

**Normas regulan las relaciones laborales, científicas, académicas, profesionales y sindicales, entre la CCSS y profesionales en medicina, microbiología, farmacia, odontología, psicología y otros**

**Sancionado Mediante:**

**Acuerdo de Junta Directiva** 7861 **del:** 27/05/2004

**Datos Generales:**

**Ente Emisor:** Caja Costarricense de Seguro Social

**Fecha de vigencia desde:** 02/07/2004

**Versión de la norma:** 1 de 1 27/05/2004

**Contenido:** 110 artículos 11 Transitorios

**Datos de la Publicación:**

**N° Gaceta:** 129 **del:** 02/07/2004

**Normas regulan las relaciones laborales, científicas, académicas, profesionales y sindicales, entre la CCSS y profesionales en medicina, microbiología, farmacia, odontología, psicología y otros.**

**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

**JUNTA DIRECTIVA**

**APROBACIÓN DE NORMAS**

La Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el Artículo 15° de la sesión 7861, celebrada el 27 de mayo de 2004, acordó aprobar el Acta de Acuerdos y las Normas que Regulan las Relaciones Laborales, Científicas, Académicas, Profesionales y Sindicales entre la CCSS y los Profesionales en Medicina, Microbiología, Farmacia, Odontología y Psicología.

Una copia del Acta de Acuerdos queda formando parte del expediente original de esta acta, y las Normas literalmente dicen:

**"NORMAS QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES,  
CIENTÍFICAS, ACADÉMICAS, PROFESIONALES Y SINDICALES,  
ENTRE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL Y LOS  
PROFESIONALES EN MEDICINA, MICROBIOLOGÍA,  
FARMACIA, ODONTOLOGÍA Y PSICOLOGÍA  
CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO  
SOCIAL Y UNION MÉDICA NACIONAL  
Y SINDICATO DE PROFESIONALES  
EN CIENCIAS MÉDICAS DE LA  
CCSS E INSTITUCIONES AFINES**

**TÍTULO PRELIMINAR  
Disposiciones generales**

Artículo 1.-**Nomenclaturas.** Para los efectos de estas Normas, se utilizarán las siguientes nomenclaturas con el significado que a continuación se detalla:

a) **Caja:** Caja Costarricense de Seguro Social. Se incluyen todos aquellos centros de trabajo, que pertenezcan a la institución, aún aquellos que legalmente se encuentren desconcentrados conforme a la Ley.

b) **Sindicatos:** Unión Médica Nacional (Unión Médica) y Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas de la Caja e Instituciones Afines (SIPROCIMECA).

c) **CENDEISS:** Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social

d) **Profesionales en Ciencias Médicas:** (Médicos, Odontólogos, Farmacéuticos, Microbiólogos y Psicólogos) que laboran para la Caja Costarricense de Seguro Social.

e) **Centro de trabajo:** Lugar donde los profesionales prestan sus servicios a cargo de la Caja. (Hospitales, Clínicas o Áreas de Salud y Unidades de carácter administrativo).

f) **Médico Asistente-Especialista:** Profesional Médico que ha inscrito en el Colegio de Médicos y Cirujanos una o varias especialidades en cualquier rama de la medicina y que ha sido contratado por la Caja para ocupar una plaza de especialista.

g) **Médico Asistente General:** Profesional Médico, incorporado al Colegio de Médicos y Cirujanos, y que es contratado por la Caja para laborar en cualquier centro asistencial del país para el cumplimiento de funciones propias de la medicina general, según la normativa vigente.

h) **Médico Residente:** Profesional médico debidamente incorporado al Colegio de Médicos y Cirujanos o extranjero autorizado por dicho Colegio para éste efecto, que se encuentre realizando un programa de adiestramiento para obtener una especialidad médica, bajo el auspicio del Sistema de Estudios de Post Grado.

i) **Servicio Social Obligatorio:** Las labores que durante un año realizan los profesionales como requisitos previos a la incorporación a su respectivo Colegio, todo según las políticas del Ministerio de Salud.

j) **Comité de Seccional o Filial:** Es la instancia local que representa a los Sindicatos en cada Centro o Unidad de Trabajo.

k) **Asamblea Local:** Reunión de todos los afiliados a los Sindicatos que pertenecen a una misma Seccional o Filial.

l) **Asamblea General Regional:** Reunión de todos los profesionales afiliados a cada uno de los Sindicatos que pertenecen a una misma región programática.

m) **Asamblea Nacional de Seccionales o Filiales:** Reunión de los delegados de todas las seccionales o filiales que integran los Sindicatos correspondientes.

n) **Asamblea General Nacional:** Reunión de todos los afiliados a cada uno de los Sindicatos.

o) **Órganos Directivos:** Junta Directiva de la Unión Médica Nacional y Comité Ejecutivo Nacional (C.E.N.) del Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas de la Caja.

**Artículo 2.-Fundamentación.** La Institución y los Profesionales en Ciencias Médicas, reconociendo la especial trascendencia que significa la prestación de los servicios de salud en el desarrollo social de nuestra población y en busca de la paz social que debe imperar en toda relación laboral, se comprometen a resolver los conflictos que surjan con motivo de esta relación, siguiendo los procedimientos y vías conciliatorias establecidas en estas Normas.

Los Sindicatos se comprometen a colaborar con la Caja, para el logro de sus cometidos institucionales, en las políticas que tiendan a mejorar la prestación de los servicios de salud.

La Caja en reconocimiento al valor de los Profesionales en Ciencias Médicas en el desarrollo de la salud, de la seguridad social y para el logro de sus cometidos institucionales, se compromete a brindarle las condiciones de trabajo adecuadas para el servicio, de modo que los profesionales en Ciencias Médicas puedan realizar sus funciones del acto médico, dentro de las mejores condiciones de seguridad para él y el paciente. Para efectos de interpretación, este compromiso se circunscribe a las posibilidades reales del país en general y de la Institución en particular.

**Artículo 3º-Ámbito de Aplicación.** Las presentes normas establecen las condiciones de trabajo que regirán entre la Caja Costarricense de Seguro Social y los Profesionales en Ciencias Médicas (Médicos, Microbiólogos, Farmacéuticos, Odontólogos y Psicólogos) inscritos o autorizados por los colegios respectivos, presentes o futuros, incluyendo a Médicos Residentes y Profesionales en Servicio Social, que presten servicios, bajo relación laboral, en los Hospitales, Clínicas, Áreas de Salud, Oficinas o cualquier otra dependencia de la Institución, ya sean interinos o en propiedad y cualesquiera que sea el sistema bajo

el cual se presta el servicio de salud. Se incluyen los profesionales que laboran en Hospitales o Áreas de Salud que legalmente se encuentren en régimen de desconcentración.

Igualmente quedan incluidos los Psicólogos Generales con las reservas expresas que se indican en este documento y además las que se derivan de la naturaleza de sus servicios en el claro entendido que estos profesionales no están amparados por la Ley de Incentivos N° 6836.

**Artículo 4º-Objeto.** Estas Normas tienen por objeto regular los aspectos laborales, profesionales, científicos, académicos y sindicales entre la Caja y los profesionales en Ciencias Médicas a su servicio, así como con los sindicatos que los representan, a fin de promover el mejoramiento de las relaciones laborales, jurídicas y fijar condiciones y normas que se integrarán, en todo lo que favorezca, a los contratos individuales de trabajo de todos los profesionales al servicio de la Institución.

Dichas condiciones y normas serán aplicadas, en cuanto signifiquen una mejora para ellos, con prioridad al Reglamento Interior de Trabajo, Reglamentos Administrativos de la Caja, Estatuto de Servicios Médicos y otros de rango similar, Código de Trabajo, Decretos y Leyes Conexas, todo de conformidad con el principio de la norma más favorable al trabajador y en el entendido de que estas Normas no afectarán los contratos de trabajo individuales en perjuicio del Profesional, pero sí los modificará en cuanto signifique mejoras en las condiciones socio laborales de la prestación laboral.

**Artículo 5º-Fuentes jurídicas supletorias.** Se declaran incorporadas a este instrumento todas las normas y principios de Derecho Interno e Internacional, que se encuentren vigentes en Costa Rica, que de conformidad con el Código de Trabajo constituyan fuente de derecho laboral, en lo que no sean modificadas por lo que aquí se dispone, en beneficio del trabajador.

**Artículo 6.-Plazos.** Para todos los efectos, los plazos otorgados en estas Normas de Relaciones Laborales en horas, días u otros múltiplos se consideran como hábiles; salvo cuando se trata de meses, en cuyo caso se considera como mes calendario, o bien, cuando expresamente se diga que se trata de días naturales. Para este efecto en materia procesal el día sábado se considera como inhábil.

## TÍTULO PRIMERO De la gestión sindical

### CAPÍTULO PRIMERO Participación de los sindicatos

**Artículo 7º-Representatividad sindical.** La Caja reconoce a la Unión Médica Nacional y al Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas de la Caja e Instituciones afines (SIPROCIMECA), como representantes de sus afiliados, y resolverá con sus dirigentes

toda cuestión de carácter laboral o profesional que se suscite con aquellos. No obstante lo anterior, los profesionales podrán gestionar personalmente sus reclamos.

**Artículo 8º-Derecho a la información y resolución de reclamos.** La Caja contestará por escrito dentro de un término máximo de 10 días hábiles, las solicitudes de información que por razones laborales o sindicales, los representantes de los Sindicatos les remitan. Respecto a los distintos reclamos presentados por los representantes sindicales o los profesionales, la Caja los resolverá por el fondo en un plazo máximo de dos meses.

**Artículo 9º-Audiencia sobre reformas técnicas, jurídicas y administrativas.** La Caja dará audiencia a la Unión Médica Nacional y al Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas de la Caja, respecto de toda reforma de orden técnico, jurídico y administrativo que afecte las relaciones laborales entre ella y los profesionales. En la elaboración e implantación de nuevos modelos asistenciales, o en la revisión de los ya existentes, la Caja tomará en consideración las sugerencias, observaciones e inquietudes que tuvieren a bien hacerle los sindicatos.

De previo a la implantación de la reforma o modelo propuesto, la Caja suministrará a los Sindicatos toda información necesaria para que esta pueda manifestarse al respecto.

El incumplimiento de esta obligación viciará nulidad relativa la reforma implementada.

**Artículo 10.-Representación en consejos del CENDEISSS.** Dado que uno de los fines esenciales de los Sindicatos es velar por la adecuada formación profesional de sus integrantes, cada Sindicato mantendrá la siguiente representación:

I. La integración del Consejo de Postgrado del CENDEISSS, se regirá por el Reglamento respectivo del sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de Costa Rica.

Se mantendrá la presencia de un delegado de cada Sindicato en los Consejos Quirúrgico y Médico, quien tendrá voz y voto. Su presencia contará para el quórum. Asimismo, SIPROCIMECA mantendrá un representante en los Consejos Nacionales de Odontología, Farmacia, Microbiología, Química Clínica y Psicología.

II. Un delegado de cada Sindicato con voz y voto en el Consejo Médico de Educación Continua del CENDEISSS.

III. Un delegado de cada Sindicato en el Consejo Institucional de Becas y Auxilios Especiales, con voz y voto en los asuntos atinentes a los profesionales.

IV. Un delegado de cada Sindicato en los Consejos de Área Prioritaria, con voz y voto.

Si por necesidades institucionales o nacionales, el CENDEISSS sufre algún tipo de reorganización o modificación al nivel central o regional en su estructura docente o administrativa, que afecte los programas de medicina y de las demás profesiones en ciencias médicas, se convocará a los Sindicatos en un plazo no mayor de un mes para definir la representación de cada Sindicato dentro del nuevo esquema organizativo.

Artículo 11.-**Representación en el comité de farmacoterapia.** Cada Sindicato tendrá representación en el Comité de Farmacoterapia Central, a través de un miembro titular y uno suplente, cuya elección la hará cada Órgano Directivo del respectivo Sindicato.

## CAPÍTULO SEGUNDO De la Comisión Paritaria

Artículo 12.-**Creación y fines.** Con la finalidad de armonizar las buenas relaciones "obrero-patronales", se crea una Comisión Paritaria con cada Sindicato, de los establecidos en el Artículo 7 de las presentes normas, la cual será competente para el conocimiento de los asuntos laborales suscitados entre la Caja y los Profesionales, con la excepción de lo referente a la materia disciplinaria, y en el tanto los mismos no hayan encontrado solución en los niveles jerárquicos inferiores, o bien cuando por la naturaleza e importancia deban ser atendidos directamente en esa instancia.

