



DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVALUATIVA
ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES

INFORME NO. DFOE-SOC-IF-11-2012
14 de diciembre, 2012

DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVALUATIVA

ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES

INFORME SOBRE PLUSES SALARIALES EN LA
CAJA COSTARRICENSE DE
SEGURO SOCIAL

2012

CONTENIDO

Página No.

RESUMEN EJECUTIVO

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 1 INTRODUCCIÓN | 1 |
| ORIGEN DE LA AUDITORÍA | 1 |
| OBJETIVO DE LA AUDITORÍA..... | 1 |
| NATURALEZA Y ALCANCE DE LA AUDITORÍA | 1 |
| COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA..... | 2 |
| GENERALIDADES | 2 |
| METODOLOGÍA APLICADA | 4 |
| | |
| 2 RESULTADOS..... | 4 |
| ANTIGÜEDAD | 4 |
| DEDICACIÓN EXCLUSIVA | 5 |
| DISPONIBILIDADES..... | 9 |
| DISPONIBILIDADES MÉDICAS | 10 |
| a) ESPECIALIDADES Y SUBESPECIALIDADES PAGADAS SIN LA AUTORIZACIÓN ESTABLECIDA EN LA NORMATIVA | 11 |
| b) ATENCIONES VÍA TELEFÓNICA DE PACIENTES ATENDIDOS POR PRIMERA VEZ | 12 |
| c) DEBILIDAD DE CONTROL INTERNO EN EL SISTEMA DE APLICACIÓN DE DISPONIBILIDADES MÉDICAS (ADIM)..... | 13 |
| DISPONIBILIDADES ADMINISTRATIVAS | 14 |
| a) DISPONIBILIDADES A JEFATURAS ADMINISTRATIVAS..... | 14 |
| b) DISPONIBILIDAD PARA DIRECTORES Y SUBDIRECTORES MÉDICOS..... | 17 |
| c) DISPONIBILIDAD POR DESPLAZAMIENTO A INGENIEROS | 19 |
| PLUS DE VIVIENDA | 20 |
| a) ASIGNACIÓN PARA LA VIVIENDA | 20 |
| b) INCENTIVO ESPECIAL PARA LA VIVIENDA | 23 |

| | |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| ZONAJE | 24 |
| NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UN MODELO SALARIAL ALTERNATIVO | 26 |
| 3 CONCLUSIONES..... | 28 |
| 4 DISPOSICIONES | 29 |
| A LA PRESIDENTA EJECUTIVA | 30 |
| RESPECTO DEL PLUS SALARIAL DE DISPONIBILIDADES MÉDICAS | 30 |
| CONSIDERACIONES FINALES | 31 |
| ANEXO No. 1..... | 33 |
| ANEXO No. 2..... | 35 |
| ANEXO No. 3..... | 36 |
| ANEXO No. 4..... | 44 |

INFORME No. DFOE-SOC-IF-11-2012

RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué examinamos?

La concesión y pago de 9 pluses salariales que representan el 67,12% del monto de 52 incentivos del Seguro de Enfermedad y Maternidad de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el 21,52% del monto de la planilla de ese seguro para el año 2011.

¿Por qué es importante?

La partida de remuneraciones ha experimentado un crecimiento acelerado en los últimos años, pasando de un 62% del total de gastos del Seguro de Enfermedad y Maternidad en el año 2006 a un 67% en el año 2011, dentro de esta partida los incentivos salariales en promedio representan aproximadamente un 40,5% para los años del 2005 al 2010. Para el año 2011 se tuvo una erogación de ₡275.117,21 millones para los 52 incentivos salariales, que representó un 32% de la partida de remuneraciones de ese seguro.

¿Qué encontramos?

A pesar de que en el 2011 se observa una disminución en la proporción del monto de los incentivos salariales en relación con la partida de remuneraciones del Seguro de Enfermedad y Maternidad, en la estructura salarial de ese seguro, un alto porcentaje corresponde al pago de una gran cantidad de pluses, adicionales al salario base, que si bien tienen su sustento jurídico, muchos de ellos no son razonables o ya no responden a las situaciones por las cuales fueron creados.

Por otra parte, no se ejercen los controles para verificar que esos incentivos se concedan y paguen conforme las condiciones convenidas, por lo cual algunos se continúan otorgando de manera inercial aun cuando no se cumplen los requisitos establecidos originalmente, tal es el caso de los pagos por concepto de dedicación exclusiva, disponibilidades médicas y administrativas, pluses de vivienda y zonaje.

El plus por antigüedad es el rubro más alto dentro del costo de las remuneraciones adicionales al salario. En el año 2011 se reconoció este beneficio a 49.324 plazas, por una suma de ₡136.548,4 millones que representa el 49,63% del total de pagos por incentivos salariales para ese año. El principal inconveniente de este plus es que premia la antigüedad, pero no está asociado al desempeño ni a la evaluación de resultados.

Además, dicho sistema resulta atractivo para quien ya ha acumulado años de servicio, no así para quienes inician su vida laboral.

El Régimen de Dedicación Exclusiva constituye el segundo rubro más importante dentro de las remuneraciones adicionales del Seguro de Salud. En el año 2011 la Institución pagó por este concepto a un total de 9.574 funcionarios la suma de ₡31.700,9 millones, un 11,52% del total pagado en ese año por concepto de incentivos salariales. Respecto a este plus se determinó que las diferentes jefaturas de la CCSS, tanto a nivel central como regional, se limitan a otorgar un visto bueno a la solicitud del funcionario para su pago, sin acreditar las justificaciones que demuestren el interés público o la necesidad de que el funcionario tenga dedicación exclusiva a la institución.

Las disponibilidades médicas representan un 4,62% dentro del costo de las remuneraciones adicionales para el año 2011, ya que para ese año se pagaron ₡12.710,4 millones por ese concepto a 642 funcionarios. Sobre este plus se detectaron especialidades y subespecialidades pagadas sin la autorización correspondiente y atenciones vía telefónica para pacientes que se atienden por primera vez, cuando lo que corresponde según el Reglamento Único de Disponibilidades son valoraciones presenciales. Asimismo, se determinó que el Sistema de Aplicación de Disponibilidades Médicas (ADIM) permite la inclusión de especialidades médicas no autorizadas.

Además, las disponibilidades que se pagan a las jefaturas administrativas y a los directores y subdirectores médicos se han establecido como reconocimientos adicionales que no corresponden al objetivo que persigue dicha figura, sin considerar que los puestos de jefatura están excluidos de la limitación a la jornada y pueden permanecer hasta 12 horas en su trabajo, según lo establecido en el artículo 143 del Código de Trabajo y en el artículo 22 del Reglamento Interior de Trabajo de la CCSS. Igualmente, el objetivo de la figura se desnaturalizó con el otorgamiento de las disponibilidades a ingenieros, como mecanismo para conceder un aumento salarial en momentos en que dichos profesionales tenían salarios bajos.

En el año 2011 se cancelaron ₡1.203,7 millones a 1.206 funcionarios por el plus salarial de Asignación de Vivienda, el cual se paga a trabajadores técnicos o profesionales que presten servicios en zonas rurales, cuando sean de difícil reclutamiento y la CCSS no cuente con instalaciones para solventar sus necesidades de vivienda. Se determinó que éste se reconoce a algunos servidores a pesar de que la normativa vigente los excluye de esa posibilidad.

Existe otro incentivo de vivienda, denominado "Incentivo Especial para la Vivienda" (en el 2011 se pagó ₡22,8 millones a 251 funcionarios) que se reconoce a médicos especialistas y es un plus salarial que persigue los mismos objetivos que el de Asignación de Vivienda, por lo que profesionales médicos podrían estar recibiendo los dos incentivos, debido a que no son excluyentes, lo cual no es lógico, además han pasado 25 años desde su aprobación sin que se haya efectuado un análisis de su vigencia.

Se determinó que el plus salarial de zonaje, que se reconoce a funcionarios que ostentan puestos técnicos o administrativos, que por interés institucional se trasladen a prestar sus servicios a una zona de condiciones diferentes a la de su domicilio habitual, se paga a servidores que inicialmente cumplían con los requisitos pero que con el tiempo, al establecer su domicilio en el lugar donde fueron trasladados, perdieron ese derecho según lo establecido en la normativa interna de la CCSS y aun así se les sigue pagando este concepto salarial, determinándose que existe un débil control interno que desemboca en pagos que no proceden. En el año 2011 se pagó por zonaje la suma de ¢410,8 millones a 1.746 funcionarios.

¿Qué sigue?

Se emiten disposiciones a la Junta Directiva de la CCSS para que realice un análisis integral de todos los pluses y determine las reformas necesarias para eliminar aquellos que no resulten razonables e implican costos elevados para la institución y para que avance en la implementación de un modelo salarial alternativo, como puede ser el salario único, que se base en las condiciones salariales del mercado y permita el reconocimiento del desempeño de los funcionarios.

Paralelamente, se dispuso ejercer los controles sobre los pagos de los pluses vigentes con el propósito de evitar reconocimientos a funcionarios que no se ajusten a los requisitos establecidos.

Respecto al plus salarial de disponibilidades médicas se solicita a la Presidencia Ejecutiva que se realice una revisión sobre la forma en que se autorizan las especialidades que deben tener disponibilidad; así como exigir el cumplimiento de la atención presencial para la valoración inicial de los pacientes, de modo que las atenciones mediante llamada telefónica se ajusten a lo previsto en el Reglamento Único de Disponibilidades Además, hacer los cambios al Sistema de Aplicación de Disponibilidades Médicas (ADIM) para que no permita la inclusión de especialidades que no estén autorizadas.

DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVALUATIVA

ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES

**INFORME SOBRE PLUSES SALARIALES EN LA
CAJA COSTARRICENSE DE
SEGURO SOCIAL**

1 INTRODUCCIÓN

Origen de la auditoría

- 1.1 La partida de remuneraciones ha experimentado un crecimiento acelerado en los últimos años, pasando de un 62% del total de gastos del Seguro de Enfermedad y Maternidad en el año 2006 a un 67% en el año 2011, dentro de esta partida los incentivos salariales en promedio representan aproximadamente un 40,5% para los años del 2005 al 2010¹. En el año 2011 se pagó por incentivos la suma de ₡275.117,21 millones que representa un 32% de la partida de remuneraciones de ese seguro. Por esa razón se consideró importante hacer un análisis de esos incentivos.

Objetivo de la auditoría

- 1.2 Analizar la legalidad y razonabilidad de los incentivos salariales del SEM y sus implicaciones en las finanzas de ese seguro, para promover un uso racional de los recursos.

Naturaleza y alcance de la auditoría

- 1.3 Este estudio constituye una auditoría de carácter especial, un tipo de auditoría de regularidad con enfoque de cumplimiento, para verificar que las actividades de los sujetos fiscalizados se ejecuten de conformidad con las leyes, reglamentos u otras normativas que las regulan, tales como resoluciones, políticas, lineamientos, directrices, códigos, contratos, convenios y otros criterios considerados apropiados por el auditor.

¹ Informe de la OPS sobre el Estado de Situación Financiera del Seguro de Salud de la CCSS, 12 de Julio 2011.

- 1.4 La auditoría comprendió el análisis de los pluses salariales otorgados por la CCSS entre los años 2006-2011.

Comunicación preliminar de los resultados de la auditoría

- 1.5 La comunicación preliminar de los principales resultados, conclusiones y disposiciones, producto de la auditoría a la que alude el presente informe, se efectuó el 28 de noviembre de 2012, en las Oficinas de la Presidencia Ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS). En la reunión, convocada mediante el oficio No.DFOE-SOC-972 (12336) del 15 de noviembre de 2012, estuvieron presentes los siguientes funcionarios: Dra. Ileana Balmaceda Arias, Presidenta Ejecutiva, Msc. Luis Fernando Campos Montes, Gerente Administrativo, Lic. Walter Campos Paniagua, Subdirector de Administración y Gestión de Personal, Msc. Natalia Villalobos Leiva, Jefe Área de Diseño, Administración de Puestos y Salarios y el Lic. Jorge Arturo Hernández Castañeda, Auditor Interno.
- 1.6 El borrador del presente informe se entregó en esa misma fecha, en papel y en versión digital, a la Presidencia Ejecutiva, mediante el oficio No. DFOE-SOC-1011 del 28 de noviembre de 2012, con el propósito de que en un plazo no mayor de cinco días hábiles, formulara y remitiera a la Gerencia del Área de Servicios Sociales, las observaciones que considerara pertinentes sobre su contenido. Mediante oficio No. PE. 55.877-12 del 10 de diciembre de 2012 (NI 26033), la Presidencia Ejecutiva remitió una observación sobre el citado borrador, la cual se desestima por no ser procedente, según el análisis efectuado en anexo No. 4.

Generalidades

- 1.7 Dentro de la estructura de gastos del seguro de salud, la partida Remuneraciones es la más importante por su monto. En el período 2006-2011, esta partida representó en promedio un 63,73% del total de gastos del seguro de salud y dentro de esta partida los incentivos salariales en promedio representan aproximadamente un 40,5% para esos años.
- 1.8 La retribución salarial de la CCSS está conformada por un salario base y otras remuneraciones o pluses salariales que son otorgados con fundamento en disposiciones legales, institucionales, directrices del Gobierno Central, negociaciones sindicales y estudios de orden técnico y legal ejecutados por la Dirección de Administración y Gestión de Personal, o en su oportunidad por la anterior Dirección de Recursos Humanos.

