



CAJA COSTARRICENSE DE
SEGURO SOCIAL

ACTA SESIÓN
DE JUNTA DIRECTIVA

Nº 9155

Celebrada el

16 de febrero, 2021



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

SESIÓN ORDINARIA N° 9155

CELEBRADA EL DÍA

martes 16 de febrero, 2021

LUGAR

Virtual

HORA DE INICIO

04:11

FINALIZACIÓN

22:30

PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

Dr. Román Macaya Hayes

VICEPRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

Bach. Fabiola Abarca Jiménez

REPRESENTANTES DEL ESTADO

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

ASISTENCIA

*Virtual
Virtual
Virtual*

REPRESENTANTES DE LOS PATRONOS

*Dr. José Pablo Ross Araya
Agr. Christian Steinvorth Steffen
M.Sc. Marielos Alfaro Murillo*

ASISTENCIA

*Virtual
Virtual
Retrasará su llegada a las 17:05*

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

*Lic. José Luis Loría Chaves
Diplm. Martha Rodríguez González
MBA. Maritza Jiménez Aguilar*

ASISTENCIA

*Retrasará su llegada a las 16:46
Virtual
Virtual*

AUDITOR INTERNO

Lic. Olger Sánchez Carrillo

GERENTE GENERAL

Dr. Roberto Cervantes Barrantes

SUBGERENTE JURÍDICO

Lic. Gilberth Alfaro Morales

SECRETARIA JUNTA DIRECTIVA

Ing. Carolina Arguedas Vargas



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

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

Participan en la sesión el Lic. Juan Manuel Delgado Martén, asesor legal de la Junta Directiva, la MSC. María Isabel García Rojas, jefe despacho de la Gerencia General y la Dra. Liza María Vázquez Umaña, jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva.

Esta sesión se realiza de forma virtual de conformidad con el artículo 1° de la sesión N°9086.

CAPÍTULO I

Lectura y aprobación del orden del día

Consideración de la agenda distribuida para la sesión de esta fecha, que seguidamente se transcribe, en forma literal:

I) “Presidencia Ejecutiva.

a) **DM-0297-2021:** Prórroga de medida cautelar.

II) Dirección Jurídica.

a) **Oficio No GA-DJ-00418-2021:** Proyecto de Ley Marco de Empleo Público: g) Se pospone para el martes 16 de febrero, se le solicita a la Dirección Jurídica una nueva redacción.

III) Centro para la Instrucción del Procedimiento Administrativo (CIPA):

a) **Atención del artículo 2° Sesión 9154:** Instruir al CIPA presentar a esta Junta Directiva un informe certificado en donde se aporte un análisis de lo actuado hasta la fecha en torno a los procedimientos de los procedimientos con los expedientes 20-00205-1105-ODIS, 20-00229-1105-ODIS, 20-00217-1105-ODIS priorizando el estado de los plazos de caducidad y prescripción, presentarlo el día 11 de febrero 2021.

IV) Auditoría.

a) **Oficio N° AS-ASAAI-050-2021:** Atención de lo dispuesto por la Junta Directiva en el artículo 20° de la sesión N° 9147, del 17-12-2020, en relación con los procesos sancionatorios realizados contra la empresa Alpha Pharma

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Internacional S.A., y el funcionario de la Institución Hans Vindas Céspedes, y su traslado a la Gerencia de Logística.

- b) Atención del artículo 2° Sesión 9154:** Instruir a la Auditoría Interna que rinda informe sobre lo actuado por parte del CIPA en torno a los procedimientos administrativos relacionados con los expedientes 20-00205-1105-ODIS, 20-00229-1105-ODIS, 20-00217-1105-ODIS presentarlo el día 15 de febrero 2021.

V) Junta Directiva.

- a)** Instruir al asesor legal de la Junta Directiva para que emita criterio a la Junta Directiva el 15 de febrero de 2021.

Conocer oficios:

- **401481-2020:** Incidente de nulidad absoluta contra la resolución GG-3823-2020 del 18 de diciembre del 2020. Recurso de revocatoria con apelación concomitante contra la resolución GG-3823-2020 del 18 de diciembre del 2020. Solicitud de recusación o inhibición oficiosa contra el Doctor Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General.
- **401725-2020:** Solicitud de recusación contra el doctor Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General de la CCSS, e incidente de nulidad absoluta contra la resolución GG-3823-2020 de las 22:25 horas del 18 de diciembre de 2020, y recurso de revocatoria con apelación concomitante contra la resolución GG-3823-2020 de las 22:25 horas del 18 de diciembre de 2020.
- **401780-2020:** Incidente de Nulidad Absoluta contra la resolución GG-3823-2020 del 18 de diciembre del 2020-Recurso de Revocatoria con Apelación concomitante contra la resolución GG-3823-2020 del 18 de diciembre del 2020. Solicitud de Recusación contra el Doctor Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General.

VI) Dirección Jurídica.

- a) Oficio No GA-DJ-5921-2020:** Recusación planteada contra el Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General. Procedimientos Administrativos de Responsabilidad Disciplinaria Expedientes No. bajo los No. C20-00205-1105-ODIS y No. 20-00217-1105-ODIS.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

ARTICULO 1º

*“De conformidad con el criterio **SJD-AL-00019-2021** del 16 de marzo de 2021, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial de conformidad con reiterada jurisprudencia de Sala Constitucional y la respectiva normativa, se excluye de publicación”.*

Se retiran temporalmente el Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General y la MSC. María Isabel García Rojas, jefe despacho de la Gerencia General.

ARTICULO 2º

*“De conformidad con el criterio **SJD-AL-00019-2021** del 16 de marzo de 2021, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial de conformidad con reiterada jurisprudencia de Sala Constitucional y la respectiva normativa, se excluye de publicación”.*

ARTICULO 3º

Se somete a consideración dar audiencia en la presente sesión a las señoras Ministras de la Presidencia Giannina Dinarte Romero y de Educación Guiselle Cruz Maduro.

Y la Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** permitir el ingreso de los ministros de Presidencia, Ministerio de Educación Pública y Hacienda para tratar el tema de la medida cautelar.

Ingresan a la sesión virtual el Lic. Mario Cajina Chavarría, director del Centro de Investigación para el Procedimiento Administrativo (CIPA) y la Licda. Grettel Camacho Marín, Coordinadora de los expedientes CIPA.

ARTICULO 4º

*“De conformidad con el criterio **SJD-AL-00019-2021** del 16 de marzo de 2021, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial de conformidad con reiterada jurisprudencia de Sala Constitucional y la respectiva normativa, se excluye de publicación”.*

Se retiran de la sesión virtual el Lic. Mario Cajina Chavarría, director del Centro de Investigación para el Procedimiento Administrativo (CIPA) y la Licda. Grettel Camacho Marín, Coordinadora de los expedientes CIPA.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

ARTICULO 5º

*“De conformidad con el criterio **SJD-AL-00019-2021** del 16 de marzo de 2021, el acceso de esta información, por ser de carácter confidencial de conformidad con reiterada jurisprudencia de Sala Constitucional y la respectiva normativa, se excluye de publicación”.*

Ingresan a la sesión el Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General y la Msc. Marisabel García Rojas, jefe de Despacho de la Gerencia General.

Ingresan a la sesión virtual el Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección de Gestión y Administración de Personal, la Licda. Natalia Villalobos Leiva, jefe del Área de Diseño y Administración de Puestos y Salarios, el Lic. Sergio Gómez Rodríguez, Director de Presupuesto, la Licda. Johanna Valerio Arguedas y la Licda. Dylana Jiménez Méndez, Abogadas de la Dirección Jurídica y el Lic. Mayid Morales Madrigal, asistente de la Gerencia General.

ARTICULO 6º

Se conoce oficio **GA-DJ-01174-2021**, con fecha 16 de febrero de 2021, suscrito por el Lic. Gilberth Alfaro Morales, Director Jurídico con rango de Subgerente Mariana Ovares Aguilar, jefe a. i. Área de Gestión Técnica y Asistencia Jurídica y Dylana Jiménez Méndez, abogada., mediante el cual presentan el proyecto de ley Marco de Empleo Público. Expediente 21336. El citado oficio se lee textualmente de esta manera:

“Atendemos el acuerdo adoptado en la sesión No. 9154, celebrada el 11 de febrero de 2021, por la Junta Directiva, relacionado con el proyecto legislativo mencionado en el epígrafe, respecto con la instrucción girada para que se retome el proyecto de ley de Empleo Público en la próxima sesión extraordinaria del martes 16 de febrero de 2021, debido a los cambios que se han suscitado en el texto de dicho proyecto, en la corriente legislativa.

SINÓPSIS:

1	Nombre	Proyecto de Ley Marco de Empleo Público.
	Expediente	21336.
	Objeto	Poder Ejecutivo.
	Proponentes del Proyecto de Ley	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, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

		la función pública en el Estado Social y Democrático de Derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.
2	INCIDENCIA	<p>Una vez que se analizó el texto actualizado del proyecto de ley de referencia, se desprende del criterio técnico emitido por la Gerencia Financiera, mediante No. GF-0643-2021 que existe una preocupación en cuanto a que el establecimiento del salario global para todos los empleados públicos podría afectar en el mediano y largo plazo, los ingresos por contribuciones a la Seguridad Social, en virtud que no disponerse de las escalas salariales para hacer las estimaciones correspondientes.</p> <p>Asimismo, la Gerencia General, por medio del oficio No. 0497-2021, señaló con fundamento en lo expresado por la Dirección de Administración y Gestión de Personal que la Gerencia General comparte, el criterio técnico emitido por la Dirección Administración y Gestión de Personal (GG-DAGP-0178-2021) y recomienda se valoren los aspectos analizados por la citada Dirección en lo atinente a la relación que estos puedan tener con el ejercicio de la autonomía de gobierno y administrativa.</p> <p>En virtud de ello, la Dirección de Administración y Gestión de Personal desde el ámbito de los recursos humanos señala las ventajas que tiene el proyecto de ley, como lo es la exigencia de realizar una planificación de mediano y largo plazo, entendiendo que todos los insumos, sistemas y organización respondan a los planes de empleo que apruebe cada institución; que el sistema de reclutamiento y selección así como el del de evaluación del desempeño, plantean fortalezas importantes que impactarán de manera positiva en la gestión y los procesos de trabajo de la CCSS; que el establecimiento del salario global facilita la administración salarial a futuro y la reducción de vacaciones tiene un impacto positivo en las finanzas y que los procedimientos y principios del cese del empleo público de forma estandarizada, coadyuvan a la eficiencia y eficacia de la gestión.</p> <p>En cuanto a las desventajas que implicaría para la Institución este proyecto de ley, señalaron:</p> <ol style="list-style-type: none">1) La CCSS se está considerando como una institución en igualdad de condiciones que otras, siendo que ya desde la Constitución Política se hace una diferencia en cuanto a las competencias de administración de