Las funciones de la Comisión Paritaria no irán en detrimento del derecho de acudir al procedimiento establecido en el Artículo 30 de la Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS relativo a las "Reclamaciones Laborales No Disciplinarias".

Artículo 13.-**Integración y quórum.** La Comisión Paritaria es un órgano bipartito, integrado por tres miembros propietarios y dos suplentes de la Caja y de cada Sindicato. Los Gerentes de División Médica y Administrativa, o bien, sus respectivos delegados serán representantes permanentes de la Institución. La Comisión Paritaria Central será presidida por el Gerente de División Médica o su delegado. Los integrantes se podrán hacer acompañar de sus asesores, quienes tendrán derecho a voz pero no a voto. El quórum se formará con al menos cuatro de sus miembros presentes.

En los casos que la Comisión Paritaria deba conocer reclamos cuya naturaleza sea competencia de otras Gerencias sin representación permanente en la Comisión Paritaria, el tercer representante de la institución lo será el Gerente respectivo o su delegado.

Artículo 14.-**Sesiones.** La Comisión Paritaria se reunirá ordinariamente en día fijo, por lo menos dos veces al mes, salvo cuando no haya asuntos que tratar. Podrán sesionar extraordinariamente cuantas veces fuere necesario. En caso de no poder reunirse en forma ordinaria, por cualquier razón, deberán hacerlo dentro de los ocho días naturales siguientes.

Las Gerencias de División Médica y Administrativa deberán brindar en forma conjunta, toda la infraestructura y personal necesarios para el adecuado funcionamiento de la Comisión Paritaria.

Artículo 15.-**Comisiones paritarias regionales.** Cuando así lo acuerden la Gerencia de División Médica con cada uno de los Sindicatos, podrán integrarse Comisiones Paritarias Regionales de manera temporal o permanente, con semejante estructura y funciones establecidas en este Capítulo, para resolver determinados conflictos.

Artículo 16.-**Instrucción de pruebas.** Incluido el caso en la agenda de las Comisiones a solicitud expresa del profesional interesado, se pedirán a los funcionarios respectivos las informaciones y los expedientes requeridos que fuesen necesarios, quienes estarán en la obligación de suministrarlos en un plazo no mayor de ocho días hábiles, bajo el apercibimiento de que, en caso de ser incumplida esta obligación, se considerará falta grave del funcionario omiso, y la Comisión Paritaria solicitará a la instancia competente la apertura de un procedimiento disciplinario a fin de establecer las sanciones correspondientes.

De no recibirse la información en el plazo contemplado en el párrafo anterior, será responsabilidad del superior del funcionario omiso, previa solicitud de la Comisión Paritaria remitir dicha información en un plazo máximo de tres días.

Artículo 17.-**Resolución final de la Comisión Paritaria.** Listos los documentos y recibidos los informes pertinentes, la Comisión deberá pronunciarse mediante resolución final, en la siguiente sesión.

Las resoluciones de las Comisiones se adoptarán por simple mayoría de los miembros presentes.

La resolución final de la Comisión, se elevará en consulta ante la Gerencia de División Médica, o la Gerencia de División competente en razón de la materia, quien resolverá en definitiva en un término improrrogable de quince días naturales, salvo que el Gerente haya participado en la Comisión con su voto favorable, en cuyo caso se tendrá por resuelto en firme lo acordado en la Comisión. Pasado este término sin resolución expresa de la Gerencia, se tendrá en firme la resolución de la Comisión.

En aquellos casos en que el Director Médico de cada centro de trabajo no emitiera criterio sobre la reclamación del trabajador, la Comisión podrá remitirle directamente la resolución respectiva.

En todo caso, si lo resuelto por la Comisión no es favorable a los intereses de un afiliado, este podrá acudir ante la Gerencia Competente, a efecto de agotar la vía administrativa, dentro de los quince días siguientes a la notificación de lo acordado por la Comisión.

Artículo 18.-**Agotamiento de recursos previos.** Los conflictos que afecten intereses individuales los conocerá la Comisión, únicamente por solicitud expresa del interesado y una vez que se hayan agotado las instancias respectivas en los Hospitales, otras Unidades o Áreas de Salud, sean concentradas o desconcentradas. En lo que sea factible, estas instancias deberán observar procedimientos conciliatorios que tiendan a armonizar los intereses de las partes en conflicto.

Artículo 19.-**Casos pendientes de resolución. Cómputo de la prescripción.** La prescripción de los asuntos competencia de la Comisión Paritaria se regirá por las disposiciones respectivas del Código de Trabajo.

### CAPÍTULO TERCERO

#### Garantías y facilidades sindicales

Artículo 20.-**Libertad sindical.** Conforme a la legislación del país, los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo vigentes sobre la materia, la Caja, siguiendo su tradición, mantendrá su política de libertad sindical, garantizando a todos los profesionales la libre sindicalización y no ejercerá ningún tipo de represalias con motivo del ejercicio de los derechos surgidos al amparo de estas Normas y de las demás disposiciones de carácter laboral.

La Caja continuará con su política tradicional de no aplicar ningún tipo de coacción para la afiliación o desafiliación de sus trabajadores a los Sindicatos, así como de no interferir en su constitución u organización.

Artículo 21.-**No represalias a dirigentes.** La Caja, conforme a su política, respetará la labor de las organizaciones sindicales en cumplimiento de las finalidades de su creación; en este sentido ninguna autoridad institucional ejercerá prácticas laborales desleales contra los profesionales que sean candidatos a cargos de dirigencia, desde el momento en que sean postulados ni contra los que sean dirigentes sindicales, mientras ocupen tal calidad con ocasión de las labores cumplidas en dichas organizaciones; estas disposiciones son aplicables a favor de los profesionales con motivo de su afiliación a un sindicato. Lo anterior sin perjuicio del régimen disciplinario.

Artículo 22.-**Uso de auditorios y salas de reunión.** Para el desarrollo de las actividades sindicales y culturales, la Caja facilitará a los Sindicatos, por petición de éstos, aquellos auditorios y salas de reunión que posea en todas sus instalaciones, previa solicitud de autorización a la Dirección del centro respectivo.

Artículo 23.-**Acceso a documentos y expedientes.** La Caja Costarricense de Seguro Social dará a los dirigentes de los Sindicatos todas las facilidades para el mejor desempeño de sus labores, lo cual incluye el libre acceso de hasta dos miembros de sus Órganos Directivos, previa autorización del profesional(es) interesados, a los archivos y documentos de naturaleza laboral correspondiente a ellos. Lo anterior sin detrimento de las garantías y límites consagradas en el numeral 27 de la Constitución Política.

El profesional interesado o su abogado podrán examinar el expediente administrativo correspondiente y la documentación atinente a su caso, pudiendo obtener fotocopias de las piezas de su interés. El costo de las fotocopias correrá por cuenta del interesado.

Artículo 24.-**Entrevistas con la administración.** El Presidente Ejecutivo, los Gerentes y demás niveles jerárquicos de la Caja, a solicitud expresa de los Sindicatos, recibirán a sus delegados, en un lapso no mayor de cuatro días hábiles, para tratar asuntos de sus respectivas competencias, previa comunicación de éstos, una vez agotados los canales normales administrativos, o que a juicio de los sindicatos, la situación sea tan grave que amerite aquellas instancias.



Cuando el problema a tratar sea eminentemente local, los miembros de los Órganos Directores de las Seccionales o Filiales, pondrán también reunirse con los diferentes niveles jerárquicos locales y regionales, con el fin de buscar solución a los conflictos.

**Artículo 25.-Deducción de cuotas sindicales.** La Caja a solicitud de las organizaciones sindicales continuará deduciendo de la planilla de salarios, conforme a la Ley, las cuotas ordinarias y extraordinarias que deben pagar los afiliados a cada Sindicato y a suministrar a éstos la planilla mensual de sus afiliados.

Esta planilla contendrá al menos, el nombre del profesional, su número de código, la categoría, la unidad programática a la que oficialmente pertenece, la condición de nombramiento en propiedad o interino (en sustitución o por plaza vacante) con el plazo de nombramiento y la cantidad deducida.

Además, la Caja mantendrá el enlace con los Sindicatos, con el fin de agilizar los trámites de afiliación y desafiliación, así como la deducción de cuotas.

**Artículo 26.-Vitrinas para información.** La Institución mantendrá el espacio para vitrinas de información sindical, instaladas en sus dependencias.

Las publicaciones deberán llevar el logotipo, la firma responsable y el sello de cada Sindicato.

**Artículo 27.-Servicios de sonido.** Los centros que cuentan con sistema de intercomunicación, facilitarán a los Sindicatos ese servicio con autorización de la Dirección respectiva, para la convocatoria a reuniones y a otras actividades sindicales.

**Artículo 28.-Correo interno y local para sesiones.** La Caja brindará los servicios de su sistema de correo interno, para la distribución de circulares, publicaciones y correspondencia que cada Sindicato requiera hacer llegar a sus afiliados.

La Institución conforme a sus posibilidades dará acceso a los servicios institucionales ya establecidos de fax, teléfono y correo electrónico. La utilización de estos insumos tecnológicos no podrá afectar la normal marcha de los servicios institucionales.

**Artículo 29.-Anuncios en las sesiones.** Las autoridades de los establecimientos de la Institución facilitarán a los personeros de los Sindicatos, de acuerdo con el correspondiente coordinador, un espacio en las sesiones técnico-administrativas de los profesionales que se realicen en dichos centros, a efecto de transmitir informaciones sindicales de interés para ellos.

**Artículo 30.-De las visitas a centros de trabajo.** La Caja Costarricense de Seguro Social permitirá a los integrantes de los Órganos Directores nacionales y locales de los Sindicatos, a sus representantes y asesores debidamente identificados, el acceso a las instalaciones de los diferentes centros de trabajo, así como la comunicación personal con los profesionales, concediéndoles las facilidades necesarias para el mejor desarrollo de sus funciones y labores.

Al efecto, los diferentes niveles jerárquicos de cada centro o unidad de trabajo, deberán prestar la colaboración necesaria. No se le obstaculizará al representante sindical su función sindical, independientemente del lugar y el momento en que la ejercite, previa autorización por parte de la autoridad superior del centro respectivo, sin detrimento de las limitaciones que se establezcan a las zonas de acceso restringidas. Para estos efectos el Director o Jefatura Superior de cada Centro de Trabajo, establecerá con base técnica o científica debidamente razonada, las zonas o áreas de acceso restringido.

#### CAPÍTULO CUARTO De las licencias y permisos

Artículo 31.-**Permisos para labores sindicales.** La Caja concederá a los dirigentes y delegados de cada Sindicato, los siguientes permisos con goce de salario, a efecto de que los dediquen a gestiones sindicales propias de sus cargos:

a) Un día a la semana, la jornada completa, a cada uno de los miembros de los Órganos Directores nacionales, para que asistan a la sesión ordinaria correspondiente, independientemente de sus horarios de trabajo y por todo el período de su nombramiento.

En el caso de un profesional electo para ocupar un puesto en alguno de los Órganos Directivos, que labore bajo el sistema de disponibilidad o "guardias", el Director de la respectiva unidad de trabajo girará las instrucciones pertinentes, con el fin de que a dicho profesional no se le asigne disponibilidad o guardias, los días que coincidan con la mencionada reunión semanal, siempre y cuando el profesional afectado así lo solicite expresamente.

b) Cada organización dispondrá un máximo de siete días al mes o su correspondiente en horas hábiles para que una o varias personas designadas por el respectivo órgano directivo, desempeñen dentro de este lapso de tiempo tareas propias de su cargo o atiendan asignaciones de dichos órganos.

Los Órganos Directivos notificarán por escrito con cuatro días de antelación a la jefatura inmediata y a la Dirección Médica respectiva, con copia a la Dirección de Recursos Humanos el o los nombres de las personas designadas para hacer uso del permiso, así como el lapso de tiempo que requerirá.

Estos días o sus correspondientes horas podrán acumularse para ser usados en forma trimestral, previo acuerdo con la jefatura inmediata del profesional designado.

c) Permisos especiales cuando algún miembro o delegado de los Sindicatos deban participar en eventos, proyectos o investigaciones específicas que sean de interés institucional o para las partes.

