



CAJA COSTARRICENSE DE
SEGURO SOCIAL

ACTA SESIÓN
DE JUNTA DIRECTIVA

Nº 9075

Celebrada el

20 de enero, 2020



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9075

SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 9075

CELEBRADA EL DÍA

lunes 20 de enero, 2020

LUGAR

Oficinas Centrales-CCSS

HORA DE INICIO

08:15

FINALIZACIÓN

15:31

PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

Dr. Román Macaya Hayes

VICEPRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

Bach. Fabiola Abarca Jiménez

REPRESENTANTES DEL ESTADO

*Dr. Román Macaya Hayes
Bach. Fabiola Abarca Jiménez
Dra. María de los Angeles Solís Umaña*

ASISTENCIA

*Preside la Sesión
Retrasará su llegada a las 12 pm
Presente*

REPRESENTANTES DE LOS PATRONOS

*Lic. Bernal Aragón Barquero
Agr. Christian Steinvorth Steffen
M.Sc. Marielos Alfaro Murillo*

ASISTENCIA

*Presente
Presente
Permiso sin goce de dietas*

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

*Dr. Mario Devandas Brenes
Lic. José Luis Loría Chaves
MBA. Maritza Jiménez Aguilar*

ASISTENCIA

*Presente
Presente
Permiso sin goce de dietas*

AUDITOR INTERNO A.C

Lic. Olger Sánchez Carrillo

GERENTE GENERAL

Dr. Roberto Cervantes Barrantes

DIRECTOR JURÍDICO A.I

Lic. Andrey Quesada Azucena

SECRETARIA JUNTA DIRECTIVA

Ing. Carolina Arguedas Vargas



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9075

Participan en la sesión los licenciados: Juan Manuel Delgado Martén, Asesor Legal de la Junta Directiva y Laura Torres Lizano, Jefe de Despacho de la Gerencia General.

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

CAPÍTULO I

Lectura y aprobación del orden del día

Estimadas señoras:

Estimados señores:

Tema que, en adelante se detalla para analizar en sesión de Junta Directiva:

I) “En atención a la sesión N° 9073 del 9 de enero de 2020:

A) Parte I : Charla a cargo del CICAP.

Contribución del Sistema de Control Interno al Gobierno Corporativo en el Sector Público Costarricense-CCSS; expositor: Lic. Gerardo Rojas Gutiérrez, MBA.

B) Parte II.

Gerencia General:

Propuesta: mejora del modelo de aseguramiento trabajador independiente.”

Conforme con lo previsto, se realiza la Charla a cargo del CICAP.

CAPÍTULO II

Temas por conocer en la sesión

ARTICULO 1º

Ingresan al salón de sesiones:

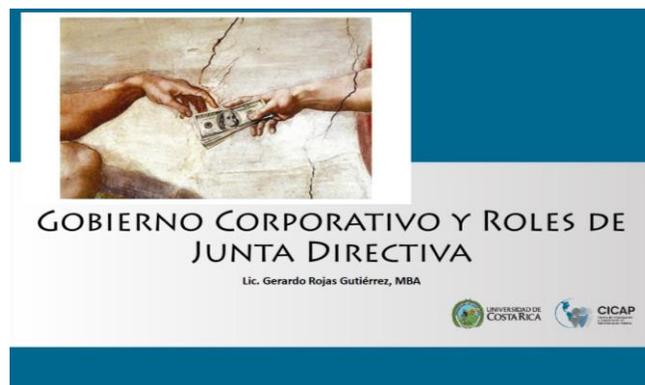
1. Lic. Gerardo Rojas, consultor CICAP
2. Andrey Quesada Azucena.
3. Olger Sánchez Carrillo.
4. Juan Manuel Delgado Martén.
5. Liza María Vásquez Umaña.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9075

6. Adriana Chaves Díaz.
7. Roberto Manuel Cervantes Barrantes.
8. Laura Torres Lizano.
9. David Hernández Rojas.
10. Luis Diego Calderón Villalobos.
11. Ubaldo Carrillo Cubillo.
12. Mario Felipe Ruiz Cubillo.
13. Gabriela Murillo Jenkins.
14. Susan Peraza Solano.
15. Beatriz Guzmán Meza.
16. Marta Eduviges Picado.
17. Karla Vanessa Fernández Gómez.
18. Johanna María Esquivel Guillén.
19. Gilberth Alfaro Morales.

La presentación está a cargo del licenciado Gerardo Rojas, consultor CICAP, se apoya en las siguientes láminas:

1)



2)



3)



4)



5)

Que es Gobierno Corporativo ?

Es un marco de principios que orientan un conjunto de normas, políticas, procedimientos, objetivos y órganos internos con el objetivo de:

- a) Establecer un marco de derechos y responsabilidades de los directores ante los accionistas y las partes interesadas que promueve la transparencia y el tratamiento igualitario.
- b) Definir las responsabilidades mínimas del Consejo de Directores ante los terceros y accionistas para la dirección y el gobierno de una entidad.
- c) Determinar los alcances y responsabilidades de los agentes de inversión –accionistas-, dirección –directores- y ejecución –alta gerencia- que constituyen la base de decisión/operación de una entidad.

6)

Contenido

- Origen y concepto del Gobierno Corporativo
- Principios OCDE Gobierno Corporativo
- Metodología aplicación principios OCDE
- Roles de Junta Directiva y Gobierno Corporativo.

7)

Respuestas a casos reales son el cimiento del Gobierno Corporativo

Derivado de los escándalos en muchos países, especialmente la Gran Bretaña y Estados Unidos, se originan reportes e informes que dan origen a lo que conocemos hoy como Gobierno Corporativo.

- 1991 UK BCCI**
 - Falta de independencia de los Auditores
 - Nula transparencia
 - Fraude por \$178B
 - Lavado de dinero
- 1992 UK Maxwell Mirror**
 - Apropiación ilícita de los fondos de pensión
 - Desvío de préstamos del grupo hacia negocios personales
- 1995 UK Barings Bank**
 - Falla Grave en el sistema de Control Interno
 - Un empleado provocó una pérdida de \$1.28B por especular con los fondos.
- 2001 US ENRON**
 - Contabilidad creativa (M2M)
 - Pagos desmesurados para ejecutivos
 - Auditoria Externa (Arthur Andersen) cómplice

8)

GOBIERNO CORPORATIVO (1/3)

- El gobierno corporativo es el sistema de estructuras y procesos que permite orientar, controlar y responder por una organización al más alto nivel, asegurando que satisfaga los derechos y expectativas de sus grupos constitutivos principales.
- Las prácticas de buen gobierno corporativo presentan convergencia a nivel mundial alrededor de una serie de principios acogidos ampliamente.
- Los escándalos en las principales bolsas de valores internacionales derivados de fallas en las estructuras y prácticas de gobierno corporativo han dado aún mayor urgencia al tema.
- Las juntas directivas son el principal órgano de gobierno corporativo responsable de propiciar buenas prácticas.

9)

3

GOBIERNO CORPORATIVO(2/3)

- En las sociedades sin ánimo de lucro con propósito de desarrollo social, el buen gobierno es garantía para los grupos constitutivos y para la sociedad en general del buen uso de los recursos y de la continuidad del esfuerzo.
- El reto de encontrar y mantener el foco es especialmente difícil en una organización sin ánimo de lucro, ya que existen múltiples carencias y oportunidades de intervención.
- La ausencia de verdaderos "dueños" en estas organizaciones hace que el papel de las juntas directivas sea especialmente significativo.

