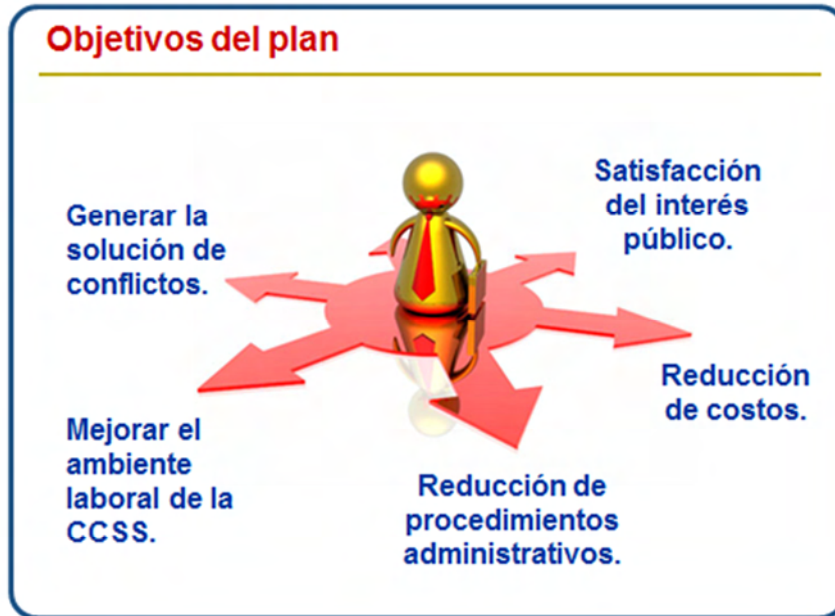
3. **La solicitud deberá acompañarse del plan de reparación (cuando proceda).**
4. **Sometimiento es voluntario y por escrito.**
5. **En caso de incumplimiento del mecanismo, la jefatura continuará con las acciones respectivas.**
6. **Se solicita antes del inicio del PAD o iniciado el PAD, 5 días después del traslado de cargos.**

XIII) Condiciones de aplicación:

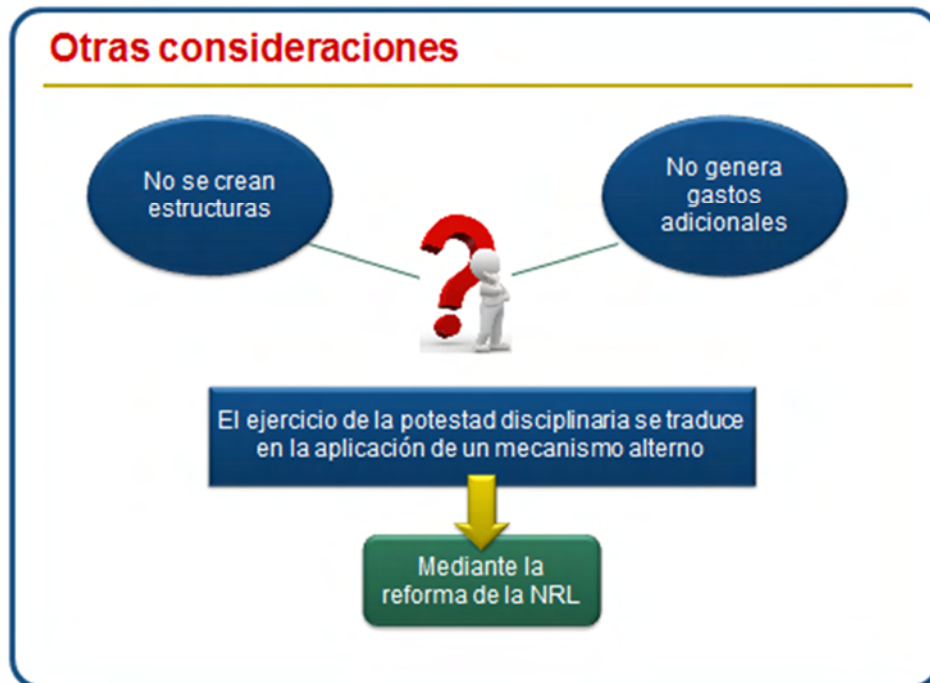
3. **La solicitud deberá acompañarse del plan de reparación (cuando proceda).**
4. **Sometimiento es voluntario y por escrito.**

5. En caso de incumplimiento del mecanismo, la jefatura continuará con las acciones respectivas.
6. Se solicita antes del inicio del PAD o iniciado el PAD, 5 días después del traslado de cargos.

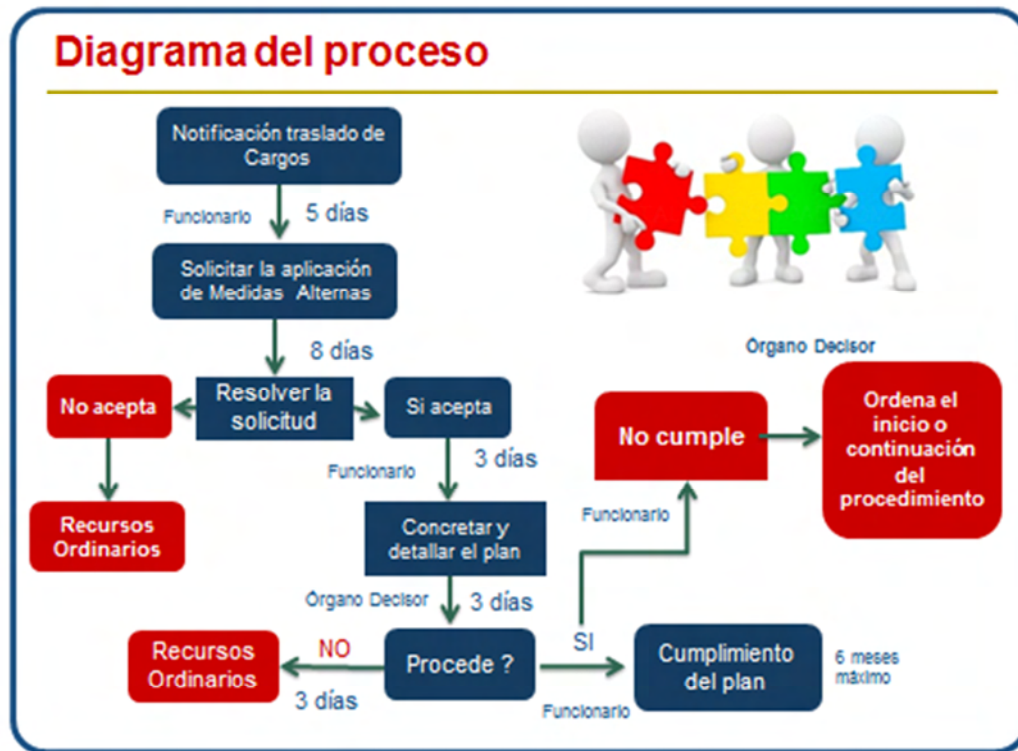
XIV)



XV)



XVI)

XVII) **Propuesta de incorporación de nuevas normas a la NRL.**

115 bis: Aplicación de mecanismos alternos de resolución alterna de conflictos.