De igual forma se concederá permiso especial para que miembros o delegados de los Órganos Directivos nacionales, participen en sesiones de análisis relacionadas con las presentes Normas, o en comisiones donde se discutan aspectos laborales o profesionales que afecten a las partes o relacionados con el funcionamiento de la

Institución, cuando ésta los convoque o bien cuando una disposición jurídica así lo prevea.

En todos estos casos la programación oficial del evento conllevará automáticamente el permiso correspondiente de los dirigentes sindicales o delegados asignados por las respectivas organizaciones.

Para efecto de comunicación, la Caja remitirá copia del oficio de convocatoria al jefe inmediato del dirigente sindical designado, para que tome nota del permiso concedido.

d) En situaciones que requieran atención urgente e impostergables, los Sindicatos gestionarán la concesión del permiso correspondiente con el jefe inmediato del profesional designado.

Cuando el otorgamiento del permiso dispuesto en el inciso a) del presente Artículo genere conflicto con autoridades locales, los sindicatos podrán acudir a la Gerencia de División Médica, la cual adoptará las medidas pertinentes para la concesión del permiso. En el caso de los incisos b, c y d, dicha Gerencia resolverá lo pertinente en forma expedita según lo aquí normado.

**Artículo 32.-Permisos para profesionales y delegados de las seccionales y filiales.** La institución otorgará permiso con goce de salario a los profesionales y delegados que integran una Seccional o Filial, para asistir a asambleas o reuniones que cada Sindicato convoque, los cuales se limitarán a lo siguiente:

a) Dos horas hábiles por semana para los directivos de las Seccionales o Filiales, para que asistan a su sesión ordinaria.

b) A los profesionales que integran la Seccional o Filial, el tiempo requerido para la Asamblea Ordinaria Local respectiva, que se efectuará en cada centro una vez al año, igualmente podrán solicitar permiso para la realización de asambleas extraordinarias en tanto las mismas se encuentren previa y debidamente justificadas por escrito ante la Dirección Médicas del Centro respectivo, la cual valorará y garantizará la continuidad de los servicios.

c) Media jornada a los delegados que laboren en cada región programática, para asistir a la Asamblea General Regional que se efectuará dos veces al año, previamente programadas con los niveles jerárquicos correspondientes, salvo en casos urgentes de fuerza mayor, en los que la convocatoria deberá justificar esta situación.

d) Una jornada a todos los profesionales Delegados para las Asambleas Nacionales de Seccionales o de Filiales correspondientes, a realizarse dos veces al año, previamente programadas con los niveles jerárquicos correspondientes, salvo en los casos urgentes de fuerza mayor, en los que la convocatoria deberá justificar esta situación.

e) Una jornada a todos los Delegados para asistir a la Asamblea General Ordinaria respectiva, a celebrarse como máximo en el día y mes regulados en el ordenamiento interno de cada Sindicato.

En los centros donde laboren menos de diez profesionales, el permiso se dará a uno de éstos, designando como delegado y escogido entre sus miembros y si laboran más de diez profesionales, el permiso se otorgará a uno por cada diez o saldo inferior a diez.

Los permisos serán con goce de salario, incluyendo el tiempo necesario para el traslado de los profesionales que laboran fuera de la localidad en que se realice el evento regional o nacional y se solicitará con una anticipación de por lo menos una semana, salvo en situaciones de emergencia.

La CCSS por medio de los jefes respectivos, otorgará las facilidades necesarias para la concesión de los permisos a que se refieren los Artículos 31 y 32 de estas normas.

**Artículo 33.-Asistencia a cursos de formación sindical.** La Caja otorgará permiso con goce de salario a dos miembros de los Órganos Directivos o a dos afiliados que éstos designen, para asistir a cursos sindicales, hasta por tres meses en el exterior y hasta por quince días por año en el país. Las designaciones respectivas deberán ser notificadas a la jefatura correspondiente, con copia para la Dirección de Recursos Humanos, suficientemente explícitas y acompañadas de la información respectiva del curso, al menos con quince días hábiles de antelación.

El número de designados a estos cursos podrá ser ampliando mediante acuerdo con la Institución.

**Artículo 34.-Asistencia a seminarios de educación sindical.** La Caja otorgará permisos para asistir a los cuatro seminarios anuales de Educación Sindical y Actualización Profesional, programados por cada Sindicato con una duración de tres días hábiles cada uno. En los centros donde laboren menos de diez profesionales, el permiso se le dará a uno de ellos, y en los centros donde trabajen mas de 25 profesionales, el permiso será otorgado a uno por cada 25 profesionales. En aquellos centros donde laboren uno o dos profesionales, se procederá a coordinar con los profesionales del centro mayor más cercano, para concederle a uno la posibilidad de asistir.

Constituye requisito previo para el otorgamiento de los permisos, enviar las listas de los participantes a la jefatura respectiva y a la Gerencia División Médica, con dos meses de anticipación, con el fin de organizar la prestación de servicios que pudieran ser afectados. La Caja podrá solicitar un reporte con los nombres de los que asistieron a los seminarios. El permiso otorgado por la Caja será con goce de salario e incluirá el tiempo de traslado que necesite el profesional que trabaja lejos del lugar del seminario.

Una vez finalizado el seminario, cada profesional deberá presentar un informe ante la Gerencia de División Médica, con copia a la Jefatura que autorizó el permiso, de las actividades realizadas en el respectivo seminario, a más tardar en el plazo de un mes.

**Artículo 35.-Permisos a representantes ante organismos diversos.** La Caja, por medio del órgano competente podrá otorgar permisos con goce de salario por tiempo completo a dos miembros de cada Sindicato, cuando éstos deban ocupar puestos directivos en organismos sindicales o profesionales de carácter nacional o internacional y hasta por todo el tiempo que dure la representación.

Las personas que disfruten de estos permisos, deberán además de laborar en la preparación y ejecución del proyecto conjunto entre la Institución y los Sindicatos para promocionar a nivel nacional el buen acto profesional y la prevención de la mala práctica.

## TÍTULO SEGUNDO

### De las formas de contratación o relaciones individuales de trabajo

Artículo 36.-**Disposiciones generales.** El contrato individual de trabajo, en propiedad, que un profesional suscriba con la Caja, será siempre por tiempo indefinido, salvo disposición legal en contrario.

La contratación para el Servicio Social y la Residencia será por el tiempo establecido para cada caso según las normas vigentes.

La Institución contratará solamente a los profesionales inscritos en los Colegios respectivos o autorizados por éstos, para el desempeño de las funciones propias de cada profesión.

En todo caso, en igualdad de condiciones, la Caja contratará con preferencia al profesional costarricense, según la Constitución Política.

## CAPÍTULO PRIMERO

### Contratación interina

Artículo 37.-**Acceso a la información.** La Dirección de Recursos Humanos, las Oficinas de Personal de las Regiones, o las Oficinas de Personal de los Hospitales y Unidades Desconcentradas, suministrarán a petición de la Fiscalía o funcionario designado por el Órgano Directivo de los Sindicatos la lista de las plazas que estén siendo ocupadas en forma interina, con la indicación de los nombres de los Profesionales que las ocupan, unidad de adscripción, categoría, código presupuestario y su correspondiente centro de adscripción, fecha del nombramiento inicial en el código y condiciones del nombramiento. En el caso de que la plaza sea por sustitución temporal, se agregará además, el nombre del titular propietario.

Presentada la solicitud la información deberá remitirse conforme al plazo establecido en el numeral 8.

Artículo 38.-**Plazas vacantes.** Se entiende que una plaza es vacante cuando dejó de estar ocupada en propiedad, por renuncia, jubilación o muerte de su titular o bien, por ser una plaza nueva.

Ninguna plaza de profesional que esté vacante, podrá ser ocupada en forma interina por más de un año.

Artículo 39.-**Presupuestos de idoneidad del profesional interino.** La comprobación de idoneidad del profesional en ciencias médicas cubiertos por los principios de estabilidad relativa conforme al numeral 41 de esta normativa, se cumplirá con la verificación de los requisitos para el puesto, antigüedad y la aprobación de las calificaciones del servicio, con la nota mínima establecida.

Para la realización del primer nombramiento en cualquier centro de trabajo de la Caja posterior a la aprobación del Servicio Social, el profesional deberá cumplir con los requisitos del puesto y aprobar las pruebas efectuadas por los Equipos Interdisciplinarios de Selección, misma que deberá practicarse en el plazo máximo de dos meses desde el inicio de labores en el primer nombramiento.

La no realización de las calificaciones de servicio en el periodo fijado en el reglamento respectivo y las pruebas de los Equipos Interdisciplinarios de Selección en el plazo máximo fijado en el párrafo anterior, no constituye causal para alegar falta de idoneidad de un profesional. Por tanto no se podrá retrasar o negar en modo alguno la tramitación de nombramientos interinos por este motivo.

**Artículo 40.-Profesional interino: periodo de prueba.** El periodo de prueba del profesional en ciencias médicas interino será de tres meses, computándose desde la realización del primer nombramiento continuo posterior a la aprobación del Servicio Social en la Caja Costarricense de Seguro Social. Los funcionarios con nombramientos discontinuos tendrán por cumplido el periodo de prueba cuando en el lapso de dos años desde el primer nombramiento posterior a la aprobación del servicio social, acumulen tres meses de labores con la Caja. Los periodos de prueba en caso de ascenso interino se regirán por lo dispuesto anteriormente según se trate de un ascenso continuo o discontinuo, en el entendido que el periodo de prueba se computará por única vez en el nuevo puesto desde la vigencia del primer ascenso.

**Artículo 41.-Profesional interino; estabilidad relativa.** Los nombramientos de los profesionales en ciencias médicas con seis meses de laborar en forma continua en la Caja, contados a partir del primer nombramiento posterior a la aprobación del Servicio Social, tendrán los efectos del contrato a tiempo indefinido, incluyendo la estabilidad relativa en el puesto que implica el derecho del profesional para continuar nombrado en código vacante que ocupe hasta la finalización del interinazgo, salvo la existencia de alguno de los supuestos para la conclusión anticipada de nombramiento interino.

La estabilidad relativa del profesional interino nombrado para la realización de sustituciones comprende el derecho de quienes en el término de dos años acumulen como mínimo seis meses de laborar para la Caja en este tipo de nombramientos, de pertenecer al rol de sustituciones del centro de trabajo donde realicen dichas sustituciones una vez cumplido el referido plazo, o de aquellos centros en los que se desempeñen con posterioridad al cumplimiento del supuesto establecido en el presente párrafo. Para los efectos de la aplicación de esta norma el profesional en ciencias médicas únicamente podrá alegar en forma simultánea, derecho de pertenencia al rol de sustituciones en diferentes centros de trabajo, cuando se encuentre efectuando sustituciones en más de un centro de trabajo al mismo tiempo.

**Artículo 42.-Criterios para el nombramiento de profesionales interinos en ciencias médicas:** El nombramiento interino de profesionales en ciencias médicas, se realizará en cumplimiento en las siguientes reglas:

a) Para que un profesional sea nombrado en forma interina deberá reunir los mismos requisitos establecidos para ocupar en propiedad la plaza de que se trate, salvo los casos de inopía debidamente declarada por los Colegios Profesionales respectivos.

b) Los profesionales interinos en un mismo centro de trabajo, sea en otros códigos vacantes o incluidos en el rol de sustituciones, tendrán prioridad sobre otros profesionales que no han laborado en ese centro.

c) Cuando exista necesidad de llenar interinamente una plaza profesional, debe darse prioridad a los profesionales interinos con más antigüedad y de tener más de seis meses de estar trabajando en esa condición en el mismo centro de trabajo, nombrándose aquél de mayor antigüedad. En el caso de tener el mismo tiempo se nombrará al que tenga más tiempo de incorporado al respectivo colegio.

d) Cuando el interino de mayor antigüedad se encuentre nombrado en una plaza y surja otra en el mismo centro de trabajo con mejores condiciones laborales, tales como ubicación geográfica, estabilidad relativa, horario y jornada de trabajo, la Oficina de Recursos Humanos del respectivo centro de trabajo, deberá notificar en forma escrita al (os) interesado (s) la existencia de un nuevo código que reúne las condiciones anteriormente citadas, a efectos que manifieste (n) su deseo de tener prioridad para ser nombrado en dicho código. En caso de aceptar el nombramiento, se realizarán los movimientos de personal respectivos, el incumplimiento de esta obligación será motivo para impugnar el nombramiento realizado.