CICAP

10)

4

GOBIERNO CORPORATIVO(3/3)

- La efectividad organizacional es particularmente crítica cuando se trata de la utilización de recursos públicos y de atender necesidades de la sociedad.
- Las juntas directivas, como órgano social principal, tienen una enorme responsabilidad en la conducción y control de estas entidades.
- Es por lo tanto indispensable diferenciar los roles de la asamblea, de la junta directiva y de la administración interna para evitar coadministración y asegurar el "accountability."

11)

✓ **Gobierno** proviene del latín "**gubernare**", que significa mandar con autoridad, guiar, dirigir, acción y efecto de gobernar.

✓ **Corporativo** proviene del latín "**corpus**", que significa cuerpo, perteneciente o relativo a una corporación o comunidad.

✓ **Práctica** proviene del latín "**practicus**", que significa lo que se realiza o se lleva a cabo conforme a sus reglas o a la costumbre.

k)

12)

Definición

De esta manera, el concepto original e internacionalmente aceptado señala que Gobierno Corporativo es:

“El sistema bajo el cual las sociedades son dirigidas y controladas”

13)

“El **Gobierno Corporativo** abarca un conjunto de **relaciones** entre la **administración de la empresa**, su **consejo de administración**, sus **accionistas** y otras **partes interesadas**.

También proporciona la estructura a través de la que se fijan los **objetivos** de la compañía y se determinan los medios para alcanzar esos objetivos y **supervisar el desempeño**”.

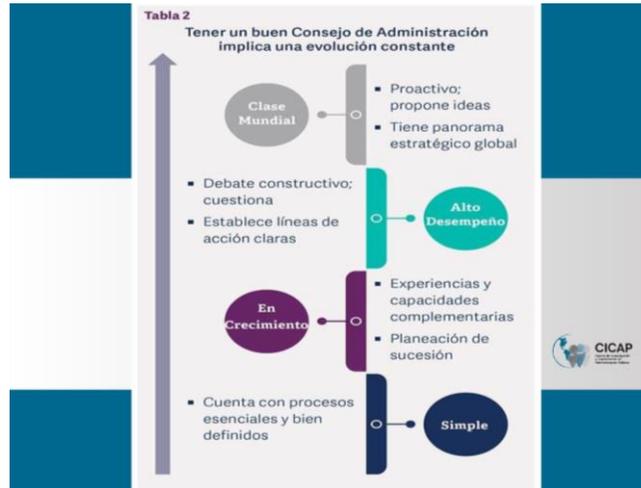
14)

Pilares del BGC

- 1 Responsabilidad corporativa**
 - Reconocer los derechos de todas las partes legítimamente interesadas.
 - Estimular la cooperación entre las organizaciones y los accionistas para la creación de la riqueza, empleo y sustentabilidad económica.
- 2 Equidad**
 - Proteger los derechos de los accionistas.
 - Trato igualitario a los accionistas independientemente de su tenencia accionaria.
- 3 Rendición de cuentas**
 - Existencia de mecanismos para una clara asignación de roles y responsabilidades para los órganos de gobierno y la administración que permitan la rendición de cuentas.
- 4 Transparencia**
 - Asegurar la revelación exacta y puntual de cualquier tema, incluyendo la situación financiera, el desempeño, la propiedad.

Fuente: Gobierno Corporativo, Deloitte México 2015. -8-

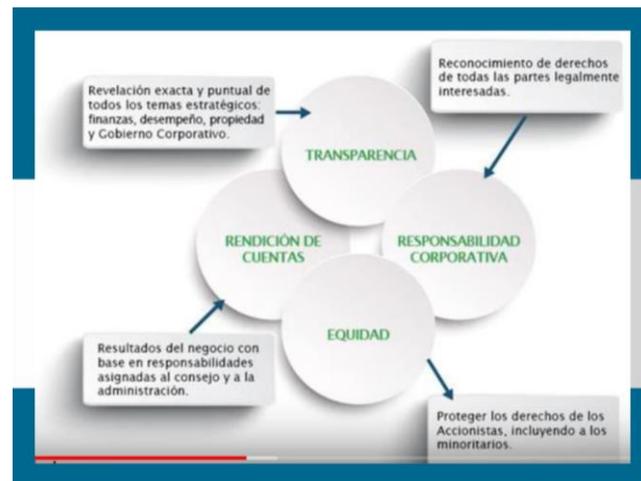
15)



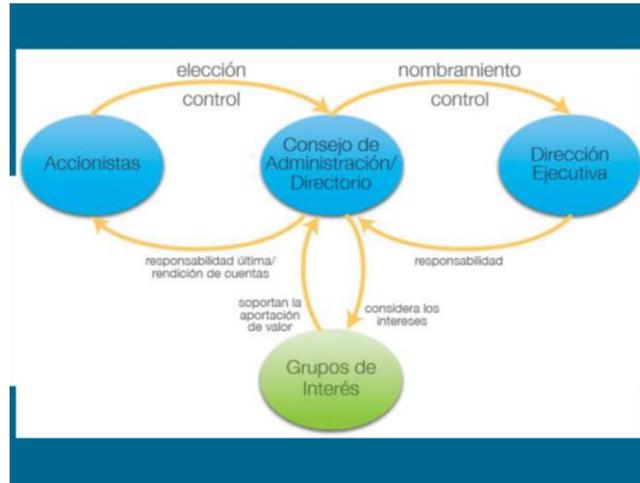
16)



17)



18)



19)

BENEFICIOS DEL GOBIERNO CORPORATIVO

- El directorio es el pilar de un buen Gobierno Corporativo.
- Es responsabilidad del directorio no sólo preocuparse por los accionistas sino que también de todos los stakeholders.
- Mejores prácticas de Gobierno Corporativo disminuyen posibles conflictos de interés que puedan dañar el patrimonio de accionistas, especialmente de los minoritarios.
- Mejoras en la administración de los riesgos.
- Todo esto deriva en una mejor gestión de la empresa y una mejora en la percepción de los stakeholders.
- En definitiva, es posible apreciar un aumento de la valoración de la compañía.

The flowchart shows 'BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO' (Good Corporate Governance Practices) leading to 'MEJORA GESTIÓN DE LA EMPRESA' (Improved Company Management) and 'MEJORA PERCEPCIÓN DE LOS STAKEHOLDERS' (Improved Stakeholder Perception). These lead to 'MEJOR DESEMPEÑO OPERACIONAL' (Improved Operational Performance) and 'MENOR COSTO DE CAPITAL' (Lower Cost of Capital), which both result in 'AUMENTO DE LA VALORACIÓN DE LA EMPRESA' (Increased Company Valuation).