Al conocer los resultados de la investigación preliminar y de contar con suficientes elementos objetivos para ordenar el inicio de un procedimiento administrativo, la jefatura competente, de considerarlo conveniente y razonable, deberá informar al funcionario que se presume como responsable de las irregularidades que deban ser investigadas, sobre su derecho de solicitar la aplicación de medidas alternas de resolución de conflictos en los términos del artículo 122 bis de la presente Normativa.

XVIII) Propuesta de incorporación de nuevas normas a la NRL.

121 bis: Solicitud de mecanismos alternos de resolución alterna de conflictos

Dentro del traslado de cargos deberá incluirse la posibilidad legal que tendrá el investigado de solicitar una de las siguientes medidas alternas de resolución de conflictos:

Suspensión del proceso a prueba

Reparación integral del daño

Procedimiento abreviado

Deberá indicarse además que el investigado contará con un plazo de 5 días hábiles, posteriores a la notificación del traslado de cargos para solicitar al órgano decisor la aplicación de una de las medidas descritas.

XIX) Propuesta de incorporación de nuevas normas a la NRL.

121 bis: Solicitud de mecanismos alternos de resolución alterna de conflictos.

El interesado deberá señalar medio para recibir notificaciones, de omitir dicha información la solicitud no será tramitada.

En la solicitud se debe manifestar por escrito, que se acepta la responsabilidad en la comisión del hecho que se atribuye, excepto cuando se trate de la reparación integral del daño. Además, esta debe indicar, de forma expresa, el tipo de medida alterna que desea utilizarse.

Podrán someterse a figuras de resolución alterna de conflictos funcionarios primarios, o bien, que no hayan sido sancionados en los últimos 5 años.

Este procedimiento no procede en los casos donde el funcionario se haya acogido en los últimos 5 años al beneficio de algún mecanismo alterno. Tampoco puede aplicarse estos mecanismos, en los casos relacionados con hostigamiento sexual y laboral.

XX) Propuesta de incorporación de nuevas normas a la NRL.

122 bis: Competencia para resolver la solicitud de aplicación de un mecanismo de resolución alterna de conflictos. Trámite.

El órgano decisor es la autoridad competente para determinar si se aplica o no un mecanismo de resolución alterna de conflictos, así como también el superior de esta en virtud del principio de avocación.

En el plazo de 8 días hábiles, el órgano decisor deberá resolver la solicitud planteada, tomando en consideración los principios de oportunidad, razonabilidad, buena administración, eficiencia, eficacia y conveniencia, para salvaguardar los intereses institucionales y la paz social, debiéndose garantizar en todo momento el interés público. La resolución mediante la cual se resuelva la solicitud deberá estar debidamente fundamentada, describiéndose los elementos de hecho y de derecho que fueron valorados para tomar la decisión; debiéndose notificar al funcionario al medio señalado para tales efectos.

De ser aceptada la alternativa propuesta por el interesado, la misma se acreditará por escrito, así como los términos en que será cumplido lo pactado. De igual manera, el rechazo de la solicitud deberá realizarse mediante resolución fundada, y en su contra proceden los recursos ordinarios dispuestos en la Ley General de la Administración Pública.

XXI) Propuesta de incorporación de nuevas normas a la NRL.

En los casos en donde el funcionario que solicita la medida figure como imputado dentro de un proceso penal en curso, no procede la aprobación de los mecanismos alternos de conflictos.



En el supuesto de que la Administración, no cuente con elementos suficientes objetivos para determinar la procedencia de la aplicación de alguno de los mecanismos, deberá continuar con el procedimiento administrativo.

Si se acoge la aplicación de una de estas medidas, el interesado cuenta con 3 días hábiles, a partir de su notificación, para concretar su planteamiento y exponer en detalle el plan de reparación, según se trate de aspectos de naturaleza disciplinaria o patrimonial. Recibido el planteamiento por la jefatura, esta cuenta con 3 días hábiles para determinar si procede o no la aplicación de la figura.

XXII) Propuesta de incorporación de nuevas normas a la NRL.

Si la resolución deniega la aplicación del mecanismo, una vez recibida, el trabajador cuenta con 3 días para recurrir el acto (recursos ordinarios de la LGAP). En caso de que el mecanismo sea aprobado, procede el cumplimiento del plan, el cual no podrá exceder los 6 meses.

En el supuesto de que el presunto responsable no cumpla con el plan, el órgano decisor está facultado para ordenar el inicio del respectivo procedimiento administrativo o disponer la continuación del procedimiento en la fase en que este hubiese sido suspendido.

XXIII) Propuesta de incorporación de nuevas normas a la NRL.

122 ter: Registro institucional de mecanismos alternos de resolución de conflictos autorizados por la Administración

La Administración debe contar con un sistema de información automatizado, mediante el cual se registre y documente de forma idónea, cada uno de los casos en los cuales se ha autorizado la aplicación de un mecanismo de tal naturaleza.

Cada vez que un órgano decisor valore la procedencia de autorizar un mecanismo de resolución alterna de conflictos, debe consultarse en dicho registro si el funcionario se ha acogido en los últimos 5 años a un mecanismo alterno, de confirmarse no procede la autorización de la solicitud, por lo consiguiente debe ordenarse la continuación del procedimiento administrativo correspondiente.

XXIV) Propuesta de incorporación de nuevas normas a la NRL.

Transitorio 1

La aplicación de mecanismos alternos de resolución de conflictos en materia de procedimientos administrativos disciplinarios pueden ser aplicados a los procedimientos en curso, siempre y cuando la solicitud se efectúe antes de la notificación del informe de conclusiones.

- XXV) Propuesta de incorporación de nuevas normas a la NRL.  
Transitorio 2

A partir de la entrada en vigencia de la aprobación de los mecanismos alternos de resolución de conflictos, en el término de un año la Administración debe contar con un sistema de información automatizado, mediante el cual se registre y documente de forma idónea, cada uno de los casos en los cuales se ha autorizado la aplicación de un mecanismo de tal naturaleza.

En el transcurso de este periodo, la administración creará un registro provisional de los casos donde han sido empleados estos mecanismos.

- XXVI) Propuesta de acuerdos:

- XXVII) Propuesta de acuerdos:

La Junta Directiva, con base en los oficios GA-23266-15, CIPA-15-1290-2015/DJ-4980-2015/DAGP-918-2015/DBL-0306-2015, la propuesta “Análisis de la conflictividad en la CCSS: El Ex-Ante y el Ex-Post” y la recomendación de la Gerencia Administrativa, la Dirección Jurídica, la Dirección Bienestar Laboral, la Dirección de Administración y Gestión de Personal y el Centro para la Instrucción de Procedimiento Administrativo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19º de la sesión N°8630, celebrada el 21 de marzo de 2013, acuerda:

- XXVIII) Propuesta de acuerdos:

Acuerdo Primero: Una vez conocida la propuesta “*Medidas alternas como instancias previas o sustitutivas del procedimiento administrativo*” y de previo a su aprobación definitiva por esta Junta Directiva, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 4 de la Normativa de Relaciones Laborales, tal como corresponde, se brindará la audiencia a los sindicatos, a efectos de que hagan las observaciones y sugerencias pertinentes.

