



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Al contestar refiérase a: **ID-105550**

AS-AOPER-0122-2023

12 de diciembre de 2023

Máster

Marta Eugenia Esquivel Rodríguez, presidente

PRESIDENCIA EJECUTIVA- 1102

Máster

Vilma Campos Gómez, gerente

GERENCIA ADMINISTRATIVA- 1104

Licenciado

Walter Campos Paniagua, director

DIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL- 1131

Licenciado

Luis Bolaños Guzmán, director

DIRECCIÓN BIENESTAR LABORAL- 1117

Estimados(as) señores(as):

ASUNTO: Oficio de Asesoría referente a las acciones efectuadas por la Administración Activa para la implementación de la Ley Marco de Empleo Público No. 10159.

En cumplimiento de las actividades preventivas consignadas en el Plan Anual Operativo 2023 y con fundamento en los artículos 21 y 22 de la Ley General de Control Interno, se informa sobre los resultados obtenidos por esta Auditoría, referente al alcance y las acciones efectuadas por la Administración Activa para atender las disposiciones que contiene la Ley Marco de Empleo Público en la CCSS, a fin de que sea valorado para la toma de decisiones y acciones que compete a esa administración.

ANTECEDENTES

El 08 de abril del 2019 fue presentado ante la Asamblea Legislativa el Proyecto de Ley N° 21.336 denominado: “*Ley Marco de Empleo Público*”, propuesto en ese momento por el gobierno de Carlos Alvarado Quesada, expresidente de la República de Costa Rica, sin embargo, siguiendo diversas etapas legislativas y distintos procesos (criterio servicios técnicos, actualización de texto, dictamen afirmativo de mayoría y minoría, consultas de constitucionalidad, entre otros), es aprobada hasta el 7 de marzo 2022, y fue ratificada el 8 de marzo 2022, posteriormente se publicó en el alcance digital número 50 de La Gaceta número 46 del 9 de marzo 2022 y entró a regir a partir del 10 de marzo 2023.

Asimismo, en cumplimiento al transitorio I de la Ley N° 10.159, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), publicó mediante el Decreto Ejecutivo No. 43952-PLAN, en el Alcance No. 39, de la Gaceta 45, del 10 de marzo del 2023, el reglamento¹ que regulan y precisan los principios y disposiciones de la Ley, para su debida aplicación, ejecución y observancia por parte de las instituciones públicas en el ámbito de cobertura de dicha legislación.

¹ Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 43952 -PLAN



El principal objetivo de esta Ley, es instaurar un marco normativo general para regular las relaciones estatutarias entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, y establecer el mismo salario para los puestos que coincidan en trabajo, eficacia, puesto, jornada y condiciones laborales², y además, según lo dispuesto en el artículo 2- b) de dicha legislación, las personas servidoras públicas de la Caja Costarricense de Seguro Social se encuentran dentro del ámbito de cobertura de dicho cuerpo normativo, bajo el principio de **Estado como patrono único**.

Entre los principios que rigen el empleo público figura el del Estado como patrono único, la carrera administrativa, la equidad salarial, la excelencia del servicio, el mérito, capacidad y competencias; la negociación colectiva, la modernidad, la prevalencia del interés general y el principio de participación de la ciudadanía³. Además, se constituye el Sistema General de Empleo Público a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, del cual estarán excluidos de su rectoría los funcionarios que desempeñen "*funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes*" para que los Poderes de la República, sus órganos auxiliares y adscritos, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE)⁴, así como, los entes descentralizados, empresas públicas y las municipalidades ejerzan sus competencias constitucionalmente asignadas.

La Ley dispone la existencia de un único régimen de empleo público compuesto por **siete familias**⁵; a lo cual se suma la salvaguarda a favor de que, las dependencias antes referidas, puedan definir la materia de empleo público de sus trabajadores que desempeñen funciones "*exclusivas y excluyentes*" para el ejercicio de sus competencias constitucionalmente asignadas.

El salario para un mismo tipo de puesto entre familias distintas deberá ser el mismo, bajo el principio de "*igual trabajo, igual salario*"; para lo anterior, la ley citada pretende eliminar paulatinamente el modelo actual de **salario compuesto** (salario base + componentes salariales complementarios: sobresueldos: anualidad, carrera profesional, dedicación exclusiva, recargos, zonaje, Incentivo didáctico, etc.), y en su lugar, reemplazarlo por un nuevo modelo salarial: **salario global**, monto único, que percibirá la persona trabajadora por el trabajo realizado bajo idénticas condiciones de eficiencia, puesto y jornada, sin importar la institución donde labore, con excepción de las instituciones estatales en competencia.

RESULTADOS

Esta Auditoría analizó las acciones realizadas por la Administración Activa para la implementación la Ley Marco de Empleo Público, obteniendo los siguientes resultados:

1. SOBRE LA DEFINICIÓN DE LOS PUESTOS EXCLUSIVOS Y EXCLUYENTES EN LA CCSS

Los artículos 6, 7- a), 7- c), 7- f), 9- a), 13, 18, 21, 30, 31, 32, 33 y 34 de la Ley Marco de Empleo Público y los numerales 3, 9, 15, y 33 de su reglamento, establecen que es competencia exclusiva de la Caja Costarricense de Seguro Social definir las funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que considere como **exclusivas o excluyentes**⁶ para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.

² Ley Marco de Empleo Público: Artículo 1. Objetivo. Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos (...).

³ Ley Marco de Empleo Público: Artículo 4. Principios Rectores. (...)

⁴ Ley Marco de Empleo Público: Artículo 2. Ámbito de cobertura. Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único: a.) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos, y el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), sin perjuicio del principio de separación de poderes establecido en la Constitución Política (...)

⁵ Ley Marco de Empleo Público: Artículo 7. (...) El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán cada uno su propia familia de puestos. Según la determinación que realice el respectivo ente, la correspondiente familia estará conformada por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.

⁶ Conceptos que son empleados por la Sala Constitucional en la resolución N° 17098-2021, de las veintitrés horas quince minutos del treinta y uno de julio del dos mil veintiuno, mediante la cual atendió consulta legislativa facultativa de constitucionalidad referente al Proyecto de Ley "Ley Marco de Empleo Público", en la que estableció aspectos varios de índole constitucional, incluyendo observaciones referentes al ámbito de la Caja Costarricense de Seguro Social.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Además, el transitorio I del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público establece que, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del reglamento (es decir, el 10 de junio 2023), los Poderes Legislativo, Judicial, así como el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, definirán la lista de puestos cuyas funciones o labores son exclusivas o excluyentes de sus competencias, mediante la resolución respectiva, de conformidad con el artículo 3 del reglamento.

En ese sentido, la Junta Directiva de la institución en aras de analizar la información técnica y jurídica remitida en el oficio GA-0703-2023⁷, mediante el artículo 25° de la sesión N° 9348 del 22 de junio 2023, acordó:

*“(...) **ACUERDO ÚNICO:** Conformar una comisión con los Directivos Marco Escobedo, Roberto Quirós y Marta Esquivel para que analicen la información remitida mediante el oficio GA-0703-2023, y coordinen con las gerencias el requerimiento de información. Igualmente se deberá analizar la documentación remitida por los sindicatos.”*

Al respecto, dicha comisión mediante el documento denominado “*INFORME DE LA COMISIÓN DE JUNTA DIRECTIVA NOMBRADA EN EL ARTÍCULO 25 SESIÓN 9348 CELEBRADA EL 22 DE JUNIO DEL 2023*” del 6 de julio 2023, suscrito por la MSc. Marta Esquivel Rodríguez, presidenta ejecutiva, Lic. Marco Tulio Escobedo Aguilar, y Lic. Roberto Antonio Quirós Coronado, ambos directores, remiten ante Junta Directiva la propuesta de los puestos exclusivos y excluyentes, en los siguientes términos:

“(...)”

IX.- Recomendación

Tomando en consideración que la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, es el máximo órgano institucional, legitimado por su competencia funcional para tomar la decisión definitiva sobre “los puestos exclusivos y excluyentes”, se recomienda con sustento en la información basada en el listado de personas incluidas en lista de pago para la segunda bisemanal[sic] de junio dos mil veintitrés, la Junta Directiva con base en el criterio de ley se defina que de los cuatrocientos sesenta y un códigos de puestos; de los cuales los calificados como exclusivos y excluyentes serán doscientos ochenta y dos; y, ciento setenta y nueve[sic] los puestos concurrentes, el resumen de la afectación de estos puestos es el siguiente:

<i>Clasificación</i>	<i>Cantidad de códigos</i>	<i>Cantidad de empleados</i>
<i>Exclusivo y excluyente</i>	<i>282</i>	<i>40.405</i>
<i>Puestos concurrentes</i>	<i>179</i>	<i>19.290</i>
Total	461	59.695

En virtud de ello, proponemos los siguientes acuerdos:

Acuerdo Primero: *Se determinan como exclusivos y excluyentes los siguientes Códigos de Puestos (...)*

Acuerdo Segundo: *La disposición de declarar exclusivos y excluyentes los puestos operativos se mantiene en el tanto el funcionario se ubique laboralmente en los distintos centros de salud o en sus respectivas unidades en que se encuentren a partir de la fecha de vigencia de este acuerdo.*

Acuerdo Tercero: *En caso de funcionarios de que estén definidos como exclusivos y excluyentes y se trasladen a funciones administrativas, perderán dicha condición.*

Acuerdo Cuarto: *La Presidencia Ejecutiva, el Gerente General, las Gerencias: Administrativa, Financiera, de Infraestructura y Tecnología, de Logística, Médica, y de Pensiones, y el Auditor Interno y Sub Auditor Interno, son clasificados como puestos concurrentes.*

⁷ Oficio suscrito por la MSc. Vilma Campos Gómez, con respecto a los criterios técnicos para la definición de puestos exclusivos y excluyentes en la Caja Costarricense del Seguro Social.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Acuerdo Quinto: *Se aprueba como puestos concurrentes los siguientes (...)*
Acuerdo Quinto (sic): *Rige a partir de la firmeza de los presentes acuerdos.*

Por consiguiente, en el artículo 1° de la sesión N° 9353, celebrada el 10 de julio 2023 y el artículo 4° de la sesión N° 9354, del 13 de julio 2023, el Órgano Colegiado de acuerdo base al informe presentado por la comisión de marras, acordó:

*“Por tanto, de conformidad con lo presentado y la deliberado, la Junta Directiva de -por mayoría- ACUERDA: ACUERDO PRIMERO: Se determinan como **exclusivos y excluyentes los siguientes Códigos de Puestos:** (...).”* (Subrayado no corresponde al original)

Al respecto, en oficio **SJD-1427-2023** del 13 de julio de 2023, la Ing. Ing. Beatriz Guzmán Meza, de la secretaría de la Junta Directiva informó a la Sra. Laura Fernández Delgado, ministra del Mideplan, la cantidad de puestos declarados **exclusivos y excluyentes**.

En nota **MIDEPLAN-DM-OF-1236-2023**, del 17 de julio 2023, la ministra del Mideplan, solicita a la MSc. Marta Esquivel Rodríguez, presidenta ejecutiva remitir el listado oficial de las clases de puestos que estarían bajo la rectoría del Mideplan, así como el Manual de Clases de Puestos y el organigrama vigente.

Por lo tanto, en oficio **PE-4445-2023** del 25 de octubre, la MSc. Esquivel Rodríguez, remite a la Sra. Fernández Delgado, el listado oficial de 170 clases de puestos (Anexo 01) que estarán bajo la rectoría de esa dependencia, indicando en lo que interesa lo siguiente:

“(...) Esta Presidencia Ejecutiva velando por el fiel cumplimiento de los acuerdos del máximo órgano institucional, le informa que, en una interpretación conforme de los acuerdos tomados en el artículo 1° de la sesión N° 9353, celebrada el 10 de julio del 2023¹⁴ y el artículo 4° de la sesión N° 9354, celebrada el 13 de julio del año 2023¹⁵, se debe entender que cuando la Junta Directiva determinó cuáles puestos son exclusivos y excluyentes, por consiguiente los demás puestos ahí no contemplados estarían bajo su rectoría por ser de naturaleza concurrentes. Es preciso indicar, que esa interpretación es en sentido amplio, es decir, que de surgir a futuro algún puesto que se derive de la misma naturaleza de los ya declarados como exclusivos y excluyentes, esos nuevos puestos estarán cubiertos o permeados de esa exclusividad, situación que oportunamente se le estaría informando. De igual forma, de surgir nuevos puestos que se deriven de la naturaleza de los ya sometidos a su rectoría, mantendrían la misma naturaleza concurrente, lo que también le sería informado”.