20)

Principios De Gobierno Corporativo de OCDE

- Garantizar la base de un marco eficaz para el buen gobierno
- Los derechos de los accionistas y funciones clave en el ámbito empresarial
- Un trato equitativo hacia los accionistas
- El papel de las partes interesadas
- Revelación de información y transparencia
- Las responsabilidades de la junta directiva

21)



22)



23)



24)



25)

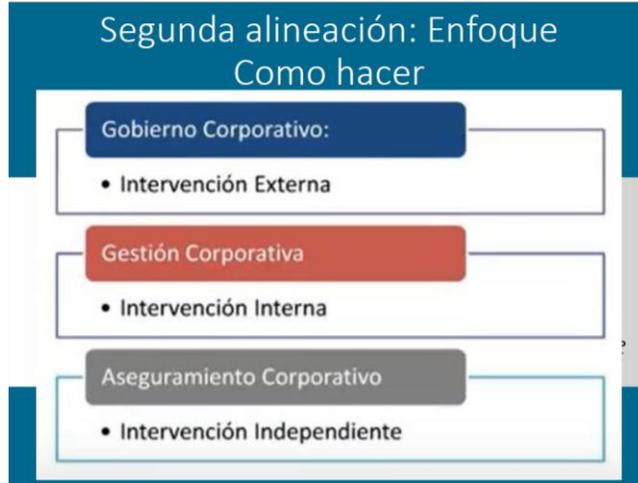


26)



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9075

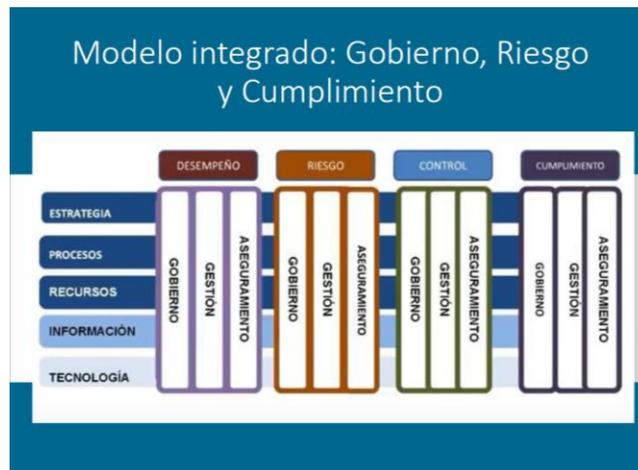
27)



28)



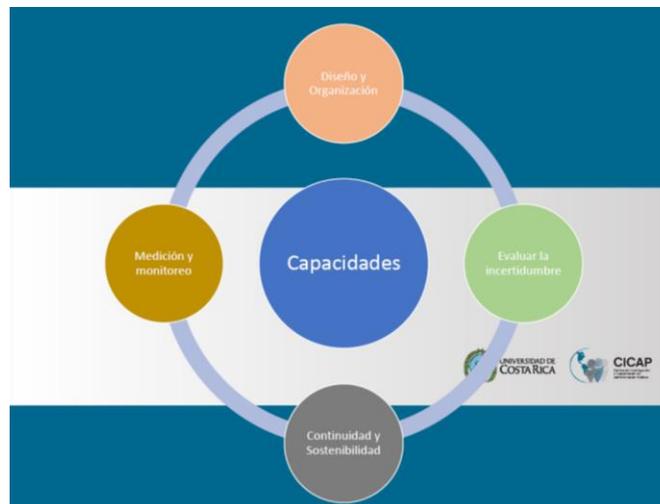
29)



30)



31)



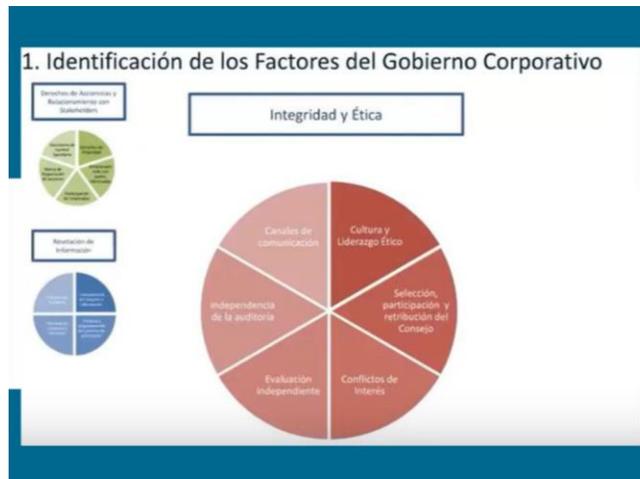
32)



33)



34)



35)



36)



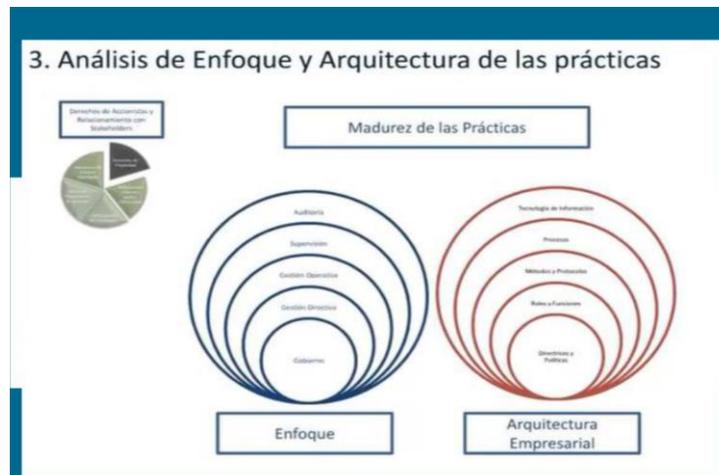
Ingresa al salón de sesiones el ingeniero Luis Fernando Porras Meléndez, Gerente de Logística.

37)

2. Alineación de Principios OCDE vs Prácticas OCEG

PRÁCTICA	TEMA	DESCRIPCIÓN
DADO1	Establecer Políticas	Definir y establecer las políticas y directrices para el manejo de transacciones equitativas con accionistas, los registros de la propiedad de los accionistas, así como la regulación de acciones (Numeral 11 y 21 Literal A, Artículo 8, OCDE)
DAE11	Identificación Eventos	Advertir las devoluciones reales y potenciales en cuanto a los registros de propiedad de los accionistas, adquisiciones de control societario, requerimientos de información y notificación, cumplimiento de acuerdos y compromisos obligatorios y voluntarios adquiridos. (Práctica A2.2 Modelo de Capacidad OCEG)
DAOC17	Implementar Procedimientos	Establecer y aplicar las medidas y procedimientos coherentes con las políticas acerca del manejo de los derechos de la propiedad, emisión de votos, acceso a la información por parte de los accionistas, sobre los procesos determinantes de la cadena de valor. (Práctica P1.3 Modelo de Capacidad OCEG)
DAMM24	Supervisar cumplimiento	Evaluar, supervisar y considerar los riesgos advertidos, así como los controles establecidos para mantener los derechos de propiedad, así como las normas sobre emisión de votos, control estatutario y tratamientos equitativos sobre información de origen tecnológico. (Práctica M2.2 Modelo de Capacidad)

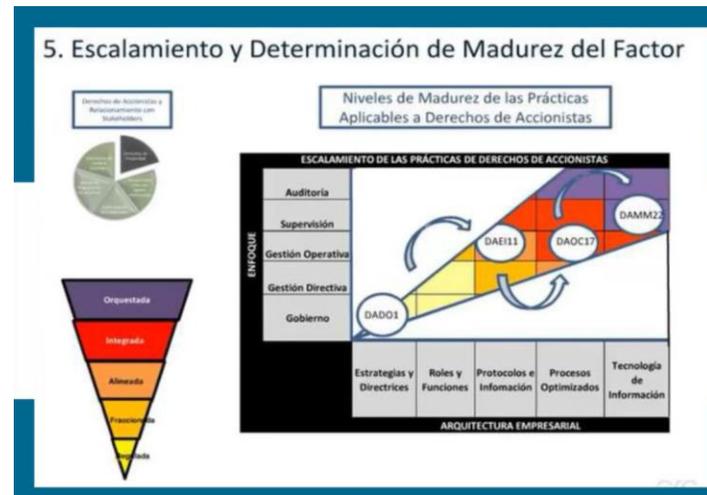
38)