Acuerdo Segundo: Cumplido el plazo de recepción de observaciones y sugerencias de la audiencia conferida, y del análisis de las mismas, la Gerencia Administrativa deberá presentar a la Junta Directiva en un plazo no mayor a tres meses, la versión final de la propuesta que hoy se presenta.

- XXIX) Propuesta de acuerdos:

Acuerdo Tercero: Se instruye a la Gerencia de Infraestructura y Tecnologías, en coordinación con la Gerencia Administrativa, para que en el término de un año, diseñen, desarrollen e implementen un sistema automatizado de información, registro y procesamiento de todas las actuaciones derivadas de la aplicación de los mecanismos alternos de resolución de conflictos disciplinarios y patrimoniales. Asimismo, se instruye a estas Gerencias, para que en el transcurso del período establecido, se elabore un registro provisional de los casos donde han sido empleados estos mecanismos.

## XXX) Propuesta de acuerdos:

Acuerdo Cuarto: Se instruye a la Gerencia Administrativa, la Dirección de Bienestar Laboral, la Dirección de Administración y Gestión de Personal y al CENDEISS, para que realicen el diseño final e implementación de las acciones presentadas para la promoción y el desarrollo de ambientes de trabajo saludables, que incluye aspectos relacionados con la cultura organizacional y laboral, la salud y el ambiente de trabajo, las habilidades individuales y organizacionales y el bienestar de los trabajadores; procurando el sano equilibrio entre el cumplimiento de los deberes y responsabilidades de los trabajadores y el desarrollo armonioso de las relaciones de trabajo a nivel institucional.

## XXXI) Propuesta de acuerdos:

Acuerdo Quinto: Se instruye a la Administración para se continúe con las acciones necesarias, que promueven la cultura, la ética, los valores, la salud y el desarrollo laboral, a fin de dar fiel y oportuno cumplimiento, a las disposiciones establecidas a nivel institucional para el bienestar de los trabajadores.

Explica el licenciado Alfaro Morales que sin duda es incuestionable lo planteado por los señores directores de la Junta Directiva, el señor auditor sobre el tema, de que tan avanzados ó desarrollados deberían estar algunos aspectos como los citados en la etapa de la prevención, considera que con ocasión de este estudio y en buena hora que se ha complementado porque no se puede ignorar la existencia de una u otra de las partes, haciendo un símil en este pequeño país que se llama la Caja en todo se presenta de todo y todo tipo de relaciones, incapacidades que se presentan por este tema, cuánta gente se incapacita por temas de accidentes laborales, por endeudamiento, como se puede esperar - y lo dice como jefe que es- que un trabajador que recibe menos del salario base porque todo lo debe, imagine el stress, la situación familiar más allá de licitaciones específicas y del desarrollo que se tiene se debe retomar con fuerzas ver como se incide de alguna manera en educar, saber cómo maneja su economía el trabajador de la Institución, como jefe en el día a día se atienden las cosas que le dejan en el escritorio los asuntos que urgen para hoy o mañana y el tema de recursos humanos se siente cuando ya se tiene el problemita encima, algunos comunican a tiempo de la situación financiera, o de otra índole que está pasando y se aborda en ese momento pero muchas veces esa conversación no se da, y cuando explota ya es el conflicto interno de alguna manera, y hay un trasfondo en esto, hace mención a lo comentado por don Jorge Arturo, en el sentido de que posiblemente muchas jefaturas no están preparadas para que los subalternos manejen la materia de contratación administrativa logra percibir ese jefe y educar a sus colaboradores el tema de acoso laboral y acoso sexual, que implica esas responsabilidades, o será el jefe de esos que llegan por supuesto que a trabajar pero a atender el día a día? Como jefe tendrán la información adecuada para saber qué alternativas dar a los colaboradores, si pueden dedicarse a actividades deportivas o si existen capacitaciones todos los días en materia motivacional es ver de manera realista ver donde está ubicada la Caja en este tema y lo peor que se puede hacer es dar por sentado no solo que existe sino que está funcionado, sino remozarlo, revisarlo y de ser impulsarlo de nuevo, a partir de unos análisis ver como se puede impactar en este tema. A modo de ilustración comenta la publicidad del tránsito acerca de los anuncios que están en la televisión, radio y demás en el que dicen que usted es la carrocería, que se debe de cuidar y a los que andan en vehículo les dicen que deben de considerar a los motociclistas como personas que son y que no le echen el carro encima

a los de las motos, aclara que eso es lo que se observa en la campaña publicitaria, y es la necesidad que don Luis Rivera a expuesto y es que en ese ex ante se debe reeducar, reforzar, y con fuerza crear mecanismos para impactar con temas de estos diferentes ordenes sociales e institucionales citados, pero cuando el motociclista no hizo caso y chocó ya el ex antes se queda un poco atrás y se da un paso al tema expuesto y deja de ser un tema jurídico potencial y se convierte en un tema conflicto jurídico real, este tipo de situaciones se presentan en la Caja. Cuando don Luis plantea el tema de la posibilidad de una mediación en el ex antes seguro que son cosas que existen o que se deben de fomentar sin duda porque se tienen procedimientos administrativos ordinarios y que son cerca de mil casos entre CIPA y la gente que está afuera haciendo procedimientos en general, sabe de contrataciones que se han realizado de órganos directores externos para atender asuntos y que se pueden contabilizar de cualquier otra manera hay asuntos que de sobran cuestan tres millones ó cinco millones de colones por llevar un debido proceso de manera que cuánto cuesta un debido proceso en la Caja, mas la investigación previa que hace la auditoría y esto no solo para la institución porque también el administrado puede pagar hasta \$7.000.00 (siete mil dólares) para que lo defiendan en un procedimiento administrativo, además lo incomodo que es para una jefatura tener un colaborador del que necesita que haga bien su trabajo y lo tiene en un procedimiento administrativo por más maduro que sea el trabajador ya no es tan anuente a cooperar, se reciente, tiene amigos y amigas donde trabaja y se crea un grupo complicado para poder manejarlo, otra cosa que debe de citar – dice don Gilberth- es que una reacción natural no nos gusta los procedimientos administrativos menos si somos procedimentado pero tampoco como administración, el tema es que la necesidad de punitiva de sancionar a alguien de abrir procedimiento eso es irrenunciable en principio, y es que para empezar existe un señalamiento en la Ley que dice expresamente así, la Caja con todo lo que la queremos y trabajamos para ella, no nos pertenece a título propio sino que es estatal y se debe de cuidar las relaciones de empleo que hay el empleado que no hace bien las cosas se debe de responder por esos porque no es discrecional para las jefaturas actuar o no actuar; porque es ajeno y en último término lo que se trata la potestad sancionadora disciplinaria es de ver si tenemos el empleado idóneo y adecuado y si no se debe de expulsar del sistema porque lo exige la institución y el servicio público. En el mundo ideal cuando ya la parte preventiva se haya ejecutado y se ha manejado las situaciones y retomando el ejemplo de la campaña de los motociclistas, ya cuando el sujeto se le ha hablado, se ha capacitado, y motivado en resumen toda la parte preventiva se ha ejecutado y a pesar de eso golpea al compañero, se roba la computadora portátil o hace mal su trabajo ya la prevención y los convencimientos realizados en la etapa del ex antes ya no funcionan aquí ya se tiene un infractor y en Ley General de Administración Pública en el artículo N°102 dice que se debe de ejercer al potestad sancionadora por parte de la jefatura correspondiente, con ese señalamiento se logra ver que es un tema de reserva de ley y lo que se quiere exaltar que no es gratuita ninguna infracción en el cumplimiento de la función pública.