Conforme lo expuesto, se evidencia que la Junta Directiva en el artículo 1° de la sesión N° 9353, del 10 de julio 2023 y el artículo 4° de la sesión N° 9354, del 13 de julio 2023, de conformidad con la propuesta presentada por la comisión instaurada en el artículo 25° de la sesión N° 9348 del 22 de junio 2023, definió el listado de puestos **exclusivos y excluyentes** en la institución, y, además, en oficio **PE-4445-2023** la MSc. Esquivel Rodríguez, trasladó a Mideplan el detalle oficial de puestos que estarían bajo la rectoría de ese Ministerio.

1.2. SOBRE PERFILES DE PUESTOS QUE NO HAN SIDO CATEGORIZADOS NI EXCLUSIVOS Y EXCLUYENTES, NI CONCURRENTES EN LA CCSS



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Como se reiteró en párrafos anteriores, mediante los oficios **SJD-1427-2023** del 13 de julio 2023 suscrito por la Ing. Beatriz Guzmán Meza, secretaria de la Junta Directiva y **PE-4445-2023**, del 25 de octubre 2023, suscrito por la MSc. Esquivel Rodríguez, se informó a MIDEPLAN que **292 códigos de puestos** se declararon exclusivos y excluyentes, y **170 clases de puestos** bajo la rectoría de ese Ministerio, respectivamente, para un total de **462 códigos** de puestos definidos como lo establece la Ley 10159; sin embargo, se evidenció en oficio **DAGP-ADAPS-0304-2023** del 17 de agosto 2023 suscrito por el Lic. Daniel Corredera Alfaro, jefe del Área Diseño, Administración de Puestos y Salarios, y dirigido a la MSc. Natalia Villalobos Leiva, directora en ese momento de la Dirección Administración y Gestión de Personal que, la institución dispone de **596 puestos** (anexo 2), segregados en grupos y estos a su vez, se componen por subgrupos ocupacionales.

Por lo tanto, y considerando lo vertido por la Presidencia Ejecutiva en la misiva **PE-4445-2023**, se observa que, está pendiente de notificar al MIDEPLAN **134 puestos** que al no declararse exclusivos y excluyentes por Junta Directiva, se interpretaría que, automáticamente estarían bajo la rectoría del MIDEPLAN.

De conformidad con lo expuesto en el oficio **PE-4445-2023** antes indicado, la Presidencia Ejecutiva remitió al MIDEPLAN el listado oficial de **170 clases de puestos** que estarían bajo la rectoría de esa dependencia, sin embargo, en ese listado no se contempla 134 clases de puestos; a manera de ejemplo, se detallan algunos casos de puestos que no se encuentran calificados como “*exclusivos y excluyentes*” ni como “*concurrentes*”, a saber:

Tabla No. 01
Códigos de puestos pendientes de definir su condición:
“exclusivos o excluyentes” o “concurrentes”

Clave	Categoría	Nombre del puesto
350	NC*	Actuario 1
300	NC	Director Servicios Informáticos
1341	NC	Trabajador Social 1, Bachiller
1439	NC	Diplomado en Farmacia
2500	NC	Profesional 1 en Tecnologías y Terapias de la Salud
2600	NC	Profesional 2 en Tecnologías y Terapias de la Salud
2705	NC	Licenciado en Terapia de Voz y Lenguaje
90060	NC	Subgerente Financiero
90067	NC	Sub-Gerente Dirección Jurídica
90074	NC	Jefe Despacho Presidencia Ejecutiva
41810	E-8	Enfermera 8 Diplomada Jefe Sección Enfermería
41900	E-7A	Enfermera 7-A Diplomada Responsable Progr. Enferm.Niv.Nal.
22330	G-2	Médico Asistente Especialista en Medicina Preventiva y Salud Pública
22268	G-2	Médico Asistente Especialista en Medicina Psicosomática
22261	G-2	Médico Asistente Especialista en Medicina Deportiva
21140	G-6	Jefe Subárea Vigilancia Epidemiológica
23200	M-0	Microbiólogo en Servicio Social
22122	D-R	Odontólogo Residente
1601	NC	Auxiliar en Audiología

*NC: No corresponde.

Fuente: elaboración propia a partir de datos extraídos del acuerdo primero del artículo 4° de la sesión N° 9354, del 13 de julio 2023 y nota PE-4445-2023.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

En consonancia con lo anterior, se determinó en el informe presentado por la comisión especial instaurada por Junta Directiva, que la base de datos utilizada para definir los puestos “exclusivos y excluyentes” y “concurrentes”, se realizó con sustento en la **planilla de pago de la segunda bisemana de junio 2023**; archivo que eventualmente no contempló la totalidad de puestos que conforman la institución, por cuanto, algunos están en condición pasiva, que no necesariamente se encuentran dentro de la planilla institucional.

Al respecto, el Lic. Walter Campos Paniagua⁸, sobre lo expuesto supra indicó:

“(…) actualmente se está haciendo un informe, creo que se estaría remitiendo a la Presidencia Ejecutiva la próxima semana, el cual hacen ver las inconsistencias técnicas que encontramos con la aprobación del acuerdo de Junta Directiva y el oficio que la Presidencia Ejecutiva envió al MIDEPLAN. El Lic. Daniel Corredera es el enlace con el MIDEPLAN, ha tenido dos reuniones con el Servicio Civil, y a partir de ahí se han detectado esas inconsistencias. Por lo tanto, se está terminando un informe con las consideraciones técnicas que se han visto, para que sea analizado y se realicen los ajustes pertinentes.”

“(…) aún está pendiente por qué existen puestos pendientes de determinar su condición de exclusivos y excluyentes, o bajo la rectoría de MIDEPLAN”

Adicionalmente, el Lic. Daniel Corredera Alfaro⁹, jefe del Área de Diseño, Administración de Puestos y Salarios, sobre lo particular señaló:

*“(…) la Presidencia Ejecutiva remitió en el mes de octubre 2023 al MIDEPLAN el listado de puestos que estarían bajo la rectoría de esa dependencia, por lo cual, con este tema se llevó a cabo una sesión de trabajo con la Dirección General del Servicio Civil, donde se nos indicó que, para que puedan definir lo que es el salario global definitivo se tiene que enviar **actualizado el perfil de puestos actualizado, y su manual**, situación que se encuentran en proceso, por consiguiente, mientras no se establezca el esquema salarial definitivo se debe continuar con el transitorio”*
(Subrayado no corresponde al original)

En ese orden de ideas, en oficio **GA-DAGP-2076-2023** del 17 de noviembre 2023, suscrito por el Lic. Campos Paniagua y dirigido a la MSc. Laura Ávila Bolaños, jefe de despacho de la Presidencia Ejecutiva, se determinó que: *“(…) la Institución actualmente cuenta con un total de 596 puestos, los cuales se identifican por medio de claves ocupacionales específicas; sin embargo, en el Manual Descriptivo de Puestos, **se tipifican un total de 302 perfiles de puestos, por cuanto, existen perfiles que describen cargos contemplados en clases anchas** y por ende se engloban en una sola descripción. Como ejemplo de ello, se tiene a los “Médicos Asistentes Especialistas”, el cual tipifica de manera general, la naturaleza, requisitos, funciones básicas, entre otros, que corresponde realizar a las 75 especialidades médicas que actualmente cuenta la Institución”*
(Subrayado no corresponde al original)

Conforme lo expuesto, pese a que, algunos de los puestos antes citados se encuentran en condición pasiva, y considerando lo externado por el Lic. Campos Paniagua, la institución debe realizar los ajustes pertinentes con los 134 puestos antes citados, y definir su condición a la luz de la Ley Marco de Empleo Público, si corresponde la definición de “exclusivos y excluyentes” o bajo la rectoría del MIDEPLAN, dado que, es imprescindible para iniciar con los presupuestos que establece dicha legislación, con respecto a la actualización de los perfiles y la valuación de estos, para la definición del salario global definitivo, proceso que aún se encuentra en trámite por la Dirección de Administración y Gestión de Personal y el MIDEPLAN.

⁸ Entrevista efectuada el 30 de noviembre 2023.

⁹ Entrevista efectuada el 15 de noviembre 2023.



2. SOBRE ESTADO ACTUAL DE LA DEFINICIÓN DE LA COLUMNA SALARIAL GLOBAL

Se determinó que la definición del salario global definitivo se encuentra en análisis por las instancias competentes de la administración activa, por lo que, de manera temporal está implementado el “*Salario global transitorio*”, como se detalla a continuación:

2.1. SALARIO GLOBAL TRANSITORIO

Con respecto a la definición del salario global transitorio, el Reglamento de la Ley 10169, ordena que mientras las diferentes instituciones públicas analizan y establecen el salario global definitivo, aquellos funcionarios nuevos que ingresen posterior al 10 de marzo 2023, se remunerarán con una columna salarial **global transitoria**, la cual contendrá remuneraciones globales sin pluses salariales; y una vez que entre el nuevo esquema salarial global, las personas bajo ese supuesto deberán ser trasladadas y remuneradas conforme a este.

En congruencia con lo anterior, se observó que el Mideplan mediante directriz ministerial **N° 001-2023-PLAN** del 10 de marzo 2023, “*Aplicación de Columna Salarial Global Transitoria*”, dispuso lo siguiente:

“(…) Artículo 1°. - Se instruye a todas las entidades y órganos bajo el ámbito de cobertura de la Ley Marco de Empleo Público y la Rectoría del Sistema General de Empleo Público, a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, para que a todas las contrataciones de personas servidoras públicas de nuevo ingreso o en el caso de lo reingresos, posteriores a un rompimiento de la continuidad laboral, luego de transcurrido el plazo de un mes calendario de no prestar servicios para el Estado, que se efectúen de previo a la emisión formal de la nueva columna salarial global, cuyos nombramientos sean en clases salariales que, de previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, se encuentren en el esquema de salario compuesto, se les remunere según los montos globales establecidos en la columna salarial global transitoria.”

Al respecto, en oficio **GG-DAGP-0396-2023** del 6 de marzo 2023, el Lic. Wálter Campos Paniagua, director de la Dirección Administración y Gestión de Personal, trasladó a la Licda. Zaida Matamoros Villalobos, secretaria de Junta Directiva, el informe denominado “*implementación del salario global transitorio en el contexto de la Ley Marco Empleo Público y propuesta de Reglamento*”, el cual contiene las acciones efectuadas para la implementación del salario global, los requerimientos de ajuste al Sistema SPL y en los sistemas de confección de documentos de personal (SOGERH y SILARH), y los riesgos asociados a la implementación del esquema salarial transitorio, según se detalla a continuación:

“(…) Como parte del desarrollo técnico que realizó la Dirección de Administración y Gestión de Personal, se determinó que, el salario global transitorio dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público no puede aplicarse de forma generalizada toda vez que, existen condiciones ambientales, territoriales y de trabajo, las cuales justifican el reconocimiento de pluses de forma particular, aspecto que exige modificar la escala de pago para identificar estas casuísticas de manera que se reconozca a las personas trabajadoras que ingresan a partir del 10 de marzo de 2023, un salario que compense esas características.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

• Con el objetivo de implementar el salario global transitorio, a fin de cumplir con lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público, es importante indicar, **que los ajustes a nivel del Sistema de Pago Institucional (SPL), requieren de una minuciosa revisión, considerando los riesgos emergentes producto de los ajustes y requerimientos de la ley (incremento en las subclaves), campo obligatorio para la captura de datos, aspecto que repercute en la realización de pruebas así como la modificación de la confección de documentos de personal, que se utilizan a nivel local en las Unidades de Recursos Humanos, por lo que, se requiere realizar coordinaciones con la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones, para determinar la vulnerabilidad del sistema, repercusiones de los ajustes solicitados, el tiempo requerido para el desarrollo y las revisiones asociadas los cambios, con el objetivo de analizar integralmente todo el procesamiento de cálculo y reportes del SPL, parámetro necesario para, garantizar el correcto pago a trabajadores de la Caja Costarricense de Seguro Social**”

Por lo tanto, en el artículo 5° de la sesión N° 9318, celebrada el 09 de marzo 2023, la Junta Directiva aprobó la propuesta presentada por la Dirección Administración y Gestión de Personal, en los siguientes términos:

“(…) Acuerdo segundo: Aprobar la propuesta técnica contenida en el oficio GG-DAGP-0396-2023 del 06 de marzo 2023, para la implementación del salario global transitorio a las personas de nuevo ingreso en la Caja Costarricense de Seguro Social, con fecha rige a partir de la publicación oficial del Reglamento a la Ley Marco Empleo Público.