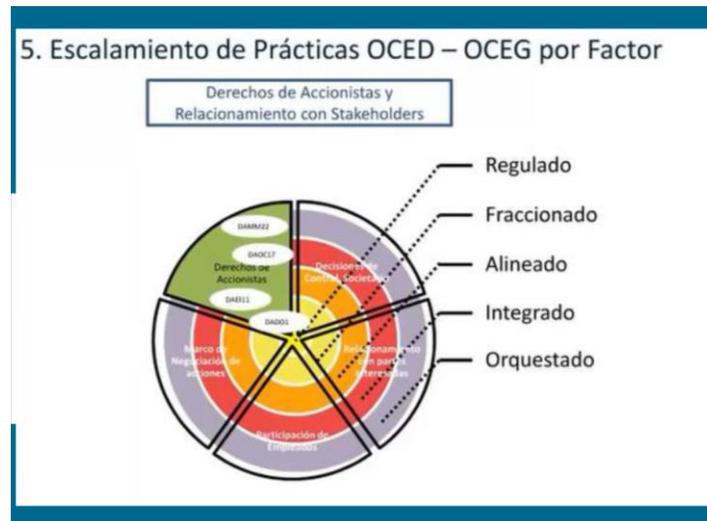
39)



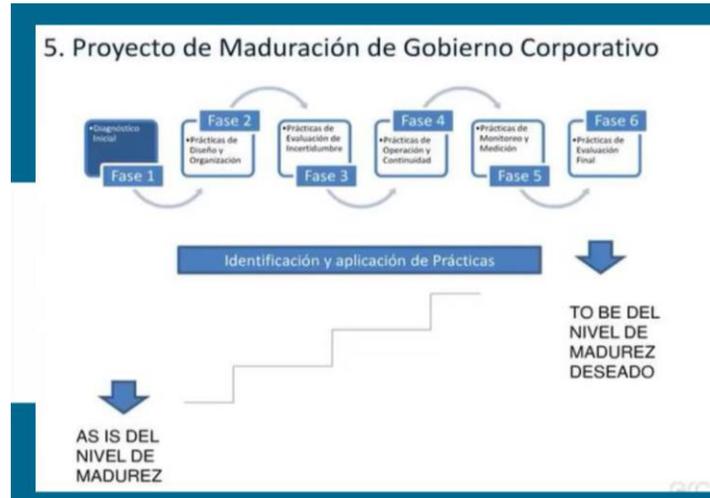
40)



41)



42)



43)



44)



45)

5

IMPACTO DE LA JUNTA DIRECTIVA

- La junta directiva representa a los principales grupos constitutivos de la organización y vela por la atención equilibrada de sus respectivos intereses.
- Nombra la alta dirección, aprueba, enriquece y valida la estrategia y monitorea la operación.
- Aporta información sobre patrones y tendencias del medio para garantizar la pertinencia del modelo de negocio.
- El impacto de una junta directiva es potencialmente significativo.

46)



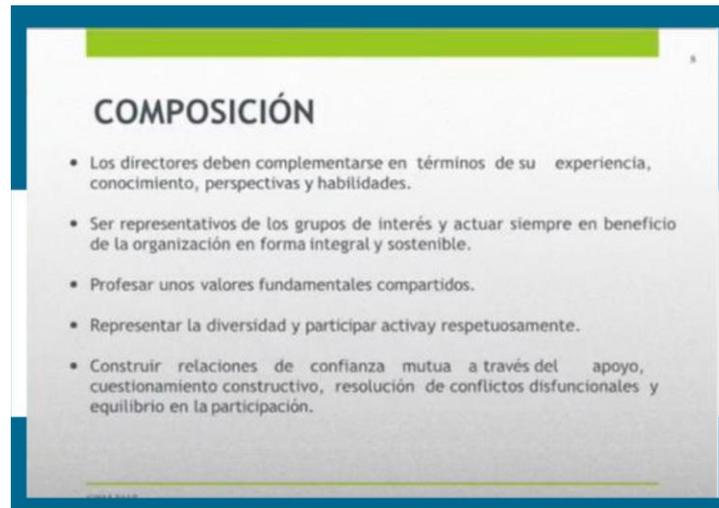
47)

7

CONTENIDO

- El principal requisito para la efectividad de una junta directiva es que cuente con unas definiciones básicas comunes: propósito, valores y visión compartidos, estrategia y objetivos claros.
- El conocimiento de la actividad de la organización debe ser suficiente.
- La información en términos de presentaciones, indicadores, documentos y conversaciones debe ser relevante y adecuada.
- Debe darse suficiente espacio para la construcción de modelos mentales compartidos.

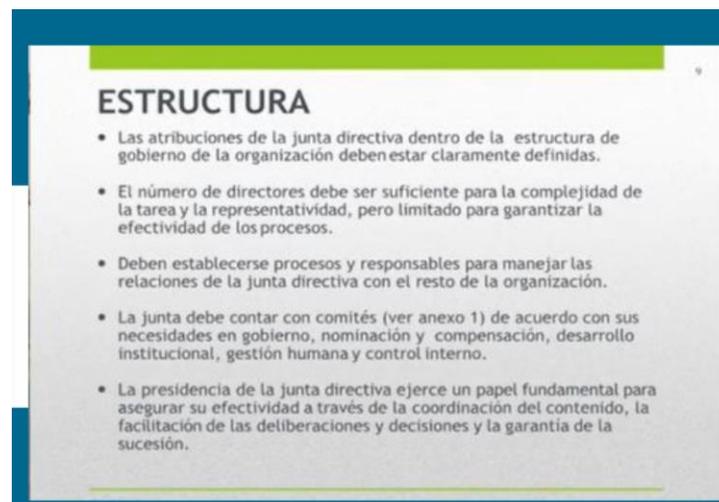
48)



COMPOSICIÓN

- Los directores deben complementarse en términos de su experiencia, conocimiento, perspectivas y habilidades.
- Ser representativos de los grupos de interés y actuar siempre en beneficio de la organización en forma integral y sostenible.
- Profesar unos valores fundamentales compartidos.
- Representar la diversidad y participar activay respetuosamente.
- Construir relaciones de confianza mutua a través del apoyo, cuestionamiento constructivo, resolución de conflictos disfuncionales y equilibrio en la participación.

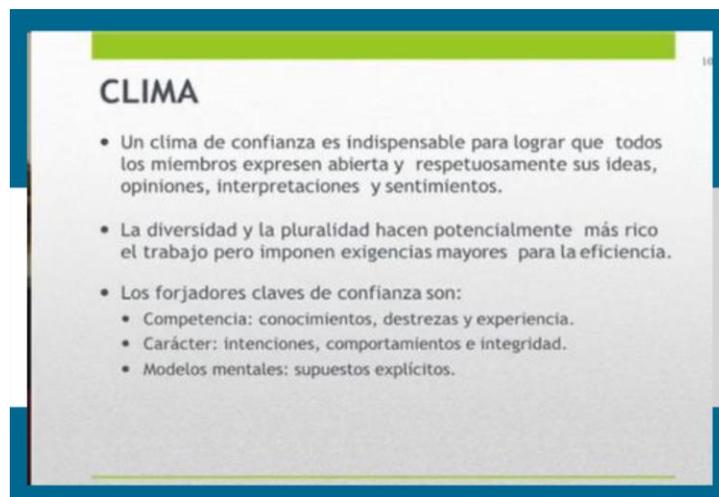
49)



ESTRUCTURA

- Las atribuciones de la junta directiva dentro de la estructura de gobierno de la organización deben estar claramente definidas.
- El número de directores debe ser suficiente para la complejidad de la tarea y la representatividad, pero limitado para garantizar la efectividad de los procesos.
- Deben establecerse procesos y responsables para manejar las relaciones de la junta directiva con el resto de la organización.
- La junta debe contar con comités (ver anexo 1) de acuerdo con sus necesidades en gobierno, nominación y compensación, desarrollo institucional, gestión humana y control interno.
- La presidencia de la junta directiva ejerce un papel fundamental para asegurar su efectividad a través de la coordinación del contenido, la facilitación de las deliberaciones y decisiones y la garantía de la sucesión.