Explica don Gilberth acerca de los mecanismos que se han propuesto, son mecanismos que se han traído por una razón práctica del derecho penal y se salta al derecho penal y lo trae por una sencilla razón; el derecho penal que es un derecho general hacia la sociedad, el derecho sancionatorio que también es hacia la sociedad pero que está más contenido con el cumplimiento en materia administrativa tal como se encuentra en el Código Tributario, Código Municipal donde se sanciona y no se requiere una relación especial de sujeción y el derecho disciplinario que es más hacia lo interno de cada entidad donde es claramente identificable lo que se llama relaciones de sujeción especial en este caso de empleo; estos tres ámbitos del derecho tienen un

elemento común y es que es potestad punitiva quiere decir que el derecho penal en lo sustancial, el derecho sancionatorio y el derecho disciplinario en el fondo todos son derecho penal, en el fondo todos son derecho disciplinario, en el fondo todos son derecho sancionatorio al punto de que hay quienes han dicho y con mucha razón que lo que hoy es una simple falta administrativa bajo un régimen o una legislatura mañana puede pasar a ser un delito y muchas veces lo que es un delito en una valoración dada en un contexto determinado puede simplemente pasar a una infracción pero tienen un ADN desde el punto de vista de su origen igual, señala que comenta esto porque el derecho administrativo (cuando dice derecho administrativo habla de derecho sancionatorio y disciplinario) es un derecho nuevo o hermano menor del derecho penal esto ha implicado a lo largo del tiempo muchos conceptos del derecho penal han migrado al derecho administrativo sancionatorio o disciplinario es un derecho más maduro, más sólido y no migra solo por conveniencia sino que por ejemplo la Sala Constitucional lo ha establecido como una exigencia para conectarlo con la vida real, el principio de inocencia, la imputación de vida, la intimación de vida, la culpabilidad, el principio “non bis in ídem” debido proceso cita algunos porque son muchos más en realidad son principios que se originaron en el derecho penal, pero dado esa esencia que ostentan con esas otras disciplinas han sido migrados y hoy son exigibles al derecho administrativo sancionatorio y respaldado al nivel de la Sala Constitucional. En el año 1998 operó una reforma en Costa Rica en materia procesal penal antes de esa época la ecuación del derecho penal delictus se resolvía con una pena o sea si un sujeto cometía un delito y se comprobaban en un proceso penal sencillamente iba para la cárcel si esa era la pena o sea no existía otra alternativa, a partir de 1998 entró a regir un concepto diferente de ver las cosas desde el punto de vista punitivo que es un concepto de justicia restauradora, más o menos que la consecuencia por una falta penal, conducta antijurídica penal no necesariamente es la cárcel, o una condena sino ver como ese sujeto bajo algunos parámetros restauraba su conducta frente a la sociedad a cambio de algunas alternativas que se le presentaba eso hizo que se diseñaran algunas figuras jurídicas en el proceso penal, cita algunas la suspensión del proceso a prueba, la reparación integral del daño y el proceso abreviado, esas figuras tienen que ver con la posibilidad de que el sujeto se someta a ellas y no necesariamente tenga una pena al final del proceso, incluso paraliza el proceso, pero no es que le sale gratis al sujeto sino que tiene que compensar con alguna conducta y con algún pago cuando corresponda lo que hizo mal es la forma en la retribuye a la sociedad su actuar, esto impide que las cárceles se llenen porque sinceramente sin estas figuras no aplicarían quien sabe que hubiera pasado, además permite que el sujeto afectado sea tomado en cuenta como un sujeto más dentro de un proceso penal porque antes era simplemente un testigo, evita que al sujeto se le manche la hoja de delincuencia porque si el cumple con el plan que se diseña y satisface los intereses de la víctima y también de la sociedad y al final no se mancha su hoja de delincuencia como suele decirse en el común. No se está diciendo en se le pague a la CCSS dinero o que se restaure el daño, sino de una potestad sancionar, de un deber de sancionar, de un ejercicio que se impone por Ley de ejercer una potestad disciplinaria y no se puede sacar simplemente con sentar a alguien mediante una figuras que están diseñadas en otro elemento jurídico que se llama la Ley del RAC (Resolución Alternativa de Conflictos) pensado para lo patrimonial, el proceso arbitral el proceso de mediación y otras figuras jurídicas que están diseñadas para solucionar otro tipo de conflictos no tienen de por medio un tema que aquí se debe de ver que es la dosis de potestad sancionadora y una potestad punitiva como la que ha explicado, ese elemento que se va a ver procedimientos sancionatorio y ese ejercicio de potestad punitiva impide aplicar figuras como el arbitraje aparte de que es poco práctico, la mediación o la conciliación pura y simple, entonces a que lleva esto, lo explica diciendo que es tener un hermano mayor que ha venido pasando figuras jurídicas como

la culpabilidad, la imputación el homicidio hagamos un ejercicio entonces y es tomar al hermano mayor que se llama derecho penal las figuritas que tiene y las adaptamos al medio que tenemos que es la CCSS, lo comenta porque lo que se está proponiendo lo investigaron y no sea hecho en otras instituciones, esta posibilidad de acabar un procedimiento administrativo disciplinario con una no sanción en el sentido tradicional no existe en otras instituciones, pero escuchando el clamor no solo de la Junta Directiva como órgano superior sino de la Institución; se ha hecho este ejercicio que ha explicado a groso modo y si ha funcionado traer el principio de culpabilidad, el de “non bis in ídem” si ha funcionado la presunción de inocencia que se ha traído el derecho penal por esas razones considera que sin duda deben de funcionar estos otros institutos jurídicos. En el proceso penal se resolvió porque no hay que meter a la cárcel al sujeto no hay que imponer una pena, pero tampoco es una alcahuetería no hay que perdonarlo, también se traduce en cosas reales porque gana la sociedad, se ahorran los jueces juicios interminables y estos temas también han sido tamizados por la Sala Constitucional que es un tema muy importante, no falta quien diga que cómo es eso que un sujeto acepte la responsabilidad no se le hace juicio y a cambio de que pague algunas cosas y el asunto se exonera, si ya eso pasó por la sala constitucional se entiende que son mecanismos válidos entonces; si eso funciona en materia penal que es una materia más delicada y de más peso y que también es punitiva como la disciplinaria, ha de funcionar en la Caja para aplicar estas figuras con un contenido punitivo que no se puede negar dentro de la institución. Cita principios básicos acerca de cómo aplica las figuras en estricto sentido, la suspensión del procedimiento a prueba que ha sido tomados del derecho penal, donde en derecho penal aplica para pena no privativas de libertad, no en delitos dolosos se debe presentar un plan reparador y el imputado que en este caso es el procedimentado admite el hecho como tal, también está la reparación integral del daño donde lo que se pretende más que todo reparar el daño causado es para los casos donde hay una infracción pero la infracción es exigua comparada con el daño patrimonial que se causa.