Acuerdo tercero: Instruir a la Dirección Administración y Gestión de Personal y a la Dirección de Tecnologías de Información, para que realicen las acciones técnico-operativas para la implementación del salario global transitorio en la Institución.”

En ese sentido, mediante **GA-0512-2023 | GA-DAGP-0643-2023** del 14 de abril 2023, la MBA. Vilma Campos Gómez, gerente administrativa y MSc. Natalia Villalobos Leiva, directora a.i. en ese momento de la Dirección Administración y Gestión de Personal, comunicaron a los trabajadores de la institución las disposiciones para la aplicación de ese salario global transitorio en la institución, según se detalla:

“(…) Por lo anterior, se tiene que, las personas trabajadoras de nuevo ingreso o reingreso a la Institución a partir del 10 de marzo del 2023 devengarán un salario global transitorio, -en el tanto se defina la columna salarial definitiva-; razón por la cual se informa que, los ajustes a nivel del Sistema de Pago Institucional se realizarán a partir de la primera bisemana de pago del mes de mayo del 2023.

Asimismo, y para los efectos correspondientes, se comunica que, el Índice Salarial Global Transitorio 2023 puede ser consultado a través del Portal de Recursos Humanos de la Caja Costarricense de Seguro Social, ingresando al enlace <https://rrhh.ccss.sa.cr/>.”

Al respecto, para comprobar su operativización, esta Auditoría Interna seleccionó una muestra¹⁰ de 10 funcionarios de nuevo ingreso, reingreso o pérdida de continuidad laboral que ingresaron posterior al 10 de marzo 2023, y se revisó el salario percibido tomando como referencia la planilla de la primer bisemana de pago de junio 2023 y la segunda bisemana de julio 2023, determinándose que la institución a través del Sistema de Pagos Institucional (SPL), está aplicando los presupuestos que establece la Ley Marco de Empleo Público, con respecto al salario global transitorio.

¹⁰ Información remitida de: Hospital San Juan de Dios, Hospital William Allen, CENARE, Hospital Nacional de Geriátrica y Gerontología, y Hospital Dr. Max Terán Valls.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Aunado a lo anterior, es importante también definir mecanismos de control suficientes y oportunos en las oficinas de trámite de los diferentes establecimientos de salud y dependencias, así como en las distintas unidades locales de gestión de recursos humanos, ante posibles riesgos operativos, que se podrían estar presentando actualmente, por cuanto, quienes tramitan nombramientos deben seleccionar correctamente la clave y subclave en los sistemas SOGERH o SILARH según el tipo de puesto, para evitar que se cancelen pagos improcedentes que no correspondan.

2.2. SALARIO GLOBAL DEFINITIVO

El salario global según el artículo 5 de la Ley Marco de Empleo Público, se refiere a la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en dicha ley.

Aunado a la anterior, mediante el **Capítulo VIII “Gestión de la Compensación”**, establece el régimen salarial unificado para todo el sector público. En ese sentido, como parte de los aspectos relevantes de dicho capítulo, se tiene que, en el artículo 30 se definen los postulados rectores que orientan la gestión de la compensación, destacando la implementación de una columna de salario global.

Por su parte, el artículo 31 “*Metodología de valoración de trabajo*”, se tipifican los parámetros para la determinación de la remuneración de los puestos de la columna salarial global, la cual consiste en la metodología de la evaluación del trabajo bajo el esquema de “*factor de puntos*”, por medio del cual se asignarán puntuaciones a los puestos de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes, para cada familia laboral.

Al respecto, se evidenció en el oficio **GA-DAGP-1480-2023** del 22 de agosto 2023, suscrito por el Lic. Walter Campos Paniagua, director Dirección Administración y Gestión de Personal, y dirigido a la MSc. Vilma Campos Gómez, mediante el cual se trasladó la misiva **DAGP-ADAPS-0304-2023** del 17 de agosto 2023 suscrita por el Lic. Daniel Corredera Alfaro, jefe del Área Diseño, Administración de Puestos y Salarios, con la propuesta denominada: “*plan de trabajo para la implementación de los ajustes de la estructura ocupacional y salarial bajo los presupuestos de la Ley Marco Empleo Público N°10.159 y su Reglamento en la CCSS*”, que en lo medular indica:

“(...) esta Área requiere fortalecer el equipo actual con profesionales de alto nivel de análisis, conocimiento en el área de recursos humanos y habilidades en el desarrollo técnico de elaboración de informes, razón por la cual, para hacer atractiva la oferta laboral, se identifica que estas actividades se enmarcan en el puesto de Profesional 4 (G. de E) clave 170, toda vez que, según el Manual Descriptivo de Puestos vigente, este cargo le corresponde ejecutar labores de gran dificultad, donde debe aplicar conocimientos teórico-prácticos avanzados de la disciplina que desempeña y corresponde al nivel inferior inmediato de un puesto de jefatura, situación que le exige a este profesional la aplicación de conocimientos y técnicas propias de su grado profesional, mismo que es congruente con la complejidad de las actividades encomendadas en este proyecto.

*Por tal razón, para este fin, las **12 plazas de Profesional 4**, desarrollarán las siguientes etapas...*

*“(...) Asimismo, resulta indispensable para la actualización de la estructura ocupacional a la luz de la Ley N°10.159 y su Reglamento, **la modificación de los perfiles de puestos institucionales, de manera que se refleje las condiciones actuales que contemplen cada cargo en la Caja**, toda vez que, tipificar las tareas vigentes se convierte en un insumo medular para continuar con la aplicación de la técnica de clasificación y valoración de puestos, con el fin de valorar estos en apego con la realidad funcional y organizacional de la CCSS.*



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Una vez efectuado el ejercicio anterior, se identifica que la administración pública debe adoptar un sistema de valoración por puntos, de lo cual se evidencia que dicha metodología es congruente con la que emplea la CCSS, por cuanto considera una serie de factores para determinar la ponderación que corresponde a cada puesto.

*(...) Bajo esa línea de acción, y a efecto de cumplir con los factores tipificados en el artículo N°31 de la Ley Marco de Empleo Público, las instancias técnicas de esta Dirección, a saber; el Área Diseño, Administración de Puestos y Salarios y la Subárea Diseño y Valoración de Puestos, deben efectuar un análisis exhaustivo y laborioso de cada puesto que conformará la columna salarial global, por cuanto la valoración asignada debe ser coherente con los factores tipificados en la ley y a su vez, debe guardar congruencia con las remuneraciones de las demás instituciones públicas, de conformidad con el principio de igualdad salarial. En este sentido, al razonar las dimensiones de la Caja Costarricense del Seguro Social, **así como la cantidad de plazas que ostenta, los diferentes grupos ocupacionales, perfiles, puestos, la complejidad y diversidad de la oferta que brinda, orientados a la prestación de los servicios de salud, se debe procurar un adecuado mantenimiento integral en la estructura salarial para evitar desequilibrios entre los grupos ocupacionales.**" (Subrayado no corresponde al original)*

En ese orden de ideas, y según la propuesta planteada en el oficio anterior **DAGP-ADAPS-0304-2023**, para la actualización de los perfiles de puestos y definición del salario global definitivo, se solicitó a la Gerencia Administrativa la aprobación de un cronograma compuesto por siete etapas con una duración aproximada de un año (doce meses), que requería de 12 plazas de profesional 4 bajo la modalidad de servicios especiales, y, además, la contratación de una empresa experta en consultoría que brindara acompañamiento al equipo de trabajo, sin embargo, según lo indicado¹¹ por Lic. Daniel Corredera Alfaro, no se concretó, según se detalla:

*"(...) Sin embargo, en una sesión con la Presidencia Ejecutiva, Gerencia Administrativa y Dirección Administración y Gestión de Personal, se externó por parte de la Presidencia Ejecutiva que, para esa actualización y modificación de los perfiles de puestos institucionales **no se avalaría eventualmente la creación de las 12 plazas temporales, si no que, se contrate una empresa consultora experta quién desarrolle todo el proceso.**"*

En ese sentido, se inició con los procesos iniciales para dar inicio con el procedimiento de contratación administrativa para la "Contratación de Empresa de Servicios Especializados para la Actualización de la Metodología de Clasificación y Valoración de Puestos y Herramientas Conexas de la CCSS, de Conformidad con los Presupuestos Tipificados en la Ley Marco de Empleo Público, N°10.159 y su respectivo Reglamento", como primer paso solicitó a la Dirección Técnica de Bienes y Servicios la convocatoria a la audiencia de los proveedores, en el cual se presentaron dos empresas: Price Waterhouse, y Aldi Zeledón & Asociados, quienes plantearon sus observaciones.

Actualmente, la contratación se encuentra en proceso, está pendiente la remisión de los estudios de mercado solicitados, para ser considerado en la toma de decisiones." (Subrayado no corresponde a lo anterior)

Asimismo, según lo externado por el Lic. Daniel Corredera Alfaro a esta Auditoría Interna mediante oficio **DAGP-ADAPS-0434-2023** del 8 de noviembre 2023, aún se encuentra en proceso la contratación de la empresa consultora que permitiría a la CCSS ajustar la estructura ocupacional y salarial de acuerdo con los presupuestos de la de la Ley Marco Empleo Público N° 10.159 y su Reglamento, en los siguientes términos:

¹¹ Narrativa con fecha del 15 de noviembre 2023.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

“(...) Como consecuencia de lo descrito, la Dirección de Administración y Gestión de Personal por medio del oficio GA-DAGP-1729-2023 del 26 de setiembre de 2023, remitió a la Dirección Técnica de Bienes y Servicios la “Solicitud convocatoria audiencia previa proceso “Contratación de empresa y/o proveedor de servicios especializados para la actualización de la metodología de clasificación y valoración de puestos y herramientas conexas de la Caja Costarricense de Seguro Social, de conformidad con los presupuestos tipificados en la Ley Marco de Empleo Público, N°10.159 y su respectivo reglamento”.

Lo anterior, con el objetivo de trasladar los Términos de Referencia sobre “Contratación de Empresa de Servicios Especializados para la Actualización de la Metodología de Clasificación y Valoración de Puestos y Herramientas Conexas de la CCSS, de Conformidad con los Presupuestos Tipificados en la Ley Marco de Empleo Público, N°10.159 y su respectivo Reglamento”, y el diseño de la convocatoria, a efecto de gestionar la respectiva invitación en el Sistema Integrado de Compras Públicas (SICOP), para el miércoles 04 de octubre de 2023, de 8:00 a.m a 12:00 p.m, en el auditorio Piso 7 - Torre C, Centro Corporativo Hogares de Costa Rica, Barrio Don Bosco.

De conformidad con lo descrito, se evidenció que la invitación a la Audiencia Previa fue publicada en el sitio web del Sistema Integrado de Compras Públicas (SICOP), el martes 26 de setiembre de los corrientes, a efecto de obtener los resultados de la socialización de la oferta con los potenciales proveedores interesados de ofrecer sus servicios a la Institución, con el fin de actualizar la estructura ocupacional y salarial a los presupuestos de la Ley N°10.159 y su Reglamento.

*Como resultado de lo anterior, en la audiencia es recibieron las observaciones de los potenciales proveedores y **se solicitó vía correo electrónico estudio de mercado referente a las condiciones de la contratación expuesta, con el objetivo de considerar esta información en la toma de decisiones de las autoridades superiores, etapa en la cual se encuentra el proceso en la actualidad.***

Además, se determinó en oficio **GA-DAGP-1529-2023** del 20 de noviembre 2023 que, el Lic. Wálter Campos Paniagua, trasladó a la MSc. Vilma Campos Gómez, una nueva propuesta con el plan de acción para la actualización de la estructura ocupacional y salarial de la CCSS, el cual dispone de **cuatro escenarios** que deben ser analizados por la Presidencia Ejecutiva, para determinar cuál se ajusta más a las necesidades y realidades de la institución, en los siguientes términos:

*“(...) **Escenario N°1: Contratación externa para la actualización de la estructura ocupacional y salarial de la CCSS, conforme a la Ley Marco de Empleo Público, N°10.159 y su Reglamento.***

“(...) como parte de la consultoría, cuya duración será de 17 meses, a partir de la adjudicación de la empresa contratada.”

Finalmente, es importante indicar que, lo que respecta al costo estimado, de acuerdo con el estudio de mercado solicitado a los proveedores potencias, solicitado mediante el correo electrónico del 06 de noviembre de 2023, se encuentra pendiente de remitir por parte de las empresas consultadas. Por lo tanto, no se podrá suministrar el dato.”