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

		<p>seguros de salud y pensiones, así como la autonomía otorgada.</p> <ol style="list-style-type: none">2) Se resta la autonomía de gestión y administración de los seguros sociales de la CCSS, entendiendo que ésta se sostiene por la estructura ocupacional que ya tiene establecida y además ya tiene todo un sistema y organización del trabajo para dar atención a los servicios.3) Se limitaría la potestad que tiene la CCSS en cuanto a la creación y administración de plazas de conformidad con sus necesidades inmediatas.4) La creación de empleo queda totalmente sujeta a que el Gobierno apruebe. Se resta competencia a la JD en este aspecto.5) La estructura de puestos de la CCSS se adaptaría a una familia de puestos general.<ul style="list-style-type: none">- La CCSS no administraría la estructura de puestos.- La CCSS no puede crear puestos.- Se desconoce si los puestos responderían a las particulares y especificidades de la CCSS.- Se estima que los trámites en esta materia podrían generar un en trabamiento en la gestión.6) Se modifica la potestad dada en la Ley Constitutiva de nombrar el cuerpo gerencial, dado el procedimiento que se establece. Y los salarios del Presidente Ejecutivo, Gerencias y Subgerencias ya no serán determinados por la Junta Directiva, sino por la DGSC.7) Se resta competencias al Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS). Lo que implica que se podría ver afectada la formación, capacitación y desarrollo de especialistas.8) Se anula la posibilidad de que la Junta Directiva apruebe aumentos salariales o ajustes técnicos que consideren.9) Se deben administrar 2 modalidades de pago (compuesto y global), lo cual suma complejidad operativa a la CCSS.10) En cuanto al transitorio XI, se genera una complejidad en la administración de los distintos salarios, puestos, escalas, etc. <p>En virtud de ello, la Dirección de Administración y Gestión de Personal no se opone en el tanto se modifique el texto analizado del proyecto de ley tramitado bajo el expediente</p>
--	--	---

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

		<p>21.336 “Ley Marco de Empleo Público”, según las propuestas de modificación de varios artículos que proponen.</p> <p>Por su parte, desde el punto de visto legal se determinó, que como parte de la autonomía que ostenta la CCSS, se tiene como antecedente importante que la Sala Constitucional mediante la resolución No. 2002-06384 de las 15:26 horas del 26 de junio del 2002, declaró inconstitucional el inciso b) de la Ley de Creación de la Autoridad Presupuestaria, dado que se establecía la obligación de la CCSS de acatar directrices sobre la administración de los recursos que están sometidos a su manejo.</p> <p>Asimismo, con base en el dictamen No. C-163-2018 del 18 de julio 2018, emitido por la Procuraduría General de la República, se señaló ante consulta efectuada por el Ministerio de Hacienda de ese entonces, que la CCSS no puede ser obligada a someterse al poder de dirección del Poder Ejecutivo en materia de seguridad social, esto debido a que se encuentra dentro de su potestad de gobierno y que en la materia ajena a la administración de los seguros sociales, solamente está sometida a los lineamientos generales del Poder Ejecutivo, sin que implique, como bien, lo expresa el órgano consultivo, la posibilidad de un control concreto de sus actuaciones.</p> <p>Lo anterior, nos lleva a concluir que, para el caso de la CCSS, podría estar en lo que atañe a la materia de empleo público, sometida a los lineamientos generales que emita el Poder Ejecutivo, en temas como los propuestos en el proyecto de ley objeto de consulta, sin que estos lineamientos conlleven a limitar o controlar sus actuaciones.</p> <p>Por tal razón, se recomienda que la Junta Directiva de la CCSS, manifieste su no oposición al proyecto de ley, sin embargo, trasladarle al legislador las observaciones realizadas por las instancias técnicas y legales, y los ajustes a algunos numerales del proyecto de ley, por medio de los oficios No. GG-0497-2021 del 16 de febrero de 2021 y el oficio No. GF-0643-2021 del 15 de febrero de 2021, parte de las Gerencias General y Financiera, respectivamente, para que resulte conforme con el ordenamiento jurídico.</p>
3	Conclusión y recomendaciones	Con fundamento en los criterios técnicos y legales, se recomienda la no objeción del proyecto de ley, si previo a su aprobación se atienden las observaciones realizadas y



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

		<p>propuestas al legislador, con la finalidad de que se respete la autonomía de gobierno y administración que ha sido reconocida a la CCSS, por parte de la Sala Constitucional y la Procuraduría General de la República.</p>
4	Propuesta de acuerdo	<p>PRIMERO: Comunicar a la Asamblea Legislativa que la CCSS comparte y rescata la finalidad que tiene el proyecto de ley objeto de consulta, como lo es la exigencia de realizar una planificación de mediano y largo plazo, entendiendo que todos los insumos, sistemas y organización respondan a los planes de empleo que apruebe cada institución; que el sistema de reclutamiento y selección así como el del de evaluación del desempeño, plantean fortalezas importantes que impactarán de manera positiva en la gestión y los procesos de trabajo de la CCSS; que el establecimiento del salario global facilita la administración salarial a futuro y la reducción de vacaciones tiene un impacto positivo en las finanzas y que los procedimientos y principios del cese del empleo público de forma estandarizada, coadyuvan a la eficiencia y eficacia de la gestión.</p> <p>SEGUNDO: Informar a la Asamblea Legislativa que a pesar de las bondades del proyecto de ley de referencia, existe una preocupación en cuanto a que el establecimiento del salario global para todos los empleados públicos, podría afectar en el mediano y largo plazo, los ingresos por contribuciones a la Seguridad Social, en virtud que no disponerse de las escalas salariales para hacer las estimaciones correspondientes, por lo que, de forma respetuosa se solicita al legislador disponer de los estudios de impacto y sostenibilidad de la seguridad social en Costa Rica, previo a su aprobación, con base en lo indicado por la Gerencia Financiera en el oficio No. GF-0643-2021 del 15 de febrero de 2021.</p> <p>TERCERO: Al amparo de lo dictado por la Sala Constitucional mediante la resolución No. 2002-06384 de las 15:26 horas del 26 de junio del 2002, donde se declaró inconstitucional el inciso b) de la Ley de Creación de la Autoridad Presupuestaria, que se establecía la obligación de la CCSS a acatar directrices sobre la administración de los recursos que están sometidos a su manejo y el dictamen No. C-163-2018 del 18 de julio 2018, emitido por la Procuraduría General de la República en donde indicó que la CCSS, sólo estaría sometida a lineamientos generales del Poder Ejecutivo en lo que respecta a la materia ajena a la administración de los seguros sociales,</p>

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

		<p>sin que esto implique la posibilidad de un control concreto de sus actuaciones, esta Junta Directiva en apego estricto al artículo 73° de la Constitución Política, con base en los criterios técnicos No. GG-0497-2021 del 16 de febrero de 2021 y el oficio No. GF-0643-2021 del 15 de febrero de 2021, propone ajustes en la redacción de algunos artículos del proyecto de Ley Marco Empleo Público, en respeto a las competencias y facultades otorgadas a la CCSS en cuanto a la administración y gobierno de los seguros sociales, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none">• ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura [...] b) El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales, las cuales por el ámbito de su autonomía únicamente estarán sujetas a directrices de carácter general.• ARTÍCULO 5- Definiciones Para efectos de la presente ley, entiéndase por [...] b) Continuidad laboral: Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, órgano o empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. Para las personas trabajadoras del Título II del Estatuto de Servicio Civil, las personas docentes de las Universidades Públicas y el personal de la Caja Costarricense de Seguro Social, se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida después en un plazo igual o superior a 6 meses.• ARTÍCULO 7- Competencias de la Dirección General Servicio Civil Son competencias de la Dirección General Servicio Civil, las siguientes: [...] i) Dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio
--	--	--



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

		<p>de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la Caja Costarricense de Seguro Social, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público.</p> <ul style="list-style-type: none">• ARTÍCULO 13- Régimen General de Empleo Público Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes ocho familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal: [...] b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en la prestación de servicios de la Caja Costarricense de Seguro Social. [...] Cada institución tiene la potestad de crear y aprobar ante la necesidad del servicio los puestos que requiera dentro de las familias existentes, aspecto que debe comunicar ante el rector de empleo público.• ARTÍCULO 23- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación: [...] c) El Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades), con estricto apego a los lineamientos emitidos por Mideplan, será el encargado de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil, con excepción del sector docente, cuyas actividades de capacitación estarán bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) en relación con las políticas, planes y programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación, así como la CCSS en razón del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS).
--	--	---

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

I. ANTECEDENTES:

- A. Por medio el oficio No. PE-1408-2019, suscrito por la Presidencia Ejecutiva, recibido el 19 de junio de 2019, el cual remite el oficio No. CG-027-2019 del 10 de junio de 2019, suscrito por la señora Ericka Ugalde C., Jefe de Área, Asamblea Legislativa, mediante el cual se consulta el proyecto de Ley, “Ley Marco del Empleo Público”, expediente legislativo No. 21.336.
- B. La Junta Directiva de la CCSS, en el artículo 15 de la sesión No. 9040, celebrada el 4 de julio de 2019, conoció el Proyecto de Ley “Ley Marco de Empleo Público” tramitado bajo el expediente No. 21.336, acordando manifestar su anuencia a dicho proyecto de ley y a solicitar una serie de aclaraciones con el objeto de que se garantizara una adecuada implementación en la Institución.
- C. Mediante el oficio No. PE-3336-2020 del 12 de noviembre de 2020, suscrito por la Presidencia Ejecutiva, remitió el oficio No. CG-113-2020 de fecha 11 de noviembre del 2020, suscrito por la señora Ericka Ugalde Camacho, Jefe de Área, Asamblea Legislativa, en el cual se consulta el texto sustitutivo correspondiente al Expediente Legislativo N.º 21.336 “Ley Marco de Empleo Público”.
- D. La Gerencia Financiera por medio del oficio No. GF-5923-2020 del 19 de noviembre de 2020, externó criterio sobre el proyecto de ley de referencia.
- E. La Gerencia General por oficio No. GG-3666-2020 del 15 de diciembre de 2020, se refirió al proyecto de ley consultado.
- F. La Junta Directiva en el artículo 54° de la sesión No. 9154, celebrada el 11 de febrero de 2021, conoció el oficio No. GA-DJ-0418-2021 del 08 de febrero de 2021, elaborado por la Dirección Jurídica, el cual contiene el análisis legal y técnico, efectuado sobre el proyecto de ley objeto de consulta y en donde se instruyó para que se retomara el proyecto de ley de Empleo Público en la próxima sesión extraordinaria del martes 16 de febrero de 2021, debido a los cambios que se han suscitado en el texto de dicho proyecto, en la corriente legislativa.
- G. En virtud de lo anterior, por oficio No. GA-DJ-1129-2021 del 12 de febrero de 2021, la Dirección Jurídica solicitó a la Gerencia General, Gerencia Financiera y Dirección de Administración y Gestión de Personal de que se externara criterio sobre el proyecto de ley de empleo público, con el fin de dar cumplimiento a lo instruido por la Junta Directiva.
- H. Mediante el oficio No. GF-0643-2021 del 15 de febrero de 2021, se emitió criterio técnico, respecto al proyecto de ley consultado.
- I. Por oficio No. GG-0497-2021 del 16 de febrero de 2021, la Gerencia General se pronunció en cuanto al proyecto de ley de referencia.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

II. CRITERIO JURÍDICO.

1. De lo Acordado por la Junta Directiva en la Sesión No. 9154.-

La Junta Directiva en la sesión N° 9154, celebrada el 11 de febrero de 2021, conoció el oficio No. GA-DJ-0418-2021 del 08 de febrero de 2021, en el cual esta Dirección Jurídica atendió el proyecto de ley que se tramita bajo el expediente No. 21.336, objeto de consulta, sobre el cual se acordó que se retomara nuevamente, con el fin de que se comparara el texto actualizado y las mociones que habían sido aprobadas recientemente, para establecer lo correspondiente.