50)



CLIMA

- Un clima de confianza es indispensable para lograr que todos los miembros expresen abierta y respetuosamente sus ideas, opiniones, interpretaciones y sentimientos.
- La diversidad y la pluralidad hacen potencialmente más rico el trabajo pero imponen exigencias mayores para la eficiencia.
- Los forjadores claves de confianza son:
 - Competencia: conocimientos, destrezas y experiencia.
 - Carácter: intenciones, comportamientos e integridad.
 - Modelos mentales: supuestos explícitos.

51)

PROCESOS

Los principales procesos de trabajo en equipo deben estar claramente definidos, evaluados y sujetos a mejoramiento continuo y deliberado:

- Establecimiento de la agenda (información, reflexión, decisión; proyectos prioritarios)
- Horarios, local, recesos
- Información compartida
- Derecho a intervenir
- Escucha, edición, enriquecimiento, discusión
- Toma de decisiones
- Registros y comunicación

Se debe propiciar un balance entre la calidad de las decisiones, la efectividad de la implementación y el alcance de los resultados finales.

52)

RESPONSABILIDADES CLAVES DE UNA JUNTA DIRECTIVA (1/2)

- Escoger, evaluar y reemplazar al primer directivo.
- Promover la construcción compartida de la visión, el propósito y los valores institucionales.
- Enriquecer, validar y monitorear la estrategia de la organización.
- Establecer los objetivos y controlar el avance hacia su logro.
- Garantizar que exista un sistema adecuado de control interno, cumplimiento y gestión de riesgos.
- Velar por el desarrollo del talento humano.
- Aprobar las destinaciones mayores de recursos.
- Formular y aprobar las políticas básicas con respecto a miembros, clientes, empleados y comunidad.
- Aprobar los planes de negocio, planes de inversión y las decisiones fundamentales en el portafolio de productos y servicios.

53)

RESPONSABILIDADES CLAVES DE UNA JUNTA DIRECTIVA (2/2)

- Aprobar la estructura organizacional que asegure la preservación de las competencias distintivas y activos estratégicos.
- Aportar elementos de juicio sobre tendencias y acontecimientos del entorno.
- Monitorear el desempeño organizacional.
- Apoyar a través de las relaciones externas de sus miembros los proyectos institucionales.
- Diseñar y promover la política de fortalecimiento patrimonial y aplicación de los beneficios.
- Supervisar los procesos de transformación organizacional y de gestionamiento de la cultura.
- Promover la innovación y velar por la preservación del conocimiento.
- Desarrollar procesos disciplinados de auto-evaluación.

54)

CARACTERÍSTICAS DE UN DIRECTOR EFECTIVO 1/3

- Tiene un criterio estructurado sobre el mandato misional.
- Se mantiene informado sobre los acontecimientos del entorno.
- Conoce profundamente las dimensiones claves del modelo de operación.
- Dispone del tiempo necesario y se lo dedica a asistir puntualmente y bien preparado a las reuniones de la junta y de los comités a los que pertenece.
- Contribuye con su conocimiento y experiencia a dar nuevas perspectivas al trabajo de la junta.
- Demuestra siempre buen juicio y acertado criterio empresarial.

55)

CARACTERÍSTICAS DE UN DIRECTOR EFECTIVO 2/3

Es un efectivo miembro del equipo:

- Escucha cuidadosamente
- Cuestiona y valida en forma incisiva
- Expresa sus opiniones en forma abierta y directa
- Contribuye a encontrar la esencia de los asuntos en discusión
- Aporta en la solución de conflictos y desacuerdos
- Con sus actitudes y contribuciones busca activamente el fortalecimiento de la junta como equipo de dirección

- Hace seguimiento a los compromisos y pendientes en cada sesión.
- Es plenamente independiente y busca propiciar los intereses de la organización como un todo más allá de los de cualquier grupo de interés.
- Expresa un compromiso destacado, superando el simple cumplimiento de sus funciones.

56)

CARACTERÍSTICAS DE UN DIRECTOR EFECTIVO (3/3)

“La responsabilidad principal de un director no es con los accionistas o grupos constitutivos sino con la organización en sí como persona jurídica...”

Bob Garratt
Director, consultor y autor

57)

17

PROBLEMAS COMUNES EN JUNTAS DIRECTIVAS (1/2)

- **Ritualismo, fragmentación**
La junta directiva se utiliza como una instancia ceremonial en la que se pone el sello de aprobación a las decisiones del primer directivo, del dueño o del fundador...
- **Homogeneidad y pensamiento de grupo**
Un equipo de personas de experiencias y formación similares, que se conoce por mucho tiempo, tiende a pensar uniformemente, como una sola persona...
- **Conflicto disfuncional**
Cuando los conflictos derivados de problemas personales y emocionales no se resuelven en forma constructiva, la rivalidad puede afectar sensiblemente el equipo...
- **Deficiencia de competencias requeridas**
Un equipo exitoso que enfrenta un cambio fundamental en las condiciones del entorno y en la estrategia requerida puede no contar con las nuevas competencias requeridas...

58)

18

PROBLEMAS COMUNES EN JUNTAS DIRECTIVAS (2/2)

“Cómo es posible que un grupo de empresarios comprometidos, dotados individualmente de un coeficiente intelectual de más de 120, exhiban un coeficiente intelectual colectivo de 63?”

PETER SENGE

59)

19

CONCLUSIÓN

- La junta directiva es la instancia fundamental en la estructura de gobierno corporativo para garantizar la satisfacción de los requerimientos de los grupos constitutivos de una Organización.
- Su desarrollo y efectividad deben ser preocupación central de sus miembros y de todos aquellos que participan en su Elección.
- Existen múltiples elementos reconocidos como buenas prácticas de trabajo para las juntas directivas que deben ser Estudiados, adaptados y aplicados con entusiasmo para contribuir al éxito de las organizaciones.

60)

Revisión de la estructura

El gobierno corporativo requiere un sistema formal, aprobado y reconocido por la entidad. En la estructura es fundamental buscar el equilibrio que asegure independencia, transparencia, rendición de cuentas y gestione los posibles conflictos de interés. Factores como el tamaño de la Junta Directiva, la presencia de miembros independientes, los esquemas de votación, la rotación de los miembros y las funciones asignadas son parte de los elementos a evaluar. Es un elemento de valoración colectiva y no individual de cada miembro.

1

Evaluación de la idoneidad

Hay dos tipos de características a evaluar a los miembros de la Junta Directiva que entran en este apartado, las personales y las profesionales. En las primeras, se tiende a evaluar la integridad, la rendición de cuentas, la capacidad de trabajar en equipo, las habilidades de comunicación y análisis, mientras que en las segundas, se evalúan aspectos como la experiencia en la industria, las habilidades específicas que son clave para la estrategia, la capacidad de aportar en temas especializados. Este elemento es de evaluación individual de cada miembro, aunque puede ser recomendable que la valoración inicial no se personalice, pues podría crear resistencia.