Continúa don Gilberth y detalla ahora como serían estas figuras en la Caja, la aplicación de las figuras de justicia restauradora, la de suspensión de procedimiento a prueba no se concibe como festinar la potestad sancionadora de la administración son alternativas que deben de estar debidamente motivadas, razonadas y no pueden ser caprichosas, no aplica en materia de acoso sexual, en acoso laboral ni en procesos penales que están en curso, entonces se trata por ejemplo de que un sujeto comete una infracción y en el momento que lo estime o que se lo señale la administración cuando vaya a iniciar el procedimiento éste puede una solicitud escrita para que se le aplique una de estas figuras esto puede hacerlo ante de la apertura del procedimiento administrativo, esto tiende al ahorro de toda la traumatología, el procedimiento administrativo se inicia cuando se da un traslado de cargo una vez que se le haya notificado el traslado de cargos cuentan con 5 días para decir que desea que se le aplique una figura jurídicas de estas, tiene que aceptar el hecho y la administración razonadamente debe de decir si le sirve o no, se habla de esto pero bien puede ser otro tipo de práctica que quiere decir como sucede en sede penal sobre esto no puede haber una tasación, no puede haber una lista de lo que se le puede pedir a un funcionario en esta figura, eso lo determina la clase de infracción que cometió y la jefatura es quien determina como enmendar y reponer lo actuado. Con esta propuesta que se está presentando no se visualiza que tenga un incremento económico de lo que ya existe a hoy, no se requiere más estructura ni más personal como jefaturas que las que ya existen para ejecutar los procedimientos administrativos, es simplemente una potestad más, una forma diferente de sancionar es un “ejercicio de potestad sancionadora traducida en una solución alterna” es equivalente a despedir a un trabajador imponerle ocho días de suspensión solo que traducida en una solución alterna a

esa potestad sancionadora, es lo mismo como jefatura tener un expediente para sancionar a alguien que plantear una solución alterna aun conflicto y aplicar un abreviado, eso no genera ningún gasto económico adicional; igual que lo hace un juez en la corte que antes estaba destinado a penal hoy se sienta frente a un imputado con algunas reglas y le dice yo le admito ese plan reparador, yo admito ese proceso abreviado, es lo mismo por lo tanto no debe generar ningún gasto adicional.

Respecto de una pregunta del Director Gutiérrez Jiménez don Gilberth aclara que los seis meses es para cumplir lo presentado, considera que no es derecho penal sino que se debe de tropicalizar tal como lo explico al inicio, la Sala Constitucional ha dicho que se debe de matizarlo, que se debe de modificar no es un juzgado pero si rescatar la esencia del instrumento, la propuesta que hace tal como sucede en proceso penal es que esa falta de un determinado funcionario solo puede hacer uso de este instituto cada cinco años, no es que comete un error y se acoge luego en dos años comete otro error y se acoge de nuevo a la figura jurídica, aclara que definitivamente no es aplicable en tiempo menor a cinco años, ahora sí, se presenta otros casos se procede a realizar el procedimiento histórico se ha aplicado siempre en la Institución aunque dure lo que dure. El sujeto puede recurrir la resolución, el superior la revisa en fin tal como sucede en sede jurisdiccional de manera que no son institutos jurídicos que resulten caprichosos y se puedan usar arbitrariamente.

El licenciado Gutiérrez Jiménez presenta duda de resolución para el caso en que la jefatura sea juez y parte por ejemplo que el problema sea que un funcionario tenga acoso laboral del jefe y quiera optar por la resolución alterativa a dónde debe de ir?

Al Respecto don Gilberth contesta que si un jefe comete un acoso laboral con un trabajador, evidentemente el no puede resolver el conflicto y debe de dirigirse al nivel jerárquico, en el ejemplo indicado por Adolfo, manifiesta que doña María Eugenia va a hacer lo mismo que hace hoy sancionando a ese director si él es responsable, es la doctora Villalta la que debe firmar el traslado de cargos, resolver el recurso de revocatoria e imponer la sanción. En esa materia eso es operativo para la señora Gerente, o sea cuando un director de hospital le solicite hacer uso de esa figura a doña Maria Eugenia va a adelantar la sentencia de la resolución del procedimiento mediante ese mecanismo, pero no hay estructura, no hay gasto, es legítimo, y ella es responsable. En el procedimiento que es la tercera y última figura que se propone pero que es la que cierra el círculo de las posibilidades es para cuando como jefatura se le dice al sujeto; lo que usted hizo es grave y casi se debería de despedir por eso, y además debe de pagar el dinero respectivo pero por circunstancias que debe de valorar de que si el sujeto es un trabajador que por lo demás ha sido brillante, que tiene buena formación, que no tiene antecedentes se le puede decir que si él -el sujeto- propone y la jefatura valora esas circunstancias que deben de quedar en la resolución debidamente motivada en una estructura que se debe de diseñar para que nadie se salga de ahí se le acepta de una propuesta de un abreviado, eso significa que no se van a durar ni dos ni tres o más años en procedimiento y le anticipa que le impondrá lo que se tiene regulado al día de hoy es sanciones de amonestación verbal, escrita, suspensión hasta ocho días y luego se salta al despido, en la práctica a veces eso es muy poco para una falta pero de no ser así obliga a la jefatura a proceder con un despido, regresando al caso, entonces le aplica una sanción de suspensión de ocho días sin goce de salario, paga la suma de dinero que corresponda, está de acuerdo, si el funcionario acepta, se procede a que acepte la responsabilidad se firma el formato diseñado para

el efecto con toda la fundación del caso y mañana amanece con una sanción respondió y pagó por lo que hizo y se ahorró todo un procedimiento de mucho tiempo de la administración pública.

Ante una consulta de la Dra. Sáenz en el sentido de cómo evitar el abuso tanto de una de las partes como de la otra, en ese sentido existe alguna apelación al respecto don Gilberth explica que si se le deniega la solicitud al funcionario si existe apelación si se le aprueba no, no obstante alguien podría decir con mucha razón que estos procedimientos se pueden prestar para abusos, con todo respeto dice, y las sanciones de hoy y las no sanciones se prestarán para abusos y los cobros y no cobros se prestarán para abusos, el tema de los abusos no radica en la naturaleza de los instrumentos sancionatorios sino en la entereza de los funcionarios que tengan la responsabilidad y de los controles que se ejerzan para saber si todos están haciendo las cosas bien o no, aclara esto para no echar la culpas a los instrumentos si se abusa; ellos son inertes.

Por otra parte el Director Barrantes Muñoz se refiere al ejemplo porque podría prestarse para una aplicación que iría contra lo establecido en ese momento porque no es el procedimiento en este caso el que puede disminuir una sanción.

La Directora Alfaro Murillo manifiesta que le parece que el modelo para acortar esos tiempos le parece muy bien excepto en casos graves, considera doña Marielos que en casos graves no negocia nada, si alguien se confabuló con un proveedor y desarrolló una actividad y hay algún indicio, inmediatamente va para procedimiento, solo imagine el mensaje que se envía de que alguien se ponga de acuerdo con un proveedor con un asunto equis y que eso podría significar el despido pero lo que aplican son ocho días, etc., no quisiera imaginar la puerta que se abre, esto es para casos leves y moderados, pero para temas de fondo temas graves repite no se negocia nada, ese ejemplo va para procedimiento que corresponda, y enfatiza que no está dispuesta a abrir ningún portillo.

