



SJD-1100-2021
04 de junio de 2021

Señora
Ericka Ugalde Camacho
Jefe de Área Comisión Legislativa III
Asamblea Legislativa
Notificaciones: COMISION-GOBIERNO@asamblea.go.cr

Estimada señora:

Asunto: Comunicación de lo acordado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo 42° de la sesión N° 9183, celebrada el 03 de junio del año 2021.

Me permito hacer de su conocimiento lo resuelto por la Junta Directiva de la Caja en el artículo 42° de la sesión N° 9183, celebrada el 03 de junio de 2021, que literalmente dice:

“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 el cual presenta el proyecto de ley Marco de Empleo Público. Expediente 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

<p>Objeto</p>	<p>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.</p>
<p>INCIDENCIA</p>	<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 equidad e imparcialidad aplicados por la jefatura evaluadora”</i>. 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 <i>“Dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil, entre otras dependencias técnicas en</i>

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 Nº. 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 artículo 46 de la Ley Nº. 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

	<p>demás requisitos del puesto y se pueda comprobar su competencia y demás méritos.</p> <p>De igual se incluye una nueva disposición que en <i>“Los procesos de reclutamiento y selección, podrán contemplar <u>criterios de territorialidad y origen étnico racial</u>, 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”</i>.</p> <p>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.</p> <p>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 alza y sanciones).</p> <p>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 formación y capacitación que se determine sean obligatorios para todas las personas servidoras.</p> <p>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.</p> <p>12. Se conserva la disposición de que el salario más alto del sector público es el de quien ostente la Presidencia de la República.</p> <p>13. Se mantiene el tope de vacaciones de 20 días hábiles. Estableciéndose que las personas servidoras que posean</p>
--	--

	<p>vacaciones superiores al tope, conservan el derecho pero no podrá aumentarse.</p> <p>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.</p> <p>15. Se incorpora el permiso de paternidad con goce de salario por un mes calendario.</p> <p>16. Se añade nuevamente la posibilidad de ampliar la licencia de maternidad remunerada a dos meses para casos especiales.</p> <p>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> <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. 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.</p> <p>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.</p> <p>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”.</p> <p>En cuanto a la compensación salarial, el personal que devengue salario compuesto se trasladará al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:</p>
--	---

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 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 CENDEISS, 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 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 “subsídios 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 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.

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:

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 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:

“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

	<p>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> <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</p>

consideraciones realizadas por las instancias técnicas de la Institución consultadas:

- 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:

“ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura

	<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> <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 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>
<p>Propuesta de acuerdo</p>	<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.

	<p>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: “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, <u>las cuales por el</u>
--	---

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:

[...]

	<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, <u>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).</u></p>
--	---

I. ANTECEDENTES

- A.** Por medio el oficio No. PE-1408-2019, suscrito por la Presidencia Ejecutiva, recibido el 19 de junio de 2019, el cual remite el oficio No. CG-027-2019 del 10 de junio de 2019, suscrito por la señora Ericka Ugalde C., Jefe de Área, Asamblea Legislativa, mediante el cual se consulta el proyecto de Ley, “Ley Marco del Empleo Público”, expediente legislativo No. 21.336.
- B.** La Junta Directiva de la CCSS, en el artículo 15 de la sesión No. 9040, celebrada el 4 de julio de 2019, conoció el Proyecto de Ley “Ley Marco de Empleo Público” tramitado bajo el expediente No. 21.336, acordando manifestar su anuencia a dicho proyecto de ley y a solicitar una serie de aclaraciones con el objeto de que se garantizara una adecuada implementación en la Institución.
- C.** Mediante el oficio No. PE-3336-2020 del 12 de noviembre de 2020, suscrito por la Presidencia Ejecutiva, remitió el oficio No. CG-113-2020 de fecha 11 de noviembre del 2020, suscrito por la señora Ericka Ugalde Camacho, Jefe de Área, Asamblea Legislativa, en el cual se consulta el texto sustitutivo correspondiente al Expediente Legislativo N.º 21.336 “Ley Marco de Empleo Público”.
- D.** La Junta Directiva en el artículo 54º 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 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 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”*.

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 continúa 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 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. 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:

- b) 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.

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.

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 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 autoregulación 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 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."

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 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 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 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.

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 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 podría 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 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:

- 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 exclusivo, 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 Ley 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 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.

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 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.º 21.336”, de tal manera que se respete la autonomía concedida a la Caja*

Costarricense de Seguro Social en la Constitución Política, para garantizar la eficiencia y eficacia en el cumplimiento efectivo en la prestación de los servicios de salud, pensiones y prestaciones sociales que le fueron encomendadas constitucionalmente, según las propuestas de redacción”.-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 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 (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.

Por tanto, La Junta Directiva de conformidad con la recomendación de la Dirección Jurídica, según oficio No. GA-DJ-03849-2021, la Junta Directiva – en forma unánime-
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 “subsídios 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:

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 (CENDEISSS).**

ACUERDO FIRME”

Suscribe atentamente,

SECRETARÍA DE JUNTA DIRECTIVA

Ing. Carolina Arguedas Vargas
Secretaria Junta Directiva

CAV/obm

Copia

Presidencia Ejecutiva
Gerencia General
Dirección Jurídica
Auditoría Interna
Archivo