2. Principales modificaciones del texto actual en relación con el texto sustitutivo. –

Se procedió a analizar el texto actual, determinándose las modificaciones más relevantes que han sido realizadas:

1. En el ámbito de cobertura se eliminó el inciso d), referente a las empresas en instituciones públicas en competencia, ICE y Bancos Estatales, INS.
2. En el apartado de definiciones, en el inciso b), sobre la “Continuidad Laboral” se establece una excepción para las personas docentes, con una interrupción especial de la continuidad laboral después de 6 meses.
3. Cambia la rectoría en materia de empleo público, se sustituye MIDEPLAN por la Dirección General de Servicio Civil, manteniéndose las mismas funciones que se habían propuesto para dicho ministerio y se establece que el nombramiento del director recae en la Asamblea Legislativa por periodos de 4 años.
4. En relación con la Plataforma integrada de empleo público que se pretende instaurar, se incorpora el deber de respetar la Ley N° 8968 “Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales”.
5. En cuanto al Régimen General de Empleo Público, respecto a las ocho familias de puestos, se mantiene dentro de la clasificación de dichas familias a las personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud, sin que se precise con exactitud si comprende a quienes ejercen o no, puestos administrativos, como en el caso de la CCSS.
6. En referente a los postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación se incorpora un inciso g), donde se establece el derecho a la objeción de conciencia cuando se vulneren sus convicciones religiosas, éticas y morales, para efectos de los programas de formación y capacitación que se determine sean obligatorios para todas las personas servidoras.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

7. En parte correspondiente a la carrera administrativa se incorpora que las calificaciones anuales constituirán antecedente para sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y desarrollo de los recursos humanos.
8. En cuanto al fundamento metodológico de la evaluación del desempeño, Se eliminan los incentivos no monetarios.
9. En lo relacionado con la columna salarial global se incluye que, a partir de la metodología de valoración del trabajo para el servicio público, la Dirección General Servicio Civil en conjunto con Mideplan y la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, elaborará una columna salarial global.
10. Se incluye la prohibición de acumular más de dos periodos de vacaciones.
11. Se elimina el permiso no remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral para cuidado de un familiar con enfermedad o discapacidad.
12. Se suprime la ampliación de licencia de maternidad no remunerada y el permiso por paternidad hasta de un mes.
13. Se incorpora la integración de un solo registro de elegibles una vez transcurridos 6 meses de la entrada en vigencia de la ley.
14. En cuanto a la compensación salarial, el personal que devengue salario compuesto podrá hacerse forma paulatina no inmediata. Se incorpora nuevo transitorio que las personas que devenguen salario global no recibirán incrementos salarios por costo de vida.

3. **CRITERIO TÉCNICOS.** -

➤ **Gerencia Financiera:**

La Gerencia Financiera por medio del oficio No. GF-0643-2021 del 15 de febrero del 2021 manifestó, en lo conducente:

“Mediante el oficio GF-DFC-0347-2021 del 15 de febrero de 2021, la Dirección Financiero Contable, establece:

“...La propuesta de ley tiene como propósito regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único:

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

“a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones.

*b) El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, **la Caja Costarricense de Seguro Social**; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales.*

c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.” (El resaltado no es del original)

Asimismo, parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en donde labora la persona servidora pública, por lo que, crea la Rectoría de Empleo Público bajo la Dirección General de Servicio Civil y la creación del Sistema General de Empleo Público, conformado por la Dirección General de Servicio Civil con la regulación establecida en el Estatuto del Servicio y su Reglamento, las oficinas homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las entidades bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, el Ministerio de Planificación Económica y Política Económica; y el conjunto de normas según lo indicado en la Ley N° 6267 Ley General de la Administración Pública del 02 de mayo de 1978.

Incidencia del proyecto en la Institución:

Del análisis integral de la propuesta, ante su eventual aprobación, se establecería un único régimen general de empleo público, conformado por ocho familias de puestos, dentro de los cuales se cita: “b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud”. Además, se establecen los topes de vacaciones, el reclutamiento y selección, los criterios de la evaluación del desempeño, las causas del cese de empleo público bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, incluyendo la fase recursiva ante el Tribunal de Servicio Civil.

Por otra parte, en el transitorio XI se estable que quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, serán excluidos de cualquier

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía.

Conclusión.

Bajo el actual texto de ley no se observa un impacto en las finanzas institucionales, salvo en lo dispuesto en las disposiciones transitorias con respecto al estancamiento de los salarios de las personas funcionarias públicas que devenguen un salario compuesto mayor al salario global propuesto en la ley, generando un impacto en el crecimiento en la recaudación de las cuotas tripartitas institucionales. Sin embargo, se recomienda un análisis jurídico laboral de la autonomía de la Caja Costarricense de Seguro Social en el gobierno y la administración de los Seguros Sociales...”.

Asimismo, por misiva GF-DP-0441-2021 del 15 de febrero de 2021, la Dirección de Presupuesto, señala:

“...El proyecto de ley propone la creación de un régimen único de empleo público a nivel país, que se aplique a los servidores públicos 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.

b) El sector público descentralizado institucional conformado por: instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales.

c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.

En este sentido, se estipula explícitamente en el proyecto de ley que la Caja Costarricense de Seguro Social quedaría contemplada dentro de este régimen único de empleo público.

A. AUTONOMÍA DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL.

La Constitución Política de la República de Costa Rica, mediante el artículo 73° le da a la Caja Costarricense de Seguro Social la autonomía para la administración y gobierno de los seguros sociales, indicando lo siguiente:

“... La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social...”.

Al respecto, la Procuraduría General de la República emitió el Dictamen N° C-355-2008, del 03 de octubre del 2018, donde explica en que consiste la autonomía de administración y gobierno de los seguros sociales:

“Como es bien sabido, de conformidad con el numeral 73 constitucional, compete, de manera exclusiva y excluyente, a la CCSS el administrar y el gobierno de los seguros sociales. De esta norma, se deriva una autonomía de grado en cuanto a la administración y el gobierno de esos seguros, lo que le permite regular, por vía de reglamento, lo relativo a los seguros sociales (vid. voto de la Sala Constitucional N° 378-01) ...”.

*“... la **autonomía administrativa** supone la posibilidad jurídica de la respectiva organización de realizar su cometido legal sin sujeción a otro ente (capacidad de autoadministrarse); mientras que la **política** o **de gobierno** consiste en la aptitud de señalarse o fijarse el ente a sí mismo sus propios objetivos o directrices (capacidad de autogobernarse o autodirigirse políticamente). O, en términos de una reciente resolución de la propia Sala, “... la potestad de gobierno alude a la determinación de políticas, metas y medios generales, más o menos discrecionales, mientras que la de administración implica, fundamentalmente, la realización de aquellas políticas, metas y medios generales, utilizando y, por ende, estableciendo a su vez- medios, direcciones o conductas más concretas y más o menos regladas ...”.* (voto N° 6345-97 de las 8:33 horas del 6 de octubre de 1997).

(...)”

En el dictamen citado de la Contraloría General de la República también se señala:

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

“... En efecto, una Ley de la Asamblea Legislativa que limitara la potestad reglamentaria de la CCSS, que se deriva del numeral 73 de la Carta Fundamental, sería abiertamente inconstitucional...”.

De esta forma se tendría que la propuesta señalada en el proyecto de ley de incorporar a la Caja Costarricense del Seguro Social dentro del régimen único de empleo público podría ser inconstitucional, aspectos a ser analizados por la Dirección Jurídica y la Dirección de Administración y Gestión de Personal en el alcance de los aspectos técnicos relacionados a recursos humanos.

También en el dictamen N° C-130-00, de fecha 09 de junio del 2000, la Procuraduría General de la República enfatiza que la Asamblea Legislativa no puede normar actividades o acciones referentes a la administración y gobierno de los seguros sociales, ya que, esta competencia ha sido dada a nivel constitucional solamente a la Caja Costarricense de Seguro Social:

“... el legislador, en uso de la potestad de legislar, puede regular cualquier materia, excepto aquellas que han sido asignadas por el Constituyente, en forma exclusiva, a otros entes u órganos, a una determinada fuente normativa o constituyen un contenido sustraído de la ley. Desde esta perspectiva, el asignar una determina competencia constitucional a un ente –como es el caso de la CCSS– y, además, garantizarle una autonomía administrativa y política para que cumpla su cometido, constituye una barrera infranqueable para el legislativo. En este supuesto, existe un compartimento inmune a la potestad de legislar, de donde resulta que lo referente a la administración y el gobierno de los seguros sociales solo puede ser definido por los máximos órganos del ente. En otras palabras, lo que entraña la administración y el gobierno de los seguros sociales es una competencia que solo puede ser ejercida por los máximos órganos de la CCSS, de donde resulta la incompetencia del legislativo para normar aquellas actividades o acciones que se subsumen en esos dos conceptos.”

B. IMPLICACIONES FINANCIERAS.

El contemplar a la Caja Costarricense de Seguro Social dentro del ámbito de aplicación del proyecto de ley traería para la institución una serie de afectaciones financieras:

- *El proyecto de ley establece el siguiente concepto de Continuidad Laboral:*

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

“Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, órgano o empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario.” (El subrayado no corresponde al original).

Es importante enfatizar en este concepto, ya que en el inciso n) del artículo 5° del proyecto de ley se señala que las personas de nuevo ingreso son aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública, o que habiéndolo hecho, cesare su continuidad laboral, lo que implicaría que a todas las personas trabajadoras que por alguna razón no tengan un nombramiento en un periodo superior a 1 mes se les deba considerar como personas de nuevo ingreso en caso de que se les haga un nuevo nombramiento.

Al considerarse estas personas como nuevos ingresos, implicaría erogaciones para la institución en cuanto al proceso de reclutamiento y selección de personal y la realización de aquellas pruebas para determinar la idoneidad del nuevo personal.

Además, no queda claro si al ser nuevos ingresos perderían o no los beneficios e incentivos que tenían anteriormente en cuanto a anualidades y cantidad de días de disfrute de vacaciones. La determinación de estos beneficios e incentivos vendría a afectar directamente las finanzas institucionales.

- *En diferentes partes del proyecto de ley hace mención a la utilización, el establecimiento y el ajuste de sistemas informáticos:*

Artículo 12°

“Cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica, al menos cada seis meses, en cumplimiento del principio de transparencia y rendición de cuentas.”

Artículo 29

“Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos.”

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Transitorio II.

“...Las demás entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, también deberán de ajustar sus sistemas automatizados de pagos, dentro de los ocho meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.”

Transitorio IV.

“La Dirección General del Servicio Civil deberá poner a disposición de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley el uso del Sistema Integrado de Empleo Público en el plazo máximo de seis meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.”

En ese sentido, cualquier ajuste que se realice en los sistemas informáticos actuales con que cuenta la institución o el desarrollo de nuevos sistemas a implementar implicaría erogaciones financieras para la CCSS.