*“(...) **Escenario N°2: Actualización de la estructura ocupacional y salarial con recursos propios y acompañamiento externo.***

Por tal razón, para este fin, las 12 plazas de Profesional 4

“(...) Con fundamento en lo expuesto, se proyecta que la estrategia descrita permite en un plazo de 12 meses, generar el alineamiento de la estructura ocupacional, con base a lo dispuesto en la Ley Marco Empleo Público, N°10.159 y su Reglamento, para efectuar la valoración de las clases de puestos, como parte de la imperiosa necesidad de la administración activa para apegarse al principio de legalidad y cumplir con las disposiciones de carácter jurídico, que se desprenden a partir de la entrada en vigor del cuerpo normativo de cita.”

“(...) Escenario N°4 (sic): Estudio Integral de Puestos

Así las cosas, esta Dirección plantea variar el enfoque, sobre el cual fue inicialmente aprobada la propuesta de contratación, de manera que se establezcan nuevos productos, plazos entregables y los recursos humanos necesarios para efectuar este proyecto, los cuales se contemplarán como parte de la consultoría, cuya duración será de 24 meses, a partir de la adjudicación de la empresa contratada.

“(...) Escenario N°4: Apertura de los estudios grupales de puestos

En tal sentido, en lo concerniente a este tema, de aprobarse la actualización de las herramientas mediante los estudios grupales de puestos, se facilitará el análisis y revisión acorde con las necesidades institucionales de los grupos ocupacionales pendientes, los cuales corresponden a 39 necesidades de estudios grupales, de acuerdo con las solicitudes presentadas a la Dirección de Administración y Gestión de Personal...

“(...) Aclarado lo anterior, se tiene que, las 39 solicitudes referidas, se proyectan realizar en 4 años, para lo cual se distribuirán los estudios por semestre, iniciando en el I semestre del 2024 y concluyendo en el II semestre de 2027”

De lo anterior, y en aras de garantizar una mejor visualización de los escenarios presentados por la Dirección Administración y Gestión de Personal, se elaboró la siguiente tabla:

Tabla No. 2
Escenarios propuestos por la
Dirección Administración y Gestión de Personal

Escenario	Propuesta	Condiciones	Plazo
1	Contratación externa para la actualización de la estructura ocupacional y salarial de la CCSS, conforme a la Ley Marco de Empleo Público, N°10.159 y su Reglamento.	Contratación empresa externa que realice todo el proceso de actualización. En espera de información de las empresas (estudio de mercado)	17 meses (A partir del inicio de la contratación)
2	Actualización de la estructura ocupacional y salarial con recursos propios y acompañamiento externo.	12 plazas bajo el modelo de servicios especiales, y la contratación de una empresa para acompañamiento de los procesos. En espera de información de las empresas (estudio de mercado)	12 meses (A partir de la dotación del recurso humano)



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Escenario	Propuesta	Condiciones	Plazo
3	Estudio Integral de Puestos	Requiere de una contratación externa de consultoría, pero sin contratación de nuevas plazas por servicios especiales. En espera de información de las empresas (estudio de mercado)	24 meses (A partir del inicio de la contratación)
4	Apertura de los estudios grupales de puestos	39 necesidades de estudios grupales, no requiere la contratación de más personal y empresa externa.	4 años

Fuente: elaboración propia a partir de datos extraídos del oficio GA-DAGP-1529-2023.

Al respecto, se determinó en oficio **GA-2259-2023** del 20 de noviembre 2023 que, la MSc. Vilma Campos Gómez, trasladó a la MSc. Marta Esquivel Rodríguez, presidenta ejecutiva el oficio anterior GA-DAGP-1529-2023, para que en base a esos presupuestos se solicite al MIDEPLAN una prórroga de 18 meses, y cumplir con lo establecido en el decreto N° 44199 MIDEPLAN, como se expone a continuación:

“(…) Sobre este particular, es importante señalar que, la instancia técnica presenta de forma adicional otros dos escenarios, por lo que se solicita a esa estimable Presidencia Ejecutiva, un espacio para exponer de forma detallada los alcances de dichas alternativas, a efecto de que la Junta Directiva conozca tales aspectos y adopte el escenario que mejor se ajuste a las necesidades institucionales.

*Por lo anterior, se traslada el oficio GA-DAGP-1529-2023, con el criterio de la unidad rectora en relación con la solicitud de prórroga y plan de trabajo, de manera que desde esa estimable Presidencia Ejecutiva se eleve lo indicado para la correspondiente valoración del MIDEPLAN, según lo establecido en el artículo 2 del Decreto N° 44199 MIDEPLAN, a fin de contar **con una prórroga de al menos 18 meses para atender este requerimiento.**” (subrayado no corresponde al original)*

En virtud de lo anterior, se consultó¹² a la Licda. Aracelly del Mar Palma Moreno, asesora de la Gerencia Administrativa si la propuesta ya había sido presentada y avalada por el nivel superior, a lo que indicó que aún no se ha tenido la reunión con la Presidencia Ejecutiva, y, por ende, tampoco con la Junta Directiva.

El artículo 2 del Decreto N° 44199 MIDEPLAN, publicado en el Diario Oficial La Gaceta del 8 de setiembre del 2023, referente a la “Adición de un Transitorio VII al Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN del 28 de febrero de 2023, denominado “Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público”, permite a las entidades autónomas que aún no cuentan con los instrumentos técnicos y metodológicos finalizadas para la formulación de los salarios globales, solicitar una prórroga para la entrega de estos.

En ese sentido, en oficio **PE-4855-2023** del 20 de noviembre 2023, la MSc. Marta Eugenia Esquivel Rodríguez, solicitó a la MSc. Laura Fernández Delgado, una **prórroga de 18 meses** en atención al artículo 2 del Decreto N° 44199 MIDEPLAN, publicado en el Diario Oficial La Gaceta del 8 de setiembre del 2023, referente a la “Adición de un Transitorio VII al Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN del 28 de febrero de 2023.

¹² Consulta efectuada el 6 de diciembre 2023, vía TEAMS.



Conforme lo expuesto, se evidencia que la institución debe adaptar la estructura salarial a los presupuestos de la Ley N°10.159, su Reglamento y Decretos, toda vez que, es de carácter prioritario para la Institución abocarse a efectuar los ajustes en el Manual de Valoración vigente y la metodología de valoración de factor puntos, que le permitan implementar el salario global definitivo en la CCSS; para tales fines, y considerando que el Manual Descriptivo de Puestos se encuentra rezagado desde 1994, es importante iniciar con esa actualización, sin embargo, según las propuestas presentadas por la Gerencia Administrativa y la Dirección de Administración y Gestión de Personal, este proceso puede tardar hasta un máximo de cuatro años (según el escenario que se decida), situación que podría ralentizar la implementación del salario global definitivo, y a la vez generar riesgos importantes para la institución.

Por otro lado, se determinó que aún no se ha definido la ruta a seguir en cuanto a los escenarios propuestos por la Dirección Administración y Gestión de Personal en oficio GA-DAGP-1529-2023, aunado a eso, si se decide aprobar alguna de las propuestas que requiere la contratación de una empresa de consultoría externa, se deben iniciar con los procesos de licitación correspondientes, por lo que el plazo de prórroga de 18 meses solicitado al Mideplan podría llegar a ser insuficiente para la definición de los salarios globales definitivos.

3. SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE LAS FAMILIAS DE PUESTOS

La familia de puestos, en materia organizativa consiste en agrupar puestos o cargos que tienen funciones, características o propósitos similares¹³. La Ley Marco de Empleo Público, en el Capítulo IV “*Subsistema Organización del Trabajo*”, establece los propósitos y lineamientos para la conformación de las familias de puestos. Por lo tanto, como parte de los aspectos relevantes de dicho capítulo, se tiene que, en el artículo 13 se definen los postulados rectores que orientan las agrupaciones laborales, destacando la implementación de una columna de salario global por cada familia creada.

La ley dispone la existencia de un único régimen de empleo público compuesto por **siete familias**; a lo cual se suma la salvaguarda a favor de que, las dependencias antes referidas, puedan definir la materia de empleo público de sus funcionarios que desempeñen funciones “*exclusivas y excluyentes*” para el ejercicio de sus competencias constitucionalmente asignadas.

Asimismo, según lo externado por el Lic. Daniel Corredera Alfaro a esta Auditoría Interna mediante oficio **DAGP-ADAPS-0434-2023** del 8 de noviembre 2023, aún se encuentra en proceso el establecimiento de las familias de puestos en la CCSS, según detalla:

“(...) lo que respecta al establecimiento de las familias de puestos dado su impacto y lo sensible de la temática, el informe técnico se encuentra en proceso de desarrollo por parte de la Subárea Diseño y Valoración de Puestos, toda vez, que este insumo es medular para la actualización de la estructura ocupacional y salarial a la luz de la Ley N°10.159 y su Reglamento”

Al respecto, el Lic. Walter Campos Paniagua¹⁴, sobre lo expuesto supra indicó:

*“(...) Se había hecho un análisis, sin embargo, aún está en proceso, pese a que la ley establece siete familias de puestos, la institución lo está efectuando tanto para puestos declarados exclusivos y excluyentes como para concurrentes. Sin embargo, **aún está pendiente por qué existen puestos pendientes de determinar su condición de exclusivos y excluyentes, o bajo la rectoría de MIDEPLAN.***

¹³ **Artículo 5.- Definiciones.** Para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones: (...) Familia de puestos: Las agrupaciones ocupacionales en las cuales, como herramienta organizativa, se reunirán puestos o clases de puesto y, por ende, personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159. Cada familia o agrupación laboral se determina respetando la naturaleza ocupacional o funciones, características o propósitos similares de los puestos o clases, para efectos de organización del trabajo y de los demás subsistemas de la gestión de recursos humanos, procurando orientar el fortalecimiento y mejora de las capacidades de las personas servidoras, facilitar los procedimientos para la evaluación, capacitación y valoración de los puestos.

¹⁴ Entrevista efectuada el 30 de noviembre 2023.



*Ahora, bien a partir del análisis efectuado por esta dirección, **corresponde al Mideplan realizar la homologación a los puestos que integran el servicio civil, y determinar en qué posición o clase se debe homologar.*** (Subrayado no corresponde al original)

De lo anterior, y considerando que la Junta Directiva decidió definir 170 puestos concurrentes, es decir, bajo la rectoría del MIDEPLAN, quien debe realizar el ejercicio de homologar los puestos de la CCSS a los de la Dirección General de Servicio Civil corresponde al MIDEPLAN, sin embargo, ese proceso se encuentra en proceso porque según lo externado por el Lic. Campos Paniagua, primero se necesita definir la totalidad de puestos que tiene la institución en exclusivo y excluyente o concurrentes, y dado que el manual de puestos está rezagado desde 1994, se necesita efectuar esa actualización para definir el salario global definitivo.

4. SOBRE EL DISFRUTE DE VACACIONES

De lo anterior, se tiene que, a partir de la entrada en vigor de la Ley Marco Empleo Público, N° 10.159 y su Reglamento -es decir, 10 de marzo 2023-, las personas trabajadoras tendrán derecho a vacaciones hasta un **máximo de 20 días hábiles y no se podrán acumular más de dos periodos de vacaciones efectivamente cumplidos**; no obstante, aquellos funcionarios que previo posean un derecho a vacaciones superior al tope de 20 días previamente establecido, conservan ese derecho, pero por ningún motivo podrá aumentarse.

En ese sentido, el Lic. Walter Campos Paniagua ¹⁵, sobre lo expuesto supra indicó:

"(...) Se han realizado mejoras y ajustes a los sistemas de trámite, además, se han emitido circulares y la actualización del manual de vacaciones con los nuevos cambios a la luz de los presupuestos de la Ley Marco de Empleo Público."

Al respecto, se determinó que, las Autoridades Superiores por medio de la circular **GA-0317-2023 / GF-0992-2023 / GL-0419-2023 / GIT-0350-2023 / GP-0370-2023 / GM-3430-2023** del 11 de abril de 2023, comunicaron las "Disposiciones para la aplicación del Concepto "Continuidad laboral" en el marco de Ley N°10.159 "Ley Marco de Empleo Público", con el propósito de socializar las disposiciones relacionadas con la entrada en vigor de la Ley N°10.159 "Ley Marco de Empleo Público" y su Reglamento, sobre el tema de vacaciones se indicó:

"(...) las personas servidoras públicas de nuevo ingreso -es decir, aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública o que, habiéndolo hecho, interrumpa su continuidad laboral-, tendrán derecho al disfrute de un máximo de 20 días, según se detalla:

✓ *De 1 a 4 años* corresponde el disfrute de 15 días hábiles.