- 1.9 Existen 52 conceptos de remuneración salarial, adicional al salario base, cuyo costo total para el año 2011 ascendió a la suma de ₡275.117,21 millones, según se visualiza en el anexo No. 1 de este informe.
- 1.10 La CCSS ha definido tres índices salariales según los siguientes grupos ocupacionales: administrativo, profesionales en ciencias médicas y profesionales en enfermería y nutrición; a los cuales se les reconocen los pluses salariales que se detallan en el anexo No. 2.
- 1.11 Algunos de estos incentivos salariales como lo son antigüedad, dedicación exclusiva, carrera profesional, retribución no ejercicio liberal de la profesión o prohibición, carrera administrativa, carrera hospitalaria, carrera consulta externa, zona rural y complemento salarial a enfermeras, se originan en leyes y decretos del Gobierno Central que cubren a los funcionarios de la CCSS, y que cuentan con la aprobación de la Junta Directiva. (Ver anexo No. 3).
- 1.12 Otros pluses salariales se originan en normativa interna de la CCSS que requieren ser aprobados por acuerdos de Junta Directiva, tales como: reglamentos, negociaciones sindicales y/o normativa de relaciones laborales, o en antiguas disposiciones de la Autoridad Presupuestaria y del Servicio Civil que fueron adoptadas por la CCSS. En este grupo se encuentran las disponibilidades que se reconocen a jefaturas administrativas, ingenieros y directores y subdirectores de hospitales y áreas de salud bajo desconcentración máxima, ampliación de jornada, complemento salarial 25% especialidad de computación, asignación a cajeros, asignación para la vivienda, peligrosidad, salarios en especie, auxilios económicos, zonaje, incentivo especial para la vivienda y reconocimiento a patólogos. (Ver anexo No. 3).
- 1.13 Esta Contraloría General examinó la legalidad y la razonabilidad de los pluses por Antigüedad, Dedicación Exclusiva y Disponibilidades Médicas, los cuales en conjunto representan el 65,78% del total de pagos efectuados en el año 2011 por concepto de incentivos salariales, así como otros pluses de menor monto como lo son Disponibilidades a Jefaturas Administrativas, Disponibilidades para Directores y Sub Directores Médicos, Disponibilidades por desplazamiento a Ingenieros, Asignación para Vivienda, Incentivo Especial para la Vivienda y Zonaje, que aunque representan un 1,34% del total, se incluyen porque existen dudas sobre su origen y vigencia.

- 1.14 Estos pluses tienen una antigüedad promedio de 22 años y por tanto requieren un análisis por parte de la CCSS para replantear su vigencia y tomar las acciones correspondientes.
- 1.15 Los pluses abordados en este informe representan un 67,12% del total de incentivos del Seguro de Enfermedad y Maternidad de la CCSS y el 21,52% de la planilla de ese seguro, para el año 2011.

Metodología aplicada

- 1.16 Para la elaboración de esta auditoría se utilizaron las técnicas y procedimientos estipulados en el Manual General de Fiscalización Integral (MAGEFI) de la Contraloría General de la República. Asimismo, en lo atinente, se observó el Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público y demás normativa aplicable.

2 RESULTADOS

Antigüedad

- 2.1 Este incentivo salarial es una remuneración que se reconoce a los funcionarios por cada año laborado en la Institución y corresponde a un porcentaje sobre el salario base, el cual varía según la escala salarial. A los Profesionales en Ciencias Médicas se les reconoce un 5.5%, a los Profesionales en Enfermería y Nutrición un 3,5% y al Personal Administrativo Profesional y no Profesional² entre un 1,94% y un 2,94%. (Ver anexo No. 3).
- 2.2 La antigüedad es el rubro más alto dentro del costo de las remuneraciones adicionales al salario. Según datos aportados por la Dirección de Administración y Gestión de Personal, para el año 2011 se reconoció ese beneficio a un total de 49.324 plazas, por una suma de ₡136.548,4 millones que representa el 49,63% del total de pagos por incentivos salariales para ese año. (Ver anexo No. 1).
- 2.3 El principal inconveniente de este plus es que premia la antigüedad, pero no está asociado al desempeño ni a la evaluación de resultados. Además, dicho sistema resulta atractivo para quien ya ha acumulado años de servicio, no así para quienes inician su vida laboral.

² Incluyendo personal de enfermería no profesional.

Dedicación Exclusiva

- 2.4 La dedicación exclusiva se establece en un convenio bilateral en el que una de las partes (el servidor público) se compromete a no ejercer su profesión, a cambio de una retribución adicional consistente en un porcentaje sobre su salario base³.
- 2.5 Es una “...compensación económica retribuida a los servidores de nivel profesional, porcentualmente sobre sus salarios base (previa suscripción de un contrato entre el servidor y el máximo jerarca o con quien este delegue), para que obligatoriamente no ejerzan de manera particular (remunerada o ad honorem), la profesión que sirve como requisito para desempeñar el puesto que ostenten así como las actividades relacionadas con esta; con las excepciones que se establecen en el presente reglamento.”⁴.
- 2.6 El Régimen de Dedicación Exclusiva constituye el segundo rubro más importante dentro de las remuneraciones adicionales del Seguro de Salud administrado por la CCSS. Solo para el año 2011 la Institución pagó por este concepto a un total de 9.574 funcionarios la suma de ₡31.700,9 millones⁵, lo que representa un 11,52% del total pagado en ese año por concepto de incentivos salariales. (Ver anexo No. 1)
- 2.7 En la CCSS se cancela este beneficio a los profesionales que lo solicitan, así como a los servidores administrativos aunque no sean profesionales, según se detalla en el cuadro adjunto⁶:

³ Procuraduría General de la República. Dictamen C-331-2009 del 1 de diciembre de 2009.

⁴ Instructivo para la aplicación del Régimen de Dedicación Exclusiva en la Caja Costarricense de Seguro Social, circular DRH-090-2008 del 4 de febrero del 2008.

⁵ Datos aportados por la Dirección de Administración y Gestión de Personal mediante oficio No. DAGP-2263-2012 del 11 de octubre de 2012. Sumatoria de las cuentas Nos. 900599, 900580 y 900564. Ver anexo No. 2.

⁶ Según oficio DAGP-680-2012 del 16 de mayo de 2012.

Cuadro N° 1
Porcentajes de Dedicación Exclusiva según requisitos

| Requisitos | Porcentaje |
|--------------------------------------------------|------------|
| Licenciados | 55 |
| No Profesionales en Puestos de Jefatura | 45 |
| Ingenieros No Licenciados en Puestos de Jefatura | 45 |
| Ingenieros Licenciados | 55 |
| Bachilleres Administrativos | 35 |
| Ingenieros Bachilleres | 35 |
| Administrativos Jefes | 45 |

Fuente: Subárea Remuneración Salarial 2012

- 2.8 Además, pueden devengar este plus las (os) enfermeras (os) con grado de licenciatura o superior a quienes se les reconoce un 55% sobre el salario base, según lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, No. 6836 del 22 de diciembre de 1982⁷, en el cual se establece que dichos profesionales podrán acogerse a ese beneficio.
- 2.9 La CCSS otorga este reconocimiento a sus funcionarios a partir del acuerdo 2° de la sesión N° 8 de la Autoridad Presupuestaria, celebrada el 29 de marzo de 1983⁸, en la que se formalizó el "Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el Sector Público Descentralizado". Esta directriz, fue modificada mediante la emisión de las "Normas para la aplicación de la dedicación exclusiva para las Instituciones y empresas públicas, cubiertas por el ámbito de la autoridad presupuestaria", Decreto Ejecutivo N° 23669-H del 31 de enero de 1994⁹.
- 2.10 Mediante circular DRH-090-2008 del 4 de febrero de 2008, la CCSS formalizó el "*Instructivo para la aplicación del Régimen de Dedicación Exclusiva en la Caja Costarricense de Seguro Social*", en pleno uso de su autonomía y discrecionalidad, dado que desde la entrada en vigencia de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos¹⁰, no se encuentra bajo el ámbito de competencia de la Autoridad Presupuestaria; normativa que es concordante con las normas que había emitido esa autoridad.

⁷ Adicionado mediante el artículo 3° de la Ley No. 8423 del 7 de octubre del 2004.

⁸ Publicada en La Gaceta No. 95 del 19 de mayo de 1983.

⁹ Publicado en La Gaceta N° 197 del 18 de octubre de 1994.

¹⁰ N° 8131 del 18 de setiembre de 2001.

- 2.11 En el artículo 3 del Instructivo emitido por la CCSS, se establece que para acogerse al Régimen de Dedicación Exclusiva, los servidores deben aportar, entre otros requisitos, justificación escrita extendida por el jefe inmediato, por medio de la fórmula "*Solicitud para el Reconocimiento de Dedicación Exclusiva*", en la que se manifieste la necesidad de utilizar los servicios del funcionario en forma exclusiva.
- 2.12 Según se deriva de la normativa señalada, la dedicación exclusiva se materializa en un convenio que se celebra por voluntad de las partes, servidor y patrono, en el que el primero acepta, a cambio de una retribución económica adicional a su salario, no ejercer liberalmente su profesión, y el segundo, en función del interés público que le corresponde cautelar, se asegura de que ese profesional va a laborar exclusivamente para la organización que representa y que no incurrirá en eventuales conflictos de interés que podrían generar perjuicios de cualquier naturaleza a dicha organización.
- 2.13 Así, resulta claro que la dedicación exclusiva no es un plus salarial de aplicación universal o automática, sino que para su concesión, se debe demostrar el interés público que justifica la erogación a realizar.
- 2.14 Es importante señalar que el contrato o convenio mediante el cual se formaliza la adscripción del servidor al Régimen de Dedicación Exclusiva, no puede estar sujeto a la aplicación de prórrogas automáticas como podría suceder en otras relaciones contractuales de carácter particular, dado que en esta materia debe prevalecer el interés público sobre el interés particular y en especial, la necesidad institucional de mantener vigente esa relación.
- 2.15 Por esta misma razón, se reconoce la potestad que tiene la Administración de rescindir o resolver en forma unilateral el contrato de dedicación exclusiva, cuando así convenga al interés público, porque no existan eventuales conflictos de interés que cautelar y, consecuentemente, desaparezca la justificación del gasto que se realiza para mantener al servidor el impedimento de ejercer en forma libre su profesión¹¹.
- 2.16 Concordante con lo señalado, sobre el tema de la dedicación exclusiva esta Contraloría General ha indicado en forma reiterada, que al ser un acuerdo entre

¹¹ Los Contratos de Dedicación Exclusiva en la Administración Pública. Cindy Campos Obaldía. Revista del Servicio Civil (<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan033528.pdf>).

partes, si bien dicho beneficio puede ser solicitado por el trabajador, su simple demanda no obliga a la Administración a acceder a tal requerimiento¹².

- 2.17 En respuesta a consulta efectuada, la Dirección de Administración y Gestión de Personal (DAGP) de la CCSS, indicó que: *“...el reconocimiento del rubro en la Institución no se realiza de manera automática para los funcionarios que ocupan puestos de nivel profesional, por lo cual no puede considerarse como una aplicación generalizada, si no que se sigue el procedimiento establecido en razón de los objetivos y observancia de los requisitos dispuestos en la normativa vigente../Por otra parte, esta Institución autónoma, a la cual le corresponde el gobierno y la administración de los seguros sociales, donde contempla los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y desempleo involuntario, requiere de profesionales de diversas especialidades y en ese sentido, las normas sobre Dedicación Exclusiva vigentes, aparte de las limitaciones establecidas, resultan omisas de disposiciones que permitan identificar y discriminar profesiones, para efectos de la concesión del incentivo de manera selectiva, siendo el cumplimiento de los requisitos y el criterio de la jefatura inmediata del profesional lo que prevalece en el otorgamiento del rubro.”.*¹³ (El subrayado es nuestro).
- 2.18 En la revisión de una muestra de 30 expedientes de personal en los hospitales nacionales Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, San Juan de Dios y México, correspondientes a servidores administrativos y enfermeras (os) que reciben este beneficio, se determinó que contrario a lo indicado por la DAGP, en todos los casos las diferentes jefaturas se limitan a otorgar un visto bueno para la concesión del pago por dedicación exclusiva, sin que se acrediten justificaciones mediante las cuales se demuestre el interés público que se pretende preservar al cancelar la Dedicación Exclusiva.
- 2.19 Así las cosas, lo señalado, además de constituir un incumplimiento a lo normado internamente por la CCSS en esta materia, representa una deficiencia grave por cuanto propicia la generalización del reconocimiento de la dedicación exclusiva, con los consecuentes efectos en las finanzas de la CCSS.
- 2.20 Sobre el particular, el equipo de especialistas nacionales nombrado para el análisis de la situación del seguro de salud de la CCSS estableció que *“el pago de la dedicación exclusiva de los profesionales se realiza de forma generalizada, como complemento salarial encubierto”*, por lo cual se emitió la recomendación

¹² Ver oficios Nos. 09336-95, 10939-95 y 11284-98.

¹³ Oficio No. DAGP-348-2012 del 22 de junio de 2012.

R37 que señala: *“Eliminar la práctica de la dedicación exclusiva generalizada en algunas profesiones y reservarla para situaciones que lo ameriten.”*¹⁴.

- 2.21 Asimismo, la Auditoría Interna de la CCSS señaló que: *“Es importante que la Administración Activa, revise los incentivos como “dedicación exclusiva” -en grado de licenciatura o bachiller universitario-, los cuales se pagan con solo acceder al puesto de nivel profesional, para determinar si realmente se requiere esa “exclusividad” del funcionario.”*¹⁵.
- 2.22 El pago generalizado de este plus eleva en forma injustificada los niveles de gasto del SEM y agrava la crisis financiera de la CCSS con el consecuente deterioro en la cobertura, calidad y oportunidad de los servicios, en detrimento del interés público.
- 2.23 En este sentido, cabe indicar que el Gobierno impulsa una iniciativa legislativa que pretende equiparar la fijación salarial en todo el Sector Público, uniformando las retribuciones adicionales, en el cual se visualiza la aplicación de la dedicación exclusiva solamente para aquellos servidores que tengan un puesto cuyas funciones así lo ameriten, con contratos de vigencia máxima de un año, al término del cual la Administración deberá valorar la necesidad de su renovación y pretende que en ningún caso la dedicación exclusiva pueda considerarse un derecho adquirido ni un beneficio permanente.

Disponibilidades

- 2.24 La disponibilidad es una figura jurídica creada para asegurar la continuidad de ciertos servicios públicos, fuera de la jornada ordinaria, que por sus características, deben brindarse permanentemente. Bajo esta línea de pensamiento, la Procuraduría definió la disponibilidad como una *“situación jurídica particular que crea una condición especial en el sujeto que es incluido en él, y es que debe permanecer expectante, durante toda la relación de servicio, a fin de atender, obviamente, en jornadas fuera de la ordinaria, un evento o emergencia que requiere de su participación.”*¹⁶.
- 2.25 Además, es criterio del referido Órgano Consultivo que *“en nuestro país se han desarrollado diversos sistemas de disponibilidad, en atención a las características*

¹⁴ Informe emitido el 29 de setiembre de 2011.

¹⁵ Oficio No. 32352 del 12 de junio de 2012.

¹⁶ Opinión Jurídica OJ-071-1999 del 10 de junio de 1999. Procuraduría General de la República.

propias de cada servicio público, razón por la cual podemos afirmar que las líneas básicas del diseño de la disponibilidad varían en cada sistema implementado. Por ello, al analizar los alcances de la disponibilidad, resulta fundamental atender a las necesidades y a la finalidad con la que ha sido creada la figura, en aras de determinar cuál será el alcance de sus disposiciones”¹⁷.