- En cuanto al tema de capacitaciones y desarrollo, el proyecto de ley indica que el Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades) será el encargado de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil. Asimismo, establece que el personal de alta dirección deberá capacitarse en materia de derechos humanos y otros temas que refuercen sus competencias y conocimientos técnicos para el buen ejercicio de la labor.*

Esta injerencia del Cecades vendría a sustituir parte de la labor que realiza el Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS).

- Se establece en el inciso b) del artículo 11° del proyecto de ley que la entidades y órganos contemplados dentro del ámbito de aplicación, dentro de estos la CCSS, deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo, donde se incluya la asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes. La elaboración de estos planes de mediano y largo plazo demandarían recursos humano y financiero.*

- En el artículo 33 del proyecto de ley se indica que todas las instituciones del sector público facilitarán la información a la Dirección General del Servicio Civil y enviarán las descripciones para todos los puestos de trabajo y sobre el formato en el que definirá el órgano rector, esto demandaría recursos humano y financiero para la CCSS.*

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

- *Con el proyecto de ley se pretende que los salarios estén determinados por puntos de remuneración y su valor financiero. En el artículo 36° se establece que las variaciones salariales estarían determinadas por un porcentaje de incremento en el valor financiero asignado a cada punto de remuneración. Con este esquema de variación salarial se podría dar un ahorro de recursos, ya que el mismo se aplica al valor financiero del punto de remuneración, no desencadenando efectos de incremento salarial en otros incentivos que en la actualidad están ligados a un salario base.*

- *El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellas personas servidoras públicas que laboren bajo el esquema de salario compuesto que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida.*

- *En el inciso b) del artículo 12 del proyecto de ley se indica:*

"...b) Si el servidor fuere ascendido, comenzará a percibir el mínimo de anualidades de la nueva categoría; bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos."

Al respecto, no queda claro si ante un ascenso de un funcionario se le pagaría o no aquel número de anualidades que supere las anualidades de la nueva categoría pero que el funcionario ha adquirido a través de su relación laboral con la institución.

La medida propuesta en el inciso b) del artículo 12° vendría a disminuir, con respecto a la situación actual, el pago por incentivo de anualidad cuando un funcionario realice ascensos, ya que en la actualidad ante un ascenso al funcionario se le reconoce la totalidad de sus años de antigüedad.

- *El Transitorio XI establece las reglas para el traslado del salario compuesto al salario global:*

"... a) Quienes devenguen un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo, y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda, y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

b) *Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.”*

- *En el artículo 38° se establece un tope máximo de 20 días de vacaciones y en el transitorio XIII se indica que si los servidores públicos actuales superan dicho tope conservarán el beneficio adquirido, pero no podrá aumentarse. Estas medidas harían que el pago de personal sustituto disminuya en comparación con el pago de personal sustituto que correspondería bajo la normativa actual.*

C. REPERCUSIONES SOBRE EL INGRESO POR CONTRIBUCIONES SOCIALES.

El establecimiento de un salario global para todos los empleados públicos que implicaría la disminución de incentivos y beneficios adicionales al salario base haría que a mediano y largo plazo los ingresos por contribuciones a la seguridad social fueran menores a los correspondientes bajo la normativa actual de salarios y empleo.

1. RECOMENDACIONES.

Dada la autonomía que ha sido otorgada a la Caja Costarricense de Seguro por la Constitución Política (artículo 73) para la administración y gobierno de los seguros sociales, se debe analizar si el proyecto de ley riñe con esa autonomía, desde el punto de vista jurídico y técnico en materia de empleo público.

No se considera prudente que se establezca un plazo de 30 días para cesar la continuidad laboral de un funcionario, ya que el mismo proyecto de ley estipula que si esto ocurre, para volver a nombrar a estas personas deberían tratarse como servidores de nuevo ingreso.

Se recomienda solicitar criterio técnico a la Gerencia Médica respecto a qué implicaciones podría tener para el CENDEISSS que el Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades) se encargue de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación en la CCSS.

Aclarar en el proyecto de ley qué sucederá con el pago de anualidades en el caso de ascensos donde el funcionario tenga mayor número de anualidades que el número mínimo de anualidades

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

de la nueva categoría, ya que el proyecto de ley establece que, ante un ascenso, el funcionario comenzará a percibir el número mínimo de anualidades de la nueva categoría. Si bien se especifica que bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos, queda la duda si se le pagarían el resto de las anualidades que superen ese mínimo al valor de la anualidad del puesto anterior al ascenso.

Se sugiere consultar a la Dirección Jurídica si dentro de la definición dada en el artículo 17° del proyecto de ley correspondiente a personal de alta dirección pública quedarían contemplados cada uno de los directores de la CCSS, lo anterior siendo que el proyecto de ley establece en el artículo 18° que toda persona pública que sea nombrada en puestos de alta dirección pública, su nombramiento se efectuará por un máximo de 6 años con posibilidad de prórroga anual y sujeta al resultado de la evaluación del desempeño. Una vez que la Dirección Jurídica cuente con esta determinación, la institución debe analizar las implicaciones en cuanto a aquellos directores cuyo puesto de trabajo se encuentre en condición de propiedad.

2. CONCLUSIONES.

El artículo 73° de la Constitución Política de la Republica de Costa Rica le da autonomía a la Caja Costarricense de Seguro Social para la administración y gobierno de los seguros sociales.

La Procuraduría General de la Republica mediante el dictamen N° C-355-2008, del 03 de octubre del 2018, señala que una ley de la Asamblea Legislativa que limitara la potestad reglamentaria de la CCSS derivada del artículo 73° de la Constitución Política sería inconstitucional.

La Procuraduría General de la Republica mediante el dictamen N° C-130-00, del 09 de junio del 2000, señala que la administración y el gobierno de los seguros sociales es una competencia que solo puede ser ejercida por los máximos órganos de la CCSS, de modo que el Poder Legislativo no tiene competencia para normar actividades o acciones concernientes a esta materia.

El establecimiento de un salario global para todos los empleados públicos haría que a mediano y largo plazo los ingresos por contribuciones a la Seguridad Social fueran menores a los correspondientes bajo la normativa actual de salarios y empleo, en un monto que no es claro al no disponerse de las escalas salariales y el detalle de los trabajadores del sector público que ingresarán bajo los nuevos lineamientos...”.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Con base en los criterios técnicos esgrimidos por las instancias consultadas por la Gerencia Financiera, concluye:

“Con fundamento en los criterios técnicos expuestos, esta Gerencia considera -desde su ámbito de competencia- que el proyecto consultado, particularmente respecto al establecimiento de un salario global para todos los empleados públicos, haría que a mediano y largo plazo los ingresos por contribuciones a la Seguridad Social fueran menores a los correspondientes bajo la normativa actual de salarios y empleo, en un monto que no es claro al no disponerse de las escalas salariales y el detalle de los trabajadores del sector público que ingresarán bajo los nuevos lineamientos.

Asimismo, el proyecto de ley no es claro en cuanto a qué sucederá con el pago de anualidades en el caso de ascensos donde el funcionario tenga mayor número de anualidades que el número mínimo de anualidades de la nueva categoría, ya que el proyecto de ley establece que, ante un ascenso, el funcionario comenzará a percibir el número mínimo de anualidades de la nueva categoría. Si bien se especifica que bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos, queda la duda si se le pagarán el resto de las anualidades que superen ese mínimo al valor de la anualidad del puesto anterior al ascenso.

Se recomienda solicitar criterio a la Dirección Jurídica respecto a la autonomía que cubre a la institución, así como de la definición dada en el artículo 17° del proyecto de ley correspondiente a personal de alta dirección pública.

De igual manera, se sigue consultando a la Gerencia Médica, en relación con las implicaciones que podría tener para el CENDEISS que el Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades) se encargue de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación en la CCSS.

➤ **Gerencia General:**

La Gerencia General por oficio No. GG-0497-2021 hizo referencia al criterio vertido por la Dirección de Administración y Gestión de Personal por medio del oficio No. GG-DAGP-0178-2021 del 15 de febrero del 2021, y a su vez concluye:

“La Gerencia General recomienda que, ante la consulta formulada en cuanto a la iniciativa parlamentaria, se valoren los aspectos analizados por la Dirección Administración y Gestión de Personal en

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

lo atinente a la relación que estos puedan tener con el ejercicio de la autonomía de gobierno y administrativa, en el marco de la revisión de constitucionalidad que se efectúe por parte de esa Dirección.

Así las cosas, esta Gerencia General comparte, el criterio técnico emitido por la Dirección Administración y Gestión de Personal y traslada a esa Dirección Jurídica los oficios GG-DAGP-01379-2020 del 25 de noviembre de 2020 y GG-DAGP-0178-2021 del 15 de febrero de 2021, referentes al proyecto ley tramitado en expediente N°21.336”.

En tal sentido, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, en el criterio vertido, en cuanto al tema de la incidencia del proyecto de ley en la institución, señalaron:

“Incidencia del Proyecto en la Institución: *de aprobarse el proyecto de ley marco de empleo público, se modificará la administración y gestión de los recursos humanos en la Caja Costarricense de Seguro Social, cuyos procesos internos se verán modificados desde su regulación, ejecución y trámite en las materias atinentes de la planificación de recursos humanos, el reclutamiento y selección, capacitación y formación, compensación, clasificación y valoración de puestos, comprendiendo que estos sistemas coadyuvan en la prestación de servicios de salud de la Institución. Es decir, la estructura ocupacional sostiene la organización y funcionalidad de los servicios que presta la Institución.*

Con base en lo expuesto, es importante traer a colación que el proyecto que se plantea incide directamente en el artículo 73° Constitucional, que le otorga a la Institución facultades y competencias bajo un régimen de seguridad social, que le demanda instrumentar planes de salud, crear centros asistenciales, suministrar medicamentos, dar atención a pacientes entre otras cosas, así como brindar protección de derecho a la salud y el otorgamiento de beneficios sociales, por lo cual la Institución requiere mantener la autonomía de gobierno y administración de los recursos, por lo que imponerle a la CCSS aspectos particulares como los que se plantean en este proyecto de Ley, podría restarle capacidad de resolución y finalmente afectaciones en la prestación de los servicios que brinda”.