✓ *De 5 años en adelante* corresponde el disfrute de 20 días hábiles.

En ese sentido, es de recibo apuntar que, considerando el principio rector del "Estado como patrono único", se podrá reconocer el tiempo servido previamente con la Institución o con otras Instituciones del Estado, para acceder al máximo de 20 días de vacaciones; lo anterior, aplicando el procedimiento establecido Institucionalmente para tales efectos"

En oficio **ADAPS-SCEN-0426-2023** del 24 de octubre 2023, la Licda. Katherine Rojas Aguilar, jefa de la Subárea Control y Evaluación de Nómina, informó al Lic. Daniel Corredera Alfaro que, se encuentran implementando los ajustes necesarios en el módulo de "Terminaciones de Contrato" del Sistema de Control y Evaluación de Nómina (SCEN), para aplicar correctamente el cálculo de liquidación de vacaciones a la luz de los propuestos que establece la ley N°10.159, en los siguientes términos:

¹⁵ Entrevista efectuada el 30 de noviembre 2023.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

“(...) esta Subárea de Control y Evaluación de Nómina, en colaboración con la Subárea de Automatización de Recursos Humanos, se encuentran trabajando en la implementación de los ajustes necesarios en el Módulo "Terminaciones de Contrato" del Sistema de Control y Evaluación de Nómina, el cual tiene como objetivo principal de garantizar que el proceso de liquidación de las vacaciones se realice de manera automática, cumpliendo con los parámetros establecidos en la Ley N°10.159 y su Reglamento.

Sin embargo, mientras se completa este proceso y se implementan las modificaciones necesarias en el Módulo "Terminaciones de Contrato", la Dirección de Administración y Gestión de Personal por medio de la circular GA-DAGP-1444-2023 del 16 de agosto del 2023 trasladó a todas las Unidades de Gestión de Recursos Humanos la herramienta denominada "Matriz Calculo Liquidación de Vacaciones"

Además, mediante oficio **GA-1966-2023 | GA-DAGP-1834-2023** del 17 de octubre 2023, la Mba. Vilma Campos Gómez, Gerente Administrativa y el Lic. Wálter Campos Paniagua, director de Administración y Gestión de Personal, comunicaron la actualización al *"Manual para el trámite de vacaciones ordinarias de las personas trabajadoras de la Caja Costarricense de Seguro Social"*, donde se establecen nuevos lineamientos con base a los alcances de la Ley Marco de Empleo Público, ley No. 10.159.

De lo expuesto, se evidencia que la Administración Activa, ha efectuado las acciones necesarias a efecto de comunicar e implementar las disposiciones señaladas, sobre el tema del disfrute de vacaciones ordinarias, según lo estipulado en la Ley Marco Empleo Público, Ley 10.159 y su Reglamento.

5. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA CONTINUIDAD LABORAL

El 6 de setiembre 2022 y el 9 de noviembre de 2022, este Órgano de Fiscalización y Control emitió los oficios AD-AAO-098-2022 y AD-AAO-118-2022, respectivamente, mediante el cual advirtió a la administración respecto de la necesidad de realizar acciones, a fin de consolidar la implementación de la Ley N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Institucionales, acorde a lo establecido, debido a la ausencia de claridad con respecto a la aplicación de concepto de continuidad laboral.

Al respecto, sobre este tema, el Lic. Walter Campos Paniagua ¹⁶, señaló:

“(...) Se han emitido directrices, y circulares a todo el personal de institución sobre los nuevos cambios a la luz de los presupuestos de la Ley Marco de Empleo Público, donde al interrumpirse la continuidad laboral después de los 30 días naturales se deberá nombrar con un funcionario nuevo con los nuevos lineamientos que establece la Ley Marco de Empleo Público”

De lo anterior, se determinó que, las Autoridades Superiores por medio de la circular **GA-0317-2023 / GF-0992-2023 / GL-0419-2023 / GIT-0350-2023 / GP-0370-2023 / GM-3430-2023** del 11 de abril de 2023, comunicaron las *"Disposiciones para la aplicación del Concepto "Continuidad laboral" en el marco de Ley N°10.159 "Ley Marco de Empleo Público"*, con el propósito de socializar las disposiciones relacionadas con la entrada en vigor de la Ley N°10.159 "Ley Marco de Empleo Público" y su Reglamento, se indicó:

¹⁶ Entrevista efectuada el 30 de noviembre 2023.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

*“(...) Congruente con lo anterior y de conformidad con los presupuestos de la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, se considera como una interrupción de la continuidad laboral para las personas trabajadoras de las Caja Costarricense de Seguro Social, la interrupción de la continuidad de los nombramientos efectuados con la Institución y/o otras instituciones del Estado, **por el plazo de un mes calendario (30 días naturales) o superior**; por lo que, transcurrido ese periodo de tiempo, en caso de ser nombrado nuevamente, se debe considerar como una **“Persona servidora pública de nuevo ingreso”**; es decir, se tendrá una nueva relación obrero-patronal con la Institución.*

Es importante aclarar que, el plazo del mes calendario o 30 días naturales -para determinar si existe continuidad laboral- comenzará a regir a partir del día siguiente del último nombramiento laborado, es decir, un día después de la fecha “rige hasta” de la última acción de personal registrada.

Por otra parte, es de recibo apuntar que, la suspensión de la relación laboral no interrumpe la continuidad por cuanto esta implica que durante ese lapso las obligaciones y derechos de las partes emanadas de éste (como la prestación de los servicios y/o el pago del salario) se encuentran pausadas temporalmente y no de modo permanente, por lo que, una vez concluida la causa de suspensión la relación de empleo recobra su normalidad y plenitud; al respecto, se tiene como causas de suspensión los siguientes motivos:

1. Vacaciones
2. Incapacidad por enfermedad/Riesgo de trabajo
3. Licencias
4. Permisos con goce salariales
5. Permisos sin goce salariales
6. Suspensiones con/sin goce de salario
7. Medidas cautelares
8. Prisión preventiva” (Subrayado no corresponde al original)

Por último, esta Auditoría Interna consultó¹⁷ a 10 unidades de gestión de recursos humanos sobre los mecanismos de control implementados para detectar casos donde eventualmente se ha interrumpido la relación laboral con la institución por un periodo superior a los 30 días naturales, siendo atendido por el 60% (seis¹⁸ centros de salud), que en lo que interesa indicaron:

“(...) Todas las Acciones de Personal deben indicar las fechas del nombramiento interino anterior y son verificadas por el tramitador - Cada tramitador mantiene un archivo en Excel con el detalle de los nombramientos interinos tramitados de cada funcionario.

(...) Con respecto al mecanismo de control, los colaboradores de esta Unidad tienen instruido estrictamente el ingreso de las acciones de personal tramitadas al “Tarjetero Digital” de cada funcionario de este centro hospitalario, con el propósito controlar y determinar si corresponde la aplicación de lo instruido por la Ley N°9635 o la Ley N°10159 respectivamente.

Una vez detectado el funcionario que interrumpe la relación laboral por un periodo igual o superior a 30 días, se realizan las anotaciones para garantizar el manejo correcto de la información, indicando lo siguiente “El funcionario interrumpió su relación laboral por un periodo de 30 días o más, se aplica lo dispuesto por la Ley Marco de Empleado Público N°10159, Nueva Fecha de Vacaciones, Nueva Fecha Ubicación Escala y Nueva Fecha Ubicación Escala Ley 9635”.

¹⁷ Consulta efectuada el 13 de noviembre 2023 vía correo electrónico.

¹⁸ Información remitida de: Hospital San Juan de Dios, Hospital William Allen, CENARE, Hospital Nacional de Geriátrica y Gerontología, Hospital Dr. Max Terán Valls y Hospital Monseñor Sanabria.



“(...) Verificación de los nombramientos mediante el Sistema Integrado Gestión de Personas (SIPE): confección de estudios de antigüedad según nombramientos registrados en sistema.

Revisión de expediente de personal: confección de estudios de antigüedad según nombramientos registrados en SIPE y acciones de personal dentro del expediente personal.

Verificación de subclave mediante sistema SILARH: El sistema SILARH empleado para confeccionar las acciones de personal en este centro hospitalario, cuenta con el mecanismo de detección de interrupciones mayores a 30 días según orden cronológico, por lo que coloca automáticamente la subclave en el momento de la confección de una acción de personal para un funcionario de nuevo ingreso o que descubre un periodo superior a 30 días naturales.”

Conforme lo expuesto, se evidencia que la Administración Activa, ha efectuado las acciones necesarias a efecto de comunicar e implementar las disposiciones señaladas, sobre el tema de *continuidad laboral*, según lo estipulado en la Ley Marco Empleo Público, Ley 10.159 y su Reglamento; sin embargo, es importante continuar implementando estrategias y mecanismos de control, con respecto a los controles que deben tener las unidades de gestión de recursos humanos y los diferentes servicios, para identificar correctamente cuando un funcionario pierde esta continuidad de 30 días naturales.

6. SOBRE LAS LICENCIAS CON O SIN GOCE DE SALARIO

De lo anterior, se tiene que, a partir de la entrada en vigor de la Ley Marco Empleo Público, N° 10.159 y su Reglamento, las personas trabajadoras tendrán derecho a **licencias para cuidado de un familiar con enfermedad o discapacidad, permiso de paternidad, y licencia de maternidad**.

Ahora bien, sobre este tema, el Lic. Walter Campos Paniagua¹⁹, señaló:

“(...) Se han emitido directrices, y circulares a todo el personal de institución sobre los nuevos cambios a la luz de los presupuestos de la Ley Marco de Empleo Público, relacionado con las nuevas licencias con goce de salario, inclusive se incluyen a nivel del aplicativo SIPE.

Además, se determinó en el oficio **GM-CCEI-0091-2023** del 10 de marzo 2023 que la Dra. Ana Lorena Mora Carrión, coordinadora en ese momento de la Comisión Central Evaluadora de Licencias e Incapacidades, informó a todas las unidades y servicios institucionales, los alcances y el procedimiento a seguir para el otorgamiento de la licencia de paternidad que establece la ley antes citada, según se detalla:

“(...) En virtud de la entrada en vigor de esta norma y en lo que respecta puntualmente a los padres biológicos funcionarios públicos, procede el otorgamiento del permiso con goce de salario de 1 mes que otorga el patrono, pero no el otorgamiento de los 2 días por semana durante las primeras 4 semanas posterior al nacimiento que otorga la Licencia de Paternidad establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo. Respecto a los casos de adopción, siendo que el artículo 95 del Código de Trabajo, establece una licencia de 3 meses distribuibles de común acuerdo entre los adoptantes, para lo cual debe aportarse la resolución favorable de la adopción, y que el beneficio que establece la Ley Marco del Empleo Público de 1 mes de Permiso de Paternidad patronal con goce de salario rige a partir del día siguiente que se concreta la adopción...”

¹⁹ Entrevista efectuada el 30 de noviembre 2023.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Las Autoridades Superiores por medio de la circular **GA-0307-2023| GM-4074-2023| GP-0336-2023 GF-0906-2023| GL-0388-2023| GIT-0342-202** del 20 de marzo 2023, comunicaron las “*Disposiciones sobre la licencia de maternidad contemplada en el artículo 44 de la Normativa de Relaciones Laborales frente a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público*”, donde se indicó:

“(…) Se informa que, a partir de la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, se deberá aplicar el artículo 42 precitado. Las consultas sobre la aplicación de esta circular se atenderán mediante la plataforma de Mesa de Servicios, específicamente en la categoría de “servicios administrativos”, en caso de no tener correo institucional, deberán remitirse al correo electrónico: aal_norma@ccss.sa.cr”

Adicionalmente, estas autoridades mediante la circular **GA-0308-2023| GM-3392-2023| GP-0337-2023 GF-0907-2023| GL-0389-2023| GIT-0344-2023**, del 20 de marzo 2023, informaron sobre el “*Permiso de Paternidad por hijo biológico o por adopción*” señalando en lo que interesa:

“(…) Con fundamento en lo anterior, a partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, se deberá aplicar el artículo 41 precitado.