2

61)

Cumplimiento

Toda Junta Directiva debe contar con su respectivo reglamento, que establezca los miembros con los roles y responsabilidades respectivas y que debería ser de fácil reflejo a través de las actas de las sesiones. No está de más considerar que el material que se revisa en las Juntas Directivas y sobre todo políticas y metodologías que requieren de aprobación, deben ser enviado con antelación para que pueda ser analizado por los miembros. También se valora si los Comités con los que cuenta la Junta existen y funcionan, con adecuados flujos de información que permitan el seguimiento y la toma de decisiones. Las Juntas Directivas deberían formalmente darles seguimiento a los acuerdos, a las tareas o hallazgos pendientes de las auditorías internas, externas, del regulador o planes correctivos que tienen las áreas de negocio identificadas por las áreas de control. Esto demuestra que la Junta está empoderada en el control de la entidad.

3

Desempeño

En este apartado se evalúan la calidad de los procesos de la Junta Directiva, así como los resultados de estos. Comúnmente hay 4 grandes campos de acción a evaluar que son funciones clave de las Juntas Directivas: la aprobación de la estrategia, la aprobación y seguimiento a las principales políticas, la supervisión a la gestión de la administración y la rendición de cuentas a los distintos grupos de interés. La formulación de la estrategia de acuerdo al nivel de riesgo aceptado es base en la planificación, pues es el punto de partida de la Administración para la toma de decisiones. En el desempeño, se considera también el seguimiento a los 4 campos de acción y la toma de medidas preventivas, correctivas o mitigadoras en caso de que la entidad lo necesite.

4

62)

Planes de acción

Una vez realizadas las evaluaciones y previamente analizadas con los miembros de los órganos directores, deben trazarse planes de acción, para cerrar brechas o mejorar la gestión en las áreas de mayor interés. Estos deben tener seguimiento periódico y llevarse como planes operativos de mejora continua, como parte de una mejor gobernanza.

5

63)



64)



65)





Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9075

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 1°:

- [1.CAPACITACION GOBIERNO CORPORATIVO PARTE I](#)
- [2.CAPACITACION GOBIERNO CORPORATIVO PARTE I](#)
- [3.CAPACITACION GOBIERNO CORPORATIVO PARTE I](#)

Ingresa al salón de sesiones la directora Abarca.

Se retiran del salón de sesiones:

1. Lic. Gerardo Rojas, consultor CICAP
2. Roberto Manuel Cervantes Barrantes.
3. Laura Torres Lizano.
4. Liza María Vásquez Umaña.
5. Adriana Chaves Díaz
6. David Hernández Rojas.
7. Ubaldo Carrillo Cubillo.
8. Mario Felipe Ruiz Cubillo.
9. Gabriela Murillo Jenkins.
10. Gilbert Alfaro Morales.
11. Luis Fernando Porras Meléndez.
12. Susan Peraza Solano.
13. Beatriz Guzmán Meza.
14. Marta Eduviges Picado.
15. Karla Vanessa Fernández Gómez.

ARTICULO 2º

Ingresan al salón de sesiones los licenciados:

El licenciado Wven Porras, asesor legal de la Gerencia General, el licenciado Jhonderth Cruz Sandí, asesor de la Gerencia General.

El licenciado Jose Eduardo Rojas, Director de Cobros y la Odilié Arias Directora de Inspección.

Posteriormente el licenciado Guillermo Mata abogado de la Dirección Jurídica y la licenciada Silvia Jiménez Abogada de la Dirección de Inspección.

De conformidad con la agenda del día de hoy, y en atención al acuerdo adoptado en el artículo 7° de la sesión N° 9055, celebrada el 3 de octubre del año 2019, se procede analizar la propuesta: mejora del modelo de aseguramiento trabajador independiente.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9075

Al efecto, se tienen los oficios, que en adelante se detallan:

- a) Oficio N° GG-0093-2020, de fecha 20 de enero de 2020, firmado por el doctor Cervantes Barrantes, Gerente General, mediante el cual se presenta el análisis técnico y jurídico en relación con la propuesta del Colegio de Abogados (as) de Costa Rica para la contribución a la Seguridad Social por parte de los trabajadores independientes.
 - b) Nota N° CT-0001-2020, de fecha 17 de enero del 2020, firmado por la Comisión Técnica: Licenciado Juan Manuel Delgado Martén, Asesor de la Junta Directiva, licenciada Odilíe Arias Jiménez y Licenciado Jorge Eduardo Rojas López, funcionarios de la Gerencia Financiera, licenciado Wven Porras Núñez y señor Jhonderth Cruz Sandi, funcionarios de la Gerencia General y el licenciado Guillermo Mata Campos de la Dirección Jurídica.
- I) Se conoce el oficio N° GG-0093-2020, de fecha 20 de enero del 2020, que firma el doctor Cervantes Barrantes, Gerente General que, en adelante se transcribe:

“Reciban un cordial saludo, con el fin de atender lo instruido por la Junta Directiva en el artículo 7 de la sesión 9055 el cual detallaba lo siguiente:

*“La Junta Directiva **ACUERDA** instruir a la Gerencia General para conformar un equipo técnico de trabajo, para el análisis de la propuesta de reglamento presentada por el licenciado Juan Luis León, el licenciado Adrián Torrealba, José María Oreamuno del Colegio de Abogadas y Abogados de Costa Rica, para que se presente en el plazo de dos meses.”*

Se conformó un equipo técnico con el fin de realizar un análisis exhaustivo de los aspectos técnico y jurídico de la propuesta reglamentaria del Colegio de Abogados y abogadas de costa rica para la contribución a la seguridad social por parte de los trabajadores independientes.

Se adjunta el informe generado por el equipo con sus respectivos resultados”.

- II) Nota N° CT-0001-2020, fechado 17 de enero de 2020, firmado por el licenciado Juan Manuel Delgado Martén, Asesor de la Junta Directiva y demás firmantes que, en lo conducente, literalmente se lee así:

“En atención a la instrucción contenida en su oficio GG-1821-2019 del 16 de octubre de 2019, mediante el cual se nos conforma como equipo técnico para atender lo acordado por la Junta Directiva en el artículo 7° de la sesión No. 9055, realizada el 03 de octubre de 2019, adjunto se remite expediente al cual se inserta el informe que contiene el resultado del análisis técnico y jurídico realizada a la propuesta de reforma reglamentaria presentada por los licenciados

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9075

Juan Luis León Blanco, Adrián Torrealba Navas y José María Oreamuno Linares del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica.”

La presentación está a cargo del licenciado Wven Porras, con el apoyo de las siguientes filminas:

1)

CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL
Gerencia General

INFORME FINAL

Equipo para el análisis técnico y jurídico de la propuesta reglamentaria del colegio de abogados y abogadas de costa rica para la contribución a la seguridad social por parte de los trabajadores independientes

ACUERDO JUNTA DIRECTIVA
ARTÍCULO 7° SESIÓN No 9055
DEL 03 DE OCTUBRE DE 2019

2)

CONTENIDO

- 01 Antecedentes
- 02 Gobierno de los Seguros Sociales
- 03 Regulación actual del Trabajador Independiente
- 04 Marco Jurisprudencial y Proyectos de Ley
- 05 Análisis de la propuesta
- 06 Apreciaciones Sobre la problemática planteada en la propuesta

3)

1. ANTECEDENTES

¿Qué se solicitó?

“...análisis de la propuesta de reglamento presentada por el licenciado Juan Luis León, el licenciado Adrián Torrealba, José María Oreamuno del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica...”

¿En qué se basa la propuesta?