Don Rolando aclara que en esta materia al igual que en otras, hay temas disponibles para resolverse por esta vía y otros no, por ejemplo los temas de acosos, y el comentado por doña Marielos raya en esas excepciones en las cuales la resolución al tema no es aplicable; eso debe estar muy claramente definido.

Agrega don Gilberth que las deficiencias que se pueden tener hoy desconoce cuántos años de procedimientos administrativos que no se han corregido en cuanto al cumplimiento de los plazos y de seguro hasta puede acompañarnos, pero hay una pequeña diferencia que puede servir de paliativo y es no ve a un sujeto proponente de un procedimiento para que le digan si no va a procedimiento sino alterno, dejando que el jefe no le resuelva en tiempo su situación, hay un interés directo y particular del sujeto de que se le diga cual figura se le aplica, pero igual el tema pasa por la manera en que se ejerzan los controles, pasan por la jerarquía del jefe respectivo del jefe a cargo para que las cosas se cumplan y se hagan a tiempo.

El Director Loría Chaves comenta que le parece muy buen trabajo no obstante siempre tendrá mejoras y considera que hace falta una especie de índice de aquellos casos que no pueden ser sometidos a esta instrumentos se refiere a casos de robo o hurto, abandono del trabajo mayores de dos o tres días y otros que deben de tipificarse como casos que no son materia de Resolución de conflictos alternos y otros que juicios de la jefatura, Director, etc.



La licenciada Ovares Aguilar manifiesta que ese ejercicio se realizó y se trató de hacer una lista original y se excluyeron casos de control interno, caso de Hacienda Pública, faltas como ejemplo que un funcionario no introduzca un folio en un expediente porque no aplicar el mecanismo, y como no está tipificado a lo interno las faltas como en penal que si está y por ejemplo en la circular del Poder Judicial donde se define la aplicación de la justicia restauradora es más sencillo porque ellos tienen todos los tipos penales pero a nivel interno habría que trabajar en eso primero.

La señora Presidenta Ejecutiva comenta que como esto modifica las relaciones laborales de todos modos esto debe de ir a consulta, entonces ahí vendrá muchos comentarios y recomendaciones para seguir puliendo el tema, aquí es una propuesta para poner a discusión y tendrá que venir a Junta donde nuevamente con la consulta pueden surgir muchos otros aspectos que no se están viendo hoy.

Don Gilberth comenta que el sentido es dar el paso, no es que la norma necesariamente sea el procedimiento administrativo que se tiene, es como la lógica que se sigue, se han inventariado cerca de mil procedimientos en curso, CIPA tiene cerca de 137 con un flujo constante, tal cual hoy sucede se debe de pensar que las jefaturas tienen la responsabilidad de aplicar de manera adecuada, y en el momento en que ya no se confíe en ese criterio las jefaturas, no solo este asunto sino muchos otros más no funciona, lo dice porque si se cierra un portillo en general sería por faltas graves, si alguien estima que por las razones que sea ese tema debe ser sancionado y no permite el mecanismo y el otro al final se puede tener un mecanismo que le queda poco de lo que se filtra por ahí, apostaría mas al tema de los mecanismos de control de un adecuado ejercicio de esta potestad sancionadora incluso hoy, porque hoy funciona pero no bien, estas propuestas solicitadas por la Junta Directiva y que se presenta hoy con mucho esfuerzo sabiendo que se debe mejorar son coyunturas que le permiten hacer un jalón a lo que ya se está haciendo pero que del todo no está bien y se puede mejorar, reconocen que hay casos que se deben cerrar, hay casos que se deben de mejorar y no se trata de que se vuelva en anulatorio el mecanismo de alguna forma.

Aunado don José Luis considera que desgraciadamente la Normativa de Relaciones Laborales establece el procedimiento administrativo como un “sine qua non” para el trámite de la sanción, y la negociación establece que toda sanción debe pasar primero por un debido proceso administrativo y eso cerraría el paso para que se pueda realizar de oficio y pensaría laboralmente hablando que se están haciendo cosas positivas, en todo caso le parece que este tema ha sido muy adelantado por parte de los sindicatos de manera que le parece que puede ver con muy buena posibilidad que sea aceptado con alguna celeridad.

Don Adolfo difiere de lo mencionado por don José Luis, en el sentido de que es un procedimiento voluntario y por eso tiene dudas de que es obligatorio salvo que el artículo 47° de la Normativa sea muy expreso, por ejemplo, le dice a una persona aquí se tiene esto si quiere ingresa si no quiere no entra, si entra éstas son las reglas no se le impone, no se le dice que de ahora en adelante en lugar de procedimiento administrativo la alternativa es esta otra, pero desconoce lo que dice el artículo 47°, desde el punto de vista político, posiblemente piensa diferente pero desde el punto de vista estricto censo jurídico si es un procedimiento voluntario cada quien tiene derecho a ingresar, no es una renuncia a sus derechos laborales y solicita someterse a un procedimiento que está normado, que hay certeza, que se le da el debido proceso, que tiene derecho a la defensa, etc.

Aclara la doctora Sáenz que el artículo es el N° 4 “Consideración previa a los Sindicatos” y dice: “... La Caja de previo a la aprobación del Reglamento sobre la Relación del Empleo con sus trabajadores da audiencia del respectivo proyecto por un plazo de 22 días hábiles a los sindicatos de las Instituciones representadas del gremio y sindicatos de la empresa o industria en conformidad con el artículo 3.4.2 del Código de Trabajo. Particularmente afectado con esas disposiciones a efectos de realice las observaciones o sugerencias pertinentes con el propósito de mantener la armonía en las relaciones laborales, si se trata de reglamentos que afectan a varias disciplinas de trabajo la audiencia se dará mediante publicación en el diario oficial por un plazo de 22 días a partir del día siguiente de su publicación...” el tema es que reforma el Reglamento, porque el reglamento no permite la Resolución Alternativa de Conflicto (RAC), el Reglamento permite nada más del debido proceso para arriba y el RAC es antes al no estar en el reglamento se debe de incluir en el Reglamento.

Don Rolando pregunta que lo la presentación se debe de traducir en una propuesta al reglamento a lo que don Gilberth contesta afirmativamente, además comenta don Rolando que se pondrá a consulta es la propuesta concreta y que debe de depurar para que facilite la consulta, asimismo operativamente se debe de prever que no se convierta en un CIPA dos, en el sentido de la centralización, saturación y que este mecanismo pueda operar des centralizadamente por parte de la jefatura así como iniciar con una muy buena capacitación, porque es un tema técnico, sugiere que incluso se debe de certificar a los capacitados en el manejo del instrumento.

Sugiere don Adolfo que se busque un nombre diferente, en lugar de Medidas alternas podría ser Resolución alterna, porque lo que se busca es enviar un mensaje de que es resolver algo de forma alterna a lo que existe.

Finalmente don Rolando aclara que el objetivo final de esta presentación no es propiamente el bienestar de los trabajadores, sino que implica la Institución como un todo.

Al respecto don Gilberth manifiesta que se plantea que se busca el bienestar de los trabajadores pero existe una responsabilidad institucional de velar por los fines que persigue la Institución.