Resulta de importancia indicar que, en el caso de adopción, el artículo 95 del Código de Trabajo, establece una licencia de 3 meses divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo, por lo que, si la adopción es conjunta, el padre podrá gestionar el permiso de paternidad regulado en el artículo 41 Ley Marco de Empleo Público, sin detrimento de la licencia por adopción antes mencionada, siempre y cuando el trámite se realice conforme los plazos establecidos

Tratándose de adopciones individuales, si el adoptante es funcionario institucional, prevalece la licencia que establece el Código de Trabajo, por lo que éste deberá gestionar la licencia de los 3 meses y no el permiso con goce.

Finalmente, se debe recordar que, la licencia por adopción, establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, debe tramitarse en el centro de salud de adscripción de los adoptantes.”

Asimismo, se determinó que, el 31 de marzo 2023 y el 08 de mayo 2023, la Dirección Administración y Gestión de Personal a través de la Webmaster, publicó afiches relacionados con el permiso de paternidad y sobre la extensión de la licencia de maternidad, respectivamente. Además, el 24 de julio 2023, mediante esa misma plataforma tecnológica se socializó las nuevas actualizaciones del SIPE, con respecto a la inclusión para solicitar el permiso de paternidad.

Adicionalmente, se evidenció en oficio **GM-CCEI-0421-2023** 01 de noviembre 2023 que, la Dra. Paula Villalobos Solano, coordinadora de la Comisión Central Evaluadora de Licencias e Incapacidades, comunicó a todos los servicios y unidades institucionales, sobre las actualizaciones del otorgamiento de licencias e incapacidades, según detalla:

“(…) En el otorgamiento de incapacidades por enfermedad, se recuerda puntualmente la obligación de cumplir con lo establecido en los artículos 6° y 26° del Reglamento, en particular la formalidad del acto médico del otorgamiento de estas y la obligación de realizar la anotación de la recomendación médica de reposo, indicando en detalle el período de reposo indicado, así como las fechas y el diagnóstico. De igual manera resaltar la importancia de llevar a cabo las recomendaciones médicas de reposo acorde a los períodos definidos en el artículo 30° de la normativa.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

2. En el otorgamiento de licencias de maternidad, se les recuerda la obligatoriedad y responsabilidad médica en el otorgamiento oportuno y acorde a lo estipulado en el artículo 95° del Código de Trabajo, así como el Capítulo VIII del Reglamento. Importante resaltar la obligatoriedad de cumplir con el otorgamiento en el control prenatal a la edad gestacional correspondiente o bien en el egreso hospitalario posterior al parto según corresponda.

3. En relación con las licencias de paternidad, se solicita verificar los procesos de atención a las solicitudes de estas, para que sean tramitadas de forma oportuna y con el cálculo correcto de las fechas, según fue instruido en el oficio GM-CCEI-0281-2022 y GM-CCEI-0233-2023 los cuales se anexan. Adicionalmente se resalta la importancia de diferenciar la licencia de paternidad que otorga el Código de Trabajo a la población general, del permiso con goce de salario que otorgan los empleadores al amparo del artículo 41° de la Ley Marco de Empleo Público y por tanto no deben tramitarse en la institución.

4. Para las licencias de adopción, se hace recordatorio de la importancia de verificar que se cumplan los supuestos para el otorgamiento de este beneficio indicados en el artículo 95°, inciso a. Se anexa oficio GA-DJ-4369-2023, en relación con el criterio legal, sobre el otorgamiento de estas licencias, y aclarando que el otorgamiento de estas se debe restringir al acto formal de la adopción y por tanto no se debe otorgar para cuidado temporal de menores.

5. Sobre las ampliaciones de licencias de maternidad, al amparo de la Ley Marco de Empleo Público, artículo 42°, se recuerda que el procedimiento para el otorgamiento de estos beneficios se encuentra detallado en el oficio GM-CCEI-0120-2023, así como se recuerda la obligación del médico tratante de verificar que la madre beneficiaria es en efecto empleada pública bajo el amparo de dicha ley.”

Con respecto al otorgamiento del permiso con o sin goce de salario para cuidado de un familiar con enfermedad o discapacidad contemplados en los artículos 39 y 40 de la Ley Marco de Empleo Público, se informó a esta Auditoría en oficio **GA-DBL-0523-2023/ DBL-AAL-0578-2023** del 27 de octubre 2023, suscrito por el Lic. Luis Bolaños Guzmán, director y Licda. María Gabriela Ramírez Abarca, jefa del Área de Asesoría Laboral de la Dirección de Bienestar Laboral, que dado que la Ley y su reglamento no hace distinción entre ambos permisos para su aplicación se solicitó a la Gerencia Administrativa determinar el orden de otorgamiento de la licencia, sin embargo, se desconoce la atención de este oficio, según se detalla:

“(…) En cuanto a la definición del otorgamiento de los permisos con y sin goce de salario contemplados en los artículos 39 y 40 de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10159. Mediante oficio GA-DBL-0453-2023/ DBL-AAL-0474-2023 del 05 de setiembre de 2023, se rindió un informe a la Gerencia Administrativa sobre las labores realizadas al respecto (ver anexo) y asimismo se solicitó a dicha instancia determinar el orden de otorgamiento del permiso supra citado o bien se someta a consideración de la Junta Directiva de la Institución, lo señalado por la Dirección Jurídica, para que conforme a sus potestades determine el orden en que se deben otorgar a nivel institucional los permisos contemplados en los artículos 39 y 40 de la Ley Marco de Empleo Público, es decir si se otorga primero el permiso remunerado y posteriormente el no remunerado. Lo anterior en virtud de que la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento no hizo distinción alguna entre ambos permisos respecto a su aplicación.”



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

De lo descrito anteriormente, se evidencia que las nuevas disposiciones sobre las licencias con goce de salario que establece la Ley Marco de Empleo Público han sido debidamente informadas a las diferentes unidades institucionales, así como los cambios que se han realizado al aplicativo SIPE, sin embargo, según lo observado en el oficio GA-DBL-0523-2023/ DBL-AAL-0578-2023 a la fecha no se ha comunicado ni definido lo contundente al otorgamiento de licencias para cuidado de familiar con enfermedad o discapacidad; disposición que ya debería estar debidamente implementada y socializada desde la entrada en vigencia de dicha ley, es decir, desde el 10 de marzo 2023.

7. SOBRE LOS NOMBRAMIENTOS EN PROPIEDAD

El transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, establece dentro de sus propuestas que, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigor de esta ley, los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2 deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes.

Al respecto, se consultó al Lic. Walter Campos Paniagua, sobre el estado de atención de ese transitorio, a lo que indicó:

“(...) Con este tema en específico, la dirección presentará una propuesta a la Presidencia Ejecutiva, sobre el transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, relacionado con los nombramientos en propiedad en plazas vacantes; el cual se presentarán algunos escenarios en favor del funcionario institucional, esta propuesta se aplicará para todos los puestos de la institución, independientemente fuesen declarados bajo la rectoría del MIDEPLAN.”

Conforme lo expuesto, se observa que la Dirección Administración y Gestión de Personal, está trabajando en una propuesta para realizar los nombramientos en propiedad en la institución, sin embargo, se recuerda cumplir a cabalidad con el plazo que establece la ley; para que, una vez aprobada la propuesta por el nivel superior, se inicie con los procedimientos respectivos.

8. SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El 6 de setiembre 2022 y el 9 de noviembre de 2022, este Órgano de Fiscalización y Control emitió los oficios AD-AAO-098-2022 y AD-AAO-118-2022, respectivamente, mediante el cual advirtió a la administración respecto de la necesidad de realizar acciones, a fin de consolidar la implementación Evaluación del Desempeño, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Institucionales, debido a que, a esa fecha, se carecía del modelo e instrumentos requeridos para la evaluación del desempeño acorde con las nuevas disposiciones, y se evidenció un rezago en los plazos establecidos en la hoja de ruta propuesta y ajustada para que a finales de 2022 pudiesen disponer del nuevo modelo e instrumentos, para realizar la evaluación del desempeño en apego a lo establecido en la normativa.

Sobre este apartado, el Lic. Walter Campos Paniagua²⁰, señaló:

“(...) Sobre este tema ya se tenía el reglamento, sin embargo, el MIDEPLAN derogó el último decreto, y recientemente ha emitido los nuevos lineamientos al respecto que estamos analizando para hacer los ajustes que procedan para ajustar la propuesta de reglamento.”

²⁰ Entrevista efectuada el 30 de noviembre 2023.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Asimismo, en oficio **DAGP-ARP-0043-2023** del 26 de octubre 2023 la Ing. Viannella Jiménez Jiménez, informó al Lic. Walter Campos Paniagua, las acciones efectuadas para la aplicación de la evaluación del desempeño a la luz de la nueva metodología que establece la Ley Marco de Empleo Público, sobre la definición del **Modelo Evaluación del Desempeño para las personas trabajadoras de la Institución**, se indicó:

“(..) El “Modelo Evaluación del Desempeño para las personas trabajadoras de la Institución” cuenta con un documento que fundamenta y establece la estructura bajo la cual se realizará la evaluación del desempeño de las personas trabajadoras de la CCSS, describe de manera general los métodos y los instrumentos seleccionados para adaptar los términos de la legislación vigente a las características y particularidades de la Institución, en razón de obtener una calificación del desempeño compuesta en un 80% por objetivos, metas e indicadores y un 20% por la evaluación de competencias. Además, define la vinculación que tendrá la calificación obtenida en la evaluación del desempeño con otros procesos de gestión de las personas, como es el caso de del rubro salarial por concepto de anualidad, promociones, procesos concursales y capacitación.

Paralelo a la construcción y fortalecimiento de este modelo de evaluación del desempeño y como parte de los avances para la implementación de lo establecido en el marco legal vigente, la Institución aprobó en el Consejo de Presidencia y Gerentes de la sesión 547, realizada el 20 de mayo del 2019, el Instructivo para la Construcción e Implementación de Indicadores de Desempeño Laboral, que tiene como fin suministrar a las jefaturas de la Institución los pasos a seguir para la definición y aplicación de los indicadores de desempeño en sus unidades de trabajo y al quehacer de las personas trabajadoras.

A partir de este instructivo, por medio del Campus Virtual del CENDEISSS desde el segundo semestre del 2020, se encuentra disponible un curso completamente virtual para las jefaturas, denominado “Construcción de Indicadores de Desempeño Laboral”, con el fin de que logren llevar a la práctica lo que se indica por medio de este documento normativo. En consecuencia, al primer semestre del 2023, el 59% de jefaturas han aprobado el curso, el cual se fundamenta en los conceptos básicos de indicadores de desempeño que se deberán implementar a través del “Modelo Evaluación del Desempeño para las personas trabajadoras de la Institución”.

“(..) En virtud de lo instruido, la evaluación del desempeño de las personas trabajadoras consta de la definición y programación de metas y objetivos por parte de la jefatura, mismas que deben ser debidamente comunicadas con anticipación. En esta línea, se señala que las jefaturas institucionales definirán los objetivos y las metas de las personas trabajadoras, con fundamento en los instrumentos de planificación estratégica, táctica y operativa”.

Sobre la propuesta de “Reglamento de Evaluación del Desempeño para las personas trabajadoras de la Institución”, el oficio **DAGP-ARP-0043-2023**, señala:

“(..) Como parte de los entregables definidos en la Hoja de Ruta, el Área de Rendimiento y Productividad ha venido trabajando en la definición regulatoria que a evaluación del desempeño concierne, para ello el enfoque técnico construido ha tenido sustento en el “Modelo Evaluación del Desempeño para las personas trabajadoras de la Institución”, que tiene como base primordial lo estipulado en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N°9635, la Ley Marco Empleo Público N°10159 y el Decreto Ejecutivo N°43952-PLAN, Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público de marzo del 2023.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Así las cosas, a fin de implementar y dar cumplimiento a lo establecido por la citada legislación, esta unidad mediante el oficio DAGP-ARP-0028-2022 del 20 de diciembre de 2022, trasladó la propuesta de “Reglamento Evaluación del Desempeño de las personas trabajadoras de la Caja Costarricense de Seguro Social”, para dar inicio con el proceso de revisión y aprobación, primeramente, desde el ámbito legal a lo interno de esta Dirección. A la fecha, este reglamento superó tres de las etapas de revisión, sin embargo, la Dirección Jurídica de la CCSS mediante el oficio GA-DJ-4941-2023, del 20 de septiembre del 2023, postergó el visto bueno de este documento normativo...”