- 2.26 Respecto de este plus de disponibilidades, el anteproyecto legislativo para la fijación salarial del Sector Público, que se mencionó anteriormente, pretende establecer dicha compensación económica como un porcentaje máximo de un 15% y que solamente se cancelará con la debida justificación del jerarca de la institución¹⁸, a las personas que ocupen puestos cuyas funciones impliquen atender emergencias o urgencias que necesariamente requieran de su participación y que se definirán mediante un contrato que podrá rescindirse en cualquier momento y que en ningún caso podrá considerarse este incentivo como un derecho adquirido o un beneficio permanente.

Disponibilidades médicas

- 2.27 Se entiende por disponibilidad médica la labor que realiza un médico especialista fuera de su jornada ordinaria de trabajo, consistente en estar disponible y prestar sus servicios a pacientes de su especialidad para quienes esté en riesgo su funcionalidad orgánica y/o su vida.
- 2.28 El pago por disponibilidades médicas representa un 4,62% dentro del costo de los pluses salariales para el año 2011, ya que para ese año se pagaron €12.710,4 millones por ese concepto a 642 funcionarios.
(Ver anexo No. 1)
- 2.29 Este incentivo se reconoce según lo estipulado en el Reglamento Único de Disponibilidades Médicas aprobado por la Junta Directiva en el artículo 4 de la Sesión No. 8449, celebrada el 27 de junio de 2010, publicado en la Gaceta No. 124 del 28 de junio de 2010¹⁹.
- 2.30 Para un médico especialista G-2 la forma de pago se estableció de la siguiente manera: de lunes a viernes se cancela un 29,1% del salario base, para un monto

¹⁷ Dictamen 058-2009 del 23 de febrero de 2009. Procuraduría General de la República.

¹⁸ Para el caso de la CCSS el jerarca es la Junta Directiva.

¹⁹ Este derogó el anterior Reglamento aprobado el 24 de octubre de 2002, así como las disposiciones, convenios, normas y planes piloto en materia de disponibilidades médicas para profesionales en ciencias médicas en los establecimientos de la institución.

diario de ₡246.983,89 y los sábados, domingos y feriados se cancela un 36,1% del salario base, para un monto diario de ₡306.761,75.

2.31 En el tema de disponibilidades médicas se detectaron las siguientes debilidades:

a) Especialidades y subespecialidades pagadas sin la autorización establecida en la normativa

2.32 En el Anexo 3 del Reglamento Único de Disponibilidades Médicas vigente se especifican las especialidades y subespecialidades aprobadas a mayo 2010, para cada uno de los centros médicos donde se reconoce este beneficio.

2.33 Asimismo, en el artículo 2 de dicha normativa, se dispuso que la Gerencia Médica, en conjunto con la Gerencia Financiera y mediante un estudio técnico remitido por el centro médico correspondiente, determinarían la procedencia o no de la inclusión de una especialidad en el sistema de disponibilidad. Dicho estudio debe contemplar aspectos como los siguientes: demanda, infraestructura, tecnología, recurso humano y presupuesto. Asimismo se deben considerar la totalidad de egresos hospitalarios del servicio de urgencias y la oferta de servicio de la especialidad que será sometida a aprobación para disponibilidad.

2.34 Igualmente el referido artículo 2 establece la exclusión de especialidades del sistema de disponibilidad debido al incumplimiento de algún requisito de inclusión, por solicitud escrita del médico especialista que manifieste su deseo de no continuar en dicho sistema, por resolución o sentencia administrativa o judicial o si la Institución excluye la especialidad.

2.35 Sobre el particular, la Gerencia Médica de la CCSS certificó a esta Contraloría General el detalle de las especialidades aprobadas a la fecha del estudio para cada centro médico, determinándose en pruebas efectuadas en varios hospitales nacionales que se pagan disponibilidades médicas por especialidades y subespecialidades que no están debidamente autorizadas. A pesar de ello, están incluidas en los roles y se les paga lo correspondiente e incluso, están incluidas en el sistema automatizado que se lleva en la CCSS para el control institucional de las disponibilidades.

2.36 Según lo dispone el artículo 5° del mencionado Reglamento, es responsabilidad del jefe de servicio, del jefe de sección o departamento, según corresponda, documentar y verificar las especialidades activas en el sistema de

disponibilidades autorizadas por la Gerencia Médica, así como verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos, aprobando o rechazando la solicitud del médico especialista, para efectos de inclusión y exclusión al sistema de disponibilidad médica. Además, deberá organizar el rol de cada jornada en los servicios que se requiera la disponibilidad.

- 2.37 Adicionalmente, los jefes de servicio tienen la responsabilidad de formular, ejecutar y controlar el contenido económico de la partida presupuestaria correspondiente; así como controlar y evaluar las actividades de prestación del servicio, a efecto de rendir una evaluación semestral al director médico del centro hospitalario.
- 2.38 Paralelamente, es responsabilidad del director médico de cada centro, analizar y avalar las solicitudes realizadas por los jefes de servicio relativas a la inclusión de una especialidad al sistema de disponibilidades. En ese sentido, debe velar porque los jefes de servicio cumplan a cabalidad con las responsabilidades establecidas y por el fiel cumplimiento del Reglamento único de disponibilidades médicas.
- 2.39 Por cada médico incluido en el rol de disponibilidad, se genera un gasto institucional que se aplica a la subpartida de tiempo extraordinario, el cual para ejecutarse, deberá contar con contenido presupuestario; de manera que el pago de especialidades no autorizadas podría generar sobregiros presupuestarios.

b) Atenciones vía telefónica de pacientes atendidos por primera vez

- 2.40 Con base en pruebas de campo efectuadas en varios hospitales nacionales, así como los reportes de atención de disponibilidad médica que se elaboran el día de la atención del paciente por parte del doctor a cargo de esta labor, se determinó que se realiza atención telefónica en pacientes que consultan por primera vez en el servicio de emergencias y por diagnósticos muy diversos, como por ejemplo: problemas cardíacos, infartos agudos de miocardio, cuerpo extraño en faringe, fractura nasal, hemorragia hipertensiva intracraneal, traumas de cráneo, isquemia arterial crónica, entre otros.
- 2.41 Esta situación no es procedente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1° del Reglamento de repetida cita, el cual textualmente señala lo siguiente: “*Se entiende por disponibilidad médica la labor que realiza un médico especialista fuera de su jornada ordinaria de trabajo, consistente en estar disponible y prestar sus servicios en forma presencial para la valoración inicial de aquellos pacientes*”

de su especialidad respecto de quienes esté en riesgo su funcionalidad orgánica y/o su vida dentro del período de tiempo que se establezca en este Reglamento”. (La negrita es del original).

- 2.42 La valoración subsecuente²⁰ podrá ser realizada en forma presencial o telefónica por el especialista en disponibilidad, a criterio del médico que atiende el caso o jefe de guardia, con el fin de valorar exámenes de laboratorio o gabinete²¹.
- 2.43 La situación en comentario se agrava debido a la vulnerabilidad del sistema que se utiliza para el control de las disponibilidades médicas, según lo que se explica de seguido.

c) Debilidad de control interno en el Sistema de Aplicación de Disponibilidades Médicas (ADIM)

- 2.44 Para llevar el control de las disponibilidades aprobadas para cada centro médico, la CCSS mantiene un sistema denominado “Aplicación de Disponibilidades Médicas” (ADIM), el cual está bajo la responsabilidad del Área de Estadísticas en Salud. Con base en ese sistema, cada centro médico tiene acceso a un módulo, que le permite incluir la información relativa a los servicios médicos que están bajo la modalidad de disponibilidad.
- 2.45 Dentro de la información requerida se incluye: número del expediente, nombre del paciente y del médico que lo atendió, el diagnóstico presuntivo del paciente, hora y fecha, hora en que se llamó al médico para que brindara el servicio de disponibilidad y al teléfono al que se llamó, etc. Este sistema se alimenta de la información que consta en el reporte de atención de disponibilidad médica y está bajo la responsabilidad del personal de la referida Área.
- 2.46 En pruebas efectuadas se determinó que ese sistema de información no es confiable y por consiguiente incide negativamente en la utilidad de la información que se muestra en ese sistema. Por ejemplo, el sistema permite la inclusión de especialidades no aprobadas sin que tenga mecanismos automáticos de control que impidan su inclusión.

²⁰ El “Manual de Instrucciones Fórmula P4-70-07-0180, Enero 1992”, define al “paciente subsecuente” como la persona que después de presentarse a consulta por primera vez en el año a Medicina General o a cualquier Especialidad, se presenta posteriormente en el mismo año a la misma Especialidad o a Medicina General.

²¹ Artículo 1 del Reglamento Único de Disponibilidades Médicas vigente.

- 2.47 El Transitorio 3 del Reglamento Único de Disponibilidades médicas establece lo siguiente: *“Del Registro y Sistema Información. La Gerencia Médica, mediante el Área de Estadística en Salud, evaluará técnicamente los formularios elaborados para el registro y reporte de las disponibilidades médicas en un plazo máximo de tres meses, con el fin de evaluar su funcionalidad y adaptación al proceso. /De ser requeridas modificaciones o cambios que permitan una descripción más fiel del proceso, éstos se llevarán a cabo tanto a nivel de los formularios como de la aplicación diseñada para su digitación, la comunicación respectiva se hará de forma oportuna a los involucrados a efecto de no producir impacto en la calidad de la información ni en el proceso.”* (el subrayado es nuestro).
- 2.48 Se puede concluir entonces que el Sistema “ADIM” permite la inclusión de especialidades médicas no autorizadas, lo cual evidencia una importante vulnerabilidad o debilidad de control interno que no ha sido corregida por la Gerencia Médica y el Área de Estadísticas de Salud, tal como lo establece la normativa señalada.
- 2.49 Lo anterior no se justifica, toda vez que los datos son parte esencial de los recursos tecnológicos con que cuenta la CCSS, y que obviamente, deberían ser utilizados en la toma de decisiones para el pago a los médicos; por lo que es de suponer que satisfagan plenamente algunos requerimientos de calidad, en particular, lo relativo a integridad, entendida esta como la precisión y suficiencia de esa información, su validez, conforme con lo que la institución espera y a la confiabilidad para que sea un insumo apropiado para la gestión institucional. La administración de datos resulta ser entonces, un proceso de tecnologías de información que procura garantizarle a la Administración de la CCSS, que tales datos sean completos, válidos y precisos durante su captura, procesamiento y almacenamiento.

Disponibilidades administrativas

a) Disponibilidades a jefaturas administrativas

- 2.50 Este incentivo constituye una suma de dinero que la Junta Directiva de la Caja, en su momento, decidió brindar unilateralmente a toda Jefatura Administrativa dentro del organigrama institucional debidamente oficializado, pagando por este concepto en el año 2011 la suma de €1.089,1 millones²² a 1.708 funcionarios. (Ver anexo No. 1).

²² Constituye el 0,39% del total pagado por concepto de incentivos salariales para el 2011.

- 2.51 Este incentivo se otorga a los funcionarios que califiquen como Jefatura Administrativa, que por acto administrativo, válido y eficaz, hayan sido investidos para desempeñar ese cargo y lo ejerza de manera real y efectiva, por las características y naturaleza de la labor que realiza al servicio de la institución. Para hacerse acreedor de este beneficio, el servidor deberá estar nombrado en propiedad o interino como titular de un puesto correspondiente a una Jefatura Administrativa por la jornada completa.
- 2.52 Este incentivo está contenido en el “Reglamento de pago por disponibilidad de jefatura administrativa” que fue aprobado por la Junta Directiva, según consta en el artículo 34 del acta de la sesión No. 7165 celebrada el 7 de octubre de 1997.
- 2.53 Indica ese cuerpo normativo que les corresponde el reconocimiento de entre un 5% y hasta un 25%, dependiendo del tipo o clase de jefatura que se ostente, según el siguiente detalle:

Cuadro N° 2
Jefaturas Administrativas a las que se les reconoce Disponibilidad

| Puesto | Porcentaje |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Jefe de oficina | 5% |
| Jefe de Sección de Oficinas Centrales o Jefatura considerada equivalente | 10% |
| Asistentes ejecutivos de gerencia | 10% |
| Asistentes ejecutivos de gerencia 2 | 10% |
| Jefe de departamento de Oficinas Centrales o Jefatura considerada equivalente | 15% |
| Asesor de Gerencia | 15% |
| Director de sede o jefatura consideradas equivalente | 20% |
| Gerente de División, Auditor o Subauditor ²³ | 25% |

Fuente: Artículo 4 del Reglamento de Pago por Disponibilidad de Jefatura Administrativa

- 2.54 En este mismo sentido, las autoridades gerenciales conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos de ese entonces, mediante las respectivas resoluciones han aprobado estudios grupales que modifican las competencias de varios puestos de la institución en virtud de las reestructuraciones organizacionales y de series ocupacionales, los cuales establecen la concesión del beneficio de Disponibilidad para Jefatura Administrativa para nuevos puestos,

²³ Según verificación efectuada actualmente los puestos de Auditor y Subauditor no devengan este plus.

para lo cual se han seguido emitiendo circulares actualizando la lista de dichos puestos.

- 2.55 La figura de la “disponibilidad”, tal como se ha comentado, tiene como objetivo primordial recompensar la presencia del funcionario en el trabajo, fuera de la jornada laboral o incluso en días inhábiles, para atender casos de emergencias o fortuitos, situaciones que deben ser atendidas para que no se afecte el servicio; pero no pretende este instrumento establecer pluses salariales para puestos administrativos de jefaturas que son puestos de confianza y están excluidos de la limitación a la jornada y pueden permanecer hasta 12 horas en su trabajo, según lo establecido en el artículo 143 del Código de Trabajo y en el artículo 22 del Reglamento Interior de Trabajo de la CCSS, que se transcriben de seguido:

“Artículo 143.-Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo./ Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.”²⁴.