**Por lo tanto**, se tiene a la vista el oficio suscrito por el señor Gerente Administrativo, número GA-23266-2015, del 18 de agosto del año en curso que, en lo pertinente, literalmente se lee así:

“La Junta Directiva en el artículo 19° de la sesión N° 8630, celebrada el 21 de marzo de 2013, dispuso en lo que interesa:

**“ARTICULO 19°**

*(...) Por tanto, la Junta Directiva ACUERDA trasladar a la Gerencia Administrativa la citada nota fechada 28 de febrero anterior, para que, con base en lo deliberado, en el término de un mes, presente a la Junta Directiva un plan de acción para el abordaje de los asuntos que se pueden resolver mediante la resolución alterna de conflictos, conforme con lo planteado en la parte deliberativa. Asimismo y entre otros aspectos que se considere pertinente, que contemple qué casos deben ser trasladados Centro para la Instrucción del Procedimiento Administrativo y cuáles no.”*

Sobre este particular, la Dirección Jurídica, de Bienestar Laboral, Dirección de Administración y Gestión de Personal y Centro para la Instrucción de Procedimiento Administrativo, han venido trabajando en el análisis integral del tema de conflictividad, con el fin de efectuar una propuesta integral, incluyendo la puesta en operación de mecanismos alternos para la resolución de conflictos como instancias previas sustantivas del procedimiento administrativo.

En ese sentido, se tiene oficio CIPA-15-1290-2015/DJ-4980-2015/DAGP-919-2015/DBL-0306-2015 mediante el cual, tales instancias, remiten un documento denominado “*Análisis de la conflictividad en la CCSS: El Ex-Ante y el Ex – Post*”.

Este documento, contiene cuatro apartados: **I.)** La Prevención del conflicto y el uso de mecanismos para la solución alterna de conflictos: el Ex-Ante y el Ex-Post, **II.)** El Ex-Ante y la prevención del conflicto como mecanismo efectivo para la disminución de la conflictividad, **III.)** Análisis del Ex-Post. Mecanismos alternos de resolución de conflictos disciplinarios y patrimoniales en la CCSS y **IV.)** Consideraciones finales.

Para mayor información, se adjunta al documento, el oficio referido.

Asimismo, siendo que esta Gerencia considera de relevancia el esfuerzo y labor realizada por la administración a través de las respectivas instancias técnicas, para que la Institución disponga de un documento consolidado, en el que se analice integralmente el tema, se recomienda a ese estimable Órgano Colegiado acoger la propuesta de acuerdo planteada en los siguientes términos ...”,

y habiéndose hecho la presentación por parte de los licenciados Gilberth Alfaro Morales, Subgerente Jurídico, y Luis Rivera Cordero, Director de Bienestar Laboral, y con base en la recomendación del Gerente Administrativo y de las instancias técnicas: Dirección Jurídica, Dirección de Bienestar Laboral, Dirección de Administración y Gestión de Personal, y Centro para la Instrucción del Procedimientos Administrativos, según los oficios números GA-23266-15, y CIPA-15-1290-2015/DJ-4980-2015/DAGP-919-2015/DBL-0306-2015, relacionados con la atención de lo dispuesto en el artículo 19º de la sesión Nº 8630 sobre la propuesta “Análisis de la conflictividad en la CCSS: El Ex-Ante y el Ex–Post” -en forma unánime- **ACUERDA:**

**ACUERDO PRIMERO:** una vez conocida la propuesta “*Medidas alternas como instancias previas o sustitutivas del procedimiento administrativo*” y de previo a su aprobación definitiva por esta Junta Directiva, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 de la Normativa de Relaciones Laborales, tal y como corresponde, brindar la audiencia a los sindicatos, a efectos de que hagan las observaciones y sugerencias pertinentes.

**ACUERDO SEGUNDO:** cumplido el plazo de recepción de observaciones y sugerencias de la audiencia conferida, y de su análisis, la Gerencia Administrativa deberá presentar a la Junta Directiva, en un plazo no mayor a tres meses, la versión final de la propuesta que hoy se presenta.

**ACUERDO TERCERO:** instruir a la Gerencia de Infraestructura y Tecnologías, en coordinación con la Gerencia Administrativa, para que, en el término de un año, diseñen,

desarrollen e implementen un sistema automatizado de información, registro y procesamiento de todas las actuaciones derivadas de la aplicación de los mecanismos alternos de resolución de conflictos disciplinarios y patrimoniales. Asimismo, se instruye a esas Gerencias, para que, en el transcurso del período establecido, se elabore un registro provisional de los casos donde han sido empleados estos mecanismos.

**ACUERDO CUARTO:** instruir a la Gerencia Administrativa, a la Dirección de Bienestar Laboral, a la Dirección de Administración y Gestión de Personal y al CENDEISS (Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social), para que realicen el diseño final e implementación de las acciones presentadas para la promoción y el desarrollo de ambientes de trabajo saludables, que incluye aspectos relacionados con la cultura organizacional y laboral, la salud y el ambiente de trabajo, las habilidades individuales y organizacionales y el bienestar de los trabajadores, procurando el sano equilibrio entre el cumplimiento de los deberes y responsabilidades de los trabajadores y el desarrollo armonioso de las relaciones de trabajo a nivel institucional.

**ACUERDO QUINTO:** instruir a la Administración para se continúe con las acciones necesarias, que promueven la cultura, la ética, los valores, la salud y el desarrollo laboral, a fin de dar fiel y oportuno cumplimiento, a las disposiciones establecidas a nivel institucional para el bienestar de los trabajadores.

Sometida a votación la moción para que la resolución se adopte en firme es acogida unánimemente. Por tanto, el acuerdo se adopta en firme.

El doctor León Alvarado y el equipo de trabajo que la acompaña se retiran del salón de sesiones.

Ingresa al salón de sesiones el Gerente Financiero, licenciado Gustavo Picado Chacón; la Gerente de Infraestructura y Tecnologías, arquitecta Gabriela Murillo Jenkins; los licenciados Mario Cajina Chavarría, Jefe del Área Gestión Judicial de la Dirección Jurídica; Ronald Lacayo Monge, Director del Sistema Centralizado de Recaudación (SICERE), José Manuel Zamora Moreira, Director de Tecnologías de Información, y Sergio Paz Morales, funcionario de la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones.

La Directora Soto Hernández se disculpa y se retira del salón de sesiones.

#### **ARTICULO 26º**

*“De conformidad con el dictamen jurídico número GA-23819-15 el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial se excluye de publicación.”*

#### **ARTICULO 27º**

**Se dispone** reprogramar para la próxima sesión ordinaria los temas que se detallan:

**I) Gerencia de Pensiones:**

- a) **Oficio N° GP-29.276-15** de fecha 25 de agosto del año 2015, firmado por el Gerente de Pensiones: propuesta revaluación N° 69 de los montos de las pensiones del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.

**II) Gerencia Financiera.**

**a) Estados financieros auditados:**

**a.1 Gerencia Financiera:**

- i) **Oficio N° GF-13.771-15**, de fecha 5 de junio del año 2015, suscrito por el Gerente Financiero: presentación estados financieros auditados del Seguro de Salud al 31 de diciembre de 2014, a cargo del Despacho Carvajal y Colegiados Contadores Públicos (Auditoría Externa).