Propiamente en lo relativo al análisis técnico realizado al proyecto de ley, la Dirección de Administración y Gestión de Personal mediante una tabla se consignaron las ventajas y desventajas, en relación con la Institución:

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Tabla 1
Análisis de impacto del Proyecto de la Ley Marco Empleo Público
 Febrero 2021

Capitulo	Observaciones	Ventajas (Impacto para la CCSS)	Desventajas (Impacto para la CCSS)
CAPÍTULO I Disposiciones Generales ARTÍCULO 1- Objetivo ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura ARTÍCULO 3- Exclusiones ARTÍCULO 4- Principios rectores ARTÍCULO 5- Definiciones	- Existen definiciones que comprometen la gestión y la organización del trabajo propio de la CCSS. - Este proyecto debería ser un marco referencial para la CCSS, que sirva como guía.	- Se pretende un ordenamiento de empleo público de forma general.	- La CCSS se está considerando como una institución en igualdad de condiciones que otras, siendo que ya desde la Constitución Política se hace una diferencia en cuanto a las competencias de administración de seguros de salud y pensiones, así como la autonomía otorgada.
CAPÍTULO II Gobernanza del Empleo Público ARTÍCULO 6- Rectoría de Empleo Público y Creación del Sistema General de Empleo Público ARTÍCULO 7- Competencias de la	- Es un capítulo contradictorio, dado que no se comprenden claramente cuáles serán las competencias de las demás instituciones contenidas en esa Ley.	- Se visualiza una línea rectora que comprende los temas técnicos de la gestión de los recursos humanos.	- Se resta la autonomía de gestión y administración de los seguros sociales de la CCSS, entendiéndose que ésta se sostiene por la estructura

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Capitulo	Observaciones	Ventajas (Impacto para la CCSS)	Desventajas (Impacto para la CCSS)
<p>Dirección General Servicio Civil ARTÍCULO 8- Director de la Dirección General Servicio Civil ARTÍCULO 9- Funciones de las administraciones activas ARTÍCULO 10- Reglamentos autónomos de servicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se extrae que se resta totalmente las competencias de administración y gestión de recursos humanos para la CCSS. - La CCSS siempre ha sido un referente comparativo para el demás sector público, dada su magnitud, complejidad y tamaño de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se establecen líneas generales de trabajo importantes. 	<p>ocupacional que ya tiene establecida y además ya tiene todo un sistema y organización del trabajo para dar atención a los servicios.</p>
<p>CAPÍTULO III Planificación del Empleo Público ARTÍCULO 11- Postulados que orientan la planificación del empleo público ARTÍCULO 12- Plataforma integrada de empleo público</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La Institución ya cuenta con una planificación en cuanto a proyectos de infraestructura, reestructuración, innovación, sistemas informáticos, entre otros. Se desconoce si esta organización se tendría que reajustar y si este aspecto implica atrasos o cambios en los niveles de ejecución. 	<ul style="list-style-type: none"> - Exige realizar una planificación de mediano y largo plazo, entendiendo que todos los insumos, sistemas y organización respondan a los planes de empleo que apruebe cada institución. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se limitaría la potestad que tiene la CCSS en cuanto a la creación y administración de plazas de conformidad con sus necesidades inmediatas. - La creación de empleo queda totalmente sujeta a que el Gobierno apruebe. Se resta competencia a la JD en este aspecto.
<p>CAPÍTULO IV Organización del Trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se considera que este capítulo tiene roces de constitucionalidad 		<ul style="list-style-type: none"> - La estructura de puestos de la CCSS se adaptaría a una

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Capítulo	Observaciones	Ventajas (Impacto para la CCSS)	Desventajas (Impacto para la CCSS)
ARTÍCULO 13- Régimen General de Empleo Público	<p>con la CCSS, en virtud de que se quieren regular especificidades que afectarán la prestación de los servicios. La organización del trabajo es un aspecto que no podría imponerse a la Institución dada la complejidad, la magnitud y el tamaño de la CCSS.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Este capítulo no corresponde a generalidades, es un apartado muy específico. - Debe existir una familia específica para la administración de los seguros sociales. - Incorporar al sector salud o CCSS podría desoptimizar la aplicación de la Ley, esto puede entorpecer la aplicación para el resto del sector público. - No se visualiza ni se comprende el mantenimiento que podría dar la DGSC a una estructura de puestos tan 		<p>familia de puestos general.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La CCSS no administraría la estructura de puestos. - La CCSS no puede crear puestos. - Se desconoce si los puestos responderían a las particulares y especificidades de la CCSS. - Se estima que los trámites en esta materia podrían generar un entorpecimiento en la gestión.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Capitulo	Observaciones	Ventajas (Impacto para la CCSS)	Desventajas (Impacto para la CCSS)
	compleja como la CCSS.		
<p>CAPÍTULO V Gestión del Empleo</p> <p>ARTÍCULO 14- Del reclutamiento y selección</p> <p>ARTÍCULO 15- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:</p> <p>ARTÍCULO 16- Oferta de empleo público</p> <p>ARTÍCULO 17- Personal de la alta dirección pública</p> <p>ARTÍCULO 18- Nombramiento y periodo de prueba de la alta dirección pública</p> <p>ARTÍCULO 19- Movilidad en el empleo público</p> <p>ARTÍCULO 20- Cese del empleo público</p> <p>ARTÍCULO 21- Procedimiento de despido</p> <p>ARTÍCULO 22- De la fase recursiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La Ley Constitutiva plantea una forma de organización por gerencias, lo cual no guarda congruencia con lo que se está planteando para la alta Dirección. - Los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas no es una norma que esté por encima de la Ley Constitutiva. - La movilidad laboral debe ajustarse a las necesidades de cada institución y sus particularidades, la CCSS no podría perder recursos lesionando la prestación de servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> - El Sistema de reclutamiento y selección que se plantea tiene fortalezas importantes que impactarán en la gestión y los procesos de trabajo de la CCSS. - El cese del empleo público y su procedimiento estandarizado coadyuva a la eficiencia y eficacia de la gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se modifica la potestad dada en la Ley Constitutiva de nombrar el cuerpo gerencial, dado el procedimiento que se establece.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Capitulo	Observaciones	Ventajas (Impacto para la CCSS)	Desventajas (Impacto para la CCSS)
<p>CAPÍTULO VI De la Gestión del Desarrollo</p> <p>ARTÍCULO 23- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación.</p> <p>ARTÍCULO 24- Capacitación de la alta dirección pública</p> <p>ARTÍCULO 25- Carrera administrativa</p> <p>ARTÍCULO 26- Promoción interna y externa</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Se resta competencias al Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS). - Se podría ver afectada la formación, capacitación y desarrollo de especialistas.
<p>CAPÍTULO VII Gestión del desempeño</p> <p>ARTÍCULO 27- Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas</p> <p>ARTÍCULO 28- Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño</p> <p>ARTÍCULO 29- Criterios para la evaluación del desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Para los efectos se debe tener un tiempo prudencial para el desarrollo del sistema informático de evaluación del desempeño, una vez que la DGSC hay emitido los lineamientos respectivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - El Sistema de Evaluación del Desempeño que se plantea tiene fortalezas importantes que impactarán de manera favorable en la gestión y los procesos de trabajo de la CCSS. 	
<p>CAPÍTULO VIII Gestión de la Compensación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se resta total competencia en materia de clasificación y 	<ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento o del salario global facilita 	<ul style="list-style-type: none"> - La estructura de puestos de la CCSS se adaptaría a una

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Capitulo	Observaciones	Ventajas (Impacto para la CCSS)	Desventajas (Impacto para la CCSS)
ARTÍCULO 30- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación.	valoración de puestos. Esto lo adoptaría por completo la DGSC. - Se desconoce si los	la administración salarial a futuro.	familia de puestos general. - La CCSS no administraría la estructura de puestos.
ARTÍCULO 31- Metodología de valoración de trabajo	puestos responderían a las particulares y especificidades de la CCSS.		- La CCSS no puede crear puestos ni establecer salarios.
ARTÍCULO 32- Grados dentro de las familias laborales			- Se anula la posibilidad de que la JD apruebe aumentos salariales o ajustes técnicos que consideren.
ARTÍCULO 33- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados			- Se estima que los trámites en esta materia podrían generar un en
ARTÍCULO 34- Columna salarial global			trabamiento en la gestión.
ARTÍCULO 35- Régimen salarial unificado para todo el servicio público			- Los salarios del Presidente Ejecutivo, Gerencias y Subgerencias ya no serán determinados por la Junta Directiva, sino por la DGSC.
ARTÍCULO 36- Política de remuneración			- Se deben administrar 2 modalidades de pago
ARTÍCULO 37- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas			

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Capitulo	Observaciones	Ventajas (Impacto para la CCSS)	Desventajas (Impacto para la CCSS)
			(compuesto y global), lo cual suma complejidad operativa a la CCSS.
<p>CAPÍTULO IX Gestión de las Relaciones Laborales</p> <p>ARTÍCULO 38- Tope de vacaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se establece un tope de 20 días de vacaciones. - No se permiten más de 2 periodos acumulados de vacaciones. - Se debe analizar el impacto en las vacaciones profilácticas que tiene la CCSS y que se consideran necesarias para el trabajador. - También se debe analizar las concesiones adicionales por vacaciones (Docencia y años de servicio). 	<ul style="list-style-type: none"> - La reducción de vacaciones tiene un impacto positivo en las finanzas y en la prestación de servicios (Sustituciones de personal). 	
<p>CAPÍTULO X Disposiciones Varias</p> <p>ARTÍCULO 39- Relaciones de servicio temporales o por periodos</p> <p>ARTÍCULO 40- Relaciones de empleo reguladas en el título IV del</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Se exceptúa a la CCSS de la limitación de contrataciones de servicio temporal. 	

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Capitulo	Observaciones	Ventajas (Impacto para la CCSS)	Desventajas (Impacto para la CCSS)
Estatuto de Servicio Civil			
CAPÍTULO XI Reformas y Derogaciones a Disposiciones Legales ARTÍCULO 41- Reformas	- Se debe analizar el impacto en la Normativa de Relaciones Laborales y su abordaje a la luz de esta Ley.		
DEROGACIONES ARTÍCULO 42-	- No se hace mención de reformas internas de la CCSS (Ley Constitutiva, Estatuto de Servicios de la CCSS). - Tampoco se reforman las potestades de autonomía constitucionalmente a la CCSS.		
DISPOSICIONES TRANSITORIAS TRANSITORIO I- Emisión de Normativa reglamentaria TRANSITORIO II- Ajustes de sistemas automatizados de pagos TRANSITORIO III- Procedimientos administrativos TRANSITORIO IV- Sistema Integrado de Empleo Público	- En cuanto al transitorio II, se está estableciendo un plazo a las demás instituciones y al Gobierno no. Además, ya se ha indicado de forma reiterada la complejidad que tiene del Sistema de Pago de la CCSS. Se debe otorgar un plazo más ajustado a la realidad, dado que debería quedar 8 meses después	- En cuanto al transitorio XI, se elimina el impacto financiero en el corto plazo que tenía el otro texto.	- En cuanto al transitorio XI, se genera una complejidad en la administración de los distintos salarios, puestos, escalas, etc.



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Capitulo	Observaciones	Ventajas (Impacto para la CCSS)	Desventajas (Impacto para la CCSS)
TRANSITORIO V- Procedimiento de reclutamiento y selección	de que se emita el Reglamento dictado en el Transitorio I.		
TRANSITORIO VI- Elaboración de pruebas técnicas	- Para la atención del transitorio X se debe tener claro el análisis y tratamiento de lo que establece la Ley Constitutiva de la CCSS, en cuanto a la organización gerencial y personal que ocupe esos cargos.		
TRANSITORIO VII- Planificación de empleo público			
TRANSITORIO VIII- Vacaciones antes de la Ley			
TRANSITORIO IX- Nombramiento en propiedad interinos	- Se debe analizar el impacto en la Normativa de Relaciones Laborales a la luz del transitorio XV.		
TRANSITORIO X- Modificación nomenclatura personal de Alta Dirección.			
TRANSITORIO XI- Traslado a salario global.			
TRANSITORIO XII- Incrementos salariales de salario global.			
TRANSITORIO XIII- Tribunal de Servicio Civil			
TRANSITORIO XIV- Tribunal Administrativo de Servicio Civil.			
TRANSITORIO XV- Convenciones colectivas.			

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Capítulo	Observaciones	Ventajas (Impacto para la CCSS)	Desventajas (Impacto para la CCSS)
VIGENCIA Rige doce meses después de su publicación.			

Fuente: Dirección Administración y Gestión de Personal

Por su parte, respecto a la organización del trabajo y gestión de la compensación de la CCSS, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, indicó:

“En cuanto al Capítulo IV “Organización del trabajo” y el Capítulo VIII “Gestión de la compensación”, es importante mencionar que en el año 1992, se realizó el último Estudio Integral de Puestos, que permitió a la CCSS disponer de una estructura ocupacional propia, con independencia del sistema salarial y ocupacional del Servicio Civil. Para tal efecto, se diseñó e implementó a partir de 1994, un Manual Descriptivo de Puestos con una estructura salarial que se ajustaba a las necesidades de la Institución, la cual se ha venido modificando.

Sobre este particular, la Institución haciendo uso de su autonomía en materia de puestos y salarios, del año 2002 al 2020 ha actualizado 228 puestos, de los cuales 129 respondieron a la creación del perfil ocupacional y la correspondiente asignación salarial, producto de las necesidades de los servicios y dar un mantenimiento a la estructura ocupacional vigente.

Como ejemplo de dichas reformas se destacan la creación de los perfiles de trabajo social (2007-2009), informática (2008), bienes y servicios (2007), puestos de terapias de salud del CENARE (2016), el Indígena comunitario (2014), el operador de lancha (2005), el peluquero (2018), promotor de la salud (2016), los bodegueros de unidad de producción (2018), técnico en dosimetría (2015), los audiólogos (2018), el Médico Gestor de la Calificación e Invalidez (2019), el Jefe de Subárea de Epidemiología (2019), el Director del Centro de Atención de Emergencias y Desastres (2019), entre otros, que demuestran las particulares y especificidades de puestos requeridos en la CCSS, conforme las demandas y necesidades internas de la organización del trabajo, que le permiten dar continuidad en la prestación de los servicios.

A la fecha, tal y como se había mencionado en el primer análisis técnico de este proyecto de ley, la estructura ocupacional de la Caja

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Costarricense de Seguro Social se encuentra conformada por 596 puestos, los cuales se clasifican en grupos ocupacionales y estos a su vez, se componen de subgrupos ocupacionales (...). -La cursiva no es del original-

Más adelante, continúa indicándose: *“Aunado a lo anterior, actualmente se cuenta con una demanda de necesidades de actualización en la estructura ocupacional, que abarca una cantidad de 50 grupales de puestos, con una cantidad de 279 perfiles ocupacionales y una población de 43.300 plazas institucionales. / Así las cosas, establecer cualquier reforma o modificación a la estructura salarial de la Institución demandaría un desarrollo de alta complejidad y un análisis de mercado nacional e internacional dado que la Institución a nivel país, por la oferta de servicios que brinda, no cuenta con una entidad de referencia”*. -La cursiva no es del original-

En tal sentido, la citada Dirección concluye señalando:

“(...)

- En relación con la organización del trabajo, se destaca el establecimiento de un régimen general de empleo público conformado por ocho familias de puestos agrupadas según las funciones que realizan o el ámbito en que se desempeñen. Al respecto, no se visualiza la intensión del legislador en definir una familia específica para la Caja, por lo cual dada la diversidad de puestos y las particularidades expuestas en el desarrollo de este criterio, se estima conveniente que el legislador asigne una familia específica para la Caja Costarricense de Seguro Social, en razón a la naturaleza de su servicio.*
- En materia salarial, se constituye un régimen unificado para todo el sector público, basado en una columna salarial global elaborada por la Dirección General del Servicio Civil, lo cual tendrá una influencia directa en el marco normativo de la Institución que rige la administración de los puestos y salarios en la Caja, por cuanto la inhabilita de organizarse de acuerdo a sus necesidades y la somete a adoptar un régimen estatal que por sus características desde el Estudio Integral del año 1994, se comprobó que no era de aplicación para la Caja, dado que la nomenclatura de puestos, así como la descripción de tareas no se ajustaban a la realidad interna de la Institución y por ende se implementó su propia organización interna.*
- En concreto, admitir la propuesta de Ley Marco de Empleo Público, implicaría trasladar competencias de una instancia técnica administrativa interna a una Dirección General de Servicio Civil perteneciente al gobierno central, el cual desconoce la dinámica actual de la CCSS, en cuanto a las particularidades de los puestos que componen la estructura ocupacional, la valoración que se otorga y la amplia oferta de servicios*

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

que no se limita a la atención médica al usuario, ya que abarca actividades como unidades de producción, pensiones y otras, lo cual incide en la administración efectiva de los recursos humanos y por lo tanto potencia el riesgo de entrabar burocráticamente la gestión, al depender de órganos externos para definir políticas y tomar decisiones en esta materia.

- *En concreto, admitir la propuesta de Ley Marco de Empleo Público, implicaría trasladar competencias de una instancia técnica administrativa interna a una Dirección General de Servicio Civil perteneciente al gobierno central, el cual desconoce la dinámica actual de la CCSS, en cuanto a las particularidades de los puestos que componen la estructura ocupacional, la valoración que se otorga y la amplia oferta de servicios que no se limita a la atención médica al usuario, ya que abarca actividades como unidades de producción, pensiones y otras, lo cual incide en la administración efectiva de los recursos humanos y por lo tanto potencia el riesgo de entrabar burocráticamente la gestión, al depender de órganos externos para definir políticas y tomar decisiones en esta materia.*

- *De aprobarse el proyecto de ley marco de empleo público, se modificará la administración y gestión de los recursos humanos en la Caja Costarricense de Seguro Social, cuyos procesos internos se verán limitados desde su regulación, ejecución y trámite en las materias atinentes de la planificación de recursos humanos, el reclutamiento y selección, capacitación y formación, compensación, clasificación y valoración de puestos, cuya estructura ocupacional sostiene la organización y funcionalidad de los servicios que presta la Institución.*

- *Con base en lo expuesto, es importante traer a colación que el proyecto que se plantea incide directamente en el artículo 73° Constitucional, que le otorga a la Institución facultades y competencias bajo un régimen de seguridad social, que le demanda instrumentar planes de salud, crear centros asistenciales, suministrar medicamentos, dar atención a pacientes entre otras cosas, así como brindar protección de derecho a la salud y el otorgamiento de beneficios sociales, por lo cual la Institución requiere mantener la autonomía de gobierno y administración de los recursos, por lo que imponerle a la CCSS aspectos particulares como los que se plantean en este proyecto de Ley, podría restarle capacidad de resolución y finalmente afectaciones en la prestación de los servicios que brinda.*

- *Así las cosas, se considera que el alcance de aplicación para el caso de la Caja Costarricense de Seguro Social, debe enfocarse al acatamiento general de directrices que emita el Gobierno en materia de empleo*

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

público, salvaguardando la potestad de administración y gobierno de los recursos como ha sido la dinámica hasta la fecha, al amparo de la Constitución Política.

Además, la citada instancia recomienda que se realicen ajustes de redacción al proyecto de “Ley Marco del Empleo Público expediente N.º 21.336, de tal manera que se respete la autonomía concedida a la Caja Costarricense de Seguro Social en la Constitución Política, para garantizar la eficiencia y eficacia en el cumplimiento efectivo en la prestación de los servicios de salud, pensiones y prestaciones sociales que le fueron encomendadas constitucionalmente, según las propuestas de redacción de los siguientes artículos:

- ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura.
[...]

b) El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales, **las cuales por el ámbito de su autonomía únicamente estarán sujetas a directrices de carácter general.**

- ARTÍCULO 5- Definiciones
Para efectos de la presente ley, entiéndase por
[...]

b) Continuidad laboral: Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, órgano o empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. Para las personas trabajadoras del Título II del Estatuto de Servicio Civil, las personas docentes de las Universidades Públicas **y el personal de la Caja Costarricense de Seguro Social**, se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida después en un plazo igual o superior a 6 meses.

- ARTÍCULO 7- Competencias de la Dirección General Servicio Civil.
Son competencias de la Dirección General Servicio Civil, las siguientes:
[...]

i) Dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria **y la Caja Costarricense de Seguro Social**, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

- ARTÍCULO 13- Régimen General de Empleo Público.
Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes ocho familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal:
[...]
b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en la prestación de servicios de la Caja Costarricense de Seguro Social.
[...]
Cada institución tiene la potestad de crear y aprobar ante la necesidad del servicio los puestos que requiera dentro de las familias existentes, aspecto que debe comunicar ante el rector de empleo público.
- ARTÍCULO 23- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación:
[...]
c) El Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades), con estricto apego a los lineamientos emitidos por Mideplan, será el encargado de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil, con excepción del sector docente, cuyas actividades de capacitación estarán bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) en relación con las políticas, planes y programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación, así como la CCSS en razón del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS).

4. CONSIDERACIONES SOBRE LO MANIFESTADO POR LAS INSTANCIAS TÉCNICAS EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE LEY CONSULTADO.

El proyecto de ley objeto de consulta tiene como finalidad 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, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el Estado Social y Democrático de Derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno. Dentro del ámbito de cobertura se encuentra expresamente señalado en el inciso b) del artículo 2, a la Caja Costarricense de Seguro Social.

En relación con el objeto de esta propuesta legislativa, en el criterio externado por la Gerencia Financiera se señalaron varios aspectos importantes de retomar:

Respecto al establecimiento de un salario global para todos los empleados públicos, se indica que haría que a mediano y largo plazo **los ingresos por contribuciones a la Seguridad Social fueran menores a los correspondientes bajo la normativa actual**

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

de salarios y empleo, en un monto que no es claro al no disponerse de las escalas salariales y el detalle de los trabajadores del sector público que ingresaran bajo los nuevos lineamientos.

Sobre estas manifestaciones, desde el ámbito legal se estima que podría tener posibles repercusiones en el derecho a la salud y a la continuidad de los servicios públicos que la CCSS otorga a los usuarios (artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública).

En relación con el tema del pago de anualidades en caso de ascensos, sobre este aspecto, se estima que no se generaría afectación, pues es básicamente como se reconoce actualmente, con la Ley No. 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas,” lo que se modificó es la forma en que se reconocía de manera retroactiva y se hacía efectivo el pago a junio de cada año.

Además, se recomienda solicitar criterio en relación con la autonomía que cobija a la Institución y sobre la definición del personal de alta dirección pública. Así como a la Gerencia Médica sobre las implicaciones que podría tener para el CENDEISS.

En cuanto a estas observaciones, como también fueron señaladas por la Dirección de Administración y Gestión de Personal en el criterio externado, serán profundizadas más adelante.

Por su parte, la Dirección de Administración y Gestión de Personal como instancia adscrita a la Gerencia General, en el criterio señaló, como ventajas las siguientes:

- 1) Exige realizar una planificación de mediano y largo plazo, entendiendo que todos los insumos, sistemas y organización respondan a los planes de empleo que apruebe cada institución.
- 2) El sistema de reclutamiento y selección que se plantea tiene fortalezas importantes que impactará en la gestión y los procesos de trabajo de la CCSS.
- 3) El cese del empleo público y su procedimiento estandarizado coadyuva a la eficiencia y eficacia de la gestión.
- 4) El Sistema de Evaluación del Desempeño que se plantea tiene fortalezas importantes que impactarán de manera favorable en la gestión y los procesos de trabajo de la CCSS.
- 5) El establecimiento del salario global facilita la administración salarial a futuro.
- 6) La reducción de vacaciones tiene un impacto positivo en las finanzas y en la prestación de servicios (Sustituciones de personal).

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

- 7) Se exceptúa a la CCSS de la limitación de contrataciones de servicio temporal.
- 8) En cuanto al transitorio XI, se elimina el impacto financiero en el corto plazo que tenía el otro texto.

En cuanto a las desventajas que implicaría para la Institución este proyecto de ley, señalan:

- 11) La CCSS se está considerando como una institución en igualdad de condiciones que otras, siendo que ya desde la Constitución Política se hace una diferencia en cuanto a las competencias de administración de seguros de salud y pensiones, así como la autonomía otorgada.
- 12) Se resta la autonomía de gestión y administración de los seguros sociales de la CCSS, entendiéndose que ésta se sostiene por la estructura ocupacional que ya tiene establecida y además ya tiene todo un sistema y organización del trabajo para dar atención a los servicios.
- 13) Se limitaría la potestad que tiene la CCSS en cuanto a la creación y administración de plazas de conformidad con sus necesidades inmediatas.
- 14) La creación de empleo queda totalmente sujeta a que el Gobierno apruebe. Se resta competencia a la JD en este aspecto.
- 15) La estructura de puestos de la CCSS se adaptaría a una familia de puestos general.
 - La CCSS no administraría la estructura de puestos.
 - La CCSS no puede crear puestos.
 - Se desconoce si los puestos responderían a las particulares y especificidades de la CCSS.
 - Se estima que los trámites en esta materia podrían generar un en trabamiento en la gestión.
- 16) Se modifica la potestad dada en la Ley Constitutiva de nombrar el cuerpo gerencial, dado el procedimiento que se establece. Y los salarios del Presidente Ejecutivo, Gerencias y Subgerencias ya no serán determinados por la Junta Directiva, sino por la DGSC.
- 17) Se resta competencias al Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISS). Lo que implica que se podría ver afectada la formación, capacitación y desarrollo de especialistas.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

- 18) Se anula la posibilidad de que la Junta Directiva apruebe aumentos salariales o ajustes técnicos que consideren.
- 19) Se deben administrar 2 modalidades de pago (compuesto y global), lo cual suma complejidad operativa a la CCSS.
- 20) En cuanto al transitorio XI, se genera una complejidad en la administración de los distintos salarios, puestos, escalas, etc.

Por consiguiente, analizando las ventajas que señala la Dirección de Administración y Gestión de Personal resulta relevante indicar en cuanto al tema de los beneficios que conllevaría una reforma de este tipo, que se comparten desde el ámbito legal.

Respecto a las desventajas que se señalan, la citada Dirección refiere a la autonomía de gestión y administración de los seguros sociales de la CCSS, y la repercusión que podría acarrear esta iniciativa legislativa con la estructura ocupacional que ya tiene establecida, encaminada para la atención de los servicios de salud y prestaciones sociales a los usuarios y dentro de esto, la limitación a la potestad que tiene la Institución en cuanto a la creación y administración de plazas de conformidad con sus necesidades inmediatas, conviene señalar lo siguiente:

Sobre las competencias de la CCSS debe tenerse presente es una de las instituciones autónomas creadas directamente por la Constitución Política, reconocida en el artículo 73 de la Carta Magna, que a la letra señala:

"Artículo 73.- Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.

La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense del Seguro Social.

No podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas a las que motivaron su creación, los fondos y las reservas de los seguros sociales.

Los seguros contra riesgos profesionales serán de exclusiva cuenta de los patronos y se regirán por disposiciones especiales."...

En este artículo podemos observar que se define a la Caja como "institución autónoma", con el encargo de la **"administración y el gobierno de los seguros sociales"**.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

De lo anterior se denota que la Caja, no solamente tiene autonomía en la administración sino también en el “gobierno” de la materia de su competencia.

Entonces, se podría decir que se da a la Caja plena autonomía para independizarla del Poder Ejecutivo, ya que, la reforma del artículo 188 de la Constitución Política no afectó la autonomía de la Caja Costarricense de Seguro Social, toda vez que como anteriormente se dijo, el artículo 73 del mismo Texto Fundamental le encarga la **"administración y el gobierno de los seguros sociales"**.

Siguiendo al autor Mauro Murillo, al respecto éste indica que:

"Si ésta [se refiere a la Caja] tiene no sólo la administración sino también el «gobierno» de la materia de su competencia, si en el Constituyente hubo clara conciencia de la distinción entre «administración» y «gobierno», como lo demuestra el texto original y el vigente del artículo 188, y en caso de conflicto sobre normas de un mismo cuerpo rige el principio de que lo especial prevalece sobre lo general, no cabe entonces duda de que la autonomía de la Caja no sufrió mengua en las tantas veces aludida reforma" ¹.

Por su parte, el Tribunal Constitucional en resolución N° 6256-94, señaló lo siguiente:

" La Caja Costarricense de Seguro Social encuentra su garantía de existencia en el artículo 73 constitucional, con las siguientes particularidades: a) el sistema que le da soporte es el de la solidaridad, creándose un sistema de contribución forzosa tripartida del Estado, los patronos y los trabajadores; b) la norma le concede en forma exclusiva a la Caja Costarricense de Seguros Sociales, la administración y gobierno de los seguros sociales, grado de autonomía que es, desde luego, distinto y superior al que se define en forma general en el artículo 188 idem; c) los fondos y reservas de los seguros sociales no pueden ser transferidos ni empleados en finalidades distintas a su cometido."

Queda así claro de esta manera, que la Caja fue independizada del Poder Ejecutivo y frente a la propia Asamblea Legislativa, lo que implica una serie de limitaciones a la potestad de legislar, dado que la ley deberá siempre respetar el contenido mínimo de la autonomía reconocida a la Caja Costarricense de Seguro Social en materia de seguridad social, sea esta la administración y gobierno de los Seguros Sociales.

¹ *La descentralización administrativa en la Constitución Política*, en: Derecho Constitucional costarricense, San José, Juricentro, 1983, pág. 287.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Siguiendo esa misma línea, a diferencia de otros entes descentralizados que únicamente tienen autonomía administrativa, pues en materia de gobierno están sujetas a la Ley, la Caja goza además de autonomía política o de gobierno plena potestad que según nuestro Tribunal Constitucional implica la fijación de sus propios fines, metas y tipos de medios para realizarlas, así como la emisión de reglamentos autónomos de servicio o actividad (Véanse al respecto las resoluciones N°s 3309-94 de las 15:00 horas del 5 de julio de 1994 y 6345-97 de las 08:33 horas del 6 de octubre de 1997).

Según se ha podido observar la autonomía de la Caja es distinta y superior a la que poseen otras instituciones autónomas. Además, queda claro que a esta entidad se le asigna una competencia, en forma exclusiva y excluyente por norma constitucional, sea la administración y el gobierno de los seguros sociales y se establece una afectación o destino específico a los fondos y reservas de los seguros sociales, los cuales no pueden ser empleados en finalidades distintas a las que motivaron su creación.

Como parte de esa autonomía que ostenta, se tiene como antecedente importante, que la Sala Constitucional mediante la resolución No. 2002-06384 de las 15:26 horas del 26 de junio del 2002, declaró inconstitucional el inciso b) de la Ley de Creación de la Autoridad Presupuestaria, dado que se establecía la obligación de la CCSS a acatar directrices sobre la administración de los recursos que están sometidos a su manejo.

Sobre el particular, la Sala Constitucional manifestó:

“VIII.- El inciso b) del artículo 2 de la Ley de Creación de la Autoridad Presupuestaria. Consideraciones de la Sala Constitucional. En relación con las instituciones autónomas la Sala se pronunció a favor de la facultad de la Autoridad Presupuestaria de formular directrices a las instituciones descentralizadas, pero interpretó esta facultad de manera restrictiva. Con base en el artículo 188 de la Constitución Política, este Tribunal consideró en sentencia No. 3309-94 que la facultad de la Autoridad Presupuestaria es constitucional en tanto:

“... permanezca en el campo el diseño y posterior ejecución de las directrices generales sobre política, pero no desde luego en la medida en que su aplicación interfiera en la ejecución concreta de esas directrices. El carácter general de esta función significa que la Autoridad Presupuestaria no puede, dentro de su competencia, dar órdenes concretas o someter a aprobación los actos específicos de ejecución que son parte de la autonomía administrativa de esas entidades.”

Aunado a lo anterior, la Procuraduría General de la República ante consulta efectuada por el entonces Ministro de Hacienda, señor Helio Fallas sobre si “¿Faculta la normativa vigente a la Caja Costarricense de Seguro Social para desconocer el poder de Dirección del Poder Ejecutivo en Materia de Finanzas Públicas?”

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Mediante dictamen C-163-2018 del 18 de julio 2018, suscrito por Silvia Patiño Cruz, Procuradora Adjunta, se concluyó en lo conducente, que:

- a) La autonomía de gobierno reconocida en el artículo 73 constitucional a favor de la CCSS, le otorga la capacidad de definir sus propias metas y autodirigirse, lo que resulta en consecuencia incompatible con la dirección o imposición de límites por parte de otro órgano o ente;
- b) No obstante lo anterior, dicha autonomía política únicamente está reconocida en materia de seguros sociales, no así para los demás fines que le han sido asignados a dicha institución, por lo que la Caja sí estaría sujeta a lo dispuesto por el legislador y a las políticas generales del Poder Ejecutivo en campos diferentes a la administración de los seguros sociales;
- c) A partir de lo dispuesto en los numerales 73 y 177 de la Constitución, así como lo dispuesto en los artículos 1, 3, 14 y 23 de la Ley Constitutiva de la CCSS, le corresponde a dicha entidad de manera exclusiva y excluyente aprobar su presupuesto anual de gastos y regular, por vía de reglamento, lo relativo a las cuotas de la seguridad social, competencia que no puede ser soslayada ni por el Poder Ejecutivo, ni por el legislador al aprobar las normas presupuestarias. Ergo, el poder de dirección del Poder Ejecutivo no resulta imponible en este ámbito de autonomía;
- d) La Caja, en consecuencia, sólo estaría sometida a lineamientos generales del Poder Ejecutivo en lo que respecta a la materia ajena a la administración de los seguros sociales, sin que esto implique la posibilidad de un control concreto de sus actuaciones;

Como consecuencia de lo anterior, se desprende en lo que aquí interesa que, la CCSS no puede ser obligada a someterse al poder de dirección del Poder Ejecutivo en materia de seguridad social, esto debido a que se encuentra dentro de su potestad de gobierno.

Sin embargo, en la materia ajena a la administración de los seguros sociales, solamente está sometida a los lineamientos generales del Poder Ejecutivo, sin que implique, como bien, lo expresa el órgano consultivo, la posibilidad de un control concreto de sus actuaciones.

Lo anterior, nos lleva a concluir que, para el caso de la CCSS, podría estar en lo que atañe a la materia de empleo público, sometida a los lineamientos generales que emita el Poder Ejecutivo, en temas como los propuestos en el proyecto de ley objeto de consulta, sin que estos lineamientos conlleven a limitar o controlar sus actuaciones.

Bajo este contexto, partiendo del nuevo enfoque que se realizó con respecto al texto actualizado del proyecto de ley de referencia es que se recomienda a la Junta Directiva manifestar criterio de no oposición al proyecto de ley, por las ventajas que implicaría su

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

eventual aprobación, sin embargo, se recomienda señalar al legislado, sin embargo, trasladarle al legislador las observaciones realizadas por las instancias técnicas y legales, y los ajustes a algunos numerales del proyecto de ley, para que resulte conforme con el ordenamiento jurídico, por medio de los oficios No. GG-0497-2021 del 16 de febrero de 2021 y el oficio No. GF-0643-2021 del 15 de febrero de 2021, parte de las Gerencias General y Financiera, respectivamente, para que resulte conforme con el ordenamiento jurídico.

III. PROPUESTA DE ACUERDO.

La Junta Directiva de conformidad con la recomendación de la Dirección Jurídica, según oficio No. GA-DJ-01174-2021, acuerda:

PRIMERO: Comunicar a la Asamblea Legislativa que, la CCSS comparte y rescata la finalidad que tiene el proyecto de ley objeto de consulta, como lo es la exigencia de realizar una planificación de mediano y largo plazo, entendiéndose que todos los insumos, sistemas y organización respondan a los planes de empleo que apruebe cada institución; que el sistema de reclutamiento y selección así como el del de evaluación del desempeño, plantean fortalezas importantes que impactarán de manera positiva en la gestión y los procesos de trabajo de la CCSS; que el establecimiento del salario global facilita la administración salarial a futuro y la reducción de vacaciones tiene un impacto positivo en las finanzas y que los procedimientos y principios del cese del empleo público de forma estandarizada, coadyuvan a la eficiencia y eficacia de la gestión.

SEGUNDO: Informar a la Asamblea Legislativa que a pesar de las bondades del proyecto de ley de referencia, existe una preocupación en cuanto a que el establecimiento del salario global para todos los empleados públicos, podría afectar en el mediano y largo plazo, los ingresos por contribuciones a la Seguridad Social, en virtud de no disponerse de las escalas salariales para hacer las estimaciones correspondientes, por lo que, de forma respetuosa se solicita al legislador disponer de los estudios de impacto y sostenibilidad de la seguridad social en Costa Rica, previo a su aprobación, con base en lo indicado por la Gerencia Financiera en el oficio No. GF-0643-2021 del 15 de febrero de 2021.

TERCERO: Al amparo de lo dictado por la Sala Constitucional mediante la resolución No. 2002-06384 de las 15:26 horas del 26 de junio del 2002, donde se declaró inconstitucional el inciso b) de la Ley de Creación de la Autoridad Presupuestaria, que se establecía la obligación de la CCSS a acatar directrices sobre la administración de los recursos que están sometidos a su manejo y el dictamen No. C-163-2018 del 18 de julio 2018, emitido por la Procuraduría General de la República en donde indicó que la CCSS, sólo estaría sometida a lineamientos generales del Poder Ejecutivo en lo que respecta a la materia ajena a la administración de los seguros sociales, sin que esto implique la posibilidad de un control concreto de sus actuaciones, esta Junta Directiva en apego estricto al artículo 73° de la Constitución Política, con base en los criterios técnicos No. GG-0497-2021 del 16 de febrero de 2021 y el oficio No. GF-0643-2021 del 15 de febrero

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

de 2021, propone ajustes en la redacción de algunos artículos del proyecto de Ley Marco Empleo Público, en respeto a las competencias y facultades otorgadas a la CCSS en cuanto a la administración y gobierno de los seguros sociales, a saber:

- ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura.
[...]
b) El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales, **las cuales por el ámbito de su autonomía únicamente estarán sujetas a directrices de carácter general.**

- ARTÍCULO 5- Definiciones
Para efectos de la presente ley, entiéndase por
[...]
b) Continuidad laboral: Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, órgano o empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. Para las personas trabajadoras del Título II del Estatuto de Servicio Civil, las personas docentes de las Universidades Públicas **y el personal de la Caja Costarricense de Seguro Social**, se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida después en un plazo igual o superior a 6 meses.

- ARTÍCULO 7- Competencias de la Dirección General Servicio Civil.
Son competencias de la Dirección General Servicio Civil, las siguientes:
[...]
i) Dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria **y la Caja Costarricense de Seguro Social**, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público.

- ARTÍCULO 13- Régimen General de Empleo Público.
Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes ocho familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal:
[...]
b) **Personas servidoras públicas que se desempeñan en la prestación de servicios de la Caja Costarricense de Seguro Social.**
[...]

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Cada institución tiene la potestad de crear y aprobar ante la necesidad del servicio los puestos que requiera dentro de las familias existentes, aspecto que debe comunicar ante el rector de empleo público.

- ARTÍCULO 23- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación:
[...]
c) El Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades), con estricto apego a los lineamientos emitidos por Mideplan, será el encargado de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil, con excepción del sector docente, cuyas actividades de capacitación estarán bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) en relación con las políticas, planes y programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación, **así como la CCSS en razón del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS).**

Se consigna en esta ACTA el audio, presentación y oficios correspondientes a la exposición y deliberaciones suscitadas, artículo 6°:

La exposición está a cargo de la Licda. Dylana Jiménez Méndez, abogada de la Dirección Jurídica, con base en las siguientes láminas:

[PRESENTACION](#)

[PROYECTO-DE-LEY](#)

[GA-DJ-01174-2021](#)

Por tanto, acogida la citada recomendación y propuesta de acuerdo de la Dirección Jurídica según oficio No. GA-DJ-01174-2021 del 16 de febrero 2021, y con fundamento en lo ahí expuesto, la Junta Directiva –en forma unánime- **ACUERDA**

ACUERDO PRIMERO: Comunicar a la Asamblea Legislativa que, la CCSS comparte y rescata la finalidad que tiene el proyecto de ley objeto de consulta, como lo es la exigencia de realizar una planificación de mediano y largo plazo, entendiéndose que todos los insumos, sistemas y organización respondan a los planes de empleo que apruebe cada institución; que el sistema de reclutamiento y selección así como el de evaluación del desempeño, plantean fortalezas importantes que impactarán de manera positiva en la gestión y los procesos de trabajo de la CCSS; que el establecimiento del salario global facilita la administración salarial a futuro y la reducción de vacaciones tiene un impacto positivo en las finanzas y que los procedimientos y principios del cese del empleo público de forma estandarizada, coadyuvan a la eficiencia y eficacia de la gestión.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Ing. Arguedas Vargas:

Tenemos siete votos a favor, un en contra, siete votos en firme y uno pendiente de firmeza. Sería bueno señalar quién voto en contra, por favor.

Directora Rodríguez González:

Voto en contra por las razones que ya había expuesto, porque yo creo que el proyecto de ley no responde a las necesidades reales que beneficien este país y que debería ser otro proyecto de empleo público que, realmente, viniera a regular la relación de empleo en el sector público.

Sometida a votación la moción para que la resolución se adopte en firme es acogida -por mayoría- dado que la directora Rodríguez González vota en forma negativa. Por tanto, el acuerdo se adopta en firme.

ACUERDO SEGUNDO: Esta Junta Directiva en apego estricto al artículo 73° de la Constitución Política, reafirma la autonomía de la CCSS, en cuanto la administración y el gobierno de los Seguros Sociales.

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

ACUERDO TERCERO: Se propone modificar el artículo 23 con el siguiente texto:

ARTÍCULO 23- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación:

[...]

c) El Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades), con estricto apego a los lineamientos emitidos por Mideplan, será el encargado de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil, con excepción del sector docente, cuyas actividades de capacitación estarán bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) en relación con las políticas, planes y programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación, así como la CCSS en razón del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISS).

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

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Se retiran de la sesión virtual el Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección de Gestión y Administración de Personal, la Licda. Natalia Villalobos Leiva, jefe del Área de Diseño y Administración de Puestos y Salarios, el Lic. Sergio Gómez Rodríguez, Director de Presupuesto, la Licda. Johanna Valerio Arguedas y la Licda. Dylana Jiménez Méndez, Abogadas de la Dirección Jurídica y el Lic. Mayid Morales Madrigal, asistente de la Gerencia General.

Ingresan a la sesión virtual la Licda. Geannina Dinarte Romero, Ministra de Trabajo, la Licda. Giselle Cruz Maduro, Ministra de Educación Pública y el Lic. Luis Pablo Zúñiga Morales, Asesor Jurídico, Despacho del Ministro.

También, el Lic. Luis Diego Calderón Villalobos, Gerente a.i. de la Gerencia Financiera, el Lic. José Rojas López, director de la Dirección de Cobros y el Lic. Andrey Quesada Azucena, Jefe de Área de la Dirección Jurídica.

Se retira de la sesión virtual el director Loría Chaves.

ARTICULO 7º

Se recibe en la sesión de Junta Directiva a la Ministra de Trabajo y a la Ministra de Educación Pública, y se conoce el tema de la deuda del MEP.

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 7º:

MEP

Se retiran de la sesión virtual la Licda. Geannina Dinarte Romero, Ministra de Trabajo, la Licda. Giselle Cruz Maduro, Ministra de Educación Pública y el Lic. Luis Pablo Zúñiga Morales, Asesor Jurídico, Despacho del Ministro.

ARTICULO 8º

Por tanto, conocido el oficio DM-0312-2021/DM-0116-2021/DM-0208-2021, con respecto a la Obligación pendiente de pago del Ministerio de Educación Pública (MEP) con la CCSS y de conformidad con lo deliberado por los señores directores, la Junta Directiva -por unanimidad- **ACUERDA:**



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9155

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 8°:

[DM-0312-2021/DM-0116-2021/DM-0208-2021](#)

ACUERDO PRIMERO: Dar por recibido el oficio DM-0312-2021/DM-0116-2021/DM-0208-2021, el cual fue expuesto personalmente por las señoras Ministras de la Presidencia Giannina Dinarte Romero y de Educación Guiselle Cruz Maduro.

ACUERDO SEGUNDO: Dado lo avanzado de la hora y la reciente audiencia con las señoras ministras, el tema será retomado el jueves 18 de febrero de 2021, como primer punto de agenda.

ACUERDO TERCERO: En la sesión del 18 de febrero de 2021, la Junta Directiva tomará la decisión sobre la condición actual del patrono Ministerio de Educación Pública en el sistema, por lo tanto, se instruye a la Gerencia Financiera mantener la condición actual, hasta la próxima sesión, según los términos del artículo 7° de la sesión N° 9116, del 6 de agosto de 2020.

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

Se retiran de la sesión virtual el Lic. Luis Diego Calderón Villalobos, Gerente a.i. de la Gerencia Financiera, el Lic. José Rojas López, director de la Dirección de Cobros y el Lic. Andrey Quesada Azucena, Jefe de Área de la Dirección Jurídica.

ARTICULO 9°

Se toma nota de que se reprograma para una próxima sesión el tema que seguidamente se detalla:

I) Auditoría.

- a) **Oficio N° AS-ASAAI-050-2021:** Atención de lo dispuesto por la Junta Directiva en el artículo 20° de la sesión N° 9147, del 17-12-2020, en relación con los procesos sancionatorios realizados contra la empresa Alpha Pharma Internacional S.A., y el funcionario de la Institución Hans Vindas Céspedes, y su traslado a la Gerencia de Logística.