“(…) Al respecto de las observaciones dadas al reglamento, es importante hacer énfasis en el punto i), que indica que a propuesta reglamentaria no tiene alineamiento con lo establecido en el tercer párrafo del artículo 28 de la Ley General de Empleo Público, que a la letra indica: “ARTÍCULO 28-Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño. (...) Los lineamientos generales aplicables para todo el sector público los definirá el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), con el objetivo de homogeneizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos”, ya que en este caso no se hace mención si se contemplaron o no dichos lineamientos, por parte de esta unidad técnica en el tema.

A partir de lo anterior, se debe señalar que a la fecha se desconocen los lineamientos de la gestión del desempeño de MIDEPLAN, mismos a los que hace referencia el Decreto Ejecutivo N°43952-PLAN, Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público del 10 de marzo del 2023 mediante el Transitorio VI. - Evaluación de Desempeño...

(...) Los lineamientos de la gestión del desempeño debieron ser publicados en septiembre del 2023, sin embargo, no han sido de conocimiento público hasta este momento, así las cosas, y de conformidad con las observaciones realizadas por la Dirección Jurídica, se vuelve imprescindible que la nueva propuesta normativa se encuentre alineada a los lineamientos mencionados por el Decreto Ejecutivo N°43952-PLAN, haciendo una clara identificación de la forma de evaluar a los puestos exclusivos y excluyentes y los puestos bajo la rectoría de MIDEPLAN, lo que amerita la espera de la publicación respectiva.

Aunado a lo anterior, se vuelve imprescindible mencionar que la aplicación de los citados lineamientos de la gestión del desempeño de MIDEPLAN, están supeditados, además, al acuerdo de la Junta Directiva Institucional que debe hacer referencia a la definición de los puestos exclusivos y excluyentes, mismo que a la fecha no se tiene, y es de especial relevancia para la administración de los todos procesos de gestión de las personas trabajadoras de la CCSS.”

Por último, el oficio **DAGP-ARP-0043-2023**, concluye que la actualización del Reglamento a la Evaluación del Desempeño se encuentra en proceso, debido a que, están a la espera de los nuevos lineamientos para la gestión del desempeño del Mideplan, como se observa a continuación:

Asimismo, tal como se transcribió anteriormente, el Transitorio VI. - Evaluación de Desempeño del Decreto Ejecutivo N°43952-PLAN, de acuerdo con lo señalado, en efecto existe poca claridad en la aplicación del proceso de evaluación del desempeño a la espera de la publicación de un nuevo modelo y lineamientos para su operacionalización, mismo que a su vez, tiene repercusión en la remuneración, promoción, capacitación y desarrollo de las personas trabajadoras. Por otra parte, la derogación del Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN por medio de este reglamento, **repercutió en los entregables pactados en la hoja de ruta, ya que fue importante revisar los aspectos ya contemplados en la regulación normativa interna a nivel Institucional**, con el propósito que se encontrara alineada con lo establecido en este nuevo Decreto Ejecutivo N°43952-PLAN.



La publicación de la Ley Marco de Empleo Público y el reglamento que la acompaña, generan en la administración activa una incertidumbre jurídica en virtud del abordaje de las nuevas disposiciones. Sin embargo, es menester señalar que esta Área técnica ha continuado de manera vehemente en el abordaje y la construcción de los entregables planteados y en la aprobación de los instrumentos normativos para la implementación de la evaluación del desempeño por resultados para la totalidad de las personas trabajadoras de la Caja, incorporando de manera general los aspectos que cita el Decreto Ejecutivo N°43952-PLAN, Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, a la espera de que las nuevas disposiciones que se emitan se encuentren en la misma línea de lo ya establecido”

Al respecto, se determinó que el Mideplan público en el alcance No. 235 de la Gaceta No. 221 del 28 de noviembre 2023, la directriz N° 029-PLAN, que contiene los “Lineamientos Metodológicos Generales para la Evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas, cubiertas por la rectoría del Ministerio de Planificación”, por lo tanto, considerando que, ya se socializaron las nuevas disposiciones sobre evaluación de desempeño, se insta a la Dirección Administración y Gestión de Personal, efectuar las acciones necesarias para continuar con la actualización de dicho reglamento, situación que ha sido reiterada por esta Auditoría mediante el informe ASAAI-63-2021 referente a “Auditoría de carácter especial sobre los procesos sustantivos de recursos humanos en el ámbito del nivel central y local”, en el cual, se requirió establecer los objetivos del sistema de evaluación del desempeño en la institución, en una nueva hoja de ruta del proyecto.

9. SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DE LA NORMATIVA DE RELACIONES LABORALES

La institución dispone del instrumento legal denominado: *Normativa de Relaciones Laborales*, aprobada en el año 2010 como uno de los principales documentos jurídicos para regular las relaciones entre el binomio patrono – trabajador, sin embargo, desde esa fecha no ha sido actualizado pese a que se han aprobado diversas normativas, como la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas No. 9635 y la presente ley.

Al respecto, el 9 de noviembre de 2022, este Órgano de Fiscalización y Control emitió el oficio AD-AAO-118-2022, mediante el cual advirtió a la administración respecto de la necesidad de realizar acciones, a fin de consolidar la actualización de la Normativa de Relaciones Laborales, de conformidad con los nuevos presupuestos al amparo de la Ley Marco de Empleo Público, no obstante, aún no ha sido abordado y modificado de manera integral.

En ese sentido, se consultó al Lic. Walter Campos Paniagua, sobre el estado de actualización de esta normativa, a lo que señaló:

“(...) Este tema compete directamente a la Dirección de Bienestar Laboral, no a esta Dirección.”

Por lo tanto, se consultó²¹ al Lic. Luis Bolaños Guzmán, director de la Dirección de Bienestar Laboral, sobre este tema, a lo que refirió que, aún no se ha sido modificado, en lo medular indica:

“(...) en lo que respecta a los temas de nuestra competencia... no se ha modificado. siendo que aún hay elementos en consulta en la DJ, por lo que no se ha logrado plantear una modificación integral”

Asimismo, este Órgano Fiscalizador, recibió el oficio **GA-DBL-0523-2023/ DBL-AAL-0578-2023** del 27 de octubre 2023, suscrito por el Lic. Luis Bolaños Guzmán, director y Licda. María Gabriela Ramírez Abarca, jefa del Área de Asesoría Laboral de la Dirección de Bienestar Laboral, que, en lo conducente, literalmente se transcribe:

²¹ Consulta efectuada el 11 de diciembre 2023, mediante la plataforma TEAMS.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

“(…) En cuanto a la necesidad de actualizar la Normativa de Relaciones Laborales en virtud de la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, con oficio GA-DBL-0119-2023, de fecha 14 de marzo de 2023, la Dirección de Bienestar Laboral, solicitó a la Dirección Jurídica, criterio respecto a lo que regula la Ley Marco de Empleo Público (N° 10159) y el Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN “Reglamento a dicha Ley, con ocasión de las licencias y permisos ahí establecidos.

Asimismo, y en virtud de que la presidenta ejecutiva comunicó el 13 de julio del presente, que la Junta Directiva de la Institución acordó excluir más de 40 mil plazas de la regulación de MIDEPLAN, y que además recibimos el oficio DAGP-SIPE-0199-2023, de fecha 04 de julio de 2023, mediante el cual la Licda. Wendy Rivera Castillo Directora a.i. del Proyecto: Sistema Integrado de Gestión de las Personas, solicitó se le aclaren una serie de dudas respecto a lo establecido en los artículos 39 y 40 de la Ley Marco de Empleo Público con el fin de poder implementar la gestión de los permisos remunerados y no remunerados en el SIPE; mediante oficio GA-DBL-0372-2023 / DBL-AAL-0387-2023, de fecha 25 de julio de 2023, se realizó atento recordatorio de atención del oficio GA-DBL-0453-2023/ DBL-AAL-0474-2023 y asimismo se solicitó que dicho pronunciamiento se ampliara de manera que además se refieran a lo siguiente:

Debe ajustarse la Normativa de Relaciones Laborales, a lo que se establece en la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, o para los declarados exclusivos y excluyentes continúa rigiendo lo dispuesto en la Normativa de Relaciones Laborales de la Institución y para los demás (concurrentes) sólo aplica lo que al respecto se establece en la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento?

Dado que la implementación de la Ley Marco de Empleo Público se encuentra bajo la rectoría del MIDEPLAN, las consultas que realiza la directora del SIPE, mediante oficio DAGP-SIPE-0199-2023 (ver documento adjunto), deben ser evacuadas por dicho Ministerio?

De conformidad con lo señalado se está a la espera del pronunciamiento de la instancia superior en materia de legalidad de la Institución para proceder según corresponda.”
(Subrayado no corresponde al original)

En virtud de lo anteriormente expuesto, se hace la observación que esta normativa debe ser actualizada, por cuanto, data del 2010 y en los últimos años se han producido cambios en la legislación costarricense en materia laboral, sin que el instrumento en mención se haya actualizado, aspecto que ya había sido señalado por esta auditoría en el informe de auditoría **ASAAI-063- 2021**, denominado: “Auditoría de carácter especial sobre los procesos sustantivos de recursos humanos en el ámbito del nivel central y local”, por lo tanto, se reitera a la Dirección de Bienestar Laboral que, en conjunto con las instancias competentes en la materia, realice los esfuerzos necesarios para actualizar dicha normativa, tomando en consideración los nuevos lineamientos que señala la Ley Marco de Empleo Público, a saber: licencias, vacaciones, negociación colectiva, evaluación de desempeño, despido de personal, entre otros, y además, se subsane la redacción de algunos artículos que a lo largo de los años se han tenido que aclarar a la administración, bajo criterios técnicos.

CONSIDERACIONES FINALES

Conforme lo expuesto se evidencia que la Junta Directiva en el artículo 1° de la sesión N° 9353, del 10 de julio 2023 y el artículo 4° de la sesión N° 9354, del 13 de julio 2023, acordó el listado de puestos **exclusivos y excluyentes** en la institución con base en la propuesta presentada por la comisión especial instaurada en el artículo 25° de la sesión N° 9348 del 22 de junio 2023, mediante el cual, en oficios **SJD-1427-2023** del 13 de julio 2023 suscrito por la Ing. Beatriz Guzmán Meza, secretaria de la Junta Directiva y **PE-4445-2023**, del 25 de octubre 2023, suscrito por la MSc. Esquivel Rodríguez, se informó al MIDEPLAN que **292 códigos de puestos** se declararon exclusivos y excluyentes, y **170 puestos** bajo la rectoría de ese Ministerio, respectivamente, para un total de **462 códigos** de puestos definidos como lo establece la Ley 10159.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

No obstante, en oficio **DAGP-ADAPS-0304-2023**, se determinó que, la institución dispone de **596 puestos**, segregados en grupos y estos a su vez, se componen por subgrupos ocupacionales. Por lo tanto, se colige que, está pendiente de notificar al MIDEPLAN **134 puestos**, que pese a que, algunos de estos se encuentran en condición pasiva, es importante que se decida su estado para informar lo antes posible a ese Ministerio, si, además, de los 170 puestos ya declarados “*concurrentes*” se añadirían otros puestos más bajo su rectoría.

Asimismo, sobre este particular se determinó que la Dirección Administración y Gestión de Personal, está elaborando un informe técnico con las inconsistencias de los puestos promovidos en los oficios SJD-1427-2023, PE-4445-2023 y el acuerdo de Junta Directiva tomado en el artículo 4° de la sesión N° 9354, del 13 de julio 2023; para que la Presidencia Ejecutiva proceda como corresponda.

Por otro lado, y en relación con la definición del **salario global definitivo**, se evidenció que no ha sido instaurado por la institución, ya que se encuentra en análisis por las instancias competentes, por lo que, de manera temporal se implementa el salario global transitorio. Actualmente se determinó que, la Dirección de Administración y Gestión de Personal mediante oficio GA-DAGP-1529-2023, presentó ante la Gerencia Administrativa la propuesta para actualizar la estructura ocupacional y salarial de la CCSS, que contiene cuatro escenarios que aún no han sido aprobados por el nivel superior, situación que podría ralentizar la implementación del salario global definitivo, y a la vez generar riesgos importantes para la institución; máxime que si se decide por la opción de contratar una empresa consultora externa, este proceso podría aumentar aún más, por las etapas que conlleva todo lo relacionado a la contratación administrativa.

Asimismo, como se indicó en el párrafo anterior, mientras aún no se tenga implementado el salario definitivo, los funcionarios que ingresaron a laborar posterior al 10 de marzo 2023, o pierdan la continuidad laboral, deberán recibir el salario global transitorio, sin embargo, según lo externado por el Lic. Walter Campos Paniagua, puesto en marcha el salario global definitivo se deberán cancelar las diferencias salariales a aquellos funcionarios que durante el plazo correspondiente estuvieron bajo el salario transitorio, por ende, es importante que la Administración establezca los mecanismos de control suficientes y las reservas necesarias para evitar inconvenientes y riesgos a futuro.