“Artículo 22.- La jornada de trabajo estará regulada por las necesidades de la Institución, de acuerdo con el artículo 143 del Código de Trabajo, para los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, jefatura o administración; para los que trabajan sin directa fiscalización superior inmediata; para los que no cumplan su cometido en los locales donde habitualmente prestan sus servicios o donde estén adscritos; para los que desempeñan funciones discontinuas o intermitentes o que requieran su sola presencia./ No obstante que alguno de los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior esté cumpliendo, en forma normal, una jornada de trabajo según lo dispuesto en el artículo 20, tendrá la obligación de sujetarse a la jornada establecida en este artículo, sea que su responsabilidad

²⁴ Código de trabajo. Así reformado por el artículo 1º de la ley No. 2378 de 29 de setiembre de 1960.

así lo exija o que se le requiera para ello en casos especiales.”²⁵

- 2.56 Además, el artículo 20 del Reglamento Interior de Trabajo de la CCSS establece jornadas ordinarias de 8 horas en el día, de 6 horas en la noche y de 48 y 36 horas a la semana, respectivamente; y que dentro de las limitaciones legales podrán establecerse horarios diferentes al anterior, cuando las necesidades del servicio así lo requieran y que según el artículo 136 del Código de Trabajo, en aquellos trabajos que por su propia condición no sean insalubres ni peligrosos, podrá establecerse una jornada ordinaria diurna hasta de 10 horas, y una mixta hasta de 8 horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.
- 2.57 Con la aprobación de este plus, la Junta Directiva especificó que el incentivo se reconoce a un grupo de jefaturas en el área administrativa para compensar la disponibilidad al servicio de la Institución fuera de los límites máximos de la jornada diaria y semanal contratada y que normalmente este tipo de labor se ejecuta ante situaciones de fuerza mayor o de casos fortuitos, lo que imposibilitaba presupuestar y autorizar previamente, con meridian exactitud, el momento en que acontecen y su duración, para el pago correspondiente a esas labores, justificación que no tiene lógica porque el reconocimiento se realiza al acceder a un puesto de jefatura y no para puestos que efectivamente atienden situaciones de emergencia.

b) Disponibilidad para directores y subdirectores médicos

- 2.58 Este plus consiste en un monto cancelado a los directores y subdirectores médicos de hospitales y directores médicos de áreas de salud bajo desconcentración máxima, que hayan sido investidos para desempeñar dicho cargo y lo ejerzan de manera real y efectiva. La Institución canceló en el año 2011 por este concepto la suma de ¢873,5 millones a un total de 74 funcionarios²⁶. (Ver anexo No. 1)
- 2.59 Este incentivo se reconoce de conformidad con lo establecido en el “Reglamento Incentivo por Disponibilidad para Directores y Subdirectores Médicos de Hospitales y Áreas de Salud con Desconcentración Máxima”²⁷. Para hacerse

²⁵ Reglamento Interior de Trabajo de la CCSS-Capítulo IV. De la Jornada de Trabajo.

²⁶ Representa un 0,31% del total pagado por concepto de incentivos salariales para el 2011.

²⁷ Aprobado por la Junta Directiva según consta en el artículo 16 del acta de la sesión No. 8050 del 20 de abril del 2006.

acreedor a este beneficio, el servidor deberá estar nombrado en propiedad o interino en el puesto titular correspondiente por la jornada completa. Este incentivo se cancela sobre el “salario total” incluyendo el 22% de incentivo carrera administrativa. El porcentaje se reconoce según el siguiente detalle:

Cuadro N° 3
Reconocimiento disponibilidad Directores y Subdirectores Médicos

| Puesto | Porcentaje del salario total |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Director Médico de Hospital Nacional o Especializado con desconcentración máxima | 50% |
| Director Médico de Hospital Regional con desconcentración máxima y de Subdirector Médico del Hospital Nacional o especializado con desconcentración máxima (en aquellos casos en que esté debidamente aprobado el cargo de Subdirector). | 45% |
| Director Médico de Hospital Periférico 3, 2 y 1, y Director Médico de Áreas de Salud Nivel 3 con desconcentración máxima. | 40% |
| Director Médico de Áreas de Salud Nivel 2 y 1 con desconcentración máxima. | 35% |

Fuente: Artículo 4 del Reglamento Incentivo por Disponibilidad para Directores y Subdirectores Médicos de Hospitales, Directores Médicos de Áreas de Salud.

- 2.60 En las actas de Junta Directiva se justifica la creación de este incentivo en la necesidad de otorgar a los profesionales médicos una remuneración justa y adecuada a sus funciones, al ámbito de responsabilidad, complejidad, dificultad, oportunidad y humanización del servicio, para enfrentar las demandas y lograr la motivación en el trabajo y su participación activa en el proceso de mejorar la atención de los asegurados y usuarios de la institución.
- 2.61 Tal como se comentó para las jefaturas administrativas, la figura de la “disponibilidad”, tiene como objetivo recompensar la presencia del funcionario fuera de la jornada laboral o incluso en días inhábiles, para atender casos de emergencias o fortuitos y no el establecimiento de pluses salariales para puestos administrativos de jefaturas que son puestos de confianza y están excluidos de las jornadas de trabajo, hasta un límite de 12 horas, según lo establecido en el artículo 143 del Código de Trabajo y en el artículo 22° del Reglamento Interior de Trabajo de la CCSS; ni para hacer ajustes salariales por la responsabilidad y complejidad del puesto.

c) Disponibilidad por desplazamiento a ingenieros

- 2.62 Esta disponibilidad consiste en un reconocimiento del 20% sobre el salario base a los ingenieros que laboran en conservación y mantenimiento de obras, con el objetivo de reconocer su disponibilidad para atender, en tiempo fuera de la jornada ordinaria de trabajo, cualquier problema de urgente solución que se presente en el área de mantenimiento, de modo que el servicio vuelva a su normalidad. Para el año 2011, la Caja canceló un total de ¢99,7 millones a 132 funcionarios²⁸. (Ver anexo No. 1).
- 2.63 Este plus está contenido en el “Reglamento de Compensación Económica por Disponibilidad en el Área de Ingeniería de la Caja Costarricense de Seguro Social”, que fue aprobado por unanimidad de la Junta Directiva desde el año 1985²⁹, (tomando en cuenta los lineamientos de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, contenidos en el oficio STAP-1636-85 del 22 de mayo de 1985).
- 2.64 En el año 1987, la Junta Directiva acordó reformar el artículo 3 y adicionó un transitorio único al reglamento de cita, en el que se establece que si el trabajador que obtiene este plus solicita la dedicación exclusiva se le pagaría solo el 10% del plus de disponibilidad³⁰.
- 2.65 En el análisis de las actas que dieron origen a este incentivo constan las discusiones de la Junta Directiva de ese entonces sobre la situación que se estaba presentando referente a la fuga de profesionales en ingeniería, por los bajos salarios que pagaba la CCSS, situación que influyó en que se aprobara este reconocimiento.
- 2.66 Tal como ya se ha indicado el concepto de disponibilidad no debe ser empleado como aumento salarial, sino para reconocer el trabajo fuera de horas ordinarias para atender situaciones de emergencia o fuerza mayor y que no se interrumpen los servicios a los usuarios.
- 2.67 La Administración debe efectuar una revisión de este reconocimiento, de forma que de mantenerse sea para aquellos ingenieros que realmente la administración requiera que se encuentren disponibles en cualquier momento para no afectar el

²⁸ Lo cual representa un 0,03% del total pagado por concepto de incentivos salariales para el 2011.

²⁹ Artículo 7 de la sesión No. 5933 celebrada el 27 de junio de 1985.

³⁰ Sesión de Junta Directiva No. 6093 del 12 de febrero de 1987.

servicio, tal como corresponde con la naturaleza de la figura. Incluso, es probable que las condiciones y circunstancias por las cuales se brindó el plus hace 27 años puedan haber cambiado y que no se justifique su pago en la actualidad.

Pluses de vivienda

a) Asignación para la vivienda

- 2.68 El plus salarial denominado “Asignación de Vivienda” es una remuneración adicional al salario base que se otorga a aquellos trabajadores técnicos o profesionales que presten servicios en zonas rurales, cuando sean de difícil reclutamiento y la CCSS no cuente con instalaciones para solventar sus necesidades de vivienda. En el año 2011 se cancelaron ₡1.203,7 millones por este concepto a 1.206 funcionarios³¹. (Ver anexo No. 1)
- 2.69 La Junta Directiva de la CCSS, en sesión No. 4790 realizada el 24 de abril de 1974, dispuso reconocer este plus al “...personal médico, paramédico y administrativo de los Hospitales de la Caja que al asumir sus funciones por nombramiento específico en un centro hospitalario debe desplazarse a un sitio diferente al habitual de su residencia, recibirá un 10% de su sueldo como ayuda para vivienda, en aquellos sitios donde la institución no proporcione alojamiento. Queda entendido que en cuanto la institución ofrezca alojamiento o en cuanto se modifiquen las circunstancias que dan origen a este beneficio, el mismo se cancelará automáticamente, lo cual quedará constando claramente en el contrato respectivo.” (El subrayado es nuestro).
- 2.70 En la sesión No. 5857 del 20 de setiembre de 1984, la Junta Directiva limitó el reconocimiento de este beneficio a la Zona No. 4 clasificada como “Alta incomodidad” en el Reglamento de Zonaje³². Al respecto se dispuso: “La Junta Directiva acuerda que la Caja otorgará un 10% del salario fijado en la Escala de Salarios de la Institución como inicial del puesto, a aquellos trabajadores técnicos y profesionales que presten sus servicios en la Zona 4 del actual Reglamento de Zonaje, siempre y cuando sean de difícil reclutamiento, en virtud de lo cual para prestar sus servicios deben necesariamente modificar el lugar de su residencia habitual. Este beneficio es excluyente, cuando el funcionario se le concede la

³¹ Lo que corresponde a un 0,43% del total pagado por incentivos salariales en el año 2011.

³² El artículo 12 del Reglamento de Zonaje establece que para el pago del Incentivo de Asignación de Vivienda registrará la clasificación por zonas según se detalla a continuación: Zona 0 y Zona 1 “Comodidad Suficiente”, Zona 2 “Comodidad Relativa”, Zona 3 “Incomodidad Media” y Zona 4 “Alta Incomodidad”. En este artículo, se asocian diferentes lugares del país a cada una de las zonas enunciadas.

vivienda. Este acuerdo modifica en todos sus extremos las disposiciones que sobre el particular han regido. Rige a partir del 1° de enero de 1985.”.

- 2.71 Mediante el oficio No. 8570 del 3 de abril de 1996, se comunicó la *“Política de Pago Asignación para Vivienda”*, en la cual se amplió el reconocimiento a los servidores que presten sus servicios en la Zona No. 3 *“Incomodidad Media, según la clasificación establecida en el Reglamento de Zonaje y se establecen las siguientes condiciones: “Los porcentajes a reconocer por concepto de asignación para vivienda según el grupo ocupacional a que pertenezcan, se cancelarán sobre el salario base del puesto del trabajador, de acuerdo con la escala de salarios vigente./ Se otorgaran de la siguiente manera: Un 15% a los Profesionales en Ciencias Médicas, Enfermeras y Auxiliares de Enfermería que presten sus servicios en la zona 4 (constituida por lugares retirados, de difícil acceso, etc.) del actual Reglamento de Zonaje. /Un 10% a los técnicos y otros profesionales que también presten sus servicios en la zona 4./Un 10% a Enfermeras y Auxiliares de Enfermería que presten servicios en la zona 3 del actual Reglamento de Zonaje.”*³³ (el subrayado es nuestro). Además, se reiteró en el documento que *“En la medida que la Caja ofrezca alojamiento o se superen las circunstancias que dan origen a este beneficio, se eliminará automáticamente su reconocimiento, de lo que se dejará constancia mediante "Acción de Personal" en el expediente respectivo.”.*
- 2.72 Finalmente se reformó este incentivo según la Resolución No. DG-004-2006 del 5 de enero de 2006, mediante los artículos que se transcriben a continuación: */"Artículo 7°: increméntese el porcentaje por concepto de Asignación de Vivienda, que actualmente se reconoce en la zona 4, de un 15% a un 18% sobre el salario base, todo conforme a la reglamentación existente para el otorgamiento de este beneficio./ Artículo 8°: Manténgase el porcentaje que por concepto de zona se reconoce en las Zonas 3 y 4 determinadas por el Reglamento de Zonaje de la Caja Costarricense de Seguro Social./ Los Profesionales en Ciencias Médicas incluidos expresamente en la Ley N° 6836, y que laboren en la Zona 3, tendrán derecho a un 17% sobre el salario base. Los Profesionales a que se refiere el inciso anterior y que laboren en la Zona 4, tendrán derecho a un 21% sobre el salario base”.*

³³ Estas disposiciones rigen a partir del 27 de febrero de 1996, fecha en la cual quedó en firme el acuerdo de Junta Directiva, y dejan sin efecto lo establecido en la circular No. 522 del 23 de junio de 1978 y en la No. 21739 del 27 de setiembre de 1984.

2.73 Seguidamente se detallan las localidades que pertenecen a las zonas 3 y 4:

Cuadro N° 4
Detalle de las localidades pertenecientes a las zonas 3 y 4

Zona 3 (incomodidad media)

Provincia de San José: Pérez Zeledón, Puriscal solamente distritos Mercedes Sur y La Gloria.

Provincia de Alajuela: San Carlos (distrito La Fortuna), Valverde Vega (distrito Toro Amarillo), Aguas Zarcas, Venecia, Pital, San Ramón (Peñas Blancas), Grecia (Río Cuarto).

Provincia de Cartago: La Suiza de Turrialba.

Provincia de Guanacaste: Nicoya, Santa Cruz, Filadelfia, Cartagena, Carrillo, Cañas, Las Juntas de Abangares, Colorado de Abangares, 27 de Abril, Bagaces Centro, La Fortuna de Bagaces, Sámará, La Cruz, Nandayure, Hojancha, Bebedero.

Provincia de Puntarenas: Montes de Oro (Miramar), Chomes, Jacó, Quepos, Parrita.

Provincia de Limón: Limón (excepto Fincas Bananeras de Fortuna), Guácimo, Pocora, Siquirres-Distrito Centro, Matina Centro, Bataán.

Zona 4 (alta incomodidad)

Provincia de Alajuela: Upala, Aguas Claras de Upala, Los Chiles, Guatuzo, Bijagua, Santa Rosa de Pocosol.

Provincia de Heredia: Sarapiquí (incluye Fincas Bananeras Río Frío), Puerto Viejo, La Virgen, Horquetas.

Provincia de Puntarenas: Jicaral, Paquera, Guayabo, Cóbano, Buenos Aires, Palmar Sur, Ciudad Cortés, Golfito (incluye distrito 2°), Puerto Jiménez, Ciudad Neilly, Coto 47, La Cuesta, San Vito de Coto Brus.

Provincia de Limón: Siquirres (Distrito El Carmen), Roxana, Ticabán, Cariari, la Perla, Bribri, Fincas Bananeras de La Fortuna, Sixaola.

Fuente: Artículo 12 del Reglamento de zonaje.

2.74 Así, se tiene claro que el plus salarial por Asignación de Vivienda se reconoce a aquellos servidores que deben trasladarse a prestar sus servicios en zonas clasificadas por el Reglamento de Zonaje³⁴ como de Incomodidad Media o de Alta Incomodidad, y la institución no cuenta en esos lugares con instalaciones que satisfagan sus necesidades en esta materia; sin embargo, el pago debe suspenderse en forma automática cuando desaparezcan las condiciones que dieron lugar a ese reconocimiento, lo cual conlleva la obligación que tiene la Administración de vigilar en forma permanente dichas condiciones, para evitar reconocimientos improcedentes por este concepto.

2.75 No obstante lo expuesto, se analizó el caso de cuatro funcionarios que prestan sus servicios en el Hospital de San Carlos, radicados en Ciudad Quesada o en lugares circunvecinos, que perciben este reconocimiento a pesar de que la

³⁴ Aprobado por Junta Directiva en el artículo 21 de la sesión N° 7156, celebrada el 2 de setiembre de 1997 y rige a partir del 1° de enero de 1998, según acuerdo de la misma Junta en el artículo N° 23 de la sesión N° 7161 del 23 de setiembre de 1997.

normativa vigente los excluye de esa posibilidad por pertenecer esa localidad a la Zona No. 2, clasificada como de “Comodidad Relativa” por el Reglamento de Zonaje.

- 2.76 Esos cuatro funcionarios reciben el beneficio desde hace muchos años y en la actualidad residen permanentemente en Ciudad Quesada, hecho que por sí solo amerita una valoración administrativa sobre la procedencia del reconocimiento, lo que evidencia que la Administración no realiza estudios para verificar si las condiciones que motivaron la concesión del beneficio se mantienen.
- 2.77 Sobre el particular la Dirección de Administración y Gestión de Personal de la CCSS indicó que: *“En materia de administración de los incentivos de zonaje y vivienda, la institución ha establecido la reglamentación y normativa de su aplicación en los diferentes centros de trabajo, determinando la responsabilidad del análisis, trámite y reconocimiento de las solicitudes que provienen de los trabajadores en cada uno de los centros locales de gestión. A partir de esto, se ha establecido la misma responsabilidad por el control y ejecución de los gastos por este motivo, con fundamento en la legislación vigente en el tema de Control Interno, sus reglamentos y normas aplicables.”³⁵.*
- 2.78 Así las cosas, los centros locales de gestión tienen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las regulaciones que norman el otorgamiento de ese incentivo, de ahí que son estos niveles los que están en la obligación de mantener una vigilancia permanente sobre las condiciones que presentan cada uno de los funcionarios a quienes se les otorga este beneficio, para determinar la procedencia de mantenerlo en el tiempo, aunado al hecho de que han transcurrido 38 años desde que el nivel superior aprobó este plus y no ha sido sometido a revisión para determinar si persisten las condiciones que imperaron para su otorgamiento.

b) Incentivo especial para la vivienda

- 2.79 El incentivo especial para la vivienda se le reconoce a los médicos especialistas que se trasladen a ciertas zonas rurales donde no se les asigna vivienda. Los montos mensuales a pagar son de ₡5.000, ₡7.500 y ₡10.000 colones y la Institución canceló en el año 2011 por este concepto, ₡22,8 millones a 251 funcionarios³⁶. (Ver anexo No. 1.)

³⁵ Oficio No. ADAPS-400-2012 del 6 de julio de 2012.

³⁶ Representa el 0,008% del total pagado por concepto de incentivos salariales para el 2011.

- 2.80 La Junta Directiva acordó otorgar este plus³⁷ a médicos especialistas ubicados dentro de la escala salarial entre el grado 2 y 7, además del G-9 (Director Regional de Servicios Médicos) que trabajan en las zonas rurales, según la clasificación de los tres grupos de lugares que se detallan de seguido:

Cuadro N° 5
Indicadores, porcentajes y cuentas contables Dedicación Exclusiva

| Grupos | Monto mensual | Lugares |
|---------|---------------|------------------------------------------------|
| Grupo 2 | ¢5.000,00 | Puntarenas, Guápiles |
| Grupo 3 | ¢7.500,00 | Pérez Zeledón, San Carlos, Liberia, Nicoya |
| Grupo 4 | ¢10.000,00 | Ciudad Neilly, Ciudad Cortés, San Vito, Quepos |

Fuente: Subárea Remuneración Salarial 2012

- 2.81 De acuerdo con la revisión de las actas de las sesiones que dieron origen a este plus salarial, éste se creó a solicitud del entonces Gerente de la División Médica fundamentado en incentivar a los médicos especialistas que se trasladan a trabajar a las áreas rurales, para las cuales se dificulta enormemente reclutar ese tipo de profesionales, por diversos factores, entre ellos, escasez de vivienda y oportunidades de orden académico, circunstancias que a la fecha pueden haber variado, tomando en cuenta que han pasado 25 años desde su aprobación sin que se haya efectuado un análisis de su vigencia.
- 2.82 Además, este incentivo no es excluyente con el de asignación de vivienda, por lo que algunos profesionales reciben los dos, lo que no es lógico, ya que al comparar la referida normativa con el Reglamento de zonaje tendrían autorizado doble plus salarial por el mismo concepto los profesionales en Ciencias Médicas de la Provincia de Puntarenas, Pérez Zeledón, Nicoya, Ciudad Neilly, Ciudad Cortés, San Vito y Quepos.

Zonaje

- 2.83 El zonaje es un plus salarial que se reconoce a funcionarios que ostentan puestos técnicos o administrativos en la CCSS, que por interés institucional, se trasladen a prestar sus servicios a una zona de condiciones diferentes a la de su domicilio habitual afectando así su bienestar. Por este concepto la CCSS pagó en el año

³⁷ Según consta en el artículo 4 de la sesión 6111 celebrada el 23 de abril de 1987.

2011, la suma de ₡410,8 millones a 1.746 funcionarios³⁸. (Ver anexo No. 1)

- 2.84 El reglamento de zonaje³⁹ establece como requisito para dicho reconocimiento que el puesto a desempeñar sea de difícil reclutamiento en dicha zona y el reconocimiento oscila entre un 6% y un 18%, calculado sobre el salario base, según la zona que se determina en el reglamento de cita.
- 2.85 Así, los empleados que tienen derecho a este plus son aquellos que ocupan un puesto cuya naturaleza dificulta el reclutamiento en determinada zona, pero aclara la normativa que “no procede el reconocimiento de dicho concepto cuando el domicilio habitual del trabajador está en el mismo lugar o circunscripción territorial donde se concede el beneficio.”⁴⁰ (El subrayado es nuestro).
- 2.86 De acuerdo con el artículo 8 del Reglamento de Zonaje, este incentivo salarial “se suspenderá cuando se modifiquen las circunstancias que motivaron su concesión, en tal caso debe comunicársele al trabajador por lo menos con treinta días de anticipación [sic] a la fecha en que se hará efectiva la medida.” Además, el artículo 9 del mismo Reglamento señala que: “-Cuando se resuelva suspender el pago de zonaje, el trabajador afectado no podrá alegar derechos adquiridos, en virtud de que este incentivo constituye una prestación fundamentada en circunstancias especiales que, al variar hacen insubsistentes las causas de su pago.” (El subrayado es nuestro).
- 2.87 En esa misma línea, tanto el órgano contralor como los tribunales de justicia se han pronunciado sobre la necesidad de suspender el pago de este beneficio, cuando desaparezcan las circunstancias que modificaron su concesión, entre las que estaría sin duda, el cambio del domicilio legal del funcionario al lugar donde presta sus servicios⁴¹.
- 2.88 No obstante, en la CCSS no se realiza ningún tipo de seguimiento para verificar si las condiciones por las cuales se le otorgó el pago de zonaje a un funcionario se mantienen en el tiempo o si por el contrario, se deben aplicar las acciones correctivas previstas en los referidos artículos 8 y 9 del Reglamento, razón por la

³⁸ Lo que representa un 0,14% del total pagado por concepto de incentivos salariales para el 2011.

³⁹ Aprobado en la Sesión de la Junta Directiva No. 7156 del 2 de setiembre de 1997 y vigente a partir del 1° de enero de 1998. Los porcentajes asignados según zona se detallan en el artículo 2 de este cuerpo normativo.

⁴⁰ Artículo 6 del Reglamento de Zonaje.

⁴¹ Oficio No. DI-AA-1227 (05298) del 26 de mayo 2003 de la Contraloría General de la República. Resolución No. 344 del 30 de octubre de 1996 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

cual se continúan realizando pagos por concepto de zonaje a beneficiarios que en la actualidad no cumplen con los supuestos que originaron la concesión.

- 2.89 En la verificación realizada sobre el pago de zonaje en cuatro expedientes de funcionarios del Hospital de San Carlos, se observó que en todos los casos el domicilio actual del servidor es la zona de Ciudad Quesada, hecho que por sí solo modifica las condiciones que motivaron la concesión del beneficio y hace necesario suspender el pago del incentivo, sin que el afectado pueda alegar derechos adquiridos.
- 2.90 Situaciones similares habían sido ya detectadas por la Auditoría Interna de la CCSS en las Áreas de Salud de Hojancha, Carrillo y La Cruz, según se evidencia en el Informe No. AIN-191-A-2008 del 7 de octubre de 2008, el cual es concluyente en cuanto a que *“el sistema de control interno se ve debilitado ante la ausencia de controles, por parte de las autoridades superiores de esos centros de salud, al no existir actividades de monitoreo que permitan determinar modificaciones en las condiciones bajo las cuales se otorgó el beneficio de zonaje, a los funcionarios que se les reconoce este incentivo.”*. (El subrayado es nuestro).
- 2.91 En esa oportunidad, la Auditoría Interna emitió recomendaciones a esas Áreas de Salud para que se implementaran controles para prevenir este tipo de situaciones; sin embargo, resulta claro que no se ha realizado un esfuerzo institucional para verificar a nivel nacional la corrección en el otorgamiento de este plus y ello genera la presencia de pagos improcedentes por este concepto.

Necesidad de implementar un modelo salarial alternativo

- 2.92 En el documento “Política Integral de Recursos Humanos, Gestión, Empleo y Salarios 2012”⁴², en el punto 4.2, la CCSS hace referencia al “Análisis de formas alternativas de pago” en la cual se establece la necesidad de evaluar modelos salariales alternativos, que permitan contar con un mayor nivel de competitividad externa y favorezcan la productividad de los trabajadores.
- 2.93 Algunos sectores de la administración pública principalmente aquellos que deben competir con el sector privado para atraer y retener talento humano, han empezado a valorar la opción del salario único y ya se ha implementado esta modalidad en algunas instituciones públicas como la Contraloría General de la República y algunos bancos del Sistema Bancario Nacional como el Banco Central

⁴² Aprobado por la Junta Directiva en la sesión N° 8566 del 8 de marzo de 2012.

de Costa Rica y el Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

- 2.94 En el estudio se determinó que la CCSS no ha avanzado en la evaluación de otros modelos alternativos al actual modelo por componentes como se propuso en las acciones estratégicas de la política salarial en referencia, ni ha implementado el sistema de salario único.
- 2.95 No obstante, la Dirección de Administración y Gestión de Personal está elaborando un informe técnico con el propósito de determinar la viabilidad de su implementación en la CCSS.
- 2.96 Sobre este sistema salarial la Contraloría General indicó en el informe No. DFOE-PGAA-IF-65-2009⁴³, que se puede establecer para hacer frente a mercados salariales competitivos y asegurar la equidad interna, de manera tal que a un mayor nivel de responsabilidad se perciba una mayor remuneración, y en puestos cuyas funciones sean similares o equivalentes, se retribuya un salario muy parecido o igual.
- 2.97 Además, agrega el referido informe *“que en la actualidad se está implementando el modelo de ‘salario único’ en algunas dependencias públicas, entre ellas, bancos estatales, y recientemente dentro del Poder Ejecutivo, en forma paralela al sistema de salario base más pluses establecido en el Régimen de Servicio Civil; como ejemplo de este último caso, en el artículo 12 del Estatuto Autónomo de Servicios del Viceministerio de Telecomunicaciones del MINAET⁴⁴, se señala que los funcionarios de esa dependencia que desempeñen un cargo en el nivel gerencial o en el nivel profesional y técnico, referenciados en los artículos 8 y 9 de ese Estatuto, se les remunerará mediante un régimen de salario único, el cual no está inspirado, relacionado o vinculado con rubros salariales propios de otros sistemas, aplicados para otras situaciones en la Administración Pública, como lo serían los aumentos anuales, prohibición, carrera profesional, dedicación exclusiva o similares, extremos estos que resultan ajenos e inaplicables al modelo de salario único, sino que se fundamentan en estudios técnicos del mercado laboral.”*
- 2.98 También establece el referido informe de la CGR para una muestra de Instituciones analizadas, que *“el efecto sobre la planilla bajo el esquema de salario único en un mercado global o un mercado sectorial respecto del esquema actual*

⁴³ Sobre la gestión del Estado en materia de empleo público en procura de la eficiencia administrativa, emitido el 29 de enero de 2010.

⁴⁴ Decreto Ejecutivo No. 35458-MINAET, publicado en La Gaceta No.168 del 28 de agosto de 2009.

de remuneración de salarios (salario base más pluses) implica reducción en el costo de la planilla, el cual es mayor en el caso que se fija el salario único respecto al P50 de un mercado de salarios global, sin considerar afinidades operativas, esto por cuanto, en este caso específico, la agrupación de instituciones considerando tal afinidad reduce la dispersión de los datos.”.

3 CONCLUSIONES

- 3.1 A pesar de que en el 2011 se observa una disminución en la proporción del monto de los incentivos salariales en relación con la partida de remuneraciones del Seguro de Enfermedad y Maternidad, en la estructura salarial de ese seguro, un alto porcentaje corresponde al pago de una gran cantidad de pluses, adicionales al salario base, que si bien tienen su sustento jurídico, muchos de ellos no son razonables o ya no responden a las situaciones por las cuales fueron creados.
- 3.2 Por otra parte, no se ejercen los controles para verificar que esos incentivos se concedan y paguen conforme las condiciones convenidas, por lo cual algunos se continúan otorgando de manera inercial aun cuando no se cumplen los requisitos establecidos originalmente, tal es el caso de los pagos por concepto de dedicación exclusiva, disponibilidades médicas y administrativas, pluses de vivienda y zonaje.
- 3.3 El plus por antigüedad es el rubro más alto dentro del costo de las remuneraciones adicionales al salario. El principal inconveniente de este plus es que premia la antigüedad, pero no está asociado al desempeño ni a la evaluación de resultados. Además, dicho sistema resulta atractivo para quien ya ha acumulado años de servicio, no así para quienes inician su vida laboral.
- 3.4 En cuanto a la dedicación exclusiva es importante que las diferentes jefaturas centrales y regionales acrediten las justificaciones que demuestren el interés público o la necesidad de que el funcionario tenga dedicación exclusiva, pero aún más importante es que la CCSS evalúe la necesidad de este reconocimiento.
- 3.5 Sobre las disponibilidades médicas es importante que la CCSS haga una revisión de la forma en que se autorizan las especialidades que deben tener disponibilidad; así como exigir el cumplimiento de la atención presencial para la valoración inicial de los pacientes, de modo que las atenciones mediante llamada telefónica se ajusten a lo previsto en el Reglamento Único de Disponibilidades. Además, debe corregir la debilidad de control interno atinente al Sistema de

Aplicación de Disponibilidades Médicas (ADIM). También se debería valorar la eliminación de los pluses de disponibilidades administrativas.

- 3.6 En cuanto a los incentivos de vivienda y de zonaje se debe valorar su eliminación, pero mientras tanto se deben mejorar los controles para que esos incentivos se paguen a los que realmente cumplen las condiciones bajo las cuales se otorgaron.
- 3.7 El principal inconveniente de un sistema de remuneración tradicional, es decir, de salario base más pluses, es que este esquema se caracteriza por premiar la antigüedad y otras condiciones ajenas al desempeño y a la evaluación de resultados. Además, bajo este sistema, con el transcurso de los años cada aumento en el salario base impacta a su vez el monto reconocido por los pluses salariales, con el consecuente impacto en las finanzas de la institución.
- 3.8 Por todo lo señalado anteriormente, la CCSS debe hacer un análisis integral de todos los pluses y determinar las reformas necesarias para eliminar aquellos que no son razonables e implican costos elevados para la institución. Además debe avanzar en la implementación de modelos salariales alternativos que se basen en las condiciones salariales del mercado y en el reconocimiento del desempeño del funcionario, dentro de lo cual se podría considerar la implementación del salario único que ya está siendo aplicado por varias instituciones públicas, y que puede ser aplicado a los funcionarios de nuevo ingreso o a los que se acojan voluntariamente, para no afectar derechos adquiridos.

4 DISPOSICIONES

- 4.1 De conformidad con las competencias asignadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política y los artículos 12, 17 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, No. 7428, se emiten las siguientes disposiciones, las cuales son de acatamiento obligatorio y deberán ser cumplidas dentro de los plazos o términos conferidos, por lo que su incumplimiento no justificado constituye causal de responsabilidad.
- 4.2 Este órgano contralor se reserva la posibilidad de verificar, por los medios que considere pertinentes, la efectiva implementación de las disposiciones emitidas, así como de valorar la aplicación de los procedimientos administrativos que correspondan, en caso de incumplimiento injustificado de tales disposiciones.

A la Presidenta Ejecutiva

- 4.3 Realizar un análisis integral de todos los pluses salariales y determinar las reformas necesarias, incluso legales, para eliminar aquellos que no son razonables e implican costos elevados para la institución, respetando los derechos adquiridos. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, deberá remitirse el resultado del análisis realizado y las reformas aprobadas, a más tardar el 13 de diciembre de 2013. Sobre el particular, véase lo comentado en los párrafos 2.1 al 2.91 de este informe.
- 4.4 Establecer los controles sobre los pagos de los pluses vigentes con el propósito de evitar reconocimientos a funcionarios que no se ajusten a los requisitos establecidos y elaborar un informe con los resultados obtenidos. En el caso del pago de dedicación exclusiva, la justificación para mantener el beneficio deberá incorporarse en el expediente individual de cada funcionario y en ella deberá establecerse en forma explícita el eventual conflicto de intereses que se pretende cautelar con la inversión pública a realizar al reconocer ese pago. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, deberá remitirse el informe sobre los controles establecidos a más tardar el 13 de diciembre de 2013. Sobre el particular, véase lo comentado en los párrafos 2.1 al 2.91 de este informe.
- 4.5 Realizar una evaluación de modelos salariales alternativos, entre los que se encuentra el sistema de salario único, que permita lograr una mejor relación entre el salario y las responsabilidades asignadas, una mayor equidad en el pago entre puestos similares y promover una reducción en el costo de la planilla, respetando los derechos adquiridos. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, debe informar sobre las acciones administrativas derivadas, a más tardar el 13 de diciembre de 2013. Sobre el particular, véase lo comentado en los párrafos 2.92 al 2.98 de este informe.

Respecto del plus salarial de disponibilidades médicas

- 4.6 Realizar una revisión sobre la forma en que se autorizan las especialidades que deben tener disponibilidad, con el objetivo de definir con base en análisis técnicos las especialidades y subespecialidades médicas que serán autorizadas para trabajar bajo esta modalidad. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, deberá remitirse el resultado de la revisión a más tardar el 28 de junio de 2013. Sobre el particular, véase lo comentado en los párrafos 2.32 al 2.39 de este informe.

- 4.7 Exigir el cumplimiento de la atención presencial de los especialistas en disponibilidad en atenciones a pacientes por primera vez, de modo que las atenciones mediante llamada telefónica se ajusten a lo previsto en el Reglamento Único de Disponibilidades y establecer los controles para evitar que situaciones como las comentadas en este informe se repitan. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, se deberá comunicar a esta Contraloría las acciones implementadas para dar cumplimiento a la normativa de cita, a más tardar el 28 de junio de 2013. Sobre el particular, véase lo comentado en los párrafos 2.40 al 2.43 de este informe.
- 4.8 Ajustar el Sistema de Aplicación de Disponibilidades Médicas (ADIM), a efecto de que este contenga información suficiente y de calidad sobre las disponibilidades aprobadas para cada centro médico; de manera tal, que no permita incluir especialidades no autorizadas. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, deberá remitirse un reporte sobre los ajustes realizados a más tardar el 28 de junio de 2013. Sobre el particular, véase lo comentado en los párrafos 2.44 al 2.49 de este informe.

Consideraciones finales

- 4.9 La información que se solicita en este informe para acreditar el cumplimiento de las disposiciones anteriores, deberá remitirse, en los plazos y términos antes fijados, al Área de Seguimiento de Disposiciones de la Contraloría General de la República. La Administración debe designar y comunicar al Área de Seguimiento de Disposiciones, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, el nombre, número de teléfono y correo electrónico de la persona que fungirá como el contacto oficial con esa Área, con autoridad para informar sobre el avance y cumplimiento de las disposiciones correspondientes. El plazo de cinco días correrá a partir de la fecha de entrega del informe. En caso de incumplimiento en forma injustificada del tiempo otorgado, podrá considerarse que se incurrió en falta grave y dar lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el artículo 69 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, con garantía del debido proceso.
- 4.10 De conformidad con lo establecido por los artículos 343, 346 y 347 de la Ley General de la Administración Pública, contra el presente informe caben los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, que deberán interponerse dentro del tercer día a partir de la fecha de su comunicación, correspondiéndole a esta Área de Fiscalización la resolución de la revocatoria y al Despacho Contralor la apelación.

- 4.11 De presentarse conjuntamente los recursos de revocatoria y apelación, esta Área de Fiscalización, en caso de rechazo del recurso de revocatoria, remitirá el recurso de apelación al Despacho Contralor para su resolución.

ANEXO No. 1

Costo de pluses salariales para el año 2011
y cantidad de funcionarios que los devengan
(en colones)

| Cuenta | Descripción de la Cuenta | Total Anual | |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------|
| | | Monto | Cantidad de Funcionarios |
| 900078 | Asignación Profesional | 338.208 | 3 |
| 900086 | Antigüedad (aumento anuales) | 136.548.451.971 | 49.324 |
| 900272 | Sobresueldo Traslado Horizontal | 173.150 | 1 |
| 900320 | Disponibilidades Médicas | 12.710.398.283 | 642 |
| 900540 | Reasignación de Puesto | 0 | - |
| 900556 | Plus Salarial Abogados Dirección Jurídica | 48.630.023 | 41 |
| 900572 | Diferencia Escala Salarial | 3.207.368 | 2.399 |
| 900815 | Prohibición Funcionarios Auditoría | 589.094.189 | 126 |
| 900840 | Sobresueldo Protección Radiológica | 67.293.939 | 74 |
| 900880 | Retribución Laboratorio Clínico Control de Calidad | 561.638.993 | 2.357 |
| 900899 | Retribución Riesgo Lavandería Zeledón Venegas y Lavandería Central | 131.821.755 | 840 |
| 900904 | Sobresueldo Citologías | 818.146 | 2 |
| 900347 | Ajuste Salario Mínimo (15% Tec. Méd y 25% Téc. Inform.) | 4.775.976.439 | 13.858 |
| 900175 | Asignación de Cajeros | 25.009.068 | 316 |
| 900142 | Asignación Vivienda | 1.203.752.942 | 1.206 |
| Auxilio Económicos | | | |
| 900961 | Auxilio Económico Laboratorio N. Control | 34.642.370 | 54 |
| 900939 | Auxilio Económico Alimentación Hosp. Los Chiles | 123.683.895 | 208 |
| 900507 | Auxilio Económico Hospital San Vicente de Paul | 993.413.153 | 1.539 |
| 900953 | Auxilio Económico Lavandería Hosp Alajuela | 9.654.754 | 25 |
| 900134 | Auxilio Económico Hospital de Grecia | 12.394.312 | 25 |
| 900970 | Auxilio Económico Lavandería Zeledón Venegas | 99.492.842 | 149 |
| 900240 | Auxilio Económico Empleados Hospital San Juan De Dios | 2.104.574.512 | 3.238 |
| 900531 | Auxilio Económico Hospital Golfito | 95.794.185 | 182 |
| Bonificaciones Adicionales | | | |
| 900612 | Bonificación Adicional Profesional Ciencias Méd. Hosp. | 6.446.850.011 | 4.573 |
| 900620 | Bonificación Adicional Profesional Ciencias Méd. Consulta Externa | 3.227.477.428 | 2.815 |
| Dedicación Exclusiva | | | |
| 900599 | Dedicación Exclusiva Bachilleres | 1.356.395.216 | 1.006 |
| 900580 | Dedicación Exclusiva No Profesional | 239.667.375 | 103 |
| 900639 | Dedicación Exclusiva Adicional Profes. Ciencias Médicas | 2.293.378.869 | 1.713 |
| 900564 | Dedicación Exclusiva | 30.104.847.178 | 8.465 |

| Cuenta | Descripción de la Cuenta | Total Anual | |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------|
| | | Monto | Cantidad de Funcionarios |
| Disponibilidades | | | |
| 900653 | Disponibilidad Desplazamiento Ingenieros | 99.748.693 | 132 |
| 900207 | Disponibilidad Jefaturas | 1.089.106.004 | 1.708 |
| 900912 | Disponibilidad Directores y Subdirectores Hosp. y Áreas Salud Desc Máxima | 873.528.840 | 74 |
| Diferentes Incentivos | | | |
| 900523 | Incentivo Riesgo Hosp. Chacón Paut | 146.770.763 | 311 |
| 900515 | Incentivo Riesgo Hospital Psiquiátrico | 673.294.977 | 1.313 |
| 900361 | Incentivo Carrera Hospitalaria | 14.160.416.539 | 3.704 |
| 900418 | Incentivo Vivienda Médicos Zona Rural | 22.847.414 | 251 |
| 900483 | Incentivo de Rotación III Turno | 1.692.260.974 | 13.540 |
| 900475 | Incentivo Rotación II Turno | 1.241.244.536 | 19.148 |
| 900370 | Incentivo Consulta Externa | 8.129.706.632 | 2.859 |
| 900396 | Incentivo Dedicación Exclusiva | 6.085.842.528 | 1.744 |
| 900353 | Incentivo Carrera Administrativa | 3.404.144.034 | 1.383 |
| 900864 | Incentivo Zona Rural Enfermería | 1.259.020.098 | 1.326 |
| 900872 | Incentivo Zona Rural Nutrición | 30.656.126 | 43 |
| 900388 | Incentivo Zona Rural | 3.429.746.981 | 3.342 |
| 900167 | Zonaje | 410.849.806 | 1.746 |
| 900280 | Peligrosidad | 538.076.085 | 1.288 |
| 900856 | Retribución No Ejercida Libre Profesión | 4.713.091.100 | 805 |
| 900467 | Retribución por Riesgo | 366.973.704 | 1.488 |
| 900118 | Salario Especie | 183.586.797 | 10.833 |
| 900126 | Sobresueldo | 3.731.262 | 135 |
| 900647 | Carrera Profesional | 13.971.709.082 | 14.444 |
| 900696 | Complemento Salarial Enfermería (Enfermeras y Auxiliares) | 8.781.992.395 | 11.215 |
| Total de Pluses Salariales a Diciembre 2011 | | 275.117.215.944 | |

Fuente: Oficio No. DAGP-2263-2012 del 11 de octubre, 2012 (Dirección de Administración y Gestión de Personal)

ANEXO No. 2

Detalle de pluses salariales por grupo ocupacional

| Grupo ocupacional | Plus salarial |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Funcionarios administrativos | Antigüedad, Asignación para Vivienda, Ampliación de jornada, Carrera Profesional, Complemento salarial informáticos (Ajuste de salarios mínimos), Complemento salarial a enfermeras, Dedicación Exclusiva, Diferencia escala salarial, Disponibilidad a Jefaturas Administrativas, Disponibilidad a ingenieros, Incentivo Riesgos Hospitales Psiquiátricos, Peligrosidad, Plus Salarial Abogados Dirección Jurídica, Prohibición funcionarios de Auditoría, Retribución no Ejercicio Liberal de la Profesión, Retribución por riesgo, Retribución a personal de Laboratorio Clínico de Control de Calidad, Retribución por riesgo Lavandería Zeledón y Lavandería Central, Salarios en Especie, Sobresueldo 15% de Tecnologías Médicas (Ajuste salario mínimo), Sobresueldo Protección Radiológica, Zonaje, Asignación a cajeros, Asignación Profesional, Auxilio Económico, Sobresueldo, Sobresueldo Citologías, Sobresueldo Traspaso Horizontal. |
| Profesionales en Ciencias Médicas | Antigüedad, Asignación de Vivienda, Carrera Profesional, Disponibilidades Médicas, Incentivo Carrera Administrativa, Incentivo Carrera Hospitalaria, Incentivo Carrera Consulta Externa, Incentivo por Dedicación Exclusiva, Bonificación Adicional Carrera Hospitalaria y Administrativa, Bonificación Adicional Consulta Externa, Dedicación Exclusiva Adicional, Incentivo Especial para la Vivienda, Incentivo Riesgos Hospitales Psiquiátricos, Incentivo Zona Rural, Disponibilidad a Directores y Subdirectores de Hospitales y Áreas de Salud bajo desconcentración máxima, Peligrosidad, Retribución no Ejercicio Liberal de la Profesión, Retribución por riesgo, Salarios en Especie, Zonaje, Auxilio Económico. |
| Profesionales en Enfermería y Nutrición | Antigüedad, Asignación para Vivienda, Carrera Profesional, Complemento Salarial, Dedicación Exclusiva, Incentivo Riesgos Hospitales Psiquiátricos, Incentivo Zona Rural, Peligrosidad, Retribución por Riesgo, Salarios en Especie, Zonaje, Auxilio Económico,. |

Fuente: Área Diseño Administración de Puestos y Salarios, CCSS.

ANEXO No. 3

Fundamento jurídico de los pluses e incentivos salariales
según grupo ocupacional

| Puestos Administrativos | | |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Concepto | Descripción | Fundamento jurídico |
| Antigüedad | Remuneración que se reconoce por cada año laborado con la Institución, y corresponde a un porcentaje sobre el salario base según escala salarial administrativa con rangos para profesionales entre el 2.60% y el 2.01% y no profesionales entre el 2.94% y el 2.72%. Para enfermeras no profesionales el 1.94% sobre salario base más el complemento salarial | Art. 62° Estatuto de Servicios CCSS (Art. 1 1, sesión 3749 del 18-01-1968) Ley No. 7085 de Estatuto de Servicios de Enfermería |
| Asignación para Vivienda | Remuneración que se otorga a aquellos trabajadores Técnicos y Profesionales que prestan servicios en zonas rurales 3 y 4 del Reglamento de Zonaje, en las cuales la Institución no cuenta con instalaciones para solventar la necesidad de vivienda por razones de inopia e interés institucional (10% o 15% del salario base) | Artículo 21° de la sesión 4790 del 24 de abril de 1974 Acuerdo de Junta Directiva Art. 15 sesión No. 7002, celebrada el 20 de febrero de 1996. Políticas para el pago de Asignación por Vivienda en la Caja, circular 8570 del 3 de abril 1996. Resoluciones del Servicio Civil DG-106-2008 y DG-012-2010 del 8 de abril 2008 y 19 de enero 2010, respectivamente. |
| Ampliación de jornada | Es la aplicación de un 22,5% sobre el salario bajo el fundamento de ampliación de jornada a los puestos profesionales en informática. | Oficio STAP-3773-90 del 01 de noviembre de 1990 de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria. |
| Carrera Profesional | Monto que se cancela según el número de puntos reconocidos al profesional en el Sistema de Carrera Profesional por los grados académicos, cursos recibidos e impartidos y publicaciones. Actualmente cada punto se reconoce con un valor de ₡1.857,00 | Decreto No. 21405-H, del 23 de diciembre de 1995. Decreto Ejecutivo N° 35352-H del 14 de julio del 2009 |
| Complemento salarial informáticos <u>(Ajuste de Salarios Mínimos)</u> | Corresponde al reconocimiento de un 25% sobre el salario base a los puestos técnicos de informática. | Resolución DG-104-89 del 22 de noviembre de 1989 emitida por la Dirección General de Servicio Civil |
| Complemento Salarial | Ajuste del salario base a los Auxiliares en Enfermería (15% del salario base). | Estatuto de Servicios de Enfermería Ley No. 7085, artículo 8. Reglamento a la Ley, artículo 24. |
| Dedicación Exclusiva | Reconocimiento a los profesionales que deciden laborar en forma exclusiva para la CCSS. (35% para bachilleres universitarios, 45% Bachiller Jefe y 55% para licenciados o grado superior, calculados sobre el Salario Base) | Decreto No. 23669-H, Gaceta No. 197, del 18 de octubre 1994, Instructivo para la aplicación del régimen de dedicación exclusiva en la Caja Costarricense de Seguro Social. |

DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVALUATIVA
ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES

37

| | | |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Diferencia Escala Salarial | Diferencia entre salarios base de escala institucional y escala DEL SECTOR PÚBLICO, creada mediante Ley N° 6835 del 28 de diciembre de 1982. | Dictado por: Junta Directiva, sesión N° 5752, Artículo 5º |
| Disponibilidad a Jefaturas Administrativas | Corresponde a porcentajes del 5%, 10%, 15% o 20% sobre el salario base que la Junta Directiva de la Caja acogió brindar a toda Jefatura Administrativa, real y efectiva, dentro del organigrama institucional, debidamente oficializado y reconocido por la Gerencia respectiva. Los porcentajes de acuerdo con el nivel de jefatura. | Reglamento de pago por disponibilidad de Jefatura Administrativa, aprobado por la Junta Directiva Art. 34 sesión No. 7165, del 07 de octubre de 1997. |
| Disponibilidad de Ingenieros | Corresponde a un 10% y 20% sobre el salario base para aquellos profesionales ingenieros con dedicación exclusiva y sin ella, respectivamente. Disponibilidad real de atender en tiempo fuera de la jornada ordinaria de trabajo cualquier tipo de problema de urgente solución que se presente en el Área de Mantenimiento. | Reglamento de Compensación Económica por disponibilidad en el Área de Ingeniería aprobado por la Junta Directiva. |
| Incentivo Riesgos Hospitales Psiquiátricos | Monto fijo revalorable cancelado a funcionarios que laboran en el Hospital Nacional Psiquiátrico y el Hospital Chacón Paut. Monto actual ₡45572.00 | Acuerdos entre representante de los trabajadores y la Institución, Circular DAGP1251-11 del 20 de julio 2011, según Acta de levantamiento de Huelga en dichos Hospitales de fecha 18 de enero de 1995 |
| Peligrosidad | Para el personal que se encuentra expuesto a riesgos a causa de la naturaleza de las labores que ejecutan. Corresponde al 5% del monto que resulta de la suma del salario base más la antigüedad | Acuerdo de Junta Directiva Art. 13 sesión No. 5235, celebrada el 11 de agosto de 1978. |
| Plus Salarial Abogados Dirección Jurídica | 15% sobre el salario base a los Abogados de la Dirección Jurídica de la institución que ostentan poder general judicial sin límite de suma. | Acuerdo de Junta Directiva, Artículo 5º, Sesión N. 7634 de fecha 21 de marzo de 2002 |
| Prohibición funcionarios de Auditoría | Corresponde al 65% del salario base para el personal de la Auditoría Interna de la institución que labore en funciones fiscalizadoras. | Artículo 34 de la Ley General de Control Interno y de acuerdo con los artículos 22,32 y 33 de la misma ley. |
| Retribución no Ejercicio Liberal de la Profesión | Retribución económica de un 65% sobre el salario base por concepto de prohibición (Inspectores y Jefaturas). CONCEPTO EXCLUYENTE CON LA DEDICACION EXC. | "Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública" Ley. 8422 |
| Retribución por Riesgo | Corresponde a un 5% del salario base a los funcionarios trasladados del Ministerio de Salud que devengaban este concepto en dicha institución. CONCEPTO HOMOLOGO CON EL DE PELIGROSIDAD | Ley 7374 del 4 de febrero de 1993, "Directriz para el traspaso de funcionarios del Ministerio de Salud a la Caja Costarricense de Seguro Social". Resolución General del Servicio Civil .DG-155-88 |
| Retribución a personal de Laboratorio Clínico de Control de Calidad | 5% sobre salario base al personal de Laboratorio Clínico y del Laboratorio de Control de Calidad | Acuerdo de Junta Directiva, sesión 7629, artículo 7 del 7 de marzo de 2002. |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Retribución por Riesgo Lavandería Zeledón y Lavandería Central | 5% sobre el salario base al personal de las Lavanderías Central y Zeledón Venegas | Acta de Acuerdos entre representantes de la Caja y sindicales de UNDECA del 15 de noviembre de 2004 y Acta de Acuerdos de seguimiento del 8 de noviembre de 2005 entre las mismas partes. |
| Salarios en Especie | Reconocimiento a los trabajadores hospitalarios que laboran jornada continua y que no se les suministra la alimentación. Se reconocen montos mensuales de ¢860,00 para el primer turno, ¢1.721.40 para el segundo turno y ¢2150.00 para el tercer turno. | Oficio Autoridad Presupuestaria STAP-3659-92 Artículo 51º de la Normativa de Relaciones Laborales, acuerdo Junta Directiva Art. 5, Sesión 8474 del 21 de octubre de 2010. |
| Sobresueldo del 15% de Tecnologías Médicas (Ajuste Salario Mínimo) | Corresponde al reconocimiento de un 15% sobre el salario base de los puestos técnicos que conforman las series de farmacia, tecnologías en salud y registros y estadísticas de salud. | Acta de la sesión 117 celebrada el 10 de agosto de 1992, del Consejo de Gobierno, en aplicación por analogía del artículo 2 de la Ley 7085, reconocer un 15% como sobresueldo a las clases incluidas como tecnologías médicas de la Caja. |
| Sobresueldo Protección Radiológica | Corresponde a los funcionarios(as) responsables de la Protección Radiológica como recargo de funciones con un porcentaje que oscila entre el 20%, 25% y 30% del salario base, dependiendo del nivel de riesgo de las instalaciones, cantidad de servicios que cubre, así como cantidad de personal al que debe llevarse un control individual dosimétrico. | Acuerdo de Junta Directiva, Sesión Nº 7613, artículo 12 de fecha 10 de enero del 2002, Reglamento del Sistema de Seguridad Radiológica |
| Zonaje | Incentivo para funcionarios de difícil contratación en zonas de alto grado de incomodidad y que tienen domicilio habitual distinto al del centro de trabajo. Se reconoce con un porcentaje que oscila entre un 6% y 18% del salario base según la zona, así determinado en el Reglamento de Zonaje. | Reglamento de zonaje, aprobado por Junta Directiva, art. 4 , Sesión 7171 del 28 de octubre de 1997. |
| Asignación a Cajeros (NO CALIFICA DE SALARIO) | Monto fijo anual revalorable, asignado para cubrir posibles faltantes de dinero que tengan los cajeros. Se remunera en forma semestral y función del tiempo efectivo laborado. Valorado actualmente entre ¢94 y ¢145 mil, según corresponda. | Reglamento para el pago de diferencias de caja, aprobado por Junta Directiva en la sesión No. 6609 del 26/03/1992 |
| Asignación Profesional (Plus Salarial Académico) | Reconocimiento salarial, de acuerdo con el grado académico, que va desde los ¢ 600.00 hasta los ¢ 1,600.00. Montos que se reconocieron en su momento solo a tres funcionarios y que mantienen hijos. | Acuerdo Junta Directiva, Artículo 10º de la sesión 5857 del 20 de setiembre de 1984 |

| | | |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Auxilio Económico (NO CALIFICA DE SALARIO) | Monto fijo diario cancelado a los funcionarios que laboran en ciertos Hospitales que no cuentan con un espacio físico para la alimentación. Se paga por día efectivamente laborado. (<u>Hospitales: San Juan de Dios, San Vicente de Paúl, Los Chiles, Golfito, San Francisco de Asís, Lavandería Hospital de Alajuela; además Lavandería Zeledón Venegas y Laboratorio Control de Calidad</u>). Actualmente valorado en ₡3.100,00 diarios revalorable semestralmente. | Artículo 50º de la Normativa de Relaciones Laborales, acuerdo Junta Directiva Art. 5, Sesión 8474 del 21 de octubre de 2010. |
| Sobresueldo | Corresponde al pago de diferencias salariales que por diferentes circunstancias se reconocen en la actualidad a 135 trabajadores, entre estas se encuentran: <ul style="list-style-type: none"> • Reasignaciones de puestos con reducción de categoría de puestos, con reconocimiento de diferentes montos según corresponda. • Monto fijo de ₡2,500 que se cancela a los Médicos Especialistas en Patología | <ul style="list-style-type: none"> • Estatuto de Servicios de la Caja Costarricense de Seguro Social, Artículo 64 en caso de reasignaciones. • Acuerdo de Junta Directiva, Art. 5º del 01-10-1984, reconocimiento a Patólogos. |
| Sobresueldo Citologías | | |
| Sobresueldo Traspaso Horizontal | Diferencia que deja de percibir el trabajador trasladado de una institución del Sector Público a la CCSS, por ocupar un puesto inferior categoría. | Decreto N° 22317-MP-H-MIDEPLAN de fecha 01 de julio de 1993 |
| Profesionales en Ciencias Médicas | | |
| Concepto | Descripción | Fundamento jurídico |
| Antigüedad | Remuneración que se reconoce por cada año laborado con la Institución, aplicación por medio de un porcentaje al salario base correspondiente a un 5.5%, según escala salarial de profesionales médicos y de ciencias médicas. | Artículo 5º- Ley de Incentivos a los Profesionales Ciencias Médicas, No. 6836. |
| Asignación de Vivienda | Remuneración que se otorga a aquellos trabajadores Técnicos y Profesionales que prestan servicios en zonas rurales, en las cuales la Institución no cuenta con instalaciones para solventar la necesidad de vivienda (10%, 15% 21% del salario base) | Artículo 21º de la sesión 4790 del 24 de abril de 1974 Acuerdo de Junta Directiva Art. 15 sesión No. 7002, celebrada el 20 de febrero de 1996. Circular 8570 de las Gerencias de fecha 3 abril de 1996. Resoluciones del Servicio Civil DG-106-2008 y DG-012-2010 del 8 de abril 2008 y 19 de enero 2010, respectivamente. |
| Carrera Profesional | Monto que se cancela según el número de puntos reconocidos al profesional en el Sistema de Carrera Profesional por los grados académicos, cursos recibidos e impartidos y publicaciones. Actualmente cada punto se reconoce con un valor de ₡1.857,00 | Decreto No. 21405-H, del 23 de diciembre de 1995. Decreto Ejecutivo N° 35352-H del 14 de julio del 2009 |

| | | |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Disponibilidades Médicas | <p>Condición especial que conviene el médico especialista fuera de su jornada ordinaria de trabajo, consistente en estar disponible y prestar sus servicios en forma presencial para la valoración inicial de aquellos pacientes de su especialidad respecto de quienes esté en riesgo su funcionalidad orgánica y/o su vida dentro del período de tiempo que se establece en este Reglamento. Se regula de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> · De lunes a jueves, la disponibilidad inicia una vez finalizada la jornada ordinaria y será de quince horas, iniciando a las cuatro de la tarde del día programado. El día viernes, será de dieciséis horas iniciando a las tres de la tarde y finalizando en ambos casos, a las siete de la mañana del día siguiente. · Los días sábados, domingos y feriados, el período de disponibilidad es de veinticuatro horas, iniciando a las siete de la mañana del día programado y finalizando a las siete de la mañana del día siguiente. · En los casos de jornadas ordinarias que finalizan después de las horas establecidas en los puntos anteriores, la disponibilidad dará inicio en el momento en que finalice ésta. La forma de pago se desglosa de la siguiente manera: De lunes a viernes, se cancelará un 29.083% del salario base de un médico especialista G-2. Los sábados, domingos y feriados corresponderá un 36.122 % del salario base de un médico especialista G-2. | <p>REGLAMENTO ÚNICO DE DISPONIBILIDADES MÉDICAS</p> <p>Aprobado por la Junta Directiva de la Caja</p> <p>»Número de circular: 023260</p> <p>»Fecha de circular: 14/06/2010</p> <p>»Número de sesión: 8449</p> <p>»Fecha de sesión: 27/05/2010</p> <p>»Número de artículo de sesión: 004</p> |
| Incentivo Carrera Administrativa | 22% sobre el salario total ordinario menos el propio incentivo Médicos en Área Administrativa | Artículo 5º- Ley de Incentivos a los Profesionales Ciencias Médicas, No. 6836. |
| Incentivo Carrera Hospitalaria | 22% sobre el salario total ordinario menos el propio incentivo Médicos en Área Hospitalaria | Artículo 5º- Ley de Incentivos a los Profesionales Ciencias Médicas, No. 6836. |
| Incentivo Carrera Consulta Externa | 22% sobre el salario total ordinario menos el propio incentivo Médicos en Consulta Externa y Áreas de Salud | Artículo 5º- Ley de Incentivos a los Profesionales Ciencias Médicas, No. 6836. |
| Incentivo por Dedicación Exclusiva | 22% sobre el salario total ordinario menos el propio incentivo otorgado a Microbiólogos Químicos Clínicos, Farmacéuticos, y Psicólogos Clínicos | Artículo 5º- Ley de Incentivos a los Profesionales Ciencias Médicas, No. 6836. |
| Bonificación Adicional Carrera Hospitalaria y Administrativa | Porcentaje del 17% del salario base para Médicos por concepto de Bonificación Adicional a la Carrera Hospitalaria o Administrativa. | Acuerdo de Junta Directiva, artículo 6, sesión 5954 del 19 de setiembre de 1985, comunicado mediante circular No. 024615 del 07 de octubre de 1985. |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bonificación Adicional Consulta Externa | Porcentaje del 17% del salario base para Médicos de Clínicas y Áreas de Salud | Acuerdo de Junta Directiva, artículo 6, sesión 5954 del 19 de setiembre de 1985, comunicado mediante circular No. 024615 del 07 de octubre de 1985. |
| Dedicación Exclusiva Adicional | Porcentaje del 17% del salario base para Farmacéuticos, Microbiólogos Químicos Clínicos y Psicólogos Clínicos | Acuerdo de Junta Directiva, artículo 6, sesión 5954 del 19 de setiembre de 1985, comunicado mediante circular No. 024615 del 07 de octubre de 1985. |
| Incentivo Especial para la Vivienda | Incentivo para médicos especialistas que laboran en el área rural ubicados entre la categoría G-2 y G-7, incluyendo el G-9 y que no se les proporcione vivienda. Consiste en el reconocimiento cada 28 días de ¢5,000.00, ¢7,500.00, y ¢10,000.00, dependiendo de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo. No es excluyente del incentivo de asignación de vivienda. | Acuerdo de Junta Directiva, sesión 6111, artículo 4 del 3 de abril de 1987. Circular No. 12821 del 4 de mayo de 1987. Circular 008570 del 03 de Abril de 1996 "Incentivo del sobresueldo Asignación para vivienda" |
| Incentivo Riesgos Hospitales Psiquiátricos | Monto fijo revalorable cancelado a funcionarios que laboran en el Hospital Nacional Psiquiátrico y el Hospital Chacón Paut. Monto actual ¢45572.00 | Acuerdos entre representante de los trabajadores y la Institución, Circular DAGP1251-11 del 20 de julio 2011, según Acta de levantamiento de Huelga en dichos Hospitales de fecha 18 de enero de 1995 |
| Incentivo Zona Rural | Es el reconocimiento de 10%, 17% y 24% del salario base, en zona 2, zona 3 y zona 4, respectivamente, según Reglamento de Zonaje de la CCSS, | Artículo 10 - "Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas" Ley No. 6836 y sus reforma |
| Disponibilidad a Directores y Subdirectores de Hosp. y Áreas de Salud bajo desconcentración máxima | Corresponde al monto cancelado a los Directores y Subdirectores médicos de Hospitales y Directores Médicos de Áreas de salud bajo desconcentración máxima. Porcentaje a reconocer: • El 50% del salario total para el director médico de hospital nacional o especializado con desconcentración máxima. • El 45% del salario total para el director médico de hospital regional con desconcentración máxima y el subdirector médico del hospital nacional o especializado con desconcentración máxima (en aquellos casos en que esté debidamente aprobado el cargo de subdirector). • El 40% sobre el salario total para el director médico de hospital periférico 3, 2 y 1, y director médico de áreas de salud nivel 3 con desconcentración máxima. • El 35% sobre el salario total para el director médico de áreas de salud nivel 2 y 1 con desconcentración máxima. | Reglamento Incentivo por Disponibilidad para Directores y Subdirectores médicos de Hospitales, Directores Médicos de Áreas de Salud con desconcentración máxima, aprobado por Junta Directiva en el artículo 16º de la sesión Nº 8050, celebrada el 20 de abril del año 2006. |
| Peligrosidad | Para el personal que se encuentra expuesto a riesgos a causa de la naturaleza de las labores que ejecutan. Corresponde al 5% del monto que resulta de la suma del salario base más la antigüedad | Acuerdo de Junta Directiva Art. 13 sesión No. 5235, celebrada el 11 de agosto de 1978. |

| | | |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Retribución no Ejercicio Liberal de la Profesión | Retribución económica de un 65% sobre el salario base por concepto de prohibición a médicos Directores. | "Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública" Ley. 8422 |
| Retribución por Riesgo | Corresponde a un 5% del salario base a los funcionarios trasladados del Ministerio de Salud que devengaban este concepto en dicha institución. También a Microbiólogos y odontólogos generales. CONCEPTO HOMOLOGO CON EL DE PELIGROSIDAD | <ul style="list-style-type: none"> • Ley 7374 del 4 de febrero de 1993, "Directriz para el traspaso de funcionarios del Ministerio de Salud a la Caja Costarricense de Seguro Social". • Acuerdo Junta Directiva en su artículo N° 5 de la sesión N° 7763 celebrada el 12 de junio del 2003 |
| Salarios en Especie | Reconocimiento a los trabajadores hospitalarios que laboran jornada continua y que no se les suministra la alimentación | Artículo 51º de la Normativa de Relaciones Laborales, acuerdo Junta Directiva Art. 5, Sesión 8474 del 21 de octubre de 2010. |
| Zonaje | Incentivo para funcionarios de difícil contratación en zonas de alto grado de incomodidad y que tienen domicilio habitual distinto al del centro de trabajo. Se reconoce con un porcentaje que oscila entre un 6% y 18% según la zona, así determinado en el Reglamento de Zonaje. | Reglamento de zonaje, aprobado por Junta Directiva, art. 4 , Sesión 7171 del 28 de octubre de 1997. |
| Auxilio Económico (NO CALIFICA DE SALARIO) | Monto fijo diario cancelado a los funcionarios que laboran en ciertos Hospitales que no cuentan con un espacio físico para la alimentación. Se paga por día efectivamente laborado. | Artículo 50º de la Normativa de Relaciones Laborales, acuerdo Junta Directiva Art. 5, Sesión 8474 del 21 de octubre de 2010. |
| Profesionales en Enfermería y Nutrición | | |
| Concepto | Descripción | Fundamento jurídico |
| Antigüedad | Remuneración que se reconoce por cada año laborado con la Institución, aplicación por medio de un porcentaje al salario base correspondiente a un 3.5% | Ley No. 7085 de Estatuto de Servicios de Enfermería y Ley N° 8423 de reforma el artículo N° 40 de la Ley General de Salud y a la Ley N° 6836 Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas |
| Asignación para Vivienda | Remuneración que se otorga a aquellos trabajadores Técnicos y Profesionales que prestan servicios en zonas rurales 3 y 4 del Reglamento de Zonaje, en las cuales la Institución no cuenta con instalaciones para solventar la necesidad de vivienda por razones de inopia e interés institucional (10% o 15% del salario base) | Artículo 21º de la sesión 4790 del 24 de abril de 1974 Acuerdo de Junta Directiva Art. 15 sesión No. 7002, celebrada el 20 de febrero de 1996. Políticas para el pago de Asignación por Vivienda en la Caja, circular 8570 del 3 de abril 1996. Resoluciones del Servicio Civil DG-106-2008 y DG-012-2010 del 8 de abril 2008 y 19 de enero 2010, respectivamente. |
| Carrera Profesional | Monto que se cancela según el número de puntos reconocidos al profesional en el Sistema de Carrera Profesional por los grados académicos, cursos recibidos e impartidos y publicaciones. Actualmente cada punto se reconoce con un valor de ₡1.857,00 | Decreto No. 21405-H, del 23 de diciembre de 1995. Decreto Ejecutivo N° 35352-H del 14 de julio del 2009 |

DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVALUATIVA ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES

43

| | | |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Complemento Salarial | Ajuste del salario base a los Profesionales en Enfermería (15% del salario base). | Estatuto de Servicios de Enfermería Ley No. 7085, artículo 8. Reglamento a la Ley, artículo 24. |
| Dedicación Exclusiva | Reconocimiento a los profesionales que deciden laborar en forma exclusiva para la CCSS. (55% para licenciados ambos sobre el Salario Base) | -Decreto No. 23669-H, Gaceta No. 197, del 18 de octubre 1994, Instructivo para la aplicación del régimen de dedicación exclusiva en la Caja Costarricense de Seguro Social -Ley No. 7085 y Ley No. 8423 |
| Incentivo Riesgos Hospitales Psiquiátricos | Monto fijo revalorable cancelado a funcionarios que laboran en el Hospital Nacional Psiquiátrico y el Hospital Chacón Paut. Monto actual ₡45572.00 | Acuerdos entre representante de los trabajadores y la Institución, Circular DAGP1251-11 del 20 de julio 2011, según Acta de levantamiento de Huelga en dichos Hospitales de fecha 18 de enero de 1995 |
| Incentivo Zona Rural enfermería y nutrición | Es el reconocimiento de 10%, 17% y 24% del salario base, en zona 2, zona 3 y zona 4, respectivamente | Artículo 19. Ley No. 8423 |
| Peligrosidad | Para el personal que se encuentra expuesto a riesgos a causa de la naturaleza de las labores que ejecutan. Corresponde al 5% del monto que resulta de la suma del salario base más la antigüedad | Acuerdo de Junta Directiva Art. 13 sesión No. 5235, celebrada el 11 de agosto de 1978. |
| Retribución por Riesgo | Corresponde a un 5% del salario base a los funcionarios trasladados del Ministerio de Salud que devengaban este concepto en dicha institución. CONCEPTO HOMOLOGO DEL DE PELIGROSIDAD, | Aprobado por la Junta Directiva en su artículo N° 27 de la sesión N° 7769 celebrada el 3 de julio del 2003. |
| Salarios en Especie | Reconocimiento a los trabajadores hospitalarios que laboran jornada continua y que no se les suministra la alimentación | Artículo 51º de la Normativa de Relaciones Laborales, acuerdo Junta Directiva Art. 5, Sesión 8474 del 21 de octubre de 2010. |
| Zonaje | Incentivo para funcionarios de difícil contratación en zonas de alto grado de incomodidad y que tienen domicilio habitual distinto al del centro de trabajo. Se reconoce con un porcentaje que oscila entre un 6% y 18% según la zona, así determinado en el Reglamento de Zonaje. | Reglamento de zonaje, aprobado por Junta Directiva, art. 4, Sesión 7171 del 28 de octubre de 1997. |
| Auxilio Económico (NO CALIFICA DE SALARIO) | Monto fijo diario cancelado a los funcionarios que laboran en ciertos Hospitales que no cuentan con un espacio físico para la alimentación. Se paga por día efectivamente laborado. | Artículo 50º de la Normativa de Relaciones Laborales, acuerdo Junta Directiva Art. 5, Sesión 8474 del 21 de octubre de 2010. |

Fuente: Oficio No. DAGP-2263-2012 del 11 de octubre, 2012 (Dirección de Administración y Gestión de Personal)

ANEXO No. 4
Observaciones de la Administración al borrador del Informe sobre
pluses salariales en la CCSS

| | | | |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------|
| Nro. Párrafo | En el párrafo 2.8 se indica textualmente: "Además, pueden devengar este plus las (os) enfermeras (os) con grado de licenciatura o superior a quienes se les reconoce un 55% sobre el salario base, según lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, No. 6836 del 22 de diciembre de 1982, en el cual se establece que dichos profesionales podrán acogerse a ese beneficio." Además se incluye una nota al pie número 7, que señala: "Adicionado mediante el artículo 3 de la Ley No. 8423 del 7 de octubre de 2004". | | |
| Observaciones Administración | Sobre el particular la Administración sugiere que "En su lugar debe leerse "...según lo establecido en el artículo 25 de la Ley No. 8423 "Reforma del artículo 40 de la Ley General de Salud N° 5395, y modificaciones de la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, N° 6836 del 7 de octubre del año 2004." | | |
| ¿Se acoge? | Sí <input type="checkbox"/> | No <input checked="" type="checkbox"/> | Parcial <input type="checkbox"/> |
| Argumentos CGR | No se acoge lo señalado por la Administración porque es incorrecto lo indicado, pues la Ley No. 8423 solo tiene cuatro artículos y no un artículo 25 como se cita. Es en el artículo 3 de esa referida Ley que se incluye el artículo 25 a la Ley No. 6836, como efectivamente se establece en el informe. | | |