**Artículo 43.-Nombramiento interino por sustitución del titular.** La plaza con titular en propiedad, podrá ser ocupada en forma interina mediante sustitución con plazo mayor al año, cuando se den las siguientes circunstancias:

A. Cuando el titular se encuentre con permiso para ocupar un puesto de elección popular.

B. Cuando el titular se encuentre con permiso para ocupar un puesto del nivel ejecutivo, de confianza, en el Gobierno de la República e Instituciones Públicas, o dentro de la misma Institución.

C. Cuando el titular esté con incapacidad prorrogada por enfermedad o riesgo profesional.

D. Cuando el titular de la plaza se encuentre con permiso con o sin goce de salario, por circunstancias justificadas a juicio de la Institución, o si dicho permiso sea

otorgado para el disfrute de una beca de estudios en áreas declaradas de interés y necesidad institucional, o para hacer una residencia universitaria.

En caso de no haber alguna de las circunstancias anotadas, se iniciarán los trámites de concurso de toda plaza que quede vacante en el transcurso de los seis primeros meses. Si al término de ese plazo aún no lo hiciera, cualquier profesional interesado o los Sindicatos podrán exigir que así se haga.

**Artículo 44.-Evaluación de la adaptación al puesto por cambio de centro de trabajo.** A los profesionales en Ciencias Médicas en condición interina que cumplieron con el respectivo periodo de prueba y se encuentran protegidos por los principios de estabilidad relativa regulados en el Artículo 41 de estas normas, podrá aplicárseles por la administración evaluaciones de adaptación al puesto con la finalidad de determinar la adaptación del funcionario a las exigencias de un nuevo centro de trabajo, únicamente en aquellos casos que el profesional se desplace a ocupar un puesto similar en otro centro de la Caja.

Si la Jefatura inmediata ejerciera la facultad establecida en el párrafo anterior, la evaluación de la adaptación al puesto por cambio de centro de trabajo deberá efectuarse por la misma, en un formulario especialmente elaborado por la Dirección Corporativa de Recursos Humanos para los efectos establecidos en este Artículo, en cuyo caso deberá aplicarse al cumplir el profesional los primeros tres meses de desempeñarse en un nuevo centro de trabajo. La omisión de efectuar la evaluación de la adaptación en este plazo implicará la inexistencia de objeción alguna a la adaptación del profesional al nuevo centro de trabajo.

Cuando la evaluación de la adaptación al puesto sea desfavorable al trabajador, la Jefatura respectiva deberá establecer medidas de capacitación para superar las debilidades señaladas, las cuales se deberán desarrollar en un plazo máximo de tres meses posteriores a la evaluación de adaptación al puesto.

Finalizado el periodo de capacitación, la Dirección del centro de trabajo donde se practicó la evaluación de adaptación al puesto, podrá determinar la no prolongación del nombramiento de los profesionales en su centro de trabajo cuando pese a la implementación de las medidas de capacitación, el profesional no supere las debilidades señaladas en la evaluación de la adaptación al puesto, previo informe debidamente motivado de la jefatura inmediata.

En contra de la evaluación de la adaptación al puesto por cambio de centro de trabajo así como del acto que determine la no prolongación del nombramiento interino ante la falta de superación de las debilidades señaladas en la evaluación se podrán interponer, en el plazo de cinco días hábiles, los recursos de revocatoria y apelación, los cuales deberán ser resueltos en un plazo máximo de cinco días cada recurso, bajo pena de tener por declarado con lugar el recurso respectivo dejando sin efecto la resolución de no prórroga del nombramiento.

El profesional interino cuyo nombramiento en un centro de trabajo no se prorrogara por su falta de adaptación al puesto en un nuevo centro de trabajo, podrá en el término de un mes contado a partir de la comunicación de la no prórroga de su nombramiento, regresar al último código de nombramiento en su anterior centro de trabajo, salvo que el mismo cuente con titular en propiedad desempeñándose efectivamente en el mismo.



**Artículo 45.-Conclusión anticipada de un nombramiento interino.** El nombramiento interino de un profesional sólo podrá ser concluido anticipadamente en los siguientes casos:

- a) Por el regreso anticipado del titular a la plaza que ocupa el interino. En estos casos, la Caja procurará notificar al profesional con un mes de anticipación, la fecha en que se reincorporará el titular.
  
- b) Por motivo disciplinario, previo debido proceso administrativo.
  
- c) Cuando, tratándose de una plaza vacante una vez adjudicada en firme, ésta sea ocupada real y efectivamente por un profesional en propiedad, previo concurso, conforme a las leyes y reglamentos vigentes y las presentes normas.
  
- d) Cuando se declare con lugar un reclamo administrativo por violación a las normas sobre prioridad de interinos establecidas en este capítulo.
  
- e) Cuando se declare con lugar reclamo administrativo en contra de la no prórroga nombramiento interino producto de las deficiencias señaladas en la Evaluación de la Adaptación al puesto por cambio de centro de trabajo.
  
- f) Cuando el profesional que no supere las debilidades señaladas en la evaluación de la adaptación al puesto por cambio de centro de trabajo ejerza la facultad conferida en el párrafo final del numeral 44 de estas normas.

En todo caso, el acto que dé por concluida la relación interina deberá motivarse. En los supuestos regulados en los incisos a), c) y d) del presente Artículo, el funcionario interino cuyo nombramiento se dé por concluido podrá solicitar su inclusión en el rol de sustitución del último centro de trabajo donde laboró, hasta tanto disponga de otro nombramiento en mejores condiciones de estabilidad.

En caso que el profesional solicite su inclusión en el rol de sustituciones, la determinación de la prioridad para el nombramiento en sustitución será con base en el mayor tiempo de pertenencia a dicho rol.

**Artículo 46.-Consecuencias del incumplimiento de las normas sobre interinos.** Establecida la trasgresión de las reglas fijadas en el presente capítulo, la máxima autoridad del Centro de Trabajo dejará sin efecto el nombramiento impugnado por este motivo y procederá a realizar el nombramiento que en derecho corresponda.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### **Ingreso en propiedad: los concursos**

SECCIÓN PRIMERA  
**Disposiciones generales**

Artículo 47.-**De los concursos.** Para adquirir un puesto en propiedad, el nombramiento deberá hacerse necesariamente y en todo caso mediante el procedimiento de concurso establecido en:

- A) Ley de Estatuto de Servicios Médicos y su respectivo Reglamento, aplicable a los profesionales en medicina.
  
- B) Estatuto de Servicios de Microbiología y su Reglamento, aplicable a este sector profesional.
  
- C) Normas internas aprobadas por la Junta Directiva de la Caja para los sectores de Odontología, Farmacia y Psicología.
  
- D) Las presentes Normas de aplicación complementaria a la normativa anteriormente citadas.

Todo nombramiento en propiedad deberá efectuarse con cumplimiento estricto de los requisitos para el puesto. Durante el tiempo en que dure el procedimiento de concurso y hasta tanto la plaza no sea adjudicada en forma definitiva en sede administrativa, el profesional interino que se encuentre nombrado en la misma tendrá derecho a continuar en esa condición en el código respectivo.

Artículo 48.-**Periodicidad de los concursos.** Por lo menos una vez cada año, los Centros o Unidades de Trabajo, desconcentrados o no, por sí mismos o a través de la Dirección de Recursos Humanos de la Caja, convocarán a concursos para llenar todas las plazas nuevas o vacantes que estén siendo ocupadas en forma interina.

Artículo 49.-**Participantes en concursos.** La Caja se compromete a conceder permiso con goce de salario a aquellos profesionales que participen en un concurso, incluyendo el tiempo de traslado para los que laboren fuera del área metropolitana.

SECCIÓN SEGUNDA  
**De los jurados**

Artículo 50.-**Integración de jurados.** La calificación de las pruebas y antecedentes de los candidatos admitidos a concurso, estará a cargo de un jurado que nombrarán las diferentes instancias de acuerdo a su competencia, salvo en aquellas profesiones que por

disposición legal en contrario se establezca un procedimiento de concurso diferente. Los jurados estarán integrados por tres profesionales que deberán ser de la misma profesión, categoría y especialidad de la plaza en concurso y procedentes de diferentes centros asistenciales o unidades de trabajo.

Los integrantes del jurado deben nombrar entre ellos a un Coordinador.

Habiendo aceptado el nombramiento dentro de un jurado calificador, la participación de los profesionales que lo integran es de carácter obligatorio, quedando a salvo las ausencias motivadas por fuerza mayor o caso fortuito. Al efecto dispondrán del tiempo necesario dentro de su jornada ordinaria de trabajo para desempeñar tales funciones, incluyendo el que se requiere para la calificación de las pruebas.

La Caja deberá sustituir en un plazo no superior a cinco días, a los integrantes de jurados que presenten su renuncia o ausencias temporales justificadas.

**Artículo 51.-Impedimentos.** Tienen impedimento para actuar como miembros del Jurado Calificador:

- a) Quienes sean parientes de algún concursante hasta cuarto grado de consanguinidad o de afinidad.
- b) Quienes estén relacionados directa o indirectamente con alguno de los concursantes por vínculos comerciales o empresariales.
- c) Quienes compartan o hayan compartido con algunos de los participantes en los últimos dos años un consultorio particular, sea a título de socio, compañero o inquilino.
- d) Quienes pertenezcan al mismo Centro o Unidad de Trabajo en que está adscrita la plaza a concurso.

En tales casos, el integrante deberá inhibirse solicitando su separación a la instancia competente que lo nombró. A fin de sustituir al integrante con impedimento, en el término de cinco días la Caja nombrará un sustituto.

**Artículo 52.-De las recusaciones.** Los concursantes podrán recusar la participación de cualquiera de los miembros del Jurado cuando se den algunas de las siguientes causas:

- a) Las enumeradas en el Artículo anterior.
- b) La existencia, en los cinco años anteriores a la convocatoria a concurso, de procesos judiciales de cualquier naturaleza en que hayan intervenido el recusado y el recusante, con intereses contrapuestos, o entre éstos y los parientes del otro.

c) La existencia en los cinco años anteriores a la convocatoria, de agresiones, injurias o amenazas graves del recusado contra el recusante o viceversa, o alguno de ellos contra los parientes del otro.

d) La enemistad demostrada entre el recusado y recusante, o viceversa para lo cual se admitirá la prueba testimonial. Para todos los efectos se incluyen como parientes hasta los de tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

La recusación deberá formularse por escrito, con las pruebas suficientes, ante la Oficina de Recursos Humanos de su Centro de Trabajo, en pieza separada junto con la oferta, hasta el día en que se cierra el recibimiento de las ofertas, salvo que se dirigiese contra algún integrante del Jurado cuya participación no haya sido informada, caso en el cual deberá presentarse la recusación dentro de los tres días posteriores a la fecha, en que el interesado pruebe haber tenido noticia de la integración del jurado.

Artículo 53.-**Audiencia al recusado.** Presentada la recusación, se le dará audiencia al recusado por el término de tres días para que manifieste su conformidad u oposición. Si el recusado se allana o no contesta a la audiencia dentro de los tres días, no se evacuará prueba alguna y se tendrá por aceptada la recusación, separándosele del concurso, procediendo a llenar la vacante conforme al procedimiento indicado en el Artículo 51.

El miembro recusado podrá oponerse a la recusación por escrito ante la instancia que lo nombró, en un plazo máximo de 3 días a partir de la recepción de la notificación.

La Oficina de Recursos Humanos del centro de trabajo donde se encuentre adscrita la plaza objeto de concurso, evacuará las pruebas ofrecidas en un plazo máximo de 10 días posteriores a la finalización del plazo establecido en el párrafo primero de este Artículo para que el miembro del jurado recusado se pronuncie sobre la misma. Cumplido con el trámite anterior elevará el asunto al órgano que nombró el jurado, quien resolverá el plazo máximo de tres días.

La instancia que nombró al jurado deberá evacuar las pruebas testimoniales y pronunciarse sobre el fondo, en el plazo máximo de tres días. Lo que se resuelva en esta instancia no tendrá recurso alguno, institucional.

Bajo ninguna circunstancia se podrá proceder a la calificación de atestados y exámenes, mientras se encuentre pendiente de resolver por el fondo una recusación.