**a.2 Gerencia de Pensiones:** oficios firmados por el Gerente de Pensiones:

- i) **Oficio N° GP-28.741-15**, fechado 4 de agosto del año 2015: estados financieros auditados del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte al 31 de diciembre del año 2014.
- ii) **Oficio N° GP-28.743-15**, de fecha 4 de agosto del año 2015: estados financieros auditados del Régimen no Contributivo al 31 de diciembre del año 2014.

- b) **Oficio N° GF-14.948**, del 5 de agosto del año 2015, firmado por el Gerente Financiero: Informe de morosidad patronal, trabajador independiente y Estado al segundo trimestre del año 2015; *se actualiza*, por tanto, el informe visible en oficio N° GF-13.560-15 del 27 de mayo de 2015 (informe de morosidad Patronal, Trabajador Independiente, Estado y Ministerios al I trimestre del 2015).

- c) **Oficio N° GF-14.873-15**, de fecha 29 de julio del año 2015, que firma el Gerente Financiero: atención artículo 21°, sesión N° 8782 del 11-06-15: informe sobre lo actuado en relación con la resolución “*recurso de amparo interpuesto por Yashín Castrillo Fernández contra la CCSS, expediente N° 14-014184-0007-CO*”.

- d) **Informe** negociaciones deuda del Estado con la Caja.

- e) ***Proyecto de ley: se externa criterio: se propone solicitar prórroga para externar criterio (al 21 de setiembre en curso).***

- i. ***Expediente N° 19.650, Programa de apoyo y reactivación de las MIPYMES del sector turismo costarricense.*** Se traslada a la Secretaria de la Junta Directiva la nota número P.E.47.2239-15, de fecha 17 de los corrientes, que firma la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva: se anexa copia de la comunicación del 17 de agosto en curso, número TUR-214-2015, que suscribe la Jefa de Área de la Comisión

Permanente Especial de Turismo de la Asamblea Legislativa (8796). Se externa criterio mediante oficio N° GF-15.341-15 del 31-08-15.

**III) Gerencia de Pensiones: se propone reprogramar para la sesión del 17-9-15, la presentación de los temas que se detallan en el Anexo I.**

**IV) Informes de la Dirección Jurídica:**

a) **Oficio N° DJ-1815-2015**, del 7 de abril del año 2015, suscrito por el Lic. Edwin Rodríguez Alvarado, Director Jurídico a.i., la Licda. Mariana Ovares Aguilar, Jefe a.i. del Área de Gestión Técnica y Asistencia Jurídica y el Lic. Guillermo Mata Campos, Abogado de la Dirección Jurídica (estudio y redacción): se atiende lo resuelto en el artículo 25° de la sesión N° 8765; se externa criterio respecto de la interpretación jurídica sobre los alcances del artículo 78 de la *Ley de Protección al Trabajador*.

**V) Proposiciones y asuntos por presentar por parte de la señora Presidenta Ejecutiva, entre otros:**

a) **Oficio N° P.E.45.385-15**, del 13 de julio del año 2015: **criterio jurídico** de la Procuraduría General de la República sobre la viabilidad jurídica de implementar el salario único o global en la CCSS; oficio N° C-180-2015 del 9-07-15 (artículo 2° de la sesión 8675).

b) **Oficio N° P.E.-45.308-15**, de fecha 7 de julio del año 2015: **invitación** reuniones estatutarias que se realizarán los días 5 y 6 de noviembre del 2015 en la ciudad de Sao Paulo, Brasil.

c) **Oficio N° DPI-341-15**, fechado 27 de julio del año 2015: por lo expuesto, se requiere de un plazo adicional a los tres meses para cumplir con lo solicitado en el punto número 7 del artículo 24° de la sesión N° 8773 (*abordaje integral listas de espera*); se solicitó que: “... se analicen modalidades de pago distintas o adicionales a las que ya se tienen y que, además, se presente una propuesta para el abordaje integral de las listas de espera que apunte a la mejora en la gestión y en la reducción del tiempo de espera”.

d) **Oficio N° DPI-345-15**, de fecha 28 de julio del año 2015: atención artículos 15° de la sesión N° 8726 y 11° de la sesión N° 8762: *Informe estado de avance en el cumplimiento de las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República dirigidas a la Presidencia Ejecutiva y Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social con corte al 30 de junio de 2015*. **Nota:** este informe actualiza el que se presentó mediante la nota N° DPI-134-15 de fecha 27 de marzo de 2015.

e) **Oficio N° DPI-356-15**, fechado 28 de julio del año 2015: actualización del Informe Integral: “Acuerdos de Junta Directiva pendientes con fecha corte al 30 de junio de 2015”. **Nota:** este informe actualiza el presentado por medio de la comunicación N° P.E.-25.951-15 de fecha 22 de abril de 2015, firmada por la señora Presidenta Ejecutiva.

**f) Informes: oficios suscritos por la señora Presidenta Ejecutiva:**

- f.1) Oficio N° P.E.-31.527-15**, de fecha 17 de junio del año 2015: informe en relación con las actividades realizadas en el marco del viaje a España y Bruselas: participación en el EU-LAC Health Conference.
- f.2) Oficio N° P.E.-47-231-15**, del 17 de agosto de 2015: informe en relación con las actividades realizadas en el marco del viaje a Santiago de Chile; Seminario Técnico del Proyecto CEPAL-GIZ.

**VI) Propositiones y asuntos varios de los señores Directores.**

**a) Planteamientos de la Directora Alfaro Murillo:** en relación con los siguientes temas:

- Informe de la carta de intenciones firmada entre CCSS y Ministerio de Hacienda sobre la deuda del Estado con la Institución.
- Informe sobre los proyectos y recursos disponibles de los fondos de cáncer que maneja el Proyecto de Fortalecimiento de la Atención del Cáncer.
- Informe sobre la relación de los agentes con el INS (Instituto Nacional de Seguros).

**b) Planteamientos Director Gutiérrez Jiménez:**

1. Expediente Electrónico y EDUS.
2. Avance sobre listas de espera.
3. Tema -Universidades Privadas.
4. Fortalecimiento del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.

**c) Planteamientos del Director Barrantes Muñoz:**

- c.1)** Solicitud de bases para elaboración de Plan operativo y presupuesto CCSS 2016.
- c.2)** Solicitud para que, con fundamento en el artículo 42° de la Ley Constitutiva de la Caja, se presenten a la Junta Directiva las valuaciones actuariales del SEM (Seguro de Salud) y del Seguro de IVM (Invalidez, Vejez y Muerte) correspondientes a los años 2014 y 2015.
- c.3)** **Solicitud informe de resultados en relación con solicitud para que** “... las Gerencias que, para el mes de setiembre próximo, preparen un plan de acción respecto de la implementación de la citada Política (*Política Integral de Riesgos Excluidos y Coberturas Especiales de la Caja Costarricense de Seguro Social*), que se les instruye ejecutar y divulgar, y, además, que se informe con periodicidad a la Junta Directiva sobre los avances de la ejecución”; artículo 7° de la sesión número 8728 del 7 de agosto del año 2014.

A las diecinueve horas con quince minutos se levanta la sesión.