Adicionalmente, se determinó en oficio **PE-4855-2023**, que la institución solicitó al Mideplan una prórroga de 18 meses para la entrega del plan con los propuestos para la definición del salario global definitivo, sin embargo, según lo indicado por la Licda. Aracelly Palma Moreno, aún no ha sido presentado a la Presidencia Ejecutiva las propuestas promovidas en el oficio GA-DAGP-1529-2023.

Por ende, es fundamental que la Administración Activa promueva de manera oportuna ante el nivel superior los escenarios planteados por la Dirección Administración y Gestión de Personal en misiva **GA-DAGP-1529-2023**, en aras de que se valore y apruebe la propuesta de actualizar los perfiles del Manual Descriptivo de puestos y la valoración de las clases de puestos que más se ajuste a las necesidades y el contexto de la CCSS, lo anterior, porque los plazos para dicha actualización podrían aumentar considerablemente, afectando con ello la definición del salario global definitivo, y un incumplimiento de las prórrogas autorizadas por el Mideplan.

Además, pese a que la Administración Activa ha venido trabajando y cumpliendo con los lineamientos que señala la Ley Marco de Empleo público, en cuanto, a los aspectos reiterados en el presente oficio, es imprescindible avanzar oportunamente en aquellos aspectos que aún se encuentran en proceso de atención como la definición del salario global definitivo, establecimiento de familias de puestos, nombramientos en propiedad, evaluación del desempeño, y actualización de la Normativa de Relaciones Laborales, entre otros aspectos que promulga dicha ley.

En este punto, se debe trabajar de manera conjunta con el Mideplan y las instancias técnicas competentes para garantizar que la institución cumpla en todos sus extremos con los presupuestos que establece la Ley Marco de Empleo Público, máxime que prevalecen plazos de ley que deben ser respetados y acatados.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Por último, se informa que esta Auditoría Interna dentro de las evaluaciones programadas (Plan Anual Operativo) para el año 2024, tiene un estudio denominado: “Auditoría de carácter especial sobre la implementación de la Ley Marco de Empleo Público No. 10159 en la CCSS”, donde se continuará abordando de manera integral la gestión efectuada por la administración activa para implementar en todos sus extremos la Ley Marco de Empleo Público, con respecto a las disposiciones y supuestos que establece esta ley, así como su nivel de cumplimiento ante los lineamientos promulgados por el Mideplan.

Por lo anterior, respetuosamente se sugiere que, en atención a lo expuesto en el presente oficio, la Gerencia Administrativa se mantenga vigilante con la atención de cada una de las disposiciones que establece la Ley Marco de Empleo Público, así como en el cumplimiento de plazos razonables ajustados a la ley y su reglamento, como también a los decretos y directrices emitidos por el Mideplan.

Es importante indicar que los criterios de esta Auditoría, se emiten en el marco de las competencias y potestades en materia de asesoría, consultoría, prevención de manera objetiva, independiente e imparcial establecidas en la Ley General de Control Interno, con el fin de coadyuvar a esa Administración en la toma de decisiones, en procura de fortalecer el buen gobierno y sana administración de los recursos públicos, siendo que los planteamientos efectuados en el presente documento, deben ser debidamente analizados por la Administración Activa, con el propósito de garantizar el adecuado uso de los recursos institucionales, y el cumplimiento del ordenamiento técnico y legal, así como los objetivos y fines institucionales.

Atentamente,

AUDITORÍA INTERNA

M. Sc. Olger Sánchez Carrillo
Auditor

OSC/RJS/ANP/MSR/BFS/lbc

Anexo(2)

1. Lista de puestos declarados “concurrentes” según oficio PE-4445-2023.
2. Distribución de la estructura ocupacional de puestos de la CCSS, julio 2023.

C. Auditoría-1111

Referencia: ID-105550



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Anexo No. 01

Puestos declarados “concurrentes” según oficio PE-4445-2023

Clave	Nombre del puesto
75	Jefe Gestión Administrativa 1
76	Jefe Gestión Administrativa 2
80	Analista en Gestión Administrativa
100	Asistente Técnico en Administración 1
101	Asistente Técnico en Administración 2
102	Asistente Técnico en Administración 3
103	Asistente Técnico en Administración 4
104	Técnico en Administración 1
105	Técnico en Administración 2
106	Técnico en Administración 3
107	Técnico en Administración 4
108	Técnico en Administración 5
110	Técnico en Pensión y Crédito
111	Asistente Gestión de Recursos Humanos 1
114	Asistente Gestión de Recursos Humanos 2
116	Técnico Analista Gestión Recursos Humanos 1
118	Técnico Analista Gestión Recursos Humanos 2
122	Técnico Analista Gestión Recursos Humanos 3
123	Coordinador Gestión de Recursos Humanos
124	Coordinador Gestión de Recursos Humanos 1
125	Coordinador Gestión de Recursos Humanos 2
126	Jefe Gestión Recursos Humanos 1
127	Jefe Gestión Recursos Humanos 2
128	Jefe Gestión Recursos Humanos 3
139	Director Administrativo Finan.Hosp. Nivel 1
140	Director Administrativo Finan.Hosp. Nivel 2
141	Director Administrativo Finan.Hosp. Nivel 3
142	Director Administrativo Finan.Hosp. Nacional
143	Sub-Administrador Nivel 1
144	Sub-Administrador Nivel 2
148	Asistente Administrativo de Agencia
149	Administrador de Sucursal 1
150	Administrador de Sucursal 2
151	Administrador de Sucursal 3
153	Administrador de Sucursal 4
154	Director Regional Serv. Financ. y Administrativos
155	Técnico en Planificación 1
156	Técnico en Planificación 2
160	Jefe Administrativo 2
161	Jefe Unidad Administrativa 1
163	Jefe Unidad Administrativa 3
164	Jefe Unidad Administrativa 4
165	Jefe Unidad Administrativa 5
166	Jefe Unidad Administrativa 6
82	Jefe Subárea Administrativa Terapias de Salud (CENARE)



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Clave	Nombre del puesto
90	Jefe Subárea de Sede
91	Jefe Área de Sede
167	Profesional 1 (G. de E.)
168	Profesional 2 (G. de E.)
169	Profesional 3 (G. de E.)
170	Profesional 4 (G. de E.)
171	Administrador de Sede Regional
93	Director Institucional de Sede
94	Subdirector de sede
175	Secretaria 1
178	Secretaria 2
179	Secretaria 3
180	Secretaria Ejecutiva 1
181	Secretaria Ejecutiva 2
182	Secretaria Ejecutiva de Alta Gerencia
185	Oficinista 1
186	Oficinista 2
187	Oficinista 3
188	Oficinista 4
189	Técnico en Relaciones Públicas 1
194	Asistente de Abogacía
89	Asistente Ejecutivo de Gerencia
95	Asesor de Gerencia
201	Asistente en TIC
202	Operador en TIC
205	Controlista
211	Operador Plataforma Tecnológica
212	Supervisor en TIC
214	Técnico en TIC
220	Analista en Sistemas 1 en TIC
222	Analista en Sistemas 2 en TIC
223	Analista en Sistemas 3 en TIC
226	Jefe Centro de Gestión 1 en TIC
227	Jefe Centro de Gestión 2 en TIC
238	Jefe Centro de Gestión Informática Gerencial
301	Auxiliar de Contabilidad
305	Técnico Contabilidad y Finanzas 1
306	Técnico Contabilidad y Finanzas 2
307	Técnico Contabilidad y Finanzas 3
308	Profesional 1 en Contabilidad y Finanzas
309	Profesional 2 en Contabilidad y Finanzas
318	Contador 4
324	Cajero 1
325	Cajero 2
326	Cajero 3
330	Inspector de Leyes y Reglamentos 1
331	Inspector de Leyes y Reglamentos 2
332	Inspector de Leyes y Reglamentos 3
334	Supervisor de Leyes y Reglamentos
401	Asistente de Auditoría 1



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Clave	Nombre del puesto
402	Asistente de Auditoria 2
403	Asistente de Auditoria 3
501	Chofer 1
502	Chofer 2
503	Operador de Lancha o bote
504	Coordinador Unidad de Transportes 1
505	Coordinador Unidad de Transportes 2
534	Guarda
535	Supervisor de Servicios Generales de Sede
554	Operador de Central Telefónica
560	Operador de Radiocomunicaciones
562	Supervisor de Radiocomunicaciones
570	Oficial de Investigación 1
572	Oficial de Investigación 2
574	Oficial de Investigación 3
605	Asistente Técnico en Dibujo Arquitectónico
750	Asistente de Mantenimiento
752	Técnico en Mantenimiento 1
753	Técnico en Mantenimiento 2
768	Jefe de Mantenimiento 2
820	Trabajador de Artes Gráficas 1
821	Trabajador de Artes Gráficas 2
822	Trabajador de Artes Gráficas 3
823	Trabajador de Artes Gráficas 4
824	Supervisor de Artes Gráficas
836	Trabajador de Proceso Fotográfico 2
840	Fotógrafo Clínico
850	Encargado Área Fotocopiadoras
900	Trabajador de Proceso
920	Operario de Producción de Medicamentos 1
921	Operario de Producción de Medicamentos 2
922	Operario de Producción de Medicamentos 3
950	Trabajador de Servicios Generales
955	Mensajero
972	Asistente de Nutrición
1200	Bodeguero
1100	Capellán
1202	Bodeguero Unidad de Producción
1219	Sub-Jefe Bodega Almacén General
1224	Analista en Recursos Materiales
1320	Educador en Salud 1
1321	Educador en Salud 2
1359	Trabajador Social de Sede
1360	Asesora Nacional de Trabajo Social
1402	Asistente de REDES
1406	Asistente Técnico de REDES
1412	Técnico de REDES 1
1414	Técnico de REDES 2
1416	Técnico de REDES 3
1418	Jefe Servicio Registros y Estadísticas de Salud



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Clave	Nombre del puesto
1420	Jefe Servicio Registros y Estadísticas de Salud 1
1422	Jefe Servicio Registros y Estadísticas de Salud 2
1424	Jefe Servicio Registros y Estadísticas de Salud 3
1426	Jefe Servicio Registros y Estadísticas de Salud 4
1428	Superv. Regional Registros y Estadísticas de Salud
1448	Técnico de Proveeduría de Farmacia
2010	Asistente de Control de Calidad 2
2300	Diplomado en Tecnologías de Salud
2403	Diplomado Protección Radiológica Control de Calidad
90064	Sub-Gerente Gerencia Tecnología de Información
90070	Asesor de Junta Directiva
90072	Asesor de Presidencia Ejecutiva
90073	Asesor Gerencia General
90074	Jefe Despacho Presidencia Ejecutiva
90075	Jefe Despacho Gerencia General
90076	Jefe Despacho Presidencia Ejecutiva
90081	Secretaria de Confianza
7501	Chofer de Confianza
199	Asesor de Gerencia
1401	Asistente de Redes
1407	Asistente Técnico en REDES
1413	Técnico en REDES 2
90063	Subgerente Médico Enlace Institucional
90078	Asesor de Secretaría Técnica
90079	Asistente Secretaría Técnica

Fuente: datos extraídos del oficio PE-4445-2023.

**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Anexo No. 02
Distribución de la estructura ocupacional de puestos
de la Caja Costarricense de Seguro Social
-julio, 2023-

Grupo Ocupacional	Subgrupo Ocupacional	Cantidad de puestos
Administrativos		193
	Jefaturas	61
	Profesionales	33
	Puestos Superiores	23
	Secretarías y Oficinistas	10
	Supervisores	10
	Técnicos	56
Enfermería y servicios de apoyo		197
	Auxiliar de Enfermería	2
	Profesionales en enfermería (Dipl o Bach)	75
	Tareas de apoyo	11
	Tecnologías de salud	109
Profesionales en ciencias médicas		167
	Enfermera Licenciada	40
	Farmacéuticas	7
	Médicos en funciones administrativas	16
	Médicos en funciones sanitarias	78
	Microbiólogos químicos clínicos	7
	Nutrición	7
	Odontólogos	8
	Psicólogos Clínicos	3
	Químicos	1
Servicios Generales		39
	Mantenimiento	9
	Servicios varios	23
	Transportes	6
	Vigilancia	1
	TOTAL	596

Fuente: tomado del oficio DAGP-ADAPS-0304-2023