### SECCIÓN TERCERA Del procedimiento del concurso

Artículo 54.-**Convocatoria al concurso.** La convocatoria al concurso se hará por medio de dos avisos cada uno de los cuales se publicará en uno de los periódicos de mayor circulación en el país, en tamaño adecuado y lugar preferente, así como un aviso mural en los centros asistenciales. El primer aviso deberá publicarse al menos con un mes de anticipación a la fecha en que se cierra el plazo para presentar ofertas. El segundo aviso

deberá publicarse 10 días naturales antes del cierre de dicho término. Este contendrá un recordatorio que deberá mencionar la fecha en que se publicó el primer aviso.

Los avisos y murales contendrán, bajo pena de nulidad relativa, por lo menos la siguiente información:

- a) lugar, plazo, horas hábiles de recepción de las solicitudes, atestados y documentos para el concurso,
- b) los requisitos de las ofertas,
- c) clase de puesto que se ofrece,
- d) lugar en que se va a desempeñar,
- e) jornada y horario que corresponde al puesto,
- f) salario base de la categoría del puesto,
- g) requisitos mínimos para participar en el concurso,
- h) nombre de los miembros que integran el jurado calificador,
- i) lugar, día y hora en que se harán las pruebas y exámenes respectivos.

En los puestos que corresponden al Área Asistencial, los requisitos deberán ser en función de la categoría y especialidad.

**Artículo 55.-Recepción de atestados y documentos.** Los interesados en participar en el concurso deberán retirar el formulario respectivo y formalizar las ofertas en las Oficinas de Recursos Humanos de su Centro de Trabajo, que serán responsables de la custodia y traslado de la documentación recibida a los órganos competentes.

Los interesados deberán presentar las ofertas, atestados y documentos en original y dos copias, en la respectiva Oficina de Recursos Humanos de su Centro de Trabajo y dentro del plazo fijado para su recepción, indicando expresamente en hoja adjunta, una lista de los atestados y documentos que se aportan. La oficina respectiva extenderá un recibo o comprobante especificando hora y fecha de presentación. En dicha oferta deberá indicarse expresamente un lugar para notificaciones.

En caso de que el interesado omita este último requisito, se le tendrá por notificado, para todos los efectos legales, 24 horas después de producida la resolución respectiva.

**Artículo 56.-Plazo para los exámenes del concurso.** Los exámenes o pruebas que se requieran, según las disposiciones legales para cada profesión y de acuerdo con la naturaleza de la plaza objeto del concurso, se realizarán en un plazo entre 30 y 45 días naturales a la fecha del cierre del plazo para interponer recusaciones.

La Caja otorgará en todo caso, permiso con goce de salario a los profesionales que participen en un concurso y debe incluir el tiempo que éstos utilizarán para trasladarse al lugar de la prueba.

**Artículo 57.-Calificación de candidatos.** Concluidas las pruebas o exámenes, el Jurado, en un plazo máximo de cinco días, se reunirá y en forma conjunta se pronunciará sobre el resultado de las pruebas y procederán luego a la calificación de los atestados.

El jurado calificador podrá habilitar un día adicional por cada cinco participantes cuando el número total exceda de 10. Este plazo no podrá exceder de 30 días independientemente del número de participantes.

Las deliberaciones del Jurado se consignarán en forma resumida en actas, confeccionadas en cada día de reunión, así como los resultados de la calificación. En casos de discrepancia, se deberá consignar el voto o votos salvados debidamente razonados, en la misma acta, la cual será firmada por todos los integrantes del Jurado.

Para todos los efectos, solo se tomará en cuenta lo consignado en las actas. Cuando el profesional en Ciencias Médicas participe en concursos de plazas en las cuales no se encuentre fijado como requisito el tener el título de especialista disponiendo el participante de esta condición, no se le reconocerá puntaje alguno adicional por ostentar esta calidad de especialista.

Terminado el proceso de calificación en la forma indicada, el coordinador del Jurado entregará dentro del plazo dicho, copia de las actas con los resultados a la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal o en su caso, a las Oficinas de Recursos Humanos de las Unidades desconcentradas.

Los miembros del jurado tendrán permiso con goce de salario para el cumplimiento efectivo de sus funciones, sin detrimento de la potestad de la Jefatura de establecer controles adecuados para verificar la utilización del permiso.

**Artículo 58.-Contenido de la calificación.** La calificación de los candidatos se hará considerando los aspectos y la escala de puntos que se detallan en el Artículo 8 del Reglamento de Ley del Estatuto de Servicios Médicos, así como en las disposiciones vigentes sobre concursos para cada otra profesión.

**Artículo 59.-Notificación de la calificación.** La Sección de Reclutamiento y Selección de Personal, o en su caso, las Oficinas de Personal de las unidades desconcentradas, notificarán a cada uno de los participantes su calificación y el resultado general de las calificaciones en la respectiva plaza o plazas, mediante oficio que se enviará al lugar o por el medio señalados para atender notificaciones.

**Artículo 60.-Adjudicación de la plaza.** Si no se hubieren planteado recursos o resueltos éstos por el Tribunal de Escalafón Médico Nacional, o el órgano competente según se trate, la Institución adjudicará la plaza al candidato que haya obtenido la calificación más

alta en el concurso, salvo los casos en que el Reglamento a la Ley del Estatuto de Servicios Médicos y la normativa aplicable en las restantes profesiones, establezcan el procedimiento de selección por terna.

En este último caso, el acto de adjudicación deberá motivarse, bajo pena de nulidad, según los preceptos de idoneidad comprobada.

Un solo concurso podrá incluir varias plazas de la misma especialidad. En tal caso, los candidatos elegibles tendrán derecho a escoger la plaza que más les convenga, según el orden de calificación obtenida.

Para el acto de adjudicación la Institución podrá convocar a todos los candidatos elegibles a una sola Sesión en la cual se respetará los criterios de mayor puntaje. Una vez finalizado el acto de adjudicación en caso de que alguno de los profesionales adjudicatarios de una plaza presentara la renuncia a la misma en los sesenta días posteriores a dicho acto, la Institución efectuará una nueva convocatoria de adjudicación en un plazo máximo de treinta días, de trabajadores en condición de elegibles que no se adjudicaron plaza en la primera convocatoria.

La adjudicación deberá notificarse a los participantes mediante oficio que se enviará al lugar o por el medio señalados para atender notificaciones, salvo los casos a que se refiere el párrafo anterior en los que la notificación se tendrá por efectuada en el acto de la escogencia.

**Artículo 61.-Ocupación de la plaza.** Una vez firme la adjudicación en sede administrativa, la plaza deberá ser ocupada en propiedad dentro de los sesenta días posteriores, vencido este término sin que el profesional ocupe real y efectivamente la plaza, se tendrá como renuncia implícita a la misma, facultando a la Institución para efectuar una nueva convocatoria de adjudicación.

#### SECCIÓN CUARTA De los recursos

**Artículo 62.-Recursos contra la calificación.** Notificada la calificación, los profesionales podrán interponer, dentro de un plazo de diez días hábiles, recurso de revocatoria ante el mismo Jurado Calificador o ante el órgano encargado de realizar las calificaciones según la profesión, contra su calificación o contra la calificación que se les otorgó a los otros participantes. El escrito de interposición del recurso, se presentará a la Oficina de Personal del Centro de Trabajo donde labore el recurrente, la cual deberá remitirlo al Coordinador del Jurado correspondiente.

El Jurado deberá resolver el recurso en un plazo de 8 días hábiles, el cual se podrá ampliar en caso de fuerza mayor, con autorización expresa de la instancia que lo designó.

Notificado lo resuelto por el Jurado, o el órgano competente según la profesión o transcurridos treinta días naturales sin que el mismo haya resuelto el recurso de revocatoria, el profesional podrá presentar recurso de apelación ante la Gerencia Médica la que agotará la vía administrativa institucional.

El profesional podrá presentar el recurso de revocatoria junto al de apelación, en cuyo caso si el Jurado no se pronuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, podrá solicitar a la Gerencia Médica la resolución de la respectiva apelación.

En relación con los médicos, notificado lo resuelto por la Gerencia Médica o bien transcurridos treinta días naturales sin que exista pronunciamiento final por parte de ésta, el médico interesado podrá presentar reclamo administrativo ante el Tribunal de Escalafón Médico Nacional, para lo cual seguirá el procedimiento establecido en el Reglamento de la Ley del Estatuto de Servicios Médicos.

En relación con los profesionales en Microbiología se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

**Artículo 63.-Recursos contra la adjudicación.** Contra la adjudicación, en los concursos por terna, sólo podrá interponerse recursos de revocatoria ante la Gerencia de División Médica, dentro del plazo de diez días posteriores a su conocimiento.

Resuelto el recurso por la Gerencia o transcurrido el plazo de treinta días naturales sin que ésta se haya pronunciado, el profesional interesado podrá recurrir dentro del término de treinta días hábiles, al Tribunal del Escalafón Médico Nacional en el caso de los médicos y al Tribunal de Árbitros y Arbitradores en el caso de los microbiólogos. La revisión de estos Tribunales se limitará a determinar si la adjudicación se realizó conforme a lo dispuesto en estas Normas.

**Artículo 64.-Fundamentación de los recursos.** Bajo pena de inadmisibilidad, los recursos, deberán ser fundamentados, exponiendo las razones que lo justifican y deberá ofrecerse en ese mismo acto los elementos probatorios que sean de interés para su resolución.

### CAPÍTULO III Garantías y ventajas laborales

**Artículo 65.-Estabilidad, reinstalación.** La Caja, conforme a lo que prevé el Artículo 70 de su Ley Constitutiva, otorga a los profesionales garantías de estabilidad relativa o absoluta en sus puestos, según sea su condición de profesional interino o en propiedad. La estabilidad incluye el derecho que tiene todo profesional de no ser trasladado de su puesto o código de plaza, sin su expreso consentimiento otorgado por escrito. Para los efectos de aplicación de este párrafo el término puesto incluye la alteración de las funciones y los requisitos del nombramiento en la categoría profesional donde se encuentre laborando.

Sólo podrá ser despedido un profesional, cuando medie justa causa, según la definición que contiene el Artículo 81 del Código de Trabajo.

Cuando los Tribunales de Trabajo declaren que un profesional no incurrió en la falta que se imputó para justificar su despido, o que tal falta no tenía la gravedad que se le atribuyó, tendrá derecho a ser reinstalado en el mismo puesto o en otro de igual categoría y salario dentro de la misma jurisdicción geográfica.

El profesional podrá demandar el pago del daño moral cuando la sanción disciplinaria lesione su imagen profesional independientemente de las indemnizaciones ordinarias que reconoce la legislación laboral común, si los hechos en que se funda la sanción fueren inexistentes y así lo determinase el órgano judicial.

En los casos de despido sin responsabilidad patronal, cuando mediante resolución judicial se declare improcedente tal sanción, la Caja reconocerá los salarios caídos



correspondientes contados desde la fecha en que fue separado sin justa causa, hasta la fecha en que se efectúe su reinstalación efectiva, junto con cualquier otra resultante que sea demostrada, cuando así fuere solicitado por el profesional afectado en el respectivo proceso y acogido por resolución judicial en firme.

Si el profesional no deseara ser reinstalado, la Caja le pagará las prestaciones laborales, correspondientes al importe del preaviso y auxilio de cesantía de conformidad con su antigüedad laboral, hasta por un monto máximo de doce salarios, las cuales se calcularán con base en el salario promedio de los últimos seis meses que le hubiere correspondido, anteriores al momento de quedar firme la sentencia. El pago de salarios caídos es excluyente del pago del preaviso y auxilio de cesantía conforme a la sentencia de los Tribunales.

**Artículo 66.-Condiciones laborales.** Las condiciones laborales del ejercicio profesional, serán iguales en todo centro de trabajo, sin detrimento del ejercicio de las potestades del Ius Variandi del patrono dentro de los límites establecidos en la presente normativa.

Todo cambio en las condiciones laborales o de nombramiento del profesional, deberá ser puesto en su conocimiento en forma previa a la consignación de la respectiva acción o movimiento de personal, por parte de la jefatura respectiva.

**Artículo 67.-Daños a la propiedad.** La Caja no reclamará a los profesionales los daños ocasionados a vehículos o bienes muebles e inmuebles de la Institución, hasta tanto no sea comprobada su responsabilidad del hecho, previa investigación por parte de un órgano Director nombrado por la autoridad competente.

**Artículo 68.-Defensa legal del profesional.** La Caja dará asesoría y asistencia legal a los profesionales que, con ocasión del ejercicio de sus funciones al servicio de la Institución, sean objeto de demandas o acusaciones judiciales. Esto mismo se aplicará cuando se juzguen accidentes con ocasión de que el profesional conduzca un vehículo de la Caja en el cumplimiento de su labor.

La asistencia legal estará a cargo de profesionales en Derecho de Caja, con experiencia en la materia, escogido por el profesional, previa información de los atestados de los mismos, sin perjuicio de que el funcionario demandado recurra a los servicios de profesionales en derechos ajenos a la institución asumiendo el costo de tales servicios.

La Caja organizará y financiará un Seminario-Taller anual, durante el primer semestre del año, sobre los temas de la práctica y mala práctica profesional, con asistencia de todos los profesionales interesados y con una duración de al menos dos días. La organización de estos seminarios se llevará a cabo en forma conjunta con los Sindicatos.

**Artículo 69.-Criterios técnicos profesionales.** La CCSS deberá respetar en todo caso e independientemente de las circunstancias, las solicitudes de procedimientos diagnósticos, terapéuticos o de rehabilitación indicados por el médico, así como los criterios técnicos de todos los profesionales. A ningún profesional, bajo ninguna circunstancia, se le podrá exigir que aplique procedimientos o tratamientos a los pacientes, o que colabore directa o indirectamente, con programas que vayan en contra de su criterio o de los principios del Código de Moral y Ética Médica o del respectivo Colegio Profesional.

En relación con el otorgamiento de incapacidades, se aplicará lo dispuesto en la reglamentación respectiva, la Caja respetará el criterio de los profesionales en Ciencias Médicas debidamente autorizados para emitir este acto, salvo que haya motivos suficientes para cuestionar la procedencia o el alcance del término de la incapacidad. En estos casos, el criterio médico emitido por el profesional autorizado sólo podrá ser valorado por una comisión médica evaluadora de incapacidades del Centro de Trabajo.

**Artículo 70.-Comité de Farmacoterapia Local.** Cada Sindicato podrá designar representantes en los Comités de Farmacoterapia de cada Centro Asistencial, los cuales serán encargados de solicitar la adecuación del cuadro básico de medicamentos de la CCSS (lista oficial de medicamentos). Las funciones e integración de los Comités se ajustarán a la normativa vigente.

**Artículo 71.-Sistemas de control del acto profesional.** El control técnico y administrativo de los profesionales se realizará únicamente por Jefaturas Superiores inmediatas, entendiéndose que las jefaturas siempre han de ser ocupadas por profesionales de la misma rama y que sus funciones nunca podrán ser ejercidas ni delegadas en personas ajenas a dichas profesiones, independientemente de la nomenclatura que se le dé al cargo.

**Artículo 72.-Desempeño de labores.** Cada profesional tendrá obligación de desempeñar únicamente las labores que correspondan a su profesión, según el Manual de Clasificación de Puestos vigente en la Institución, en el tanto éste no contradiga lo regulado en el respectivo Estatuto Profesional.

**Artículo 73.-Recursos auxiliares para el desempeño profesional.** Los profesionales deberán contar siempre con los recursos humanos auxiliares tecnológicos y la infraestructura necesarios para la adecuada prestación del servicio, lo cual deberá ser debidamente planificado por la Institución.

**Artículo 74.-Salud ocupacional y riesgos del trabajo.** La Caja deberá fortalecer y desarrollar medidas concretas a favor de la Salud Ocupacional dentro de sus instalaciones, que incluirán además, programas de capacitación planificados, desarrollados y ejecutados en forma conjunta por la Dirección de Recursos Humanos Comisión Central de Salud Ocupacional y CENDEISSS, dirigidos tanto a las Jefaturas como a los profesionales de la Institución. Al momento de la ejecución del respectivo programa se dará participación a la Comisión Local de Salud Ocupacional lo cual deberá ser coordinado por la Comisión Central.

Además los órganos establecidos en el párrafo anterior deberán implementar programas de capacitación dirigidos a los integrantes de las comisiones locales de Salud Ocupacional debiendo estos últimos gestionar y coordinar tales programas por medio de la Comisión Central.

La Caja establecerá la obligación de que todos los niveles jerárquicos deberán velar por el cumplimiento de la normativa vigente en esta materia, así como de las recomendaciones emitidas por la Comisión Nacional de Salud Ocupacional y de los Comités de Salud

Ocupacional en cuanto a la organización y ejecución de medidas y planes de salud ocupacional.

La negligencia de las Jefaturas en cumplir las recomendaciones de estas Comisiones, se considerará para todos los efectos como falta grave.

Todos los profesionales de la Caja, en desempeño de sus funciones, gozarán del beneficio que en materia de Riesgos del Trabajo determine la Ley.

**Artículo 75.-Viáticos para traslados.** En todo caso los profesionales recibirán siempre que deban trasladarse en cumplimiento de su cargo, los pasajes y viáticos correspondientes, de acuerdo con la normativa que a ese respecto tiene vigente la Contraloría General de la República, y quedarán cubiertos por los referidos beneficios en materia de riesgos del trabajo. Asimismo, la Caja cubrirá los viáticos del profesional que deba trasladarse para asistir a actividades profesionales, científicas, disfrutando de permiso con goce de salario, de conformidad con los Reglamentos del CENDEISS. En actividades de cualquier otra naturaleza, el profesional gozará de estos beneficios cuando sea expresamente enviado por la Institución.

**Artículo 76.-Distancia entre centros de trabajo.** Ninguna plaza a cargo de un mismo profesional se dividirá en centros diferentes de trabajo, que disten más de 10 kilómetros entre sí, salvo con el consentimiento expreso y por escrito del interesado. En estos casos ambos centros de trabajo deberán convenir, en forma conjunta con el profesional, los horarios en los que se cumplirá el servicio.

## TÍTULO TERCERO Condiciones de trabajo

### CAPÍTULO PRIMERO De las jornadas de trabajo

#### SECCIÓN PRIMERA De las jornadas tradicionales

**Artículo 77.-La jornada ordinaria de trabajo.** La jornada ordinaria diurna será de cuarenta y cuatro horas semanales. Para efectos del pago será considerado el tiempo efectivo de labores, según lo que dispone el Código de Trabajo, así como el traslado del centro de trabajo al lugar en que éste se ejecute. La jornada ordinaria mixta será de 36 horas y la jornada ordinaria nocturna de 32 horas.

Las plazas de los profesionales tendrán jornadas de ocho horas como máximo y de cuatro como mínimo, de acuerdo con el Reglamento a la Ley del Estatuto de Servicios Médicos y otros instrumentos jurídicos aplicables.

Sin el consentimiento del profesional no se le podrá fraccionar la jornada, ni variarse el horario. Quedan a salvo las situaciones creadas con anterioridad.

**Artículo 78.-La jornada extraordinaria de trabajo.** La jornada extraordinaria podrá exceder habitualmente el límite de cuatro horas diarias, acumulándose en modalidades de guardias de "disponibilidad" o de "permanencia", para la atención de emergencias. Cada unidad médica que brinde disponibilidad, deberá efectuarla prioritariamente con médicos que laboren dentro de la especialidad de esa unidad, pudiendo, en caso de inopia y mientras ésta subsista, efectuarla con médicos de otros centros de la Institución, o incluso, en último caso, con profesionales que no laboren con la Caja. En todo caso las guardias de disponibilidad deberán ser distribuidas equitativamente entre los profesionales que ingresen al sistema de disponibilidad. Los médicos en disfrute de su período de vacaciones, incapacidades o de permiso con o sin goce de salario, no laborarán en el sistema de disponibilidad, salvo los médicos que tengan permiso con goce de salario para asistir a eventos declarados de interés institucional o a sesiones de órganos creados por la misma Institución. Los Jefes de Sección, de Servicio o de Clínica, podrán laborar en el sistema de disponibilidad con la aprobación expresa del Director del Centro de Trabajo, cuando por necesidad institucional fuese necesario debidamente fundamentada. La jornada extraordinaria se pagará de acuerdo con el Código de Trabajo. Para el cálculo del salario a recibir por hora extra, se tomará la totalidad del salario ordinario mensual del profesional de las últimas cincuenta y dos semanas. La modalidad de guardia de "disponibilidad", se regula y se paga de acuerdo con la reglamentación respectiva, que es parte de estas Normas. El pago de horas extras se efectuará a más tardar 30 días después del cierre de la planilla respectiva, acompañado del correspondiente desglose en su comprobante de pago. En la realización de las diferentes modalidades de jornada extraordinaria deberá darse prioridad a los profesionales que laboran en el centro donde se requiere laborar la respectiva jornada extraordinaria requiriendo a principios de equidad.

## SECCIÓN SEGUNDA Otras formas de jornadas programadas

**Artículo 79.-Disposiciones generales.** Para la consecución de sus fines, la Institución podrá contratar con el profesional, la cobertura de los servicios de salud, mediante otras formas de jornadas ordinarias o extraordinarias, siempre que se respeten los derechos adquiridos y los principios contenidos en la regulación laboral vigente y los que contienen estas Normas.

**Artículo 80.-De la disponibilidad médica.** Se entiende por disponibilidad médica la labor que realiza un médico general o especialista fuera de su jornada ordinaria de trabajo, consistente en estar localizable fuera del centro y disponible para la atención oportuna de las emergencias intra o extra-hospitalarias que se presenten y por una remuneración especial.

Todo lo relativo a la disponibilidad médica y las guardias médicas de permanencia, será regulado, conforme a la reglamentación específica que emitirá la Junta Directiva de la Caja, previa concertación con los Sindicatos.

En todo lo que sea compatible, lo regulado para la disponibilidad médica será aplicable a las guardias médicas de permanencia.

**Artículo 81.-De las guardias de permanencia.** Se entiende por guardia de permanencia, la labor que realiza un profesional en Ciencias Médicas fuera de su jornada ordinaria de trabajo, consistente en permanecer dentro de un Centro Asistencial, para atender las emergencias intra o extra-hospitalarias que se presenten.

Las Jefaturas deberán programar el rol de guardias mensual siguiendo las mismas disposiciones que para las guardias de disponibilidad.

Estas guardias se pagarán conforme lo establece el Código de Trabajo para las jornadas extraordinarias.

**Artículo 82.-Jornadas no tradicionales.** La organización de los servicios mediante jornadas de trabajo rotativas o acumulativas no podrá afectar los derechos adquiridos de los profesionales contratados por la institución, así como los principios fundamentales de protección en el trabajo consagrados en la Constitución Política, el Código de Trabajo y demás normativa laboral vigente.

Cuando se instauren plazas con jornadas rotativas, se deberá confeccionar un rol mensual donde se incluirán los diferentes turnos donde el profesional deberá laborar durante el citado mes. El rol respectivo deberá ser confeccionado con fundamento en criterios de equidad y ser expuesto en lugar visible con 3 días hábiles de anticipación. Salvo situaciones muy calificadas de servicio público y con carácter temporal, no se podrá realizar en las plazas sujetas a este tipo de jornada, cambios intempestivos en la jornada del profesional. En este caso, la Jefatura respectiva deberá justificar por escrito, las razones concretas con fundamento en las cuales se requiere la modificación inmediata de la jornada del profesional.

Por acuerdo expreso entre profesionales incluidos en el rol de rotación, se podrán realizar cambios en los días asignados para el cumplimiento de una determinada jornada, los cuáles deberán contar con el visto bueno previo de la Jefatura.

En la conformación del rol de rotación se deberá garantizar la permanencia del profesional en cada turno, por un plazo mínimo de un mes. Bajo ninguna circunstancia se podrán establecer jornadas acumulativas que superen los límites máximos de la jornada diaria regulada en el Código de Trabajo y la Constitución Política para los diferentes turnos. En aquellos casos que se determine la existencia de jornadas contrarias a lo regulado en el presente párrafo, las jefaturas en coordinación con los trabajadores afectados deberán adecuar las jornadas a la respectiva jornada.

**Artículo 82-Bis.-De las jornadas bajo condiciones especiales.** La Jefatura de Servicio podrá suscribir acuerdos con los profesionales integrantes del mismo, a efectos de establecer condiciones especiales (flexibles) para el cumplimiento de los horarios y jornadas fijadas en estas normas, en el tanto los mismos permitan mejorar la eficiencia de tales servicios. Tales convenios tendrán una vigencia máxima de seis meses y deberán ser suscritos de común acuerdo con el profesional respectivo, prorrogable en períodos similares en el tanto se cumpla con los parámetros establecidos.

La Dirección del centro de trabajo respectivo determinará, con fundamento en los criterios técnicos establecidos previamente por la Gerencia Médica, los niveles de eficiencia requeridos para la suscripción de estos acuerdos, los cuales deberán incluir atención de listas de espera, programas de atención oportuna, calidad de la atención y en general el cumplimiento de las funciones asignadas al respectivo profesional. Dichos criterios

técnicos deberán ser revisados anualmente a efectos de actualizarlos a las necesidades institucionales.

El acuerdo entre el profesional y la jefatura deberá suscribirse por escrito y homologarse por la Dirección, remitiendo copia a la Oficina de Recursos Humanos para su incorporación al expediente del trabajador. El convenio deberá detallar los requerimientos de eficiencia que el profesional se compromete a cumplir así como las condiciones especiales para el cumplimiento de horarios y jornadas que se le conceden. Bajo ninguna circunstancia los convenios suscritos entre la jefatura y el profesional pueden establecer requerimientos de eficiencia que atenten contra la dignidad del trabajador o impliquen el compromiso de laborar jornadas de trabajo superiores a los límites máximos fijados en la Constitución Política. Para estos efectos, la Gerencia División Administrativa confeccionará y mantendrá actualizado un listado de las concesiones especiales en el cumplimiento de horarios y jornadas que serán permitidas como parte de tales convenios.

La jefatura de servicio deberá conservar en lugar visible para los trabajadores, los criterios técnicos de eficiencia así como los listados de condiciones especiales para el cumplimiento de horarios y jornadas, elaborados por la Gerencia División Médica y la Gerencia División Administrativa, respectivamente.

Semestralmente la jefatura deberá remitir a la Dirección, un estudio del cumplimiento de los criterios de eficiencia acordados con el profesional, el cual constituirá requisito indispensable para prorrogar el acuerdo sobre concesión de condiciones especiales para el cumplimiento de horarios y jornadas.

En cualquier momento en que se demuestre el incumplimiento del profesional de los términos del convenio suscrito para el establecimiento de condiciones especiales en el cumplimiento de horarios y jornadas de trabajo, se podrá dar por finalizado la vigencia del mismo, sin responsabilidad para la institución y sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias existentes, previo desarrollo del respectivo procedimiento administrativo, en el cual se podrá establecer como medida cautelar la suspensión temporal de la aplicación del referido acuerdo hasta tanto finalice la investigación mediante resolución firme.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### **Licencias, vacaciones e incapacidades**

**Artículo 83.-Licencias o permisos especiales.** Los permisos reglados y los discrecionales podrán ser autorizados por el jefe inmediato bajo su responsabilidad, siempre y cuando se notifique a los jefes superiores. Los permisos discrecionales, siempre tendrán que ser debidamente documentados por la jefatura respectiva.

La Caja otorgará permisos sin goce de salario a los profesionales, a través de las Jefaturas inmediatas con base en el esquema de delegación aprobado por Junta Directiva, para asuntos estrictamente personales, debiendo darse comunicación oportuna según la contingencia a la autoridad superior correspondiente. La solicitud del permiso debe ser por fuerza mayor debidamente justificada, al momento de conceder el tiempo de permiso se deberá incluir los tiempos de traslado requeridos por el trabajador según se trate.

Artículo 84.-**Remuneración por incapacidad y maternidad.** La Caja pagará en todo caso, el salario completo a los profesionales que sean incapacitados por enfermedad o que gocen de licencia por maternidad, desde el primer día de la misma.

Artículo 85.-**Plan anual de vacaciones.** El profesional tendrá derecho a vacaciones anuales al cumplir cada año de antigüedad acumulada al servicio de la Caja, de acuerdo con las estipulaciones legales pertinentes. A partir de la existencia de este derecho, el profesional podrá disfrutar de sus vacaciones, en cualquier época del año, en un solo período o en períodos parciales. Se podrán acumular consecutivamente hasta dos períodos anuales de vacaciones.

Cada profesional presentará a su jefe inmediato, su plan anual de vacaciones entre el 1° y el 15 de setiembre de cada año, con copia para la Oficina de Recursos Humanos. Ese plan incluirá las vacaciones que disfrutará el interesado de enero a diciembre del siguiente año. Bajo ninguna circunstancia podrá coincidir el período de vacaciones con las fechas en que el profesional participe en actividades académicas, cursos de refrescamiento, de actualización o de capacitación, autorizados por el CENDEISS. Si la actividad académica es asignada con posterioridad a la elaboración del plan de vacaciones, el jefe inmediato deberá variar el plan, de acuerdo con el profesional, a efectos de permitir a éste su participación en la actividad académica, todo sin menoscabo del servicio.

Si el profesional no presenta dicho plan, en el término señalado, el Jefe inmediato lo convocará para elaborarlo en conjunto, respetando los planes oportunamente presentados por sus compañeros. Si el interesado no se presentare, el jefe elaborará el plan de acuerdo con las presentes normas.

Si dos o más planes coinciden en todo o en parte, deben ser negociados entre los profesionales interesados, y presentados nuevamente ante la jefatura que así lo requiera. Si no hubiere acuerdo, la jefatura resolverá el diferendo mediante sorteo.

No se denegará al profesional el otorgamiento oportuno de las vacaciones previamente establecidas en el plan anual, argumentándose no contar con el recurso humano necesario para la sustitución del titular. Será responsabilidad del jefe inmediato preparar en todo caso el rol de sustituciones necesario.

Estas se otorgarán con goce íntegro de la remuneración ordinaria que esté percibiendo el profesional al momento de su otorgamiento, más el promedio de las remuneraciones extraordinarias percibidas durante las últimas cincuenta semanas del período correspondiente.

El plan de vacaciones podrá ser variado por el profesional, para su adelanto o posposición, en casos especiales debidamente justificados y comprobados ante la jefatura inmediata. La jefatura también podrá variar dicho plan de vacaciones solamente por necesidad imperiosa del servicio, luego de haber demostrado al profesional que realizó todas las gestiones con los demás profesionales, para lograr atender la situación especial. Por solicitud del profesional se podrán compensar vacaciones, de acuerdo con la reglamentación vigente para estos efectos.

Artículo 86.-**Vacaciones profilácticas.** Los profesionales que habitualmente ejecutan actividades consideradas peligrosas, sean de alto riesgo o que producen consecuencias negativas para la salud personal, gozarán por concepto de vacaciones profilácticas de quince días adicionales a las vacaciones ordinarias en la jornada respectiva.

La determinación y calificación de esas actividades de riesgo, en ausencia de norma específica, las hará la Gerencia de División Médica conforme a las recomendaciones que, con base en criterios técnicos, emitirá la Comisión Nacional de Salud Ocupacional de la Caja.

### CAPÍTULO TERCERO Del salario e incentivos profesionales

Artículo 87.-**Antigüedad.** Se reconocerá como antigüedad para todos los efectos, el tiempo durante el cual los profesionales hayan realizado Servicio Social y Residencia. Igual reconocimiento se hará para la calificación del incentivo salarial por antigüedad, el tiempo que el profesional compruebe haber laborado en otras instituciones públicas o en la misma Institución.

Artículo 88.-**Pago de salarios.** Los salarios serán pagados por el medio idóneo institucional establecido.

Bajo ninguna circunstancia podrán hacerse deducciones en el salario del profesional, salvo las estipuladas legalmente o a solicitud de éste.

Independientemente del medio establecido para el pago del salario, la Institución entregará al profesional un talonario en el cual estarán desglosadas las deducciones y los conceptos que motivan el salario.

La Institución entregará al profesional en el mes de octubre de cada año, un desglose de los salarios percibidos y el monto del impuesto al salario que le fue deducido en el período fiscal respectivo.

Artículo 89.-**Diferencias salariales por sustitución o recargo de funciones.** Los profesionales tendrán derecho a percibir la diferencia de los salarios, cuando desempeñen funciones relativas a cargo de mayor remuneración, en calidad de sustituto, en ausencia del titular.

Sin embargo, en todo caso que quede demostrado que el profesional cumplió funciones de un superior, se le pagará el recargo mediante el reconocimiento de la diferencia salarial correspondiente.

Artículo 90.-**Aumentos salariales. Inclusión en presupuesto.** Cuando se ordene un aumento salarial que beneficie a los profesionales, la Caja lo incluirá en el siguiente presupuesto o modificación presupuestaria, con la vigencia expresamente señalada en la norma respectiva.

Artículo 91.-**Embargos judiciales.** La Caja avisará al profesional dentro de los cinco días hábiles siguientes a la comunicación judicial, cualquier embargo de salario que se decrete en su contra, y bajo ninguna circunstancia se considerará causal de sanción disciplinaria el aviso o el embargo de salario.



Artículo 92.-**Condiciones laborales en el servicio de emergencias.** La institución garantizará que los servicios de emergencias, estarán dotados de los recursos humanos y los equipos e instrumentos necesarios para brindar la atención adecuada requerida por el paciente.

Artículo 93.-**Incentivo de vivienda.** Sin perjuicio del pago del incentivo de asignación de vivienda cuando proceda, la Caja realizará todas las gestiones a su alcance, que tiendan a resolver el problema habitacional de los profesionales en zonas rurales, para lo cual se tomarán en cuenta, además de las necesidades actuales, el desarrollo de los futuros servicios por parte de la Caja, la concentración y desconcentración de los servicios, todo con el fin de dotar a los profesionales de una vivienda digna y adecuada a su condición.

Artículo 94.-**Incentivos por docencia.** Cada Centro está en la obligación de dar facilidad para que los coordinadores de docencia dediquen el tiempo necesario, exclusivamente a esas labores.

A los coordinadores de docencia de cada unidad de postgrado o de cada centro asistencial, se les reconocerán como incentivo por esa función y mientras la desempeñen adecuadamente de acuerdo a la reglamentación que al efecto formule el CENDEISSS, cinco días de vacaciones al año.

Se concede un día de vacaciones adicional al año hasta un máximo de cinco, por cada diez horas docentes llevadas a cabo por los profesionales en los programas aprobados de educación permanente y postgrado, de acuerdo con la reglamentación que al efecto formule el CENDEISSS.

A los profesionales que ejerzan la docencia universitaria o para universitaria, en materias relacionadas con las Ciencias Médicas, el tiempo desempeñado en estas funciones no se considerará superposición de horarios, en el tanto se desarrolle dentro de los límites fijados en la normativa aplicable.

#### CAPÍTULO CUARTO Formación y capacitación profesional continua

Artículo 95.-**Obligación de la institución.** La Caja, conciente de su misión de mantener la salud de la población, dará todas las facilidades y los recursos necesarios para que los profesionales a su servicio, mantengan alto grado de capacitación, promoviendo la actualización científica constante "en servicio", organizando o patrocinando eventos científicos o permitiendo la participación a los profesionales en otras actividades de igual índole nacionales o internacionales.

Además, los profesionales tienen el derecho y el deber de cumplir con los requisitos que cada Colegio Profesional exige para la recertificación de su título profesional o de especialista conforme a la normativa aplicable, en la disciplina para la cual esté contratado en la Institución y ésta se compromete a respetarlos.

Para la implementación del proceso de capacitación se deberá confeccionar en cada centro de trabajo un plan académico anual que contemple las actividades a desarrollar en el siguiente año y los participantes en el mismo. Será responsabilidad del CENDEISSS, la

Dirección del Centro de Trabajo y la Jefatura inmediata implementar las acciones necesarias para el cumplimiento efectivo del programa.

**Artículo 96.-Plan anual de capacitación.** A más tardar el 30 de octubre de cada año el coordinador de docencia, la jefatura inmediata y los profesionales integrantes del servicio, realizarán una sesión conjunta a efectos de definir la participación en actividades de capacitación a celebrarse en el siguiente año.

Este plan deberá recibir el aval del CENDEISSS únicamente respecto de aquellas acciones que requieran ser organizadas o desarrolladas con la participación directa de este órgano, el CENDEISSS deberá resolver el otorgamiento del aval en el plazo máximo de un mes después de recibido el plan anual de capacitación del respectivo centro de trabajo. Dentro del plazo fijado anteriormente el CENDEISSS podrá señalar observaciones al plan anual de capacitación a fin de ser ajustadas a las políticas definidas por la Junta Directiva de la CCSS.

Recibido el aval respectivo se aplicará lo dispuesto en el párrafo final del artículo anterior. Cuando el plan anual de capacitación no reciba el aval del CENDEISSS, los profesionales afectados podrán presentar el asunto a la Comisión Paritaria.

**Artículo 97.-De los médicos especialistas y otros profesionales especializados.** Cada médico especialista y otros profesionales especializados, tienen derecho a participar como expertos, expositores o como asistentes en todo tipo de eventos científicos relacionados con su profesión o su cargo, dentro o fuera del país, con goce de salario, según lo determina el respectivo Reglamento Institucional, previa concertación con los Sindicatos. La Caja conforme a la reglamentación vigente otorgará a los profesionales los viáticos respectivos.

Todo profesional tendrá derecho a participar en períodos de refrescamiento y capacitación en su respectiva especialidad, en Servicios de la Institución, como mínimo durante dos semanas cada seis meses, las cuales deberán contemplarse dentro del plan anual de capacitación según Reglamentos y Programas elaborados por los Consejos de cada Profesión en Educación Continua, salvo situaciones especiales autorizadas expresamente por el Director del Centro de Trabajo, previa coordinación con la jefatura respectiva.

Las semanas de refrescamiento no deben coincidir con las vacaciones del profesional. La Caja, conforme a la reglamentación vigente otorgará a los profesionales el salario respectivo.

La solicitud del profesional se tramitará por medio del plan anual de capacitación regulado en el Artículo 96 de la presente normativa. El CENDEISSS coordinará con la Jefatura de Sección, y ésta con el Servicio respectivo donde el profesional desee realizar el período de refrescamiento.

Se procurará dentro de lo posible, que los profesionales solicitantes acudan a los hospitales de su elección. En caso de que ello no fuere posible, se gestionará con otro servicio equivalente.

Al final de la actividad realizada, la Jefatura del Servicio deberá hacer una evaluación del aprovechamiento profesional, incluyendo la asistencia, puntualidad e interés demostrado por el profesional visitante y será comunicado al CENDEISSS con copia al Coordinador de Docencia de la Unidad de origen. El profesional visitante estará obligado a llenar y entregar al CENDEISSS un formulario de evaluación de período de pasantía.

**Artículo 98.-De los médicos generales y otros profesionales.** Cada médico general y demás profesionales, tienen derecho a participar en todo tipo de eventos científicos relacionados con su profesión o su cargo, dentro y fuera del país, con goce de salario, según lo determina el respectivo Reglamento Institucional, previamente concertado con los Sindicatos.

Todo médico general y demás profesionales, tendrán derecho, además, a participar en Cursos de Actualización para Médicos Generales o para otros profesionales organizados por la Institución, como mínimo durante dos semanas cada seis meses. El CENDEISSS será el encargado de la programación de los cursos y de la distribución de los médicos generales y demás profesionales en los distintos centros.

La selección de los profesionales para cada curso se hará según la normativa del CENDEISSS y se tramitará, a través de los Coordinadores de Docencia de los Centros Asistenciales al CENDEISSS con tres meses de anticipación, junto con el respectivo permiso del Director de cada Centro Asistencial.

Si estos cursos no se dieron, el profesional podrá solicitar iguales períodos de pasantía en algún Servicio de su interés. Se procurará dentro de lo posible, que los profesionales solicitantes acudan a los Centros Asistenciales de su elección.

Al final de la actividad realizada, se hará una evaluación del aprovechamiento profesional, y será comunicado al CENDEISSS, con copia al Coordinador de Docencia de la unidad de origen. El profesional visitante estará obligado a llenar y entregar al CENDEISSS un formulario con la evaluación del curso o pasantía.

Estos períodos podrán dividirse en función de los programas académicos. Igualmente podrán acumularse dos períodos consecutivos, de acuerdo a programas establecidos por el CENDEISSS.

La Caja, conforme a la reglamentación vigente, otorgará a los profesionales el salario correspondiente y los viáticos según corresponda.

**Artículo 99.-Actividades académicas en centros asistenciales.** En cada Centro Asistencial donde haya al menos cinco Profesionales en Ciencias Médicas, se programarán y organizarán semanalmente sesiones clínicas, anatomoclínicas, bibliográficas o cualquier otro tipo de actividad técnico-administrativa. Durante el tiempo destinado a la realización de éstas no se programarán actividades asistenciales o de otra índole. Quedan a salvo emergencias o situaciones excepcionales que así lo ameriten, por lo que la asistencia de los profesionales será obligatoria.

Además los casos justificados en que, a solicitud del médico, se programen consultas o actividades propias de su cargo.

En los hospitales se cumplirá además lo regulado por el Reglamento General de Hospitales en cuanto a las actividades de los Servicios.

Si en el centro asistencial no existiere ese número de profesionales, se podrán establecer programas de docencia entre varios Centros Asistenciales que pertenezcan a la misma región.

Habrará por semana como mínimo, dos horas de actividades formativas de naturaleza académica o técnico-administrativa.

Artículo 100.-**El coordinador de docencia.** En la primera semana de noviembre, los profesionales reunidos en asamblea general, elegirán entre ellos al Coordinador de Docencia del centro de trabajo. Este fungirá en su cargo durante dos años y podrá ser reelegido y también reemplazado si hubiere mérito, por otra asamblea de profesionales. El Coordinador, a más tardar en la primera semana de enero deberá enviar al CENDEISSS, para su aprobación el programa anual de docencia. Las funciones del Coordinador de Docencia estarán reguladas por el CENDEISSS.

## CAPÍTULO QUINTO Beneficios en los centros de trabajo

Artículo 101.-**Uniformes.** La Caja dotará a los profesionales, al menos cuatro uniformes por año, así como a lavarlos y darles el mantenimiento respectivo.

Artículo 102.-**Alimentación.** La CCSS deberá suministrar a los profesionales la alimentación adecuada en calidad y cantidad en cada caso, si la jornada laboral del profesional coincide con los horarios habituales de alimentación, en los hospitales que tengan instalado el servicio.

En los casos en que el profesional esté en actividades de su cargo impostergables, se le garantizará la alimentación aún fuera de los respectivos horarios, siempre que lo solicite previamente.

Todo profesional dispondrá de los siguientes tiempos para alimentación: 15 minutos en la mañana y 15 minutos en la tarde, 30 minutos de almuerzo cuando la jornada es continua y sesenta minutos cuando la jornada es fraccionada. Las jefaturas coordinarán con los profesionales las acciones requeridas para garantizar el ejercicio de este derecho. Se entiende que los tiempos dispuestos anteriormente también son aplicables a los trabajadores de segundo y tercer turno, en ningún caso este tiempo es acumulable.

Artículo 103.-**Otras facilidades.** La Institución en cada Centro Asistencial proporcionará en la medida de sus posibilidades las siguientes facilidades a los profesionales:

- a) Un espacio individual para estacionamiento de su vehículo, en su respectivo centro de trabajo.
- b) Armarios o guardarropas en lugar adecuado.
- c) Salas disponibles para reuniones de actividades profesionales.
- d) Lugares de estar en sitios adecuados, para uso exclusivo de los profesionales que laboran en jornadas nocturnas.

e) Servicios sanitarios que reúnan condiciones adecuadas de lugar, luz, aseo y ventilación.

Las futuras edificaciones de Centros Asistenciales, se analizará la posibilidad de contar con las estructuras físicas y demás recursos capaces de cumplir con lo señalado en este Artículo.

## CAPÍTULO SEXTO

### **Facilidades crediticias y financieras**

Artículo 104.-**Préstamo para vivienda.** La CCSS mantendrá el programa de préstamos a profesionales, para la construcción o compra, ampliación o remodelación de vivienda o casa de habitación, según la definición que sobre este concepto hace el reglamento para la inversión de las reservas del seguro de Invalidez, Vejez y Muerte y el Reglamento del Fondo de Ahorro y Préstamo para los funcionarios de la Caja (FRAP).

Artículo 105.-**Préstamo para automóvil.** La Caja otorgará préstamos para compra de automóvil cuando el profesional carezca de ese bien necesario para el ejercicio de su actividad o para la sustitución de vehículo usado.

Los montos y condiciones para este tipo de crédito, serán fijados de acuerdo con la reglamentación respectiva, que incluirá también el Reglamento del Fondo de Retiro y Prestamos para los Empleados de la Caja (FRAP).

Se exigirá la póliza sobre vehículos de acuerdo con la reglamentación vigente en esta materia y, en su defecto, se aceptará garantía suficiente a criterio de la Institución.

## CAPÍTULO SÉTIMO

### **Condiciones de trabajo en las diferentes categorías profesionales**

Artículo 106.-**Servicio social profesional.** Los nombramientos respectivos en el Servicio Social serán por jornada de 8 horas y en una misma localidad o Área de Salud.

El profesional que efectúe el referido Servicio Social, tendrá las condiciones de trabajo reglamentadas en este Arreglo y recibirá el mismo salario asignado a las primeras categorías de su respectiva profesión, (médico asistente general), de acuerdo a la Escala de Puestos vigente.

En lo referente al nombramiento, la Caja actuará conforme a la legislación pertinente.

La Caja proporcionará vivienda adecuada y gratuita a los profesionales en Servicio Social que deban trasladarse a otra localidad de su residencia habitual, para efectos del cumplimiento del servicio.

El tiempo de Servicio Médico Social, será de un año. Terminado este período, la Caja a través de la autoridad competente, tramitará de inmediato al Ministerio de Salud la certificación de su cumplimiento.

La Caja Costarricense del Seguro Social valorará periódicamente el número de plazas de Servicio Social que resulte factible crear o conservar bajo este perfil, implementando los ajustes requeridos.

Artículo 107.-**Médicos residentes.** Los médicos residentes estarán sujetos a las siguientes normas:

**A. Regulación de Funciones:** Para la organización y distribución del trabajo de los médicos residentes, se tomará en cuenta el interés docente y asistencial que se persigue. Las funciones que se realicen bajo este sistema, deberán sujetarse a la normativa establecida por la Institución y por las autoridades universitarias que fiscalizan la labor docente.

**B. Programas de Rotación:** Los períodos de rotación de los médicos residentes por centros asistenciales serán considerados como parte de su formación. El residente, durante esa rotación, quedará sujeto al programa establecido, y siempre estará bajo la supervisión y tutoría de especialistas del Servicio respectivo. Las Jefaturas de Servicio, estarán obligadas a recibir y ceder residentes en rotación, de acuerdo con los programas docente establecidos por el CENDEISSS.

La rotación de un residente deberá sustentarse con base en criterios docentes y no asistenciales.

Sin embargo, cuando por circunstancias especiales, un residente experimentado de último año, deba rotar a centros asistenciales regionales, la justificación de la misma tendrá como prioridad un criterio asistencial.

**C. Alojamiento y Alimentación:** La Caja suministrará alojamiento y alimentación a los residentes que deben trasladarse de domicilio, con motivo de la rotación programada conforme a la respectiva reglamentación. En todo caso el residente en el ejercicio de sus funciones, gozará de todos los beneficios laborales que tienen derecho los demás profesionales, siempre que no sean incompatibles con la naturaleza de su contratación a plazo determinado.

**D. Jefaturas de Residentes:** Los Residentes de cada Postgrado en cada Hospital, tendrán un Jefe Administrativo-Docente, el cual será escogido de una terna elegida en asamblea por ellos y enviada al Jefe de la Sección respectiva quien efectuará la elección final. La terna debe estar formada por médicos residentes de último año de especialización y de nacionalidad costarricense.

En cada Hospital, habrá un Jefe General de Residentes, elegido de entre los Jefes de Residentes de cada Postgrado de las diferentes especialidades y comunicado así a la Dirección Médica, la cual a su vez lo hará a las demás Jefaturas.

**E. Jornada de Trabajo del Médico Residente. Garantías:** La jornada ordinaria de trabajo del médico residente será de 44 horas semanales y se cumplirán siempre en horas diurnas.

Los candidatos a una residencia que tengan una plaza en propiedad, no serán obligados a renunciar a ella, sino que podrán disfrutar de un permiso sin goce de salario mientras dure su periodo de entrenamiento.

**Artículo 108.-Número de pacientes atendidos en consulta externa o consulta ambulatoria.** El médico asistente de medicina general que labora en consulta externa o Consulta Ambulatoria, atenderá cinco pacientes por hora. Los médicos asistentes especialistas atenderán cuatro pacientes por hora en consulta externa. Es entendido que un paciente nuevo equivale a dos subsecuentes.

Un paciente nuevo es aquél que consulta por primera vez por una enfermedad de causa nueva, distinta y sin relación íntima directa con otras ya conocidas anteriormente o como consecