



CAJA COSTARRICENSE DE
SEGURO SOCIAL

ACTA SESIÓN
DE JUNTA DIRECTIVA

Nº 9183

Celebrada el

03 de junio, 2021



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

SESIÓN ORDINARIA N° 9183

CELEBRADA EL DÍA

jueves 03 de junio, 2021

LUGAR

Virtual

HORA DE INICIO

09:39

FINALIZACIÓN

20:35

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 9:56*

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

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

ASISTENCIA

*Virtual
Virtual
Virtual*

AUDITOR INTERNO

Lic. Olger Sánchez Carrillo

GERENTE GENERAL

Dr. Roberto Cervantes Barrantes

SUBGERENTE JURÍDICO

Lic. Edwin Rodríguez Alvarado a.i

SECRETARIA JUNTA DIRECTIVA

Ing. Carolina Arguedas Vargas



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

Comprobación de quórum, 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 Dra. Liza María Vázquez Umaña, jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva y la Msc. Marisabel García Rojas, jefe de Despacho de la Gerencia General.

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:

Asuntos		
I	Comprobación de quórum.	
II	Consideración del orden del día.	
III	Discusión y aprobación de las actas.	
	Sesión	Fecha
	9180	25 de mayo de 2021
	9181	27 de mayo de 2021
	Archivos	
		Acta 9180
		Acta 9181
IV	Asuntos de la Presidencia y de interés de la Junta Directiva.	
	Asamblea General Ordinaria de Accionistas Operadora de Pensiones Complementarias y de Capitalización Laboral de la Caja Costarricense de Seguro Social	
	AGENDA:	
Asamblea Accionistas de la OPC CCSS	Comprobación de la totalidad del capital social.	
	Nombramiento de Presidente de la asamblea y secretaria ad-hoc. Tomar el acuerdo se haga constar que por error de redacción en el acta número setenta y cuatro de la asamblea general ordinaria de accionistas de esta sociedad, se omitió consignar que los nuevos miembros designados para la junta directiva de la sociedad y la fiscal aceptaron sus nombramientos mediante las cartas enviadas a la secretaría de la sociedad.	

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

Proyecto Modelo de Costos - Levantamiento de Información- Junta Directiva	Proyecto Modelo de Costos - Levantamiento de Información- Junta Directiva.
Solicitud miembro de Junta Directiva	Consideración de agenda sesión N° 9181. La directora Solís solicita: Conocer el informe de la Auditoría con respecto a la evaluación EBAIS de los Sauces adscrito al Área de Salud San Francisco de dos Ríos, en la próxima sesión.
Solicitud miembro de Junta Directiva	Consideración de agenda sesión N° 9181. El Director Loria solicita, que se le conceda 20 minutos de la próxima sesión para referirse a diversas situaciones sobre el Área de Salud de Corralillo.
Entrevista Subauditor Interno	Entrevista Subauditor Interno.

VI Asuntos de la Gerencia General.**A) Temas resolutivos.**

GIT-0712-2021	Propuesta de acuerdo expropiatorio correspondiente al Proyecto de la Torre de Cuidados Críticos del Hospital Nacional de Niños, Torre de Esperanza. Bien inmueble inscrito en el registro inmobiliario, bajo la matrícula número 1-50797-000 (Calidades y Técnicas Auditivas Cualitek Sociedad Anónima).
GIT-0710-2021	Propuesta de acuerdo expropiatorio correspondiente al Proyecto de la Torre de Cuidados Críticos del Hospital Nacional de Niños, Torre de Esperanza. Bien inmueble inscrito en el Registro Inmobiliario, bajo la matrícula número 1-74043-000 (arrendataria señora Cándida Rosa Rodríguez Halum).
GIT-0703-2021	Propuesta de acuerdo expropiatorio correspondiente al Proyecto de la Torre de Cuidados Críticos del Hospital Nacional de Niños, Torre de Esperanza. Bien inmueble inscrito en el Registro Inmobiliario, bajo la matrícula número 1-74043-000.
GP-0698-2021	Propuesta de reforma del Reglamento de Inversiones del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte en atención al artículo 19° de la sesión N° 9161, celebrada el 4 de marzo del año 2021 --> RETOMADO.



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

GM-5820-2021	Informe de Distribución de Médicos Especialistas en Neurología, período 2019-2021.
GG-DAGP-0575-2021	Informe sobre la implementación del proceso de concursos a nivel institucional.
GF-1737-2021	Propuesta de ampliación medidas para la contención de la morosidad e incentivar el empleo.
GF-1325-2021	Propuesta de “Addendum N°01-2021 al Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Caja Costarricense de Seguro Social para la Recaudación y Manejo de los Recursos del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF)”.

C) Seguimiento acuerdos Junta Directiva

Atención artículo 15 de la sesión 9181	<i>“De conformidad con el criterio SJD-AL-00048-2021 del 17 de junio 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”.</i>
Atención artículo 13 de la sesión 9180	Instruir a la Dirección Actuarial y Económica para que en conjunto con la Gerencia Financiera elaboren un informe detallado de los montos por condonar por categoría (intereses, multas, principal y recargos), la información sobre cobros realizados e ingreso de estas gestiones, así como el costo de la gestión cobratoria (histórico de al menos 5 años) y el monto estimado que podría ingresar con la no aplicación de la amnistía. Cuantificar los posibles efectos financieros para la Institución en caso de que se ejecute la propuesta de amnistía de deudas a patronos y trabajadores independientes y en el caso de que no se ejecute dicha propuesta. La cuantificación deberá incluir los posibles recursos frescos que ingresarían a la CCSS con base en una estimación de los trabajadores que se logren formalizar Plazo 3 de junio de 2021

Ingresa a la sesión virtual la directora Marielos Alfaro Murillo.

ARTICULO 1º

Se somete a consideración de la Junta Directiva y -en forma unánime- **se aprueba** la agenda para la sesión de esta fecha, con las observaciones planteadas, que seguidamente se detallan:



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

- Retirar el tema de Modelo de Costos, levantamiento de información.
- Incluir el oficio GF-1850-2021 Modificación presupuestaria.
- Adelantar el informe de concursos a las 11:00 a.m.
- Ver el tema de la OPC-CCSS luego del receso del almuerzo.

La Directora Alfaro Murillo, solicita:

- Informe acuerdo artículo 3 acuerdo segundo sesión N° 9015, proyecto de reestructuración.
- Informe sobre el tema de los internos y la vacunación.
- Informe sobre la publicación de los costos del call center.

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

CONSIDERACION

Ingresan a la sesión virtual el Dr. Carlos Esteban Mora Chinchilla, Director Médico del Área de Salud de Corralillo, el Lic. Eduardo Amador Zúñiga, Administrador, la Licda. Cinthia Catillo y el Lic. Alejandro Chaves, miembros de la comisión de Área de Salud de Corralillo.

CAPÍTULO II

Temas por conocer en la sesión

ARTICULO 2º

Se atiende el artículo 2º de la sesión 9181 de fecha 27 de mayo del 2021, solicitud del director Loría Chaves y se le conceden 20 minutos de esta sesión para referirse a diversas situaciones sobre el Área de Salud de Corralillo.

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

La presentación está a cargo del Lic. Eduardo Amador Zúñiga, Administrador, Área de Salud de Corralillo, con base en las siguientes láminas:

PRESENTACION

AUDIO-CORRALILLO



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

Con base en lo expuesto por el Lic. Eduardo Amador Zúñiga director administrativo del Área de Salud de Corralillo, la Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: Instruir a la Gerencia General para que presente ante esta Junta Directiva un proyecto sobre el abordaje integral de los servicios del Área de Salud Corralillo y otras Áreas, por medio del proyecto de fortalecimiento en un plazo al 24 de junio del 2021.

ACUERDO SEGUNDO: Instruir a la Auditoría Interna para que presente un informe sobre la ejecución del portafolio de Inversiones en la Dirección Regional de Servicios de Salud, Central Sur en un plazo al 01 de julio del 2021.

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 Dr. Carlos Esteban Mora Chinchilla, Director Médico del Área de Salud de Corralillo, el Lic. Eduardo Amador Zúñiga, Administrador, la Licda. Cinthia Catillo y el Lic. Alejandro Chaves, miembros de la comisión de Área de Salud de Corralillo.

Ingresan a la sesión virtual el Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección de Gestión y Administración de Personal (DGAP), el Lic. Víctor Zamora Murillo, jefe de la Subárea Admisión y Empleo y el Lic. Oscar Ramírez Alpízar, jefe del Área de Dotación de Personal de la DGAP.

ARTICULO 3º

Se conoce el oficio GG-DAGP-0575-2021, mediante el cual se presenta el tema relacionado con el informe sobre la implementación del proceso de concursos a nivel institucional.

Se retira temporalmente de la sesión virtual el director Loría Chaves.

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

La presentación está a cargo del Lic. Víctor Zamora Murillo, jefe de la Subárea Admisión y Empleo (DGAP), con base en las siguientes láminas:

[PRESENTACION](#)

[AUDIO-GG-DAGP-0575-2021](#)



[GG-DAGP-0575-2021](#)

CONSIDERANDO:

Con base en el oficio N° GG-DAGP-0575-2021, de fecha 18 del mes de mayo de 2021, suscrito por Walter Campos Paniagua, y la presentación realizada sobre la implementación del proceso de concursos a nivel institucional, la Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: Dar por recibido el informe relacionado con el proceso de implementación de los concursos para el nombramiento en propiedad de los funcionarios de la Caja Costarricense de Seguro Social, en atención al acuerdo cuarto del artículo 39° de la sesión 9074.

ACUERDO SEGUNDO: Aprobar el “Modelo de Sustitución de Plazas” para el proceso de implementación de los concursos, para el nombramiento en propiedad de los funcionarios de la Caja Costarricense de Seguro Social, con el fin de reforzar la gestión de recursos humanos con 58 plazas de profesional 1, por un plazo de 1 año prorrogable por un plazo igual por una única vez, bajo el enfoque de conformación de grupos regionales según la propuesta 3 del oficio GG-DAGP-0575-2021.

ACUERDO TERCERO: Se instruye a la Gerencia General para que, a través de la Dirección Administración y Gestión de Personal, aseguren el cumplimiento del cronograma de trabajo, velen por el adecuado y eficiente uso de los recursos asignados y presenten un informe de los resultados semestralmente.

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

Ingresa a la sesión virtual la directora Abarca Jiménez y el director Loría Chaves.

Se retiran de a la sesión el Lic. Víctor Zamora Murillo, jefe de la Subárea Admisión y Empleo y el Lic. Oscar Ramírez Alpízar, jefe del Área de Dotación de Personal de la DGAP.

ARTICULO 4º

De acuerdo con la agenda de este día, se realizan las entrevistas para el nombramiento por plazo indefinido del Sub Auditor Interno de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS).



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 4:

La presentación está a cargo del Lic. Walter Campos Paniagua, jefe de la Dirección de Gestión y Administración de Personal (DGAP), con base en las siguientes láminas:

[PRESENTACION](#)

[AUDIO-ENTREVISTA-SUB-AUDITOR-INTERNO](#)

[PE-1637-2021](#)

[PE-1637-2021 ANEXO](#)

Ingresa a la sesión virtual el Lic. Randall Jiménez Saborío.

[AUDIO ENTREVISTA](#)

Se retira el Lic. Randall Jiménez Saborío.

Ingresa a la sesión virtual el Lic. Jeison Alpízar Vargas.

[AUDIO ENTREVISTA](#)

Se retira de la sesión virtual el Lic. Jeison Alpízar Vargas.

Ingresa a la sesión virtual el Lic. Alexander Nájera Prado.

[AUDIO ENTREVISTA](#)

Se retira de la sesión virtual el Lic. Alexander Nájera Prado.

Finalmente, realizadas las entrevistas para el nombramiento por plazo indefinido del Sub Auditor Interno de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), **se toma nota** de que el tema se retomará más adelante en esta sesión.

Se retira de la sesión virtual el Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección de Administración y Gestión de Personal (DGAP).



CAPÍTULO III

Lectura y aprobación del acta de la sesión anterior

Se aprueban las actas de las sesiones N° 9180 del 25 de mayo del 2021 y N° 9181 del 27 de mayo, con la salvedad de que el director Loría Chaves no participa de la aprobación del acta 9180, por cuanto no participó de esa sesión.

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, Capítulo II:

[APROBACION ACTAS 9180](#)

[APROBACIÓN ACTAS 9181](#)

ARTICULO 5º

Se conoce el oficio OPC-CCSS para tratar el tema en relación con la Asamblea General Ordinaria de Accionistas Operadora de Pensiones Complementarias y de Capitalización Laboral de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 5:

[OPCCCSS](#)

[AUDIO-OPCCCSS-1](#)

[AUDIO OPCCCSS](#)

CONSIDERANDO:

Comprobación de la totalidad del capital social.

Nombramiento del presidente de la asamblea y secretaria ad-hoc.

Tomar el acuerdo se haga constar que por error de redacción en el acta número setenta y cuatro de la asamblea general ordinaria de accionistas de esta sociedad, se omitió consignar que los nuevos miembros designados para la junta directiva de la sociedad y la fiscal aceptaron sus nombramientos mediante las cartas enviadas a la secretaria de la sociedad, y la Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA:**

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

ACUERDO PRIMERO: Se hace constar de que por error de redacción en el acta número setenta y cuatro de la asamblea general ordinaria de accionistas de esta sociedad, celebrada en su domicilio social al ser las dieciocho horas con ocho minutos del día veintidós de abril del años dos mil veintiuno, se omitió consignar que los nuevos miembros designados para la junta directiva de la sociedad y la fiscal, aceptaron sus nombramientos mediante sendas cartas enviadas a la secretaría de la sociedad, jurando su fiel cumplimiento y entrando en posesión de sus cargos a partir de la fecha de su nombramiento, cartas cuyos originales quedan en custodia de la secretaría de la sociedad.

ACUERDO SEGUNDO: Se acuerda comisionar a la señora Annette Arguedas Fallas, mayor de edad, casada en primeras nupcias, administradora, cédula de identidad número uno-cero setecientos cincuenta y tres-cero doscientos treinta y seis, y vecina de Alajuela, Urbanización La Giralda, casa número quince i, para que comparezca ante notario público a protocolizar la presente acta; literalmente o en lo conducente según sea necesario, para ser presentada al Registro de Personas Jurídicas, como documento adicional o para relación de asientos, con la finalidad de subsanar el defecto señalado a la escritura número noventa y cuatro, iniciada al folio ciento cincuenta y dos vuelto del tomo cinco del protocolo del notario Óscar Mario Villalobos Arguedas, presentada al Diario de dicho Registro mediante el sistema de Ventanilla Digital al Tomo: dos mil veintiuno, Asiento: trescientos once mil novecientos ochenta y siete, y así lograr su debida inscripción.

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 retira de la sesión virtual la directora Abarca Jiménez.

ARTICULO 6º

Se conoce oficio SG-672-2021, con fecha 26 de abril del 2021, suscrito por los señores Luis Chavarría Vega, Secretario General, Deivis Ovares Morales, Secretario de Organización, Wendy Vargas Zamora, Secretaria de la Mujer, Eduardo Flores García, Secretario de Actividades Sociales, Culturales y Deportiva, mediante el cual señalan que en conocimiento de los oficios GA-0375-2021, GA-0387-2021, GA-0388-2021 y según la valoración realizada por la Gerencia Administrativa, en relación con que el tema planteado por UNDECA en oficio SG-0510-2021 fechado 26 de febrero de 2021, debe ser visto en el espacio de negociación del Hospital México, liderado por la Presidencia Ejecutiva, solicitan que a la brevedad se indique la fecha en que se restablecerá ese proceso de diálogo y negociación, ya que actualmente se encuentra en punto muerto.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

[SG-672-2021](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** trasladar a la Presidencia Ejecutiva para su atención y resolución en el plazo de ley.

ARTICULO 7º

Se conoce oficio DL-JSM-101-2021, con fecha 23 abril 2021, suscrito por el Dr. Marvin Atencio Delgado, Secretario General SIPROCIMECA, mediante el cual indica que mediante oficio GG-CENDEISSS-0223-2021, emitido por el Dr. Juan Carlos Esquivel Sánchez, Director Ejecutivo CENDEISSS, se comunicó a los miembros del Consejo de Educación Permanente en Farmacia, que la plaza de Coordinador por jubilación de su titular se encuentra en trámite de reactivación y que a su vez, está en proceso de modificación de su perfil de Farmacéutico 5 a Profesional 4. Al respecto manifiesta total oposición y disconformidad con lo instruido, ya que, con la modificación de perfil, se estaría eliminando una figura valiosa en el engranaje de la formación farmacéutica, que, con su aporte técnico, ha colaborado en el desarrollo de las diferentes labores de capacitación y formación, tanto de profesionales, como de personal técnico de los servicios de Farmacia de la Institución. Solicita la intervención y revisión de lo actuado por parte de la Junta Directiva con el fin de evitar que se tomen acuerdos que impacten negativamente la formación de sus funcionarios. Asimismo, solicita que se informe de las gestiones y acciones que se instruyan al respecto.

[DL-JSM-101-2021](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** trasladar a la Gerencia General para su atención y resolución en el plazo de ley.

ARTICULO 8º

Se conoce oficio CECR-JD-382-2021, con fecha 26 de abril del 2021, suscrito por la señora Tamara Molina Marcia, Presidenta Colegio Enfermeras Costa Rica y la señora Carolina Chinchilla Quesada, Secretaria Junta Directiva, mediante el cual solicitan que se contrate más personal de enfermería, para vacunación en el primer nivel de atención y se mantenga o se aumente el apoyo al segundo y tercer nivel, mediante la figura de conocida como “gemeleo” de plazas, que si bien es cierto es una medida paliativa, será esencial para hacer frente a esta situación de la mejor manera posible.

[CECR-JD-382-2021](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** trasladar a la Gerencia Médica para su atención y resolución en el plazo de ley.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

ARTICULO 9º

Se conoce oficio PE-1068-2021, con fecha 23 de abril de 2021, suscrito por la Dra. Liza Vásquez Umaña, Jefe de Despacho Presidencia Ejecutiva, mediante el cual traslada el oficio CPJD-030-21, suscrito por el señor Belisario Solano Solano, Presidente de Junta Directiva Colegio de Periodistas de Costa Rica, en el cual se transcribe literalmente el acuerdo tomado por la Junta Directiva en su sesión ordinaria N°13-21 del 6 de abril de 2021 en relación con la propuesta de Reglamento para la Afiliación de Trabajadores Independientes; y rechazan enérgicamente dicha propuesta por los siguientes aspectos:

- 1- La propuesta es lesiva a los trabajadores independientes, en nuestro caso periodistas, relacionistas públicos, productores audiovisuales, publicistas, diseñadores publicitarios y comunicólogos.
- 2- La base del cálculo resulta discriminatoria.
- 3- Se le confieren poderes amplios a la CCSS que pueden resultar en actos abusivos de los Derechos Humanos de los ciudadanos.
- 4- Violenta normas constitucionales al derecho al trabajo, la salud y la vida digna.
- 5- La propuesta es discriminatoria y confiscatoria.

[PE-1068-2021](#)

[PE-1068-2021 ANEXO](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** trasladar a la Gerencia Financiera para su atención y resolución en el plazo de ley.

ARTICULO 10º

*“De conformidad con el criterio **SJD-AL-00048-2021** del 17 de junio 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 11º

Se conoce oficio núm. 430158-2021, con fecha 27 de abril del 2021, suscrito por la Lic. Maura Quesada E., LMG Lanco Medical Group S.A., mediante el cual indica que LMG

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

Lanco Medical Group S.A. cuenta con producto ALBÚMINA HUMANA 20% Solución Inyectable 50 ml, código 1-10-44-3098 con el Registro Sanitario No. 4106 – AHS - 5952 con vigencia hasta el 17/04/2025, fabricante Octapharma Pharmazeutika Produktionsges M.B.H Austria. Señala que se ha solicitado no seguir ampliando períodos al oferente actual que ha sido adjudicado en concurso 2018 ME-000072-5101 y que en su lugar se proceda mediante una licitación realizar un cartel para poder ofertar mediante el sistema de SICOP.

[430158-2021](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** trasladar a la Gerencia de Logística para su atención y resolución en el plazo de ley.

ARTICULO 12º

Se conoce oficio SGS-0084-2021, con fecha 27 de abril del 2021, suscrito por el señor Ricardo Solano Madrigal, Secretario General Sindicato de trabajadores de farmacia y de otros servicios de la Caja Costarricense de Seguro Social, mediante el cual indica que a la fecha no se ha recibido una resolución del oficio SGS-0319-2020, de fecha 08 de setiembre, el cual fue trasladado al Dr. Cervantes Barrantes. Después de varias consultas al Dr. Cervantes, por medio de los oficios GG-3486-2020 y GG-0355-2021, fechados 23 de noviembre del 2020 y 09 de febrero del 2021, respectivamente, se indica que la gestión fue enviada junto con un informe a la Junta Directiva, para la resolución final por ser de su competencia.

Con base en toda la fundamentación expuesta en el informe: "Consideraciones sobre la aplicación del aumento general de salarios correspondiente al periodo 2020 y revaloración de enfermeras periodo 2015-2020 y profesionales en Ciencias Médicas I y II semestre 2019", suscrito por el Lic. Walter Campos Paniagua, de la Dirección de Administración y Gestión de Personal de la CCSS, así como en la solicitud del oficio SGS-0319-2020, solicitan que se apruebe y proceda a pagar a todo el personal de la Caja, el aumento salarial establecido en el Decreto Ejecutivo N° 42121-MTSS-H-MIDEPLAN, del 17 de diciembre de 2019.

[SGS-0084-2021](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** comunicar lo acordado por la Junta Directiva en la sesión N° 9177, artículo 60º, acuerdo segundo.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

ARTICULO 13º

Se conoce oficio GG-1198-2021, con fecha 26 de abril de 2021, suscrito por el Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General, mediante el cual indica que se requiere solicitar a la Contraloría General de la República una prórroga de tres meses adicionales para el cumplimiento de la Disposición 4.5, según la ampliación brindada a la disposición 4.11, de acuerdo con el requerimiento de la Gerencia de Infraestructura y Tecnologías.

[GG-1198-2021](#)

[GG-1198-2021 ANEXO](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** solicitar a la Contraloría General de la República que otorgue plazo solicitado, para el 30 de noviembre 2021.

ARTICULO 14º

Se conoce oficio GG-1199-2021, con fecha 23 de abril de 2021, suscrito por el Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General, mediante el cual indica que ya que la Junta Directiva, aprobó la Política de Igualdad y Equidad de Género en la CCSS en el año 2010, le corresponde aprobar que -según lo recomendado por el Programa Institucional para la Equidad de Género-; se mantenga la vigencia de la actual Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género hasta el año 2022, con el fin de que coincida con la finalización de período del II Plan. Por lo tanto, solicita su aprobación.

[GG-1199-2021](#)

[GG-1199-2021 ANEXO 1](#)

[GG-1199-2021 ANEXO 2](#)

[GG-1199-2021 ANEXO 3](#)

[GG-1199-2021 ANEXO 4](#)

[GG-1199-2021 ANEXO 5](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** mantener la vigencia de la actual Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género aprobada en la sesión de Junta Directiva N° 8482, artículo 15, celebrada el 02 de diciembre del 2010, hasta el año 2022, con el fin de que se elabore una nueva política que entre en vigor a partir del año 2023 y

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

coincida con la finalización de período del II Plan de Acción, lo que permitiría generar una articulación entre ambos instrumentos.

ARTICULO 15º

*“De conformidad con el criterio **SJD-AL-00048-2021** del 17 de junio 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 16º

Se conoce oficio núm. 430468-2021, con fecha 28 de abril de 2021, suscrito por el señor Marvin Carvajal Pérez, Apoderado especial administrativo ULACIT, S.A., mediante el cual solicita que se le indiquen los requisitos y documentación que debe presentar ULACIT, con el fin de que se analice la posibilidad de obtener plazas en el Sistema de Residencia de la CCSS, para los estudiantes del Posgrado de especialidad profesional en Odontología General Avanzada.

[430468-2021](#)

[430468-2021 ANEXO](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** trasladar a la Gerencia General para su atención y resolución en el plazo de ley.

ARTICULO 17º

Se conoce oficio DL-JSM-105-2021, con fecha 27 de abril de 2021, suscrito por el Dr. Marvin Atencio Delgado, Secretario General, SIPROCIMECA, mediante el cual solicita que, en apego al principio de legalidad y por ende, a lo indicado en el artículo 42 de las normas que regulan las relaciones laborales, científicas, académicas, profesionales y sindicales entre la Caja Costarricense de Seguro Social y los profesionales en Medicina, Microbiología, Farmacia, Odontología y Psicología, ante la creación de plazas temporales para la dotación de recurso humano en la atención de la pandemia por Covid-19, se instruya a la diferentes unidades de la institución, que a la hora de realizar nombramientos en las citadas plazas, respeten la norma de cita y en consecuencia, se dé prioridad de nombramiento, a los interinos que ya cuentan con antigüedad laboral en el servicio, así como, a quien ya tiene pertenencia en el rol de sustituciones. Lo anterior, con el fin de salvaguardar los derechos laborales de los interinos con mayor antigüedad en los diferentes servicios de la institución, así como, su derecho a la estabilidad laboral,

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

en una plaza que les permita una ocupación honesta y útil, según lo dispuesto en el artículo 56 de la Constitución Política y demás normativa institucional.

[DL-JSM-105-2021](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** trasladar a la Gerencia General para su atención y resolución en el plazo de ley.

ARTICULO 18º

Se conoce oficio GM-5880-2021, con fecha 28 de abril de 2021, suscrito por el Dr. Mario Ruiz Cubillo, Gerente Médico, mediante el cual se remiten las respuestas a las inquietudes presentadas por la Defensoría de los Habitantes, en cuanto a la “dotación oportuna de condones preservativos (método barrera), y lubricantes con base de agua, en protección de las personas trabajadoras sexuales y personas trans, ante la eventual transmisión del VIH y otras enfermedades asociadas.”

[GM-5880-2021](#)

[GM-5880-2021 ANEXO](#)

Se **toma nota** de que se envió respuesta a la Defensoría de los Habitantes mediante el oficio N°SJD-0843-2021.

ARTICULO 19º

Se conoce oficio núm. 431031-2021, con fecha 30 de abril del 2021, suscrito por el MSc. Emiliano Soto Mora, Gerente General MEDITEK SERVICES S.A., mediante el cual, como Gerente General con facultades de Apoderado Generalísimo de la sociedad de MEDITEK SERVICES S.A., remite observaciones a la Recomendación de Adjudicación dictada por la Comisión de Adjudicación instaurada para el procedimiento de adjudicación del concurso Licitación Pública No. 2020LN-000001-0001104402, ya que presenta varios vicios e imprecisiones en cuanto a los siguientes aspectos:

1. Principio de igualdad de trato.
2. Cumplimiento cabal de la oferta de MEDITEK SERVICES S.A.
3. Incumplimientos técnicos de la oferta recomendada Consorcio Sumedical – Elvatron.
4. Análisis Financiero.

Se solicita a la Junta Directiva, analizar el presente documento y detener se convertiría en una incorrecta adjudicación a favor de una oferta que no cumple técnicamente, así como, detener a la vez una indebida exclusión de la oferta de MEDITEK SERVICES S.A. y evitar una erogación innecesaria de más de dos millones de dólares.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

[431031-2021](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** trasladar a la Gerencia de Logística para su atención y resolución en el plazo de ley.

ARTICULO 20º

Se conoce oficio UMN-0191-2021, con fecha 28 de abril de 2021, suscrito por el Dr. Edwin Solano Alfaro, Presidente Unión Médica Nacional, mediante el cual solicita se le suministre la siguiente información:

1. Copia certificada del acuerdo de esta Junta Directiva en la que consta el nombramiento del Licenciado Gustavo Picado Chacón como Gerente Financiero de esta Institución.
2. Certificar quienes votaron a favor, en contra o si hubo abstenciones en cuanto al nombramiento del Lic. Picado Chacón como Gerente Financiero.
3. Copia certificada de la lista de postulantes, que se presentaron al puesto de Gerente Financiero de la CCSS.
4. Copia certificada de los requisitos para el puesto
5. Cuáles participantes cumplieron con dichos requisitos.

[UMN-0191-2021](#)

Se **toma nota** de que se brindó respuesta por parte del asesor legal de la Junta Directiva mediante el oficio N°SJD-AL-0038-2021.

ARTICULO 21º

Se conoce oficio núm. 1101-2023-21, con fecha 25 de abril de 2021, suscrito por el señor Rodrigo Arias López, mediante el cual solicita la siguiente información, en relación con el artículo de la sesión de Junta Directiva, en la que se tomó el acuerdo sobre el nombramiento del Gerente Financiero:

1. Una copia certificada del acta.
2. El nombre y el número de cédula y demás calidades de cada una de las personas que participó.
3. Una copia certificada del audio o grabación que se realizó.

[1101-2023-21](#)

Se **toma nota** de que se brindó respuesta por parte del asesor legal de la Junta Directiva mediante el oficio N°SJD-AL-0037-2021.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

ARTICULO 22º

Se conoce oficio DL-JSM-116-2021, con fecha 04 de mayo de 2021, suscrito por el Dr. Marvin Atencio Delgado, secretario general SIPROCIMECA, mediante el cual solicita que se certifique y garantice con argumentos técnico-médicos lo siguiente:

1. Que ante la aplicación de la vacuna contra el Covid 19, los funcionarios no sufrirán riesgo alguno en su salud, tomando en consideración que a la fecha no se cuentan con parámetros de seguridad, eficacia y calidad en las vacunas, que le garanticen el no menoscabo de su salud ante su aplicación. Con el fin de que los funcionarios cuenten con elementos de juicio suficientes, que les permitan tomar la decisión más conveniente para su salud.

Señala que se ha evidenciado una persecución laboral hacia las personas que han manifestado inseguridad o negativa ante la aplicación de la vacuna contra el COVID 19, al punto que reciben notas de coacción y amenaza de apertura de debidos procesos y sanciones disciplinarias, por lo que solicita que se suspendan todas las acciones coercitivas, represivas y hostigadores que han sido instruidas en contra de aquellos funcionarios que manifiesten su deseo de no vacunarse, más aún, cuando es sabido se reitera, que a la fecha no se cuentan con parámetros de seguridad, eficacia y calidad en las vacunas contra el COVID 19, que le garanticen a estos trabajadores el no menoscabo de su salud ante su aplicación.

[DL-JSM-116-2021](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** trasladar a la Gerencia General para su atención y respuesta en el plazo de ley.

ARTICULO 23º

Se conoce oficio PE-DPI-0244-2021, con fecha 05 de mayo de 2021, suscrito por la Ing. Susan Peraza Solano, Directora a.c. de la Dirección de Planificación Institucional, mediante el cual se remite información actualizada, con ajuste de fechas, relacionada con el proceso de presentación de proyectos estratégicos ante la Junta Directiva.

[PE-DPI-0244-2021](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** programar las presentaciones para la Junta Directiva.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

ARTICULO 24º

*“De conformidad con el criterio **SJD-AL-00048-2021** del 17 de junio 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 25º

*“De conformidad con el criterio **SJD-AL-00048-2021** del 17 de junio 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 26º

*“De conformidad con el criterio **SJD-AL-00048-2021** del 17 de junio 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 27º

*“De conformidad con el criterio **SJD-AL-00048-2021** del 17 de junio 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 28º

Se conoce oficio ASIPROS-002-2021, con fecha 06 de mayo de 2021, suscrito por el Dr. Edwin Solano Alfaro, Presidente UMN; Dr. Octavio Argueta Cardona, Secretario Adjunto SIPROCIMECA; Dr. Mario Quesada Arce, Presidente SINAME; Dr. Rodrigo López García, Secretario General ANPE; Dr. Camilo Barrantes Hernández; Secretario General SIMEVET, mediante el cual manifiestan su oposición al nombramiento del señor Picado Chacón como Gerente Financiero, debido a que actualmente la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción, investiga una acusación y solicitud de apertura de juicio contra 16 exdirectivos y altos funcionarios de la institución administradora de los centros médicos públicos del país, y dentro del listado de acusados se encuentra el



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

funcionario Gustavo Picado Chacón. Señalan que la Junta Directiva tiene conocimiento pleno de los actos denunciados.

Solicitan lo siguiente:

- 1-Que esta Junta Directiva certifique copia del acta mediante la cual se nombró al señor Picado Chacón y se envíe copia total de la misma.
- 2-Informe certificado de quienes se postularon para este puesto, récord laboral de cada uno y atestados.
- 3- Mientras la causa penal siga en trámite, se anule el nombramiento del Señor Gustavo Picado Chacón y se nombre a otro profesional en dicho puesto.

[ASIPROS-002-2021](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** trasladar al asesor legal de la Junta Directiva para su atención y resolución en el plazo de ley.

ARTICULO 29º

Se conoce oficio GG-1353-2021, con fecha 05 de mayo de 2021, suscrito por el Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General, mediante el cual informa que el Programa Fortalecimiento Prestación de Servicios de Salud estableció tres meses (mayo, junio y julio del 2021), a efecto de que se amplíe al 27 de julio del 2021, la entrega del Plan de reducción de brechas del primer nivel de atención en el corto y mediano plazo. No obstante, es importante anunciar que dicha fecha de entrega estará supeditada a que la información sea remita por las unidades de trabajo del primer nivel de atención, justificando que esos centros de salud están abocados a la atención de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2 y a las estrategias para el proceso de vacunación. Por lo tanto, se solicita la ampliación de plazo, con el fin de cumplir con los acuerdos emitidos por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo 29º de la sesión N°9139, celebrada el 12 de noviembre del año 2020.

[GG-1353-2021](#)

[GG-1353-2021-anexo](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** Otorgar el plazo solicitado al 27 de julio del 2021, para la entrega del "Plan de reducción de brechas del primer nivel de atención en el corto y mediano plazo".

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

ARTICULO 30°

Se conoce oficio GG-1420-2021, con fecha 10 de mayo de 2021, suscrito por el Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General, mediante el cual presenta informe sobre el planteamiento señalado por el Sr. Sediel Morales Ruiz, Presidente de la Asociación de Desarrollo Integral de la Reserva Indígena Cabécar Tayni.

Se presenta informe sobre la atención al planteamiento realizado por el Sr. Sediel Morales Ruiz, Presidente de la Asociación de Desarrollo Integral de la Reserva Indígena Cabécar Tayni”, en cumplimiento al artículo 9° de la sesión N° 9111.

[GG-1420-2021](#)

[GG-1420-2021-anexo](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** dar por atendido el artículo 9° de la sesión N° 9111.

ARTICULO 31°

*“De conformidad con el criterio **SJD-AL-00048-2021** del 17 de junio 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 32°

Se conoce oficio FECTSALUD-2021-042, con fecha 14 de mayo de 2021, suscrito por el señor Carlos Alberto Gómez Ramos, Sindicato SSISS, mediante el cual señala que los trabajadores de la institución están sufriendo atrasos en sus pagos, ya sea en sus nombramientos de interinos, ascensos y pagos de tiempo extraordinario. Por lo tanto, solicita lo siguiente:

- 1- la intervención y gestiones inmediatas de las altas autoridades de la CCSS, para que se subsane y normalice los pagos de salarios a los trabajadores de la institución en general.
- 2-Se designe una comisión investigadora que establezca el origen de los atrasos salariales, posibles responsables y procesos disciplinarios, así como un plan remedial para que estas anomalías no se presenten más a futuro.
- 3-Se realice un estudio a través de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, que evalúe y recomiende de ser necesario, la creación de más recurso humano (nuevas

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

plazas vacantes) para estas tareas administrativas, situación señalada como una de las posibles causas que han originado este lamentable perjuicio laboral, patrimonial y familiar a los trabajadores de la Caja, que han sido afectados en una gran mayoría.

[FECTSALUD-2021-042](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA** trasladar a la Gerencia General para su atención y resolución en el plazo de ley.

ARTICULO 33º

Se conoce y **se toma nota** del oficio GF-1669-2021, con fecha 12 de mayo de 2021, suscrito por el Lic. Gustavo Picado Chacón, Gerente Financiero, mediante el cual informa que lo planteado por el grupo constituido por cinco diferentes organizaciones agropecuarias fue atendido por la Gerencia mediante el oficio GF-1594-2021, del 06 de mayo del 2021. Indica que se sigue propiciando el acercamiento y concertación con este colectivo de trabajadores, dentro del marco del servicio, la innovación, el control interno y la legalidad.

[GF-1669-2021](#)

[GF-1669-2021-anexo](#)

ARTICULO 34º

*“De conformidad con el criterio **SJD-AL-00048-2021** del 17 de junio 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 35º

Se conoce y **se toma nota** del oficio AEP-AR-8-2021, con fecha 4 de mayo de 2021, suscrito por la Mag. Lissy Dorado Vargas, Procuradora de la Ética Pública, mediante el cual informa que se recibió una denuncia relacionada con la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) por encubrir o dejar prescribir, aparentes fraudes financieros en la institución, denunciados en mayo del 2012. A la Procuraduría de la Ética Pública, no solo le corresponde realizar las investigaciones de las denuncias presentadas, sino también llevar a cabo las acciones administrativas necesarias para prevenir la corrupción e incrementar la ética y la transparencia en la función pública. El principio de responsabilidad también implica el deber de agilizar y dar seguimiento oportuno a las instrucciones emitidas a subalternos, a las investigaciones y los procedimientos

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

administrativos disciplinarios, evitando atrasos innecesarios que puedan generar la impunidad de las denuncias recibidas o tramitadas de oficio. Se insta a tomar las acciones efectivas, para luchar contra la corrupción y no permitir la impunidad en la Caja Costarricense de Seguro Social, garantizando el bien común y evitando caer en responsabilidad administrativa, civil y hasta penal, por incumplir sus deberes.

[AEP-AR-8-2021](#)

ARTICULO 36º

Se conoce oficio AS-ASAAI-3201–2021, con fecha 5 de febrero de 2021, suscrito por el Lic. Olger Sánchez Carrillo, Auditor, mediante el cual indica que los proyectos ejecutados a través de los procedimientos de compra analizados en el oficio, se encuentran avalados por la Gerencia Médica según el Plan de Fortalecimiento de los Servicios de Radioterapia 2020-2025, elaborado por la Dirección de Proyección de Servicios de Salud, Proyecto de Fortalecimiento de la Atención Integral del Cáncer, Consejo Oncológico Institucional y Dirección de Farmacoepidemiología (oficio GM-S-1770-2020 del 28 de abril 2020), en el cual se consigna que la institución requiere de un total de 11 aceleradores lineales en funcionamiento al 2025, para abastecer la demanda creciente de tratamientos.

[AS-ASAAI-3201-2021](#)

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: Solicitar a la Gerencia Médica la presentación de las acciones ejecutadas para la aceptación y recepción de la donación del acelerador lineal de la compra “2020APASEHM-000001 Acelerador Lineal para el Servicio de Radioterapia del Hospital México”. Asimismo, se instruye a la Gerencia Médica y Dirección General del Hospital México mantenerse vigilantes del recibo de la donación conforme los requerimientos institucionales y la normativa que regula esta materia.

ACUERDO SEGUNDO: Informar al Ing. Fernando Esquivel Jiménez, Apoderado General de la empresa ELEMED S.A., que en virtud de lo expuesto en su oficio EM-1605-2020, en el artículo 27 de la sesión No.9139 del 12 de noviembre del 2020, se acordó solicitar a la Auditoría Interna una investigación respecto a la contratación 2018CD-000001-3110 “Compra de un acelerador lineal monoenergético del Hospital México”, la contratación 2019CD-000001-4402 “Diseño, construcción, equipamiento y mantenimiento del centro conjunto de radioterapia Hospital San Juan de Dios” y la donación 2020APASEHM-000001 “Acelerador lineal con fondos de la Junta de Protección Social para el Servicio de Radioterapia del Hospital México”, cuyos resultados se presentaron por ese Órgano de Fiscalización en el oficio AS-ASAAI-3201-2021, así mismo, comunicarle que estos procedimientos fueron revisados por la Contraloría General de la República, en lo que a ese órgano contralor concierne.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

ACUERDO TERCERO: Dar por atendido el acuerdo segundo adoptado por la Junta Directiva en el artículo 27 de la sesión No.9139 del 12 de noviembre 2020 donde se instruye a la Auditoría Interna “realizar investigación al respecto de los casos señalados por el señor Fernando Esquivel, en lo referente al proceso de contratación 2018CD-000001-3110 Compra de un acelerador lineal monoenergético del Hospital México, proceso de contratación 2019CD-000001-4402 “diseño, construcción, equipamiento y mantenimiento del centro conjunto de radioterapia Hospital San Juan de Dios y con respecto a la donación 2020APASEHM-000001 para compra de acelerador lineal con fondos de la Junta de Protección Social para Hospital México”.

ARTICULO 37º

Se retoma el artículo 4º de esta sesión en relación con el nombramiento por plazo indefinido del Sub Auditor Interno de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS).

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 37:

[AUDIO-ACUERDO-SUBAUDITOR](#)

CONSIDERANDO:

- 1) Que a partir del acuerdo de Junta Directiva en el artículo 36º de la sesión N° 9113, celebrada el 23 de julio del año 2020 se aprueba iniciar con el concurso de nombramiento en propiedad para seleccionar a la persona que debía ocupar el puesto de Subauditor, proceso regido con fundamento en lo dispuesto en el artículo 31º de la Ley General de Control Interno N° 8292 del 31 de julio del 2002, los Lineamientos emitidos mediante resolución N° R-DC-83-2018. el “Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna de la Caja Costarricense de Seguro Social” y el perfil del puesto de Subauditor aprobado y vigente en la Institución.
- 2) Que el proceso de selección contó con una la participación de 16 personas oferentes que cumplían con los requisitos solicitados, los cuales debieron satisfacer los requisitos de admisibilidad definidos en el respectivo cartel elaborado por la Dirección de Administración y Gestión de Personal (DAGP) de la CCSS con el aval de la Junta Directiva.
- 3) Que posterior a la fase de admisibilidad, se aplicaron una serie de evaluaciones las cuales comprendieron pruebas técnicas, exámenes psicométricos y finalmente una entrevista a los 3 candidatos con mejores evaluaciones rendida ante la Junta

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

Directiva, la cual formuló las mismas preguntas para los participantes que tuvieron una cantidad de tiempo similar para contestarlas. Tales finalistas fueron los señores Jeison Alpízar Vargas, Randall Jiménez Saborío y Alexander Nájera Prado.

- 4) Que una vez realizadas las valoraciones anteriormente descritas, la Junta Directiva, deliberó entre sus miembros y ponderando las intervenciones de los candidatos, toma una decisión razonada, reiterando su convencimiento de haber escogido entre aquellos finalistas que rindieron de mejor forma posterior a un riguroso proceso de evaluación en donde se ha procurado contar con una amplia participación sin descuidar la exigencia de los atestados que debe presentar un puesto tan relevante como el de Subauditor.
- 5) Que, en el proceso de selección, se ha contado con el aval y supervisión de la Contraloría General de la República, tal y como lo hizo conocer el oficio PE-1637-2021, donde se hace de conocimiento de la Junta Directiva, el oficio del órgano contralor, No.DFOE-BIS-0053, el cual aprueba el procedimiento para el nombramiento del Subauditor Interno de la Caja Costarricense de Seguro Social,

Finalmente, una vez realizadas las entrevistas a los candidatos para ocupar el cargo de Subauditor de la CCSS, la Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: Nombrar a partir del lunes 7 de junio de 2021, al señor Randall Jiménez Saborío en el puesto de Subauditor interno de la Caja Costarricense de Seguro Social, nombramiento que queda sujeto a periodo de prueba por un plazo de un año, en el cual se realizarán evaluaciones de desempeño trimestrales.

ACUERDO SEGUNDO: Instruir a la Presidencia Ejecutiva para que realice las acciones necesarias para la materialización de este acuerdo y se comunique a la Contraloría General de la República lo correspondiente, según los términos que se establece los Lineamientos sobre Gestiones que involucran a la Auditoría Interna presentadas ante la CGR R-DC-83-2018, a más tardar el día hábil siguiente posterior al inicio de funciones del Subauditor.

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

ARTICULO 38°

La señora directora Marielos Alfaro, presenta la siguiente moción con respecto al Sistema de Gestión Ambiental Institucional de alto nivel dentro de la Institución.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

CONSIDERANDO:

- 1) Que mediante acuerdo segundo del artículo 3°, sesión N° 9015 del 07 de febrero de 2019, la Junta Directiva instruyó a la Gerencia General coordinar con la Dirección del Proyecto de Reestructuración del Nivel Central, establecer dentro de la organización propuesta, la ubicación del Programa de Gestión Ambiental responsable de la implementación de un Sistema de Gestión Ambiental Institucional de alto nivel dentro de la Institución. Asimismo, conocer y avalar el plan de gestión ambiental.
- 2) Que, a partir del tiempo transcurrido, resulta primordial conocer el estado de lo instruido en dicho acuerdo.

Finalmente, de conformidad con lo deliberado la Junta Directiva -en forma unánime-
ACUERDA:

ACUERDO PRIMERO: Instruir a la Gerencia General en coordinación con el Proyecto de Reestructuración para informar a la Junta Directiva en el plazo de 1 mes (jueves 1 de julio del 2021) la presentación de los resultados del análisis requerido, el cual debe mostrar la ubicación del programa de gestión ambiental responsable de la implementación de un Sistema de Gestión Ambiental Institucional de alto nivel dentro de la Institución, junto con el plan de gestión ambiental avalado.

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

ARTICULO 39º

*“De conformidad con el criterio **SJD-AL-00048-2021** del 17 de junio 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 40º

Se conoce y se **toma nota** de lo informado por el Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General, en relación con el tema de los internos y la vacunación.

Se consigna en esta ACTA el audio, presentación y oficios correspondientes a la exposición y deliberaciones suscitadas, artículo 40º:

AUDIO-INTERNOS**ARTICULO 41º**

Por unanimidad, **se declara la firmeza** de los acuerdos hasta aquí adoptados en relación con la correspondencia tratada de los artículos 6º al 36º.

Directora Alfaro Murillo:

Me permitís, Don Román.

Doctor Macaya Hayes:

Adelante, Doña Marielos.

Directora Alfaro Murillo:

Gracias. Don Olger, con respecto del informe sobre cómo avanza el proceso de vacunación, a mí me parece que como usted lo indica, hemos tenido avances importantes y dentro de este tema las alianzas público- privadas han funcionado muy bien. Sin embargo, yo hoy mandé al “chat” lo que pasó en Cartago, a las seis de la mañana había una fila de casi un kilómetro, no estoy exagerando -aquí está el video donde lo muestra- y esto está ocurriendo, porque puede ser que la municipalidad preste un salón muy grande, don Olger, pero ese lugar no tiene las condiciones, la fila hay que hacerla afuera y estamos y debemos prever el tema de la época de lluvias, o sea, esa fila que mandé hoy en el video, porque hoy estaba haciendo sol, pero si hubiera amanecido lloviendo, imagínese el fiasco de hacer eso. Por eso, me parece excelente la opción esta que se hizo aquí en Heredia, en Oxígeno; lo que se va a hacer en Alajuela con el City Mall, porque se tiene la ventaja de que tienen parqueo. Hay suficiente espacio en diferentes niveles, hay parqueo y eso permite, no solamente que la gente vaya en vehículos -los que puedan- sino que al final por las condiciones de clima no afecten el proceso, inclusive, se podrían colocar sillas en algunos espacios, para alguna gente que llega, que no esté en condiciones de hacer esas filas larguísimas pueda esperar. En el caso de la experiencia que yo tuve con mi papá, era un salón comunal -fue una experiencia buenísima- porque los señores querían vacunarse, pero no había dónde parquear, tuvimos que parquear a 300 metros, la fila era enorme y mi papá estaba llevando sol, le decíamos a todos los adultos mayores que los acompañantes nos quedábamos haciendo fila y que ellos se fueran y no querían, querían hacer la fila para vacunarse, pero no hay condiciones. Entonces, mi punto es: busquemos espacios con condiciones y sí hay, la semana pasada, o hace 15 días, no sé -don Román dirá- Walmart ofreció los 14 Walmart del país, más no sé, los 39-40 Maxi Palí que tienen, los Walmart tienen parqueo, tienen las mismas características, hay Walmart por todo lado, ofrecieron todo tipo de facilidades, según entiendo, para que se pueda vacunar en esos sitios y me parece que esa oferta hay que tomarla. Dado que, como digo, no es que

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

otros centros no se consideren, pero hay algunos que tienen mejores condiciones, o sea, por eso resalto el tema de los centros comerciales, la experiencia es diferente, el éxito que hubo en Oxígeno es indiscutible. Pero, entonces, me parece que aprovechando que usted lo menciona, yo creo que todas estas ofertas que surgen del sector privado, hay que tomarlas con rapidez y evaluarlas con rapidez. Yo espero que este tema de la oferta de Walmart, rápidamente, le contesten o las áreas de salud contacten, se les informen a las áreas de salud la disponibilidad de Walmart, los 14 supermercados y los 39-40 Maxi Palí y se pongan en contacto. Nosotros también tenemos que hacer -cuando se hace una oferta de esas-toda la gestión para invitar a las áreas que eso está disponible. No dejarlo a ver si ellos se comunican, sino que nosotros desde la administración central, sabiendo que existe esa opción hacerlo, yo entiendo que van a empezar la coordinación con San Sebastián y tal vez con Tibás, pero ha sido porque la directriz que dieron o la indicación fue que Walmart vaya y busque las áreas de salud, a mí me pareció eso de verdad, no sé si así fue, pero quiero consultar, o sea, a todas luces es inadecuado. Yo no le digo ahora vaya y usted busque y ofrézcase, yo lo que digo es: voy a hablar con mi gente, dígame, dígame con quién y tomar la oportunidad de inmediato. Entonces, quería dejar eso constando en las actas, para posteriormente ver cómo funciona esta oferta en grande que se hizo, junto con otra oferta que hizo Walmart, pero luego lo trataré en otro punto, el famoso equipo hospital carpa para 500 personas. Gracias.

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente, artículo 6° al 36°:

ACUERDO CORRESPONDENCIA

Ingresan a la sesión virtual el Dr. Mario Ruiz Cubillo, Gerente Médico, el Lic. Gustavo Picado Chacón, Gerente Financiero, el Lic. Jaime Barrantes Espinoza, Gerente de Pensiones, el Dr. Esteban Vega de la O, Gerente de Logística a.i., el Ing. Jorge Granados Soto, Gerente de Infraestructura y Tecnologías, el Lic. Ronald Lacayo Monge, Gerente Administrativo, el Lic. Luis Guillermo López Vargas, director de la Dirección Actual, el Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección de Gestión de Personal (DGAP), la Licda. Natalia Villalobos Leiva, jefe del Área Diseño Administración Puestos y Salarios, la Licda. Johanna Valerio Arguedas y la Licda. Dylana Jiménez Méndez, abogadas de la Dirección Jurídica y la Licda. Adriana Chaves Díaz, asesora de la Presidencia Ejecutiva.

Se retira temporalmente de la sesión virtual el director Loría Chaves.

ARTICULO 42°

Se conoce oficio GA- DJ-3849- 2021, con fecha 03 de junio de 2021, suscrito por el licenciado Gilberth Alfaro Morales, Director Jurídico con rango de Subgerente, mediante

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

el cual presenta el proyecto de ley Marco de Empleo Público. Expediente N° 21336. El citado oficio se lee textualmente de esta forma:

“Atendemos la misiva No. PE-1658-2021 del 27 de mayo de 2021, en el cual se nos remite el oficio No. AL-DSDI-OFI-0053-2021, suscrito por el señor Edel Reales Noboa de la Asamblea Legislativa, mediante el cual se consulta el texto actualizado del Expediente No. 21.336 “Ley Marco de Empleo Público”

SINOPSIS:

Nombre	Proyecto de Ley Marco de Empleo Público.
Expediente	21336.
Proponentes del Proyecto de Ley	Poder Ejecutivo.
Objeto	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.
INCIDENCIA	<p>Criterio Jurídico:</p> <p>Analizado el texto actualizado del proyecto de ley, resulta importante destacar las principales disposiciones que se mantienen y los cambios que se realizaron con respecto a la anterior propuesta legislativa que nos ha sido consultada:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Se mantiene lo relacionado con las instituciones públicas que se encuentran dentro del ámbito de cobertura y en la relativo a las que están excluidas, se agrega el Benemérito Cuerpo de Bomberos.2. En el apartado de definiciones, se incluye la definición de “u) Valoración del mérito” señalándose que es el <i>“Proceso que tiene como propósito valorar las aptitudes técnicas, profesionales, la eficiencia y el buen funcionamiento del servidor público en función de los objetivos institucionales, con base en criterios de</i>

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

equidad e imparcialidad aplicados por la jefatura evaluadora”.

3. Se retoma la rectoría del sistema general de empleo público a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y no la Dirección General de Servicio Civil, como anteriormente se había propuesto.
4. Las funciones de MIDEPLAN como rector, se mantienen, tal es el caso de lo relacionado con *“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 Dirección General de Servicio Civil, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público”.*

Agregándose dentro de dichas funciones un inciso l), en cuanto al deber de *“Coordinar con la Procuraduría de la Ética Pública, para emitir las disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos, para la instrucción de las personas servidoras públicas sobre los deberes, responsabilidades y funciones del cargo, así como, los deberes éticos que rigen la función pública, que resulten procedentes según la Ley General de la Administración Pública y el artículo 46 de la Ley N° 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública”.*

5. A diferencia de la propuesta anterior, se modifica el inciso b) del artículo 9) referente a las funciones de las administraciones activas, estableciéndose que *“Es responsabilidad de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, los cuales deberán cumplir siempre al menos con los estándares que establezca la Dirección General del Servicio Civil para cada puesto, según su ámbito de competencia, y los lineamientos que se emitan según el*

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

artículo 46 de la Ley N° 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

6. Se mantiene la clasificación de las ocho familias de puestos y la disposición de que solo por ley podrían ser creadas. Dentro de estas familias, se continúa con la propuesta de clasificación de las personas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.

7. En lo relativo al proceso de reclutamiento y selección, se incorporan una nueva disposición (artículo 15) dentro de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, a aquellas personas que no superen los treinta y cinco años de edad y que no cuenten con experiencia laboral para el cargo o ésta no sea superior a los tres años, siempre que cuenten con los demás requisitos del puesto y se pueda comprobar su competencia y demás méritos.

De igual se incluye una nueva disposición que en “*Los procesos de reclutamiento y selección, podrán contemplar criterios de territorialidad y origen étnico racial, de manera proporcional a los datos estadísticos oficiales definidos por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), correspondientes a la población afrodescendiente y de los pueblos indígenas*”.

8. En cuanto al nombramiento y periodo de prueba de la alta dirección pública se incluye como excepción (6 meses de periodo de prueba y 6 años de nombramiento con posibilidad de prórroga) a las Universidades Públicas, estableciendo que se respetarán los plazos y periodos determinados en sus Estatutos Orgánicos y Reglamentos.

9. Se mantiene como causal de despido inmediato, dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del 70%, que se encuentre en firme y se continua con la regulación de un procedimiento disciplinario de despido sumario especial (plazos, instancias en alzada y sanciones).

10. Se mantiene dentro de los postulados rectores en los procesos de formación y capacitación, el derecho a la objeción de conciencia cuando se vulneren sus

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

	<p>convicciones religiosas, éticas y morales, para efectos de los programas de formación y capacitación que se determine sean obligatorios para todas las personas servidoras.</p> <ol style="list-style-type: none">11. Se mantiene la elaboración de la columna salarial global, a partir de la metodología de valoración del trabajo para el servicio público, por parte de MIDEPLAN, a Dirección General Servicio Civil y la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria.12. Se conserva la disposición de que el salario más alto del sector público es el de quien ostente la Presidencia de la República.13. Se mantiene el tope de vacaciones de 20 días hábiles. Estableciéndose que las personas servidoras que posean vacaciones superiores al tope, conservan el derecho, pero no podrá aumentarse.14. Se agrega nuevamente el permiso para reducir hasta en un tercio la jornada laboral para cuidado de un familiar con enfermedad o discapacidad, sin embargo, en el artículo 39 se indica que el permiso será remunerado hasta un periodo máximo de un año y en el numeral 40, se hace alusión a ese mismo permiso, pero señalándose como no remunerado.15. Se incorpora el permiso de paternidad con goce de salario por un mes calendario.16. Se añade nuevamente la posibilidad de ampliar la licencia de maternidad remunerada a dos meses para casos especiales.17. En lo correspondiente a las disposiciones transitorias, se contempla la obligación de las entidades de ajustar los sistemas automatizados de pago, dentro de los ocho meses posteriores a la entrada en vigencia de la ley, a las nuevas disposiciones salariales. <p>En lo relativo al procedimiento de reclutamiento y selección se aplicará a las personas servidoras de nuevo ingreso que empiecen a laborar por primera vez en los 12 meses después de la entrada en vigencia de la ley.</p>
--	---

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

Correspondiéndole a la Dirección General de Servicio integrar un solo registro de elegibles en el plazo de 6 meses a la vigencia de la ley.

La elaboración de pruebas técnicas para los concursos de oposición deberá prepararse en un plazo máximo de 12 meses, a la entrada vigencia de la ley.

Se concede un plazo no mayor a dos meses a las entidades para modificar la nomenclatura de sus instancias de nivel directivo para que se uniformen bajo la denominación “Dirección”.

En cuanto a la compensación salarial, el personal que devengue salario compuesto se trasladará al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

- 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.
- 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.

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley N°.9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

En virtud de lo anterior, analizado nuevamente el texto legislativo sometido a consulta, en cuanto a lo atinente a un posible roce con la autonomía constitucional y legalmente otorgada a la CCSS, a la luz de lo establecido en los artículos 73 de la Constitución Política y 1 de la Ley Constitutiva de la CCSS, no se visualiza que se produzca dicho roce. Lo anterior por cuanto, la CCSS, si está sujeta a lo dispuesto por el legislador en lo relativo a la materia de empleo público y salarios, por tal razón, desde el ámbito jurídico se estima que no trasgrede la autonomía constitucional y legal que le ha sido concedida.

Criterios técnicos:

Gerencia Médica (oficio No. GM-7775-2021), recomendó: Considerar los insumos dados por sus instancias técnicas (Recursos Humanos y Asesoría Legal) en relación afectación a la autonomía de la CCSS, el impacto en la celeridad en la toma de decisiones, en materia de creación de plazas mediante la dotación de profesionales en Ciencias de la Salud a nivel institucional y para aquellos proyectos institucionales para el desarrollo estratégico, asimismo para la dotación de recurso humano para nuevas infraestructuras, la planificación establecida para dotación de especialistas, el Manual Descriptivo de Puestos y la funcionabilidad y competencia del CENDEISSS, Capítulo VI de la “Gestión del Desarrollo”.

Dirección Actuarial y Económica (oficio No. PE-DA0495-2021) ,consideraciones: En cuanto al establecimiento del salario global que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, no es factible determinar con exactitud dicho impacto, dado que el Proyecto de Ley no precisa aspectos relevantes requeridos para realizar dicha estimación, como es el monto establecido como salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asignará a cada punto de la columna del salario global para cada familia de puestos. En relación con el permiso de paternidad con goce de salario por un mes calendario, manifiesta que no factible determinar un impacto final en las finanzas institucionales, ya que depende primordialmente de la tasa de sustitución del personal de la CCSS propiamente y la compensación parcial o total que se generaría con el aumento de los ingresos producto de las contribuciones si la práctica de sustituir el funcionario que

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

goce de este permiso se diera en todos los trabajadores del sector público. Sobre la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales en casos especiales planteada en el Proyecto de Ley en cuestión, ocasiona un efecto adverso en las finanzas de la CCSS, al aumentar su gasto, tanto por su rol de patrono -en los rubros de “subsidios a empleados” y “contribuciones a SEM e IVM”, como de institución aseguradora -en las cuentas de “prestaciones económicas”.

Gerencias de Infraestructura y Tecnologías (oficio No. GIT-0728-2021) señaló que: No encuentra en el texto del proyecto aspectos propios del quehacer de esa Gerencia ni de sus competencias, o alguna referencia expresa a aspectos propios del quehacer competencial de sus direcciones y sus procesos, por lo que, en la materia propiamente regulada, se allanan al criterio que emita la Dirección de Administración y Gestión de Personal de la Gerencia Administrativa. Sin embargo, manifestó su preocupación por cuanto el proyecto de ley plantea restricciones intrínsecas en cuanto a la definición y creación de nuevas plazas. La dinámica de nuestros proyectos de infraestructura requiere la creación y utilización dinámica de plazas de servicios especiales para la ejecución y gestión de los proyectos de infraestructura en sus distintas etapas no solo de construcción sino también de puesta en marcha y mantenimiento.

Gerencia Administrativa (oficio No. GA-0690-2021) manifestó: dentro del articulado contiene una serie de planteamientos que se considera deben ser valorados, pues algunos de ellos podrían ser contrarios a los derechos y garantías que tienen los trabajadores dentro de la legislación actual, tal como sucede con el tema de los derechos adquiridos, el ius variandi y los plazos de prescripción, entre otros. Estima que es necesario que se valoren las diferentes categorías ocupacionales que la conforman como los Profesionales en Ciencias Médicas y Profesionales en Enfermería y Nutrición, los cuales se encuentran regulados por un sistema estatutario especial con un esquema funcional y salarial diferenciado. Considera se limitaría la potestad que tiene la CCSS en cuanto a la administración del recurso humano, tomando en cuenta la diversidad de puestos, funciones y turnos. Estableciéndose

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

además limitaciones de gobierno al órgano colegiado superior, eliminado potestades administrativas, de gestión y gobernanza.

Gerencia de Pensiones (oficio No. GP-0976-2021) indicó: No existen elementos contundentes para oponerse a este Proyecto de Ley por cuanto no le corresponde definir aspectos en materia de empleo público y además en este momento no se identifica una incidencia directa en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, aspecto que en su momento deberá ser valorado por la Dirección Actuarial.

Gerencia Financiera (oficio No. GF-1898-2021) señaló: Pese a que en el corto plazo su efecto es incierto, en el mediano y largo plazo, el esquema de salario global que se propone en el proyecto consultado implicará una reducción de la tasa de aumento de los salarios devengados por los funcionarios del sector público, y en consecuencia, un menor dinamismo de los ingresos por contribuciones sociales que percibe la CAJA de este sector. En la estructura de financiamiento de los seguros sociales administrados por la institución, y en el caso particular del Seguro de Salud, un 45% de los ingresos por contribuciones provienen de este grupo de trabajador, aunque ellos representen únicamente cerca de un 25% de los trabajadores asalariados cotizantes.

No obstante, cuando se asume a la Institución desde la óptica de patrono, el esquema de salario global producirá un ahorro en los recursos destinados al pago de remuneraciones, que de acuerdo con un estudio elaborado por MIDEPLAN ascendería a un 0.27% del PIB. Este efecto compensará de forma parcial la reducción de los ingresos por contribuciones sociales del sector público, sin que se pueda definir en este momento, cuál sería el balance final de estos dos impactos en vías contrarias, pues esto dependerá de la fijación específica que se haga del salario global en cada uno de los puestos y la posición en la que se encuentren los funcionarios de la CCSS y el resto del sector público; el porcentaje de trabajadores cuyo salario continúa con ajustes hasta ubicarse en el tope y aquellos que se les suspenden los ajustes salariales pues superan los topes fijados; la proporción de trabajadores de la CCSS en el total de trabajadores públicos; entre otros factores.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

En el caso del Régimen de IVM, este no cuenta con el efecto de compensación, pues no tendría los ahorros reportados por el MIDEPLAN, en cuanto al pago de las remuneraciones de sus trabajadores, pues éstos son de un peso relativo muy bajo en su estructura de gastos. Entonces, el IVM estaría expuesto casi de manera exclusiva, a la reducción de tasa de incremento de los ingresos por contribuciones, en función del impacto de la implementación de la figura de salario global en el sector público.

En cuanto a las licencias con goce de salario, se recomienda revisar la aparente contradicción entre los artículos 39 y 40, referidos al permiso que se le puede conceder al funcionario público de reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad. Sobre el tema, valórese que la CAJA a través del Seguro de Salud, ya administra un programa de subsidios para familiares de pacientes en fase terminal, con el financiamiento dispuesto en el g) del artículo 3 de la Ley 5662 del Fondo de Desarrollo y Asignaciones Familiares (FODESAF).

En la misma línea, y desde la perspectiva de la CAJA como patrono, se producirían gastos adicionales, al ampliar la licencia por paternidad con goce de salario de seis (6) días -situación actual- a un (1) mes -situación propuesta-, para los trabajadores que se conviertan en padres de un hijo biológico o adoptado, esto en el supuesto de que no se considere subsidio, debido a que deberán efectuarse sustituciones de personal con el fin de garantizar la continuidad de los servicios.

En lo atinente a la propuesta de ampliación hasta por dos meses adicionales de la licencia remunerada por maternidad, según lo dispone el numeral 42, deviene necesario señalar que el Seguro de Salud otorga una prestación por este concepto de cuatro meses, de conformidad con el Reglamento del Seguro de Salud. La propuesta de ampliación de dos meses adicionales supone una violación a la facultad y autonomía que ostenta la CCSS, cuando se trata de definir condiciones, requisitos y prestaciones de sus seguros sociales.

Dirección de Administración y Gestión de Personal (oficio No. GG-DAGP-0642-2021) señaló:

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

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 Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Autoridad Presupuestaria y 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, al estar sometida al régimen del servicio civil que mantuvo a lo largo de 9 años (1983-1994) , 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 al MIDEPLAN, 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 entorpecer 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

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

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.

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. 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 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.

Finalmente, el Capítulo IX denominado “Gestión de las Relaciones Laborales”, plantea en sus artículos 39°, 40°, 41° y 42°, dos tipos de permisos de cuidado de paciente en fase terminal y paternidad, así como una ampliación de licencia por maternidad, que desde el punto de vista de recursos humanos corresponde a una concesión que la CCSS otorgaría a sus trabajadores como un beneficio; sin embargo, se debe hacer la observancia que no si tiene claro el impacto que la CCSS como asegurador podría asumir, dado que no se consignan en este proyecto de ley las fuentes de financiamiento para estos efectos para el resto del sector público y eventualmente, por principios de igualdad en el sector privado.

En tal sentido, propone la redacción de los siguientes artículos (lo subrayado es lo que se recomienda incorporar:



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

	<p>“ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura.</p> <p>[...]</p> <p>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”.</p> <p>“ARTÍCULO 5- Definiciones.</p> <p>Para efectos de la presente ley, entiéndase por</p> <p>[...]</p> <p>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.</p> <p>ARTÍCULO 13- Régimen General de Empleo Público.</p> <p>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:</p> <p>[...]</p> <p>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.</p>
--	---

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

	<p>ARTÍCULO 23- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación:</p> <p>[...]</p> <p>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).</p> <p>Gerencia de Logística (oficio No. GL-1327-2021) no indicó si se opone o no, con respecto a la propuesta legislativa.</p> <p>Gerencia General (oficio No. GG-1719-2021): Manifiesta que en consideración a la relevancia que tiene el cumplimiento oportuno, eficiente y eficaz de la máxima constitucional que otorga la Administración y el Gobierno de los Seguros Sociales a la CAJA, esta Gerencia General comparte el criterio técnico emitido por Dirección Administración y Gestión de Personal, así como en la recomendación concerniente a la relevancia que tiene plantear las propuestas de modificación de los artículos del proyecto apuntados.</p>
<p>Conclusión y recomendaciones</p>	<p>Con fundamento en los criterios técnicos y legales, se recomienda la no objeción del proyecto de ley, por cuanto no trasgrede la autonomía constitucional y legalmente concedida a la CCSS. Sin embargo, se recomiendan trasladar al legislador para su valoración, las consideraciones realizadas por las instancias técnicas de la Institución consultadas:</p> <ul style="list-style-type: none">• En cuanto a la Licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales en casos especiales ocasiona un efecto adverso en las finanzas de la CCSS, al aumentar su gasto, tanto por su rol de patrono -en los rubros de “subsídios a empleados” y “contribuciones a SEM e IVM”, como de institución aseguradora -en las

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

	<p>cuentas de “prestaciones económicas”. Dirección Actuarial y Económica (oficio No. PE-DA0495-2021) y Gerencia Financiera (oficio No. GF-1898-2021).</p> <ul style="list-style-type: none">• Sobre las licencias con goce de salario, se recomienda revisar la aparente contradicción entre los artículos 39 y 40, referidos al permiso que se le puede conceder al funcionario público de reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad. Sobre el tema, valórese que la CAJA a través del Seguro de Salud, ya administra un programa de subsidios para familiares de pacientes en fase terminal, con el financiamiento dispuesto en el g) del artículo 3 de la Ley 5662 del Fondo de Desarrollo y Asignaciones Familiares (FODESAF). Gerencia Financiera (oficio No. GF-1898-2021).• Valorar el traslado competencias de una instancia técnica administrativa interna al MIDEPLAN, 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 entorpecer burocráticamente la gestión, al depender de órganos externos para definir políticas y tomar decisiones en esta materia. Dirección de Administración y Gestión de Personal (oficio No. GG-DAGP-0642-2021).• Así como las recomendaciones en la redacción de los siguientes artículos: <p>“ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura.</p> <p>[...]</p> <p>b) El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja</p>
--	--

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

	<p>Costarricense de Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales, <u>las cuales por el ámbito de su autonomía únicamente estarán sujetas a directrices de carácter general</u>".</p> <p>“ARTÍCULO 5- Definiciones.</p> <p>Para efectos de la presente ley, entiéndase por</p> <p>[...]</p> <p>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 <u>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.</u></p> <p>ARTÍCULO 13- Régimen General de Empleo Público.</p> <p>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:</p> <p>[...]</p> <p><u>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.</u></p> <p>ARTÍCULO 23- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación:</p> <p>[...]</p> <p>c) El Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades), con estricto apego a los lineamientos emitidos por</p>
--	---

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

	<p>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, <u>así como la CCSS en razón del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS).</u></p> <p>Dirección de Administración y Gestión de Personal (oficio No. GG-DAGP-0642-2021).</p>
Propuesta de acuerdo	<p>PRIMERO: Comunicar a la Asamblea Legislativa que, la Caja Costarricense de Seguro Social comparte y rescata la finalidad que tiene esta propuesta legislativa, de reforma integral al régimen del empleo público, para mejorar la calidad del servicio prestado por las personas servidoras públicas y bajo este fin, manifestar criterio de no oposición al proyecto de ley objeto de consulta.</p> <p>SEGUNDO: Trasladar al legislador para su consideración, las observaciones realizadas por las instancias técnicas de la CCSS, según se detalla a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none">• En cuanto a la Licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales en casos especiales ocasiona un efecto adverso en las finanzas de la CCSS, al aumentar su gasto, tanto por su rol de patrono -en los rubros de “subsidios a empleados” y “contribuciones a SEM e IVM”, como de institución aseguradora -en las cuentas de “prestaciones económicas”. Dirección Actuarial y Económica (oficio No. PE-DA0495-2021) y Gerencia Financiera (oficio No. GF-1898-2021).• Sobre las licencias con goce de salario, se recomienda revisar la aparente contradicción entre los artículos 39 y 40, referidos al permiso que se le puede conceder al funcionario público de reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad. Sobre el tema, valórese que la CAJA a través del Seguro de Salud, ya

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

	<p>administra un programa de subsidios para familiares de pacientes en fase terminal, con el financiamiento dispuesto en el g) del artículo 3 de la Ley 5662 del Fondo de Desarrollo y Asignaciones Familiares (FODESAF). Gerencia Financiera (oficio No. GF-1898-2021)</p> <ul style="list-style-type: none">• Valorar el traslado competencias de una instancia técnica administrativa interna al MIDEPLAN, 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 entorpecer burocráticamente la gestión, al depender de órganos externos para definir políticas y tomar decisiones en esta materia. Dirección de Administración y Gestión de Personal (oficio No. GG-DAGP-0642-2021).• Así como las recomendaciones en la redacción de los siguientes artículos: <p>“ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura.</p> <p>[...]</p> <p>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, <u>las cuales por el ámbito de su autonomía únicamente estarán sujetas a directrices de carácter general</u>”.</p> <p>“ARTÍCULO 5- Definiciones.</p> <p>Para efectos de la presente ley, entiéndase por:</p> <p>[...]</p>
--	---

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

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 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:

[...]

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

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

	<u>razón del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS). Dirección de Administración y Gestión de Personal (oficio No. GG-DAGP-0642-2021).</u>
--	--

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°21.336 “Ley Marco de Empleo Público”.
- D) 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, de 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 habían suscitado en el texto de dicho proyecto, en la corriente legislativa.
- E) La Junta Directiva, en el artículo 6° de la sesión No. 9155, celebrada el 16 de febrero de 2021, en relación con el proyecto de ley objeto de consulta acordó:

“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, entendiendo que todos los insumos, sistemas y organización*

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

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.

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

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 (CENDEISSS)". -La cursiva no es del original-

- F) La Secretaría de la Junta Directiva, mediante el oficio No. SJD-0504-2021 de fecha 19 de marzo de 2021, envió a la Comisión de Asunto Económicos de la Asamblea Legislativa, el dictamen institucional en relación con el texto objeto de consulta.
- G) Por oficio No. AL-DSDI-OFI-0053-2021 del 25 de mayo de 2021, el Sr. Eder Reales Noboa, Director a.i., Asamblea Legislativa, remitió a la CCSS, consulta institucional del texto actualizado sobre el Expediente Legislativo No. 21.336 "Ley Marco de Empleo Público".
- H) Con instrucción de la Presidencia Ejecutiva y el acuerdo 01-586-2021 de la sesión No. 586 del Consejo de Presidencia y Gerencias, celebrada el 31 de mayo de 2021, por medio del oficio No. GA-DJ-3845-2021, se le solicitó a la Dirección Actuarial y a las Gerencias de Pensiones, Médica, Administrativa, Logística e Infraestructura y Tecnologías, externaran criterio técnico sobre el proyecto de ley objeto de consulta.

II. CRITERIO JURÍDICO.

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 señalada a la Caja Costarricense de Seguro Social.

Analizado el texto actualizado del proyecto de ley, resulta importante destacar las principales disposiciones que se mantienen y los cambios que se realizaron con respecto a la anterior propuesta legislativa que nos fue trasladada:

1. Se mantiene lo relacionado con las instituciones públicas que se encuentran dentro del ámbito de cobertura y en la relativo a las que están excluidas, se agrega el Benemérito Cuerpo de Bomberos.
2. En el apartado de definiciones, se incluye la definición de “u) Valoración del mérito” señalándose que es el *“Proceso que tiene como propósito valorar las aptitudes técnicas, profesionales, la eficiencia y el buen funcionamiento del servidor público en función de los objetivos institucionales, con base en criterios de equidad e imparcialidad aplicados por la jefatura evaluadora”*.
3. Se retoma la rectoría del sistema general de empleo público a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y no la Dirección General de Servicio Civil, como anteriormente se había propuesto.
4. Las funciones de MIDEPLAN como rector, se mantienen, tal es el caso de lo relacionado con *“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 Dirección General de Servicio Civil, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público”*.

Agregándose dentro de dichas funciones un inciso l), en cuanto al deber de *“Coordinar con la Procuraduría de la Ética Pública, para emitir las disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos, para la instrucción de las personas servidoras públicas sobre los deberes, responsabilidades y funciones del cargo, así como, los deberes éticos que rigen la función pública, que resulten procedentes según la Ley General de la Administración Pública y el artículo 46 de la Ley N°.2166, Ley de Salarios de la Administración Pública”*.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

5. A diferencia de la propuesta anterior, se modifica el inciso b) del artículo 9) referente a las funciones de las administraciones activas, estableciéndose que *“Es responsabilidad de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, los cuales deberán cumplir siempre al menos con los estándares que establezca la Dirección General del Servicio Civil para cada puesto, según su ámbito de competencia, y los lineamientos que se emitan según el artículo 46 de la Ley N° 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.*

6. Se mantiene la clasificación de las ocho familias de puestos y la disposición de que solo por ley podrían ser creadas. Dentro de estas familias, se continúa con la propuesta de clasificación de las personas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.

7. En lo relativo al proceso de reclutamiento y selección, se incorporan una nueva disposición (artículo 15) dentro de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, a aquellas personas que no superen los treinta y cinco años de edad y que no cuenten con experiencia laboral para el cargo o ésta no sea superior a los tres años, siempre que cuenten con los demás requisitos del puesto y se pueda comprobar su competencia y demás méritos.

De igual se incluye una nueva disposición que en *“Los procesos de reclutamiento y selección, podrán contemplar criterios de territorialidad y origen étnico racial, de manera proporcional a los datos estadísticos oficiales definidos por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), correspondientes a la población afrodescendiente y de los pueblos indígenas”.*

8. En cuanto al nombramiento y periodo de prueba de la alta dirección pública se incluye como excepción (6 meses de periodo de prueba y 6 años de nombramiento con posibilidad de prórroga) a las Universidades Públicas, estableciendo que se respetarán los plazos y periodos determinados en sus Estatutos Orgánicos y Reglamentos.

9. Se mantiene como causal de despido inmediato, dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del 70%, que se encuentre en firme y se continúe con la regulación de un procedimiento disciplinario de despido sumario especial (plazos, instancias en alzada y sanciones).

10. Se mantiene dentro de los postulados rectores en los procesos de formación y capacitación, el derecho a la objeción de conciencia cuando se vulneren sus convicciones religiosas, éticas y morales, para efectos de los programas de

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

formación y capacitación que se determine sean obligatorios para todas las personas servidoras.

11. Se mantiene la elaboración de la columna salarial global, a partir de la metodología de valoración del trabajo para el servicio público, por parte de MIDEPLAN, a Dirección General Servicio Civil y la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria.
12. Se conserva la disposición de que el salario más alto del sector público es el de quien ostente la Presidencia de la República.
13. Se mantiene el tope de vacaciones de 20 días hábiles. Estableciéndose que las personas servidoras que posean vacaciones superiores al tope, conservan el derecho, pero no podrá aumentarse.
14. Se agrega nuevamente el permiso para reducir hasta en un tercio la jornada laboral para cuidado de un familiar con enfermedad o discapacidad, sin embargo, en el artículo 39 se indica que el permiso será remunerado hasta un periodo máximo de un año y en el numeral 40, se hace alusión a ese mismo permiso, pero señalándose como no remunerado.
15. Se incorpora el permiso de paternidad con goce de salario por un mes calendario.
16. Se añade nuevamente la posibilidad de ampliar la licencia de maternidad remunerada a dos meses.
17. En lo correspondiente a las disposiciones transitorias, se contempla la obligación de las entidades de ajustar los sistemas automatizados de pago, dentro de los ocho meses posteriores a la entrada en vigencia de la ley, a las nuevas disposiciones salariales.

En lo relativo al procedimiento de reclutamiento y selección se aplicará a las personas servidoras de nuevo ingreso que empiecen a laborar por primera vez en los 12 meses después de la entrada en vigencia de la ley. Corresponsiéndole a la Dirección General de Servicio integrar un solo registro de elegibles en el plazo de 6 meses a la vigencia de la ley.

La elaboración de pruebas técnicas para los concursos de oposición deberá prepararse en un plazo máximo de 12 meses, a la entrada vigencia de la ley.

Se concede un plazo no mayor a dos meses a las entidades para modificar la nomenclatura de sus instancias de nivel directivo para que se uniformen bajo la denominación “Dirección”.

En cuanto a la compensación salarial, el personal que devengue salario compuesto se trasladará al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

- 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.
- 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.

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley N°9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

En virtud de lo anterior, analizado nuevamente el texto legislativo sometido a consulta, en cuanto a lo atinente a un posible roce con la autonomía constitucional y legalmente otorgada a la CCSS, a la luz de lo establecido en los artículos 73 de la Constitución Política¹ y 1 de la Ley Constitutiva de la CCSS², no se visualiza que se produzca dicho roce.

Lo anterior por cuanto, la CCSS, si está sujeta a lo dispuesto por el legislador en lo relativo a la materia de empleo público y salarios, por tal razón, desde el ámbito jurídico se estima que no trasgrede la autonomía constitucional y legal que le ha sido concedida.

En cuanto a la inclusión de las instituciones autónomas y propiamente a la CCSS, la Procuraduría General de la República se ha pronunciado indicando que la materia de empleo público no forma parte del ámbito de autonomía de estas instituciones.

En el caso específico de la CCSS, la Procuraduría General de la República ha manifestado que la autonomía administrativa y de gobierno que la Constitución Política le garantiza, está en función de los seguros sociales, no así en relación con otras

¹ Artículo 73.- (...)

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

(...)"

² Artículo 1.- La institución creada para aplicar los seguros sociales obligatorios se llamará Caja Costarricense de Seguro Social y, para los efectos de esta ley y sus reglamentos, CAJA.

La Caja es una institución autónoma a la cual le corresponde el gobierno y la administración de los seguros sociales. Los fondos y las reservas de estos seguros no podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas de las que motivaron su creación. Esto último se prohíbe expresamente.

Excepto la materia relativa a empleo público y salarios, la Caja no está sometida ni podrá estarlo a órdenes, instrucciones, circulares ni directrices emanadas del Poder Ejecutivo o la Autoridad Presupuestaria, en materia de gobierno y administración de dichos seguros, sus fondos ni reservas."

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

actividades o fines que el legislador le imponga a esta entidad. (Dictamen C-130-2000 del 9 de junio de 2000).

Asimismo, ha indicado que la autonomía de la CCSS se refiere únicamente a la materia de seguros sociales y que por tal motivo no podría una norma de rango infraconstitucional atentar contra la potestad de autorregulación de la Caja en ese campo, pero que para todos los demás fines que le sean asignados, diferentes a esa materia, sí está sujeta a lo que indique el legislador. (OJ-034-2014 del 10 de marzo de 2014). Y, específicamente, en materia salarial, señaló que la autonomía administrativa y política o de gobierno que ostenta la Caja, no faculta a esa institución para apartarse de disposiciones de rango legal que establezcan un determinado sistema retributivo. (Dictamen C-180-2015 del 9 de julio de 2015).

III. CRITERIO TÉCNICOS.

➤ Gerencia Médica:

La Gerencia Médica por medio del oficio No. GM-7775-2021, manifestó, en lo conducente:

“Al respecto, este Despacho solicitó criterio a los equipos de Recursos Humanos y Legal de la Gerencia Médica, quienes en lo que interesa indicaron:

- **Criterio del equipo de Recursos Humanos de la Gerencia Médica (Oficio GM-7707-2021 de fecha 01 de junio de 2021):**
(...)

En revisión y análisis del citado Proyecto de Ley, esta asesoría de Recursos Humanos extrae algunos aspectos que deben ser considerados, siendo que los mismos serán generadores de un impacto a nivel institucional, a saber:

1- Afectación de la autonomía de la CCSS: a. Al acogerse esta Ley de Empleo Público, se verá afectada fuertemente la autonomía institucional, dado que, a partir de su aprobación, se dependería de entes externos, llámese MIDEPLAN, el Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades), Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil.

b. Otro aspecto de resaltar es que, se impactaría la celeridad en la toma de decisiones, en materia de creación de plazas mediante la dotación de profesionales en Ciencias de la Salud a nivel institucional y para aquellos proyectos institucionales para el desarrollo estratégico, asimismo para la dotación de recurso humano para nuevas infraestructuras.

c. La planificación establecida para dotación de especialistas, realizada por la Comisión de Distribución de Médicos Especialistas, cuya comisión es instaurada para el ordenamiento de plazas de conformidad con las

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

necesidades institucionales, por cuanto se verá disminuida la potestad de acción que tiene la CCSS para la creación y distribución de plazas.

d. Manual Descriptivo de Puestos con clases de puestos exclusivos de la prestación de los servicios de salud, asimismo, el índice salarial y escala de salarios, los cuales obedecen a una estructura organizacional propia.

2- La funcionabilidad y competencia del CENDEISSS, Capítulo VI de la “Gestión del Desarrollo”. a. Al acogerse este capítulo dentro del marco de la Ley, podría disminuirse las competencias que actualmente tiene el CENDEISSS en la formación y capacitación de los profesionales en ciencias de la salud, siendo que intervendrían otros actores que desconocen el quehacer de la institución y las necesidades planificadas, en materia de especialidades y tecnicidades de la salud.

Se hace necesario para esta asesoría señalar, que los aspectos inherentes a materia de Recursos Humanos a nivel institucional, son competencia de la Dirección Administración y Gestión de Personal, unidad técnica en la materia, y la única con la capacidad de revisar y aplicar las normas relacionadas a planificación, selección y reclutamiento del personal, su orientación y desarrollo, evaluación de desempeño, así como lo referente a política salarial a nivel organizacional, por cuanto es de interés resaltar, que mediante oficio GG-DAGP-0178-2021 del 15 de febrero de 2021, la unidad técnica de cita, presentó un amplio análisis en relación al tema de interés, mismo en el cual se expusieron observaciones a cada artículo expuesto en el Proyecto de Ley, y a cada uno de los cuales se le extrae el impacto, en ventaja y desventaja para la CCSS.”

- *Criterio del Equipo Legal de la Gerencia Médica (Oficio GM-7752-2021 de fecha 01 de junio de 2021):*

(...)

C. CONCLUSIÓN

Consideran las suscritas que la Caja Costarricense de Seguro Social posee un marco normativo relacionado con los procesos disciplinarios, así como aspectos de estructura organizacional que se deben respetar de acuerdo con la autonomía otorgada constitucionalmente a la Institución, motivo por el cual se recomienda que, por parte de la Dirección Jurídica se valore la actual redacción del Proyecto de Ley y determine desde el ámbito legal, si este podría contener roces con el grado de autonomía constitucional otorgado a la Caja.” -La cursiva no es del original-

En virtud de lo anterior, la Gerencia Médica considera que: “Tomando en cuenta lo señalado por las instancias técnicas antes indicadas, este Despacho recomienda que se consideren los insumos descritos anteriormente y se valore por parte de la Dirección de

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

Administración y Gestión de Personal, como instancia técnica competente a nivel institucional en materia de recursos humanos junto con la Dirección Jurídica, como asesoría legal institucional; si existen elementos para considerar que el proyecto de Ley tramitado en el expediente N° 21.336, podría rozar con las potestades y competencias otorgadas a la Caja Costarricense de Seguro Social por la Constitución Política”. -La cursiva no es del original-

➤ **Dirección Actuarial y Económica:**

La Dirección Actuarial y Económica por oficio No. PE-DA0495-2021, se pronunció sobre el proyecto de ley, indicando:

“2. Criterio financiero-actuarial.

Con base en un análisis integral del texto actualizado del Proyecto de Ley y su alcance, a continuación, se exponen las siguientes consideraciones:

i. El modelo de financiamiento de los seguros sociales administrados por la CCSS se basa en las contribuciones sociales de carácter tripartito de patronos, trabajadores y Estado, cuando se trata de relaciones laborales de dependencia, o contribuciones bipartitas, en el caso de los trabajadores independientes, ante la ausencia de la figura del empleador. Alrededor de un 80% de los ingresos ordinarios del Seguro de Salud son producto de la recaudación de estas contribuciones, y la segunda fuente de financiamiento la constituyen las transferencias corrientes del Gobierno Central a la CCSS. Así las cosas, se desprende que la reducción de ingresos por contribuciones represente un factor que limita la capacidad de la institución para enfrentar la totalidad de gastos e inversiones necesarias para satisfacer las crecientes demandas en el campo de las atenciones y servicios de salud de la población del país.

ii. Sin duda alguna, ciertas medidas propuestas en el Proyecto de Ley en análisis, tal como el establecimiento del salario global que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, tiene impacto principalmente en el mediano y largo plazo, en las finanzas de la CCSS por ambas vías: en los gastos, al considerar una reducción en el pago de las remuneraciones de sus trabajadores, y en los ingresos, al presentarse una disminución en las contribuciones sociales de los trabajadores que conforman el sector público. Sin embargo, no es factible determinar con exactitud dicho impacto, dado que el Proyecto de Ley no precisa aspectos relevantes requeridos para realizar dicha estimación, como es el monto establecido como salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asignará a cada punto de la columna del salario global para cada familia de puestos.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

Otra medida a la cual no es factible determinar su impacto final en las finanzas institucionales, es el permiso de paternidad con goce de salario por un mes calendario; como se indicó anteriormente, éste depende primordialmente de la tasa de sustitución del personal de la CCSS propiamente y la compensación parcial o total que se generaría con el aumento de los ingresos producto de las contribuciones si la práctica de sustituir el funcionario que goce de este permiso se diera en todos los trabajadores del sector público.

iii. La licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales en casos especiales planteada en el Proyecto de Ley en cuestión, ocasiona un efecto adverso en las finanzas de la CCSS al aumentar su gasto, tanto por su rol de patrono -en los rubros de “subsidios a empleados” y “contribuciones a SEM e IVM”, como de institución aseguradora -en las cuentas de “prestaciones económicas”.

En términos generales, y aunque la Dirección Actuarial y Económica comprende los objetivos pretendidos con esta iniciativa de ley; en cuanto a generar nuevas condiciones con miras a establecer modelos salariales más justos, equitativos y sostenibles en el tiempo, considera importante que se valoren las observaciones efectuadas en el presente criterio, con el fin de que no se afecten las finanzas institucionales”. -La cursiva no es del original-

➤ **Gerencias de Infraestructura y Tecnologías:**

La Gerencia de Infraestructura y Tecnologías, mediante el oficio No. GIT-0728-2021, se refirió respecto al proyecto de ley, señalando:

“... luego de la lectura del proyecto de ley objeto de consulta, no encuentra en el texto del proyecto aspectos propios del quehacer de esta Gerencia ni de sus competencias, o alguna referencia expresa a aspectos propios del quehacer competencial de nuestras direcciones y sus procesos, por lo que, en la materia propiamente regulada, nos allanamos al criterio que emita la Dirección de Administración y Gestión de Personal de la Gerencia Administrativa.

Sin embargo, esta gerencia si desea dejar manifiesta su preocupación por cuanto el proyecto de ley plantea restricciones intrínsecas en cuanto a la definición y creación de nuevas plazas. La dinámica de nuestros proyectos de infraestructura requiere la creación y utilización dinámica de plazas de servicios especiales para la ejecución y gestión de los proyectos de infraestructura en sus distintas etapas no solo de construcción sino también de puesta en marcha y mantenimiento. Esas plazas adicionales, a veces temporales, y catalogadas de servicios especiales, requieren ser gestionadas con rapidez y eficiencia, para que sean eficaces para el buen funcionamiento de las obras públicas en salud, por lo que restricciones externas a la institución para su creación y

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

disposición violentan la autonomía de la CCSS y ponen en riesgo, limitan, y pueden atrasar, la correcta y adecuada ejecución de nuestros proyectos de infraestructura.

Es del conocimiento de esta gerencia, que la Secretaría de Junta Directiva, mediante oficio SJD-0504-2021 de fecha 19 de marzo de 2021, envió a la Comisión de Asuntos Económicos de la Asamblea Legislativa, el dictamen institucional en relación con el texto originalmente planteado, y que del mismo se desprendían aspectos jurídicos de extrema envergadura que fueron calificados por la dirección jurídica como contrarios a la autonomía de la CCSS en materia de autorregulación en el campo del empleo público institucional.

➤ **Gerencia Administrativa:**

La Gerencia Administrativa por oficio No. GA-0690-2021, sobre el proyecto de ley, manifestó:

“(…)

Es importante también señalar que la propuesta, dentro de su articulado contiene una serie de planteamientos que se considera deben ser valorados, pues algunos de ellos podrían ser contrarios a los derechos y garantías que tienen los trabajadores dentro de la legislación actual, tal como sucede con el tema de los derechos adquiridos, el ius variandi y los plazos de prescripción, entre otros.

Con respecto a la inclusión de la Institución dentro de esta propuesta, es necesario que se valore las diferentes categorías ocupacionales que la conforman como los Profesionales en Ciencias Médicas y Profesionales en Enfermería y Nutrición, los cuales se encuentran regulados por un sistema estatutario especial con un esquema funcional y salarial diferenciado.

Adicionalmente se limitaría la potestad que tiene la CCSS en cuanto a la administración del recurso humano, tomando en cuenta la diversidad de puestos, funciones y turnos. Estableciéndose además limitaciones de gobierno al órgano colegiado superior, eliminando potestades administrativas, de gestión y gobernanza.

(…)

Conclusión.

Considera esta Gerencia que los señores Diputados, deberán evaluar algunos aspectos constitucionales relacionados con la Caja, que podrían

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

devenir en contrarios a la naturaleza jurídica de la Institución y sus facultades de administración y gobernanza.

Si bien la propuesta permitirá unificar y establecer algunos estándares en el sector público, -lo cual podría mejorar la gestión estatal- es necesario analizar la situación de la Caja de manera diferenciada a fin de determinar si algunos elementos podrían afectar la gestión de los seguros de salud, invalidez, vejez y muerte”. -La cursiva no es del original-

➤ **Gerencia de Pensiones:**

La Gerencia de Pensiones mediante el oficio No. GP-0976-2021, indicó sobre el proyecto de ley, lo siguiente:

“No obstante, en relación con la imposición de una escala salarial única para todo el sector público, aun cuando se torna difícil definir con claridad una incidencia directa en el IVM, resulta necesario señalar que al aplicar esta medida se podría observar que el crecimiento de los salarios será menor a lo observado en periodos anteriores, por lo que este impacto deberá ser valorado en la Valuaciones Actuariales que lleva a cabo la Institución, aspecto que la Dirección Actuarial y Económica le correspondería determinar.

Por otra parte, suponiendo una eventual disminución en las remuneraciones salariales por efecto del salario global, este hecho también repercutiría en los posibles montos que obtendrían los futuros pensionados con ese régimen salarial.

Así las cosas, resulta pertinente señalar que para la Gerencia de Pensiones no existen elementos contundentes para oponerse a este Proyecto de Ley por cuanto no le corresponde definir aspectos en materia de empleo público y además en este momento no se identifica una incidencia directa en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, aspecto que en su momento deberá ser valorado por la Dirección Actuarial, de acuerdo con las observaciones aquí planteadas”. -La cursiva no es del original-

➤ **Gerencia Financiera:**

La Gerencia Financiera por medio del oficio No. GF-1898-2021 externó el criterio solicitado, señalando:

“Con fundamento en los criterios técnicos expuestos por las Direcciones supracitadas, esta Gerencia considera:

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

- i) *Pese a que en el corto plazo su efecto es incierto, en el mediano y largo plazo, el esquema de salario global que se propone en el proyecto consultado implicará una reducción de la tasa de aumento de los salarios devengados por los funcionarios del sector público, y en consecuencia, un menor dinamismo de los ingresos por contribuciones sociales que percibe la CAJA de este sector. En la estructura de financiamiento de los seguros sociales administrados por la institución, y en el caso particular del Seguro de Salud, un 45% de los ingresos por contribuciones provienen de este grupo de trabajador, aunque ellos representen únicamente cerca de un 25% de los trabajadores asalariados cotizantes.*
- ii) *No obstante, cuando se asume a la Institución desde la óptica de patrono, el esquema de salario global producirá un ahorro en los recursos destinados al pago de remuneraciones, que de acuerdo con un estudio elaborado por MIDEPLAN ascendería a un 0.27% del PIB. Este efecto compensará de forma parcial la reducción de los ingresos por contribuciones sociales del sector público, sin que se pueda definir en este momento, cuál sería el balance final de estos dos impactos en vías contrarias, pues esto dependerá de la fijación específica que se haga del salario global en cada uno de los puestos y la posición en la que se encuentren los funcionarios de la CCSS y el resto del sector público; el porcentaje de trabajadores cuyo salario continúa con ajustes hasta ubicarse en el tope y aquellos que se les suspenden los ajustes salariales pues superan los topes fijados; la proporción de trabajadores de la CCSS en el total de trabajadores públicos; entre otros factores.*
- iii) *En el caso del Régimen de IVM, este no cuenta con el efecto de compensación, pues no tendría los ahorros reportados por el MIDEPLAN, en cuanto al pago de las remuneraciones de sus trabajadores, pues éstos son de un peso relativo muy bajo en su estructura de gastos. Entonces, el IVM estaría expuesto casi de manera exclusiva, a la reducción de tasa de incremento de los ingresos por contribuciones, en función del impacto de la implementación de la figura de salario global en el sector público.*
- iv) *En cuanto a las licencias con goce de salario, se recomienda revisar la aparente contradicción entre los artículos 39 y 40, referidos al permiso que se le puede conceder al funcionario público de reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad. Sobre el tema, valórese que la CAJA a través del Seguro de Salud, ya administra un programa de subsidios para familiares de pacientes en fase terminal, con el financiamiento dispuesto en el g) del artículo 3 de la*

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

Ley N° 5662 del Fondo de Desarrollo y Asignaciones Familiares (FODESAF).

- v) *En la misma línea, y desde la perspectiva de la CAJA como patrono, se producirían gastos adicionales, al ampliar la licencia por paternidad con goce de salario de seis (6) días -situación actual- a un (1) mes -situación propuesta-, para los trabajadores que se conviertan en padres de un hijo biológico o adoptado, esto en el supuesto de que no se considere subsidio, debido a que deberán efectuarse sustituciones de personal con el fin de garantizar la continuidad de los servicios.*

 - vi) *En lo atinente a la propuesta de ampliación hasta por dos meses adicionales de la licencia remunerada por maternidad, según lo dispone el numeral 42, deviene necesario señalar que el Seguro de Salud otorga una prestación por este concepto de cuatro meses, de conformidad con el Reglamento del Seguro de Salud. La propuesta de ampliación de dos meses adicionales supone una violación a la facultad y autonomía que ostenta la CCSS, cuando se trata de definir condiciones, requisitos y prestaciones de sus seguros sociales. -La cursiva no es del original-*
- **Dirección de Administración y Gestión de Personal (adscrita a la Gerencia General).**

La Dirección de Administración y Gestión de Personal por oficio No. GG-DAGP-0642-2021 se refirió al proyecto de ley consultado, diciendo:

“Conclusiones:

a) El proyecto de Ley Marco de Empleo Público establece como objetivo regular las relaciones estatutarias, del 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.

Bajo esa premisa, el proyecto de ley propone una serie de cambios y reformas en materia de gobernanza, planificación del empleo, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del desarrollo, gestión del desempeño, gestión de la compensación, gestión de las relaciones laborales y otros.

b) 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 intención del legislador en definir una familia específica para la Caja, por lo cual dada la

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

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.

c) En materia salarial, se constituye un régimen unificado para todo el sector público, basado en una columna salarial global elaborada por Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Autoridad Presupuestaria y 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, al estar sometida al régimen del servicio civil que mantuvo a lo largo de 9 años (1983-1994), 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.

d) En concreto, admitir la propuesta de Ley Marco de Empleo Público, implicaría trasladar competencias de una instancia técnica administrativa interna al MIDEPLAN, 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 entorpecer burocráticamente la gestión, al depender de órganos externos para definir políticas y tomar decisiones en esta materia.

e) 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.

f) 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

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

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.

g) 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 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.

Finalmente, el Capítulo IX denominado “Gestión de las Relaciones Laborales”, plantea en sus artículos 39°, 40°, 41° y 42°, dos tipos de permisos de cuidado de paciente en fase terminal y paternidad, así como una ampliación de licencia por maternidad, que desde el punto de vista de recursos humanos corresponde a una concesión que la CCSS otorgaría a sus trabajadores como un beneficio; sin embargo, se debe hacer la observancia que no si tiene claro el impacto que la CCSS como asegurador podría asumir, dado que no se consignan en este proyecto de ley las fuentes de financiamiento para estos efectos para el resto del sector público y eventualmente, por principios de igualdad en el sector privado.

11. Recomendaciones: *Considerando los aspectos de orden técnico expuestos en el análisis, se recomienda realizar ajustes de redacción al proyecto de “Ley Marco del Empleo Público expediente N° 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”.-La cursiva no es del original-*

En tal sentido, propone la redacción de los siguientes artículos (lo subrayado es lo que se recomienda incorporar:

“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

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

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 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:

[...]

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

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

Superior de Educación, así como la CCSS en razón del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS).

➤ **Gerencia de Logística:**

La Gerencia de Logística por medio del oficio No. GL-1327-2021, se refirió sobre el proyecto de ley, trasladando las observaciones que realizan los asesores legales de la citada gerencia, las cuales generalmente son descriptivas a excepción de la siguiente consideración: *“En nuestro criterio lo establecido en este artículo podría transgredir lo normado en materia de empleo establecido internamente en la institución, conforme lo establecido en los artículos 21 y 70 de la Ley de Constitutiva de la Caja y en el cual se establece las condiciones referentes al ingreso de los funcionarios al servicio de la Institución, garantías de estabilidad, deberes y derechos de los mismos, forma de llenar las vacantes, promociones, causas de remoción, escala de sanciones, trámite para el juzgamiento de las infracciones y demás disposiciones necesarias”*. Sin embargo, no indica si se opone o no, con respecto a la propuesta legislativa.

➤ **Gerencia General:**

La Gerencia General por medio del oficio No. GG-1719-2021 manifestó que en consideración a la relevancia que tiene el cumplimiento oportuno, eficiente y eficaz de la máxima constitucional que otorga la Administración y el Gobierno de los Seguros Sociales a la CAJA, comparte el criterio técnico emitido por Dirección Administración y Gestión de Personal (GG-DAGP-0642-2021), así como en la recomendación concerniente a la relevancia que tiene plantear las propuestas de modificación de los artículos del proyecto apuntados.

IV. PROPUESTA DE ACUERDO.

La Junta Directiva de conformidad con la recomendación de la Dirección Jurídica, según oficio No. GA-DJ-03849-2021, acuerda:

PRIMERO: Comunicar a la Asamblea Legislativa que, la Caja Costarricense de Seguro Social comparte y rescata la finalidad que tiene esta propuesta legislativa, de reforma integral al régimen del empleo público, para mejorar la calidad del servicio prestado por las personas servidoras públicas y bajo este fin, manifestar criterio de no oposición al proyecto de ley objeto de consulta.

SEGUNDO: Trasladar al legislador para su consideración, las observaciones realizadas por las instancias técnicas de la CCSS, según se detalla a continuación:

- En cuanto a la Licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales en casos especiales ocasiona un efecto adverso en las finanzas de la CCSS, al aumentar su gasto, tanto por su rol de patrono -en los rubros de “subsidios a empleados” y “contribuciones a SEM e IVM”, como de institución

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

aseguradora -en las cuentas de “prestaciones económicas”. **Dirección Actuarial y Económica (oficio No. PE-DA0495-2021) y Gerencia Financiera (oficio No. GF-1898-2021).**

- Sobre las licencias con goce de salario, se recomienda revisar la aparente contradicción entre los artículos 39 y 40, referidos al permiso que se le puede conceder al funcionario público de reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad. Sobre el tema, valórese que la CAJA a través del Seguro de Salud, ya administra un programa de subsidios para familiares de pacientes en fase terminal, con el financiamiento dispuesto en el g) del artículo 3 de la Ley 5662 del Fondo de Desarrollo y Asignaciones Familiares (FODESAF). **Gerencia Financiera (oficio No. GF-1898-2021)**
- Valorar el traslado competencias de una instancia técnica administrativa interna al MIDEPLAN, 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 entorpecer burocráticamente la gestión, al depender de órganos externos para definir políticas y tomar decisiones en esta materia. **Dirección de Administración y Gestión de Personal (oficio No. GG-DAGP-0642-2021).**
- Así como las recomendaciones en la 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

[...]

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

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 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:

[...]

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). Dirección de Administración y Gestión de Personal (oficio No. GG-DAGP-0642-2021)."

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 42:

La exposición está a cargo del Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección de Gestión de Personal (DGAP), con base en las siguientes láminas:



PRESENTACIÓN

AUDIO-LEY-EMPLEO-PÚBLICO

GA-DJ-03849-2021

Directora Rodríguez González:

Yo quiero hacer un comentario que quiero que conste en actas -Carolina- que sería la posición que voy a tener con respecto de este tema. En mi opinión, este proyecto es la más grande contrarreforma social de nuestro país, un retroceso del Estado Social. Considero que este proyecto, el anterior y este, violentan la autonomía constitucional consagrada en el artículo 73° de la Constitución Política, cuyo alcance ha sido ampliamente desarrollado por la jurisprudencia constitucional; sosteniendo que la Caja tiene un grado de autonomía distinto y superior al que se define en términos generales en el artículo 108 de la Constitución Política. De conformidad con esta reiterada jurisprudencia constitucional que desarrolla el contenido del artículo 73 de la Constitución Política, tenemos que la Caja tiene competencia propia para dictar sus propios reglamentos autónomos de organización y de servicio, para garantizar la prestación eficiente del servicio público encomendado, dentro de cuya potestad constitucional, puede establecer de manera autónoma, las disposiciones reglamentarias concernientes al régimen de empleo de sus servidores, su organización interna, todos los procesos que realiza el Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISS) y, adicionalmente, es contrario a los intereses y a la continuidad de los servicios de la Caja, el tema de interrumpir la relación laboral en un mes. Reitero que la autonomía de la Caja marca desde mi óptica una barrera constitucional infranqueable, que impide que el legislador ordinario regule la materia de empleo público de los servidores de la Caja y mucho menos que la Caja quede políticamente sometida a la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional (MIDEPLAN). El proyecto no solo señala que MIDEPLAN dirige, gobierna, regula y disciplina todo un conjunto de sistema de empleo público -entre otras potestades exorbitantes- sino que la somete a las Autoridad Presupuestaria, que ya ese tema estaba zanjado en los Tribunales, colocando a la Caja en una situación de subordinación jerárquica. A merced de esta gobernanza, secuestrada la autonomía de esta Institución, se estaría afectando la institucionalidad pública y menoscabando los servicios que le corresponde prestar a la Institución. Asimismo, la disminución de los ingresos de la Caja, producto de este proyecto, pone en riesgo la sostenibilidad de los Seguros de Salud y de Pensiones, de conformidad con los análisis que se han hecho el día de hoy. Creo que mi primera obligación como miembro de esta Junta Directiva es defender la Caja, defender su autonomía, por lo que, de apoyar este proyecto, estaría defraudando los intereses de la Seguridad Social. Por estos y otros motivos, no podría votar a favor un proyecto como este y, entonces, dejo clara mi rotunda y total oposición al Proyecto de Ley Marco de Empleo Público. Muchas gracias.

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

La Junta Directiva de conformidad con la recomendación de la Dirección Jurídica, según oficio No. GA-DJ-03849-2021, -por mayoría- **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: Comunicar a la Asamblea Legislativa que, la Caja Costarricense de Seguro Social comparte y rescata la finalidad que tiene esta propuesta legislativa, de reforma integral al régimen del empleo público, para mejorar la calidad del servicio prestado por las personas servidoras públicas y bajo este fin, manifestar criterio de no oposición al proyecto de ley objeto de consulta.

ACUERDO SEGUNDO: Trasladar al legislador para su valoración desde el punto de vista jurídico y financiero las posibles implicaciones del presente proyecto de ley en la organización y administración de los seguros sociales prestados por la Institución, tomando en cuenta las observaciones realizadas por las instancias técnicas de la CCSS, en los criterios de la Dirección Actuarial y Económica (oficio No. PE-DA0495-2021) y Gerencia Financiera (oficio No. GF-1898-2021), Dirección Jurídica, según oficio No. GA-DJ-3849-2021 y Dirección de Administración y Gestión de Personal (oficio No. GG-DAGP-0642-2021). según se detalla a continuación:

En cuanto a la Licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales en casos especiales ocasiona un efecto adverso en las finanzas de la CCSS, al aumentar su gasto, tanto por su rol de patrono -en los rubros de “subsidios a empleados” y “contribuciones a SEM e IVM”, como de institución aseguradora -en las cuentas de “prestaciones económicas”. Dirección Actuarial y Económica (oficio No. PE-DA0495-2021) y Gerencia Financiera (oficio No. GF-1898-2021).

Sobre las licencias con goce de salario, se recomienda revisar la aparente contradicción entre los artículos 39 y 40, referidos al permiso que se le puede conceder al funcionario público de reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad. Sobre el tema, valórese que la CAJA a través del Seguro de Salud, ya administra un programa de subsidios para familiares de pacientes en fase terminal, con el financiamiento dispuesto en el g) del artículo 3 de la Ley 5662 del Fondo de Desarrollo y Asignaciones Familiares (FODESAF). Gerencia Financiera (oficio No. GF-1898-2021).

Valorar el traslado competencias de una instancia técnica administrativa interna al MIDEPLAN, 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 entorpecer burocráticamente la gestión, al depender de órganos externos para definir políticas y tomar decisiones en esta materia. Dirección de Administración y Gestión de Personal (oficio No. GG-DAGP-0642-2021).

Así como las recomendaciones en la redacción de los siguientes artículos:

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

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 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:

[...]

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 (CENDEISS).

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

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

Se retiran de la sesión virtual el Dr. Mario Ruiz Cubillo, Gerente Médico, el Lic. Gustavo Picado Chacón, Gerente Financiero, el Lic. Jaime Barrantes Espinoza Gerente de Pensiones, el Dr. Esteban Vega de la O, Gerente de Logística a.i., el Ing. Jorge Granados Soto, Gerente de Infraestructura y Tecnologías, el Lic. Ronald Lacayo Monge, Gerente Administrativo, el Lic. Luis Guillermo López Vargas, director de la Dirección Actual, el Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección de Gestión de Personal (DGAP), la Licda. Natalia Villalobos Leiva, jefe del Área Diseño Administración Puestos y Salarios, la Licda. Johanna Valerio Arguedas, la Licda. Dylana Jiménez Méndez, abogadas de la Dirección Jurídica y la Licda. Adriana Chaves Díaz, asesora de la Presidencia Ejecutiva.

Ingresa a la sesión virtual el director Loría Chaves.

ARTICULO 43º

Se retoma el artículo 37º de esta sesión en relación con el nombramiento por plazo indefinido del Sub Auditor Interno de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) y la juramentación del Lic. Randall Jiménez Saborío en el puesto de Subauditor interno.

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 43:

AUDIO-ACUERDO-JURAMENTACIÓN

La Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA:**

ACUERDO TERCERO: Delegar en la Presidencia Ejecutiva la respectiva juramentación del nuevo Subauditor, de acuerdo con lo establecido en el artículo 194 de la Constitución Política.

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° 9183

ARTICULO 44º

Se somete a consideración la modificación de la agenda del día de la sesión ordinaria del 08 de junio del 2021, y la Junta Directiva -en forma unánime- **ACUERDA:**

Se consigna en esta ACTA el audio correspondiente a la presentación y deliberaciones suscitadas, artículo 44:

SESION-ORDINARIA

ACUERDO PRIMERO: Se incluye tema GF-1850-2021, Modificación presupuestaria en la sesión Ordinaria del martes 08 de junio 2021.

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

ARTICULO 45º

Se **toma nota** de que se reprograma los siguiente siguientes temas:

IV Asuntos de la Presidencia y de interés de la Junta Directiva.	
Proyecto Modelo de Costos - Levantamiento de Información- Junta Directiva	Proyecto Modelo de Costos - Levantamiento de Información- Junta Directiva.
Solicitud miembro de Junta Directiva	Consideración de agenda sesión N°9181. La directora Solís solicita: Conocer el informe de la Auditoria con respecto a la evaluación EBAIS de los Sauces adscrito al Área de Salud San Francisco de dos Ríos, en la próxima sesión.

VI Asuntos de la Gerencia General.

A) Temas resolutivos.

GIT-0712-2021	Propuesta de acuerdo expropiatorio correspondiente al Proyecto de la Torre de Cuidados Críticos del Hospital Nacional de Niños, Torre de Esperanza. Bien inmueble inscrito en el registro
---------------	---

Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

	inmobiliario, bajo la matrícula número 1-50797-000 (Calidades y Técnicas Auditivas Cualitek Sociedad Anónima).
GIT-0710-2021	Propuesta de acuerdo expropiatorio correspondiente al Proyecto de la Torre de Cuidados Críticos del Hospital Nacional de Niños, Torre de Esperanza. Bien inmueble inscrito en el Registro Inmobiliario, bajo la matrícula número 1-74043-000 (arrendataria señora Cándida Rosa Rodríguez Halum).
GIT-0703-2021	Propuesta de acuerdo expropiatorio correspondiente al Proyecto de la Torre de Cuidados Críticos del Hospital Nacional de Niños, Torre de Esperanza. Bien inmueble inscrito en el Registro Inmobiliario, bajo la matrícula número 1-74043-000.
GP-0698-2021	Propuesta de reforma del Reglamento de Inversiones del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte en atención al artículo 19 ° de la sesión N° 9161, celebrada el 4 de marzo del año 2021 --> RETOMADO.
GM-5820-2021	Informe de Distribución de Médicos Especialistas en Neurología, período 2019-2021.
GF-1737-2021	Propuesta de ampliación medidas para la contención de la morosidad e incentivar el empleo.
GF-1325-2021	Propuesta de “Addendum N°01-2021 al Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Caja Costarricense de Seguro Social para la Recaudación y Manejo de los Recursos del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF)”.

C) Seguimiento acuerdos Junta Directiva.

Atención artículo 15 de la sesión 9181	<i>“De conformidad con el criterio SJD-AL-00048-2021 del 17 de junio 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”.</i>
Atención artículo 13 de la sesión 9180	Instruir a la Dirección Actuarial y Económica para que en conjunto con la Gerencia Financiera elaboren un informe detallado de los montos por condonar por categoría (intereses, multas, principal y recargos), la información sobre cobros realizados e ingreso de estas gestiones, así como el costo de la gestión cobratoria (histórico de al menos 5 años) y el monto estimado que podría ingresar con la no aplicación de la amnistía. Cuantificar los posibles efectos financieros para la Institución en caso de que se ejecute la propuesta de amnistía de deudas a patronos y trabajadores independientes y en el caso de que no se ejecute dicha propuesta. La cuantificación deberá incluir los



Acta de Junta Directiva – Sesión N° 9183

posibles recursos frescos que ingresarían a la CCSS con base en una estimación de los trabajadores que se logren formalizar Plazo 3 de junio de 2021.