- Las contribuciones a la Seguridad Social son tributos.
- No está regulado ni en la Ley Constitutiva de la CCSS ni la Ley de Protección al Trabajador como calcular y cobrar las cuotas del Trabajador Independiente.
- Debe aplicarse las reglas del Derecho Tributario.

4)



1. ANTECEDENTES

¿Qué implica la propuesta?

Reformar integralmente el Reglamento para la Afiliación de los Trabajadores Independientes (TI) aprobado por la Junta Directiva en agosto del 2004, para que las regulaciones sean conforme las reglas del Derecho Tributario, estableciendo:

- 01 El porcentaje a pagar por el TI será el mismo que paga el trabajador asalariado.
- 02 La suma sobre la cual se paga la cuota será la renta neta que declare el TI.
- 03 El pago de la suma la realizará el TI mediante un mecanismo de autoliquidación.
- 04 A partir de la aprobación de la reforma, siendo que el marco anterior era ilegal, se establece "...la condonación de sanciones e intereses siempre que el trabajador independiente regularice su situación del plazo de 6 meses..." **AMNISTIA Y PRESCRIPCIÓN**

5)



2. GOBIERNO DE LOS SEGUROS SOCIALES

"...la Constitución ha dotado a la Caja de las competencias necesarias para establecer no solo el régimen de protección aplicable a las diferentes modalidades de aseguramiento, incluida la de los trabajadores independientes, sino la forma en que los mismos contribuirán para su aseguramiento, competencias que son ejercidas por la Junta Directiva de la Institución y el legislador se encuentra inhibido por ende de dictar cualquier disposición Jurídica que pudiera afectar las competencias que constitucionalmente se le han otorgado a la Caja para la administración y gobierno de los seguros sociales y que conforman el núcleo duro, y que incluye el definir las prestaciones y las cuotas con las que se financiarán los beneficios que otorgan los Seguros de Salud e Invalidez, Vejez y Muerte a favor del Trabajador Independiente..."

6)



3. REGULACIÓN ACTUAL DEL TI

Reglamento para la Afiliación de los Trabajadores Independientes

Aprobó en el artículo 21º, Sesión N° 7877 05-08-2004.



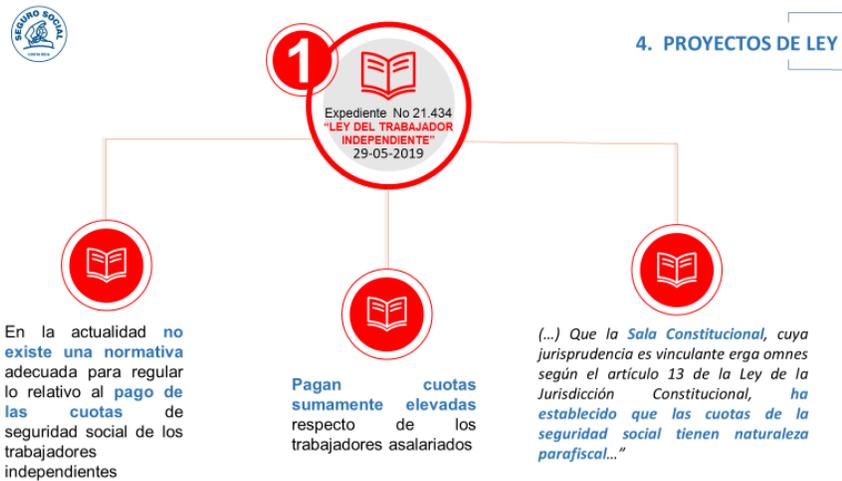
PROCESO ACTUAL Gestión del Trabajador Independiente



7)



8)



9)

4. PROYECTOS DE LEY

Junta Directiva dispuso:

Teniendo a la vista el oficio DJ-03130-2019 del 25 de junio de 2019 que contiene el análisis del proyecto tramitado bajo expediente 21.434, la Junta Directiva dispuso:

"Por consiguiente, habiéndose hecho la presentación pertinente (...) en cuanto a la consulta relacionada con el proyecto de Ley "Ley del Trabajador Independiente", Expediente legislativo No. 21.434, y con fundamento en lo ahí expuesto, la Junta Directiva **ACUERDA Oponerse al proyecto de ley expediente número 21.434 "Ley del Trabajador Independiente", siendo que dicha disposición atenta contra la autonomía de gobierno, concedida a la institución vía constitucional."**

Artículo 10º, Sesión N° 9042
18-07-2019

Comisión técnica se acoge a la dicho por la Dirección Jurídica (DJ-03130-2019)

10)



4. PROYECTOS DE LEY



JUNTA DIRECTIVA
Art. 10°, Sesión N° 9068
05-12-2019

Teniendo a la vista el oficio DJ-05343-2019, acordó:

"Objetar el proyecto de ley ya que violenta lo dispuesto en el artículo 73 de la Constitución Política, que establece que los fondos y recursos de la seguridad social solo pueden ser utilizados para los fines señalados en dicha norma, sea el financiamiento de la protección que brinda la Caja contra los riesgos de Salud, Invalidez, Vejez y Muerte, de lo cual se deriva un principio general de indisponibilidad de los recursos de la seguridad social por parte del legislador, lo anterior, por cuanto se propone la condonación de cobros por mora, multas, sanciones e intereses a los trabajadores independientes, asegurados voluntarios y patronos."

11)



5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA



12)



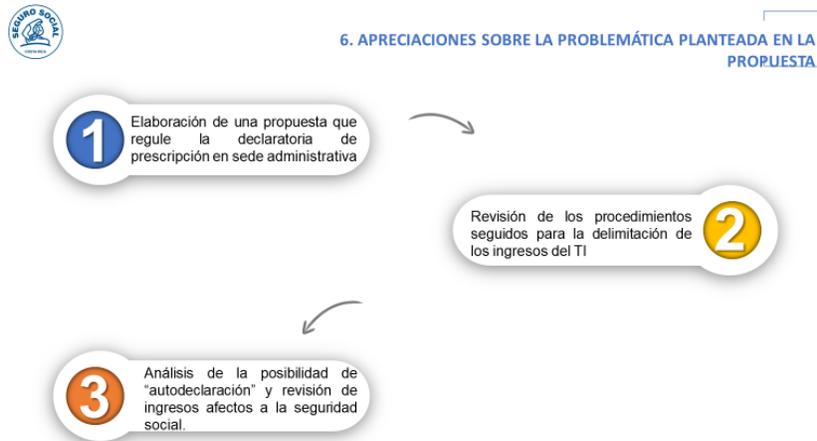
5. IMPROCEDENCIA DE LA PROPUESTA



Criterio del equipo técnico

La regulación para el cumplimiento de la obligación contributiva por parte del Trabajador Independiente existe, ha sido emitida que parte del órgano competente y al amparo del marco constitucional, no siendo de recibo pretender una modificación a la reglamentación existente que parte de variar tales parámetros.

13)



14)



MUCHAS GRACIAS
POR SU ATENCIÓN

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 2 °:

1-TRABAJADOR-INDEPENDIENTE

Con base en lo expuesto, la Junta Directiva- en forma unánime- **ACUERDA** instruir al equipo técnico que elaboró el informe de análisis de la propuesta de reforma reglamentaria presentada por los licenciados Juan Luis León Blanco, Adrián Torrealba Navas y José María Oreamuno Linares del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, prepare una repuesta a los proponentes para ser conocida por la Junta Directiva de previo a su envío, en el plazo de 8 días.

Se debe hacer una comunicación formal a la Asamblea Legislativa y a la Casa Presidencial.

ARTICULO 3º

Se presenta la propuesta de mejora del Modelo de Aseguramiento del Trabajador Independiente a cargo del Lic. Luis Diego Calderón Villalobos:

1)



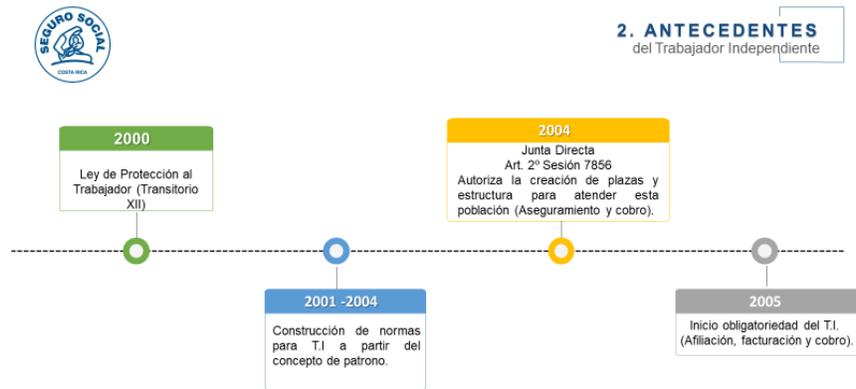
2)



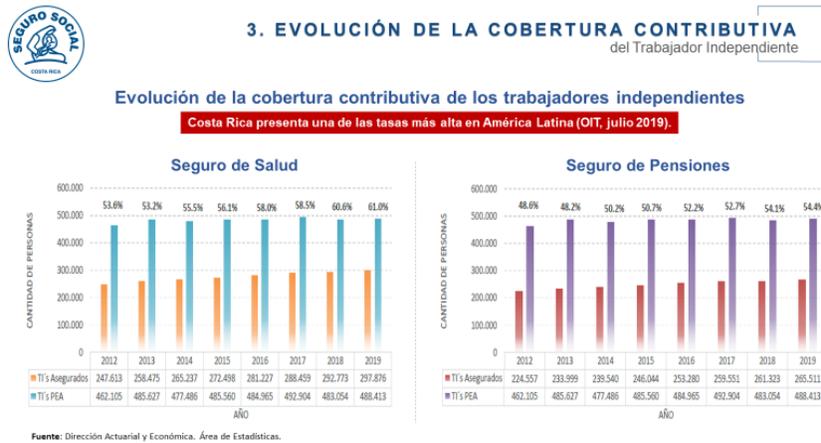
3)



4)



5)



6)



7)



4. PROCESO DE GESTIÓN
Trabajador Independiente

Proceso Gestión del Trabajador Independiente



8)



4. PROCESO DE GESTIÓN
Trabajador Independiente

Caracterización del proceso



9)



4. PROCESO DE TRANSFORMACIÓN
Trabajador Independiente





10)



5. INICIATIVAS
Trabajador Independiente

IMPLEMENTADOS	IMPACTO
<ol style="list-style-type: none"> 1 Recaudación por Oficina Virtual y presencial con tarjetas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilidades de pago. ✓ Aumento en la recaudación.
<ol style="list-style-type: none"> 2 Flexibilización de condiciones para los acuerdos de pago. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumento en la recuperación de las deudas.
<ol style="list-style-type: none"> 3 Habilitación de la solicitud de inscripciones en línea. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Simplificación de trámites.

11)



5. INICIATIVAS
Trabajador Independiente

EN PROCESO	IMPACTO
<ol style="list-style-type: none"> 1 Propuesta para afiliación de T.I de bajos ingresos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cobertura de una población descubierta. ✓ Aumento en la cobertura contributiva. ✓ Disminución del costo de aseguramiento para población de bajos ingresos.
<ol style="list-style-type: none"> 2 Modificación de las escalas contributivas para T.I de altos ingresos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disminución en el pago de las contribuciones. ✓ Aumento en la cobertura contributiva.
<ol style="list-style-type: none"> 3 Autogestión en Línea (Modificación del ingreso de referencia – suspensión del T.I. – solicitud de anulación y otros). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Simplificación de trámites. ✓ Pago acorde al ingreso real.

12)



5. INICIATIVAS
Trabajador Independiente

EN PROCESO	IMPACTO
<ol style="list-style-type: none"> 4 Transformación de los convenios de aseguramiento colectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejoras en la gestión, control y evaluación.
<ol style="list-style-type: none"> 5 Automatización de procesos de cobro y enfoque en deudores con mayores posibilidades de recuperación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumentar las posibilidades de recuperación de las deudas.

13)



5. INICIATIVAS
Trabajador Independiente

INNOVACIONES	IMPACTO
1 Tope de retroactividad según plazo de prescripción (10 años).	<input checked="" type="checkbox"/> Promover la afiliación conforme el plazo de ley.
2 Ajuste de monto de pago por incapacidad.	<input checked="" type="checkbox"/> Aumentar las posibilidades de recuperación de las deudas.
3 Integración en la aplicación EDUS, para información y pago.	<input checked="" type="checkbox"/> Pago acorde al ingreso real.
	<input checked="" type="checkbox"/> Mejorar la información a los usuarios.
	<input checked="" type="checkbox"/> Evitar cargos adicionales por morosidad.
	<input checked="" type="checkbox"/> Ampliar canales de pago.

14)



5. INICIATIVAS
Trabajador Independiente

INNOVACIONES	IMPACTO
4 Convenios de pago auto gestionables.	<input checked="" type="checkbox"/> Aumentar las posibilidades de recuperación de las deudas.
	<input checked="" type="checkbox"/> Simplificación de trámites.
5 Cargos automáticos con tarjetas (Crédito/ débito).	<input checked="" type="checkbox"/> Aumentar las posibilidades de recuperación de las deudas.
	<input checked="" type="checkbox"/> Simplificación de trámites.
6 Pagos de cuotas por adelantado.	<input checked="" type="checkbox"/> Evitar cargos adicionales por morosidad.
	<input checked="" type="checkbox"/> Aumento en la recaudación.

15)



5. INICIATIVAS
Trabajador Independiente

INNOVACIONES	IMPACTO
7 Reforma al Reglamento para los Trabajadores Independientes.	<input checked="" type="checkbox"/> Normativa acorde con las necesidades actuales.
	<input checked="" type="checkbox"/> Simplificación de requisitos.
	<input checked="" type="checkbox"/> Estandarización de trámites.
8 Alianza estratégica con la Dirección de Comunicación sobre campañas informativas.	<input checked="" type="checkbox"/> Posicionamiento de la imagen institucional.
	<input checked="" type="checkbox"/> Usuario externo mejor informado.

16)



17)



18)



19)

INICIATIVAS SEGÚN ENFOQUE
del Trabajador Independiente

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 3°:

[1-TRABAJADOR-INDEPENDIENTE](#)
[2-TRABAJADOR-INDEPENDIENTE](#)

Con base en lo expuesto, la Junta Directiva- en forma unánime- **ACUERDA** instruir a la Gerencia Financiera para que presente un plan de trabajo para la implementación de las propuestas de mejora conocidas el día de hoy, así como el detalle de las acciones que ya han sido aplicadas, en el plazo de 22 días.

Se retiran del salón de sesiones los licenciados Luis Diego Calderón Villalobos, gerente Financiero, Wven Porras, Asesor Legal de la Gerencia General, Jhonderth Cruz Sandí, Asesor de la Gerencia General, Jose Eduardo Rojas, Director de Cobros, Guillermo Mata abogado de la Dirección Jurídica y las licenciadas Odilié Arias Directora de Inspección y Silvia Jiménez Abogada de la Dirección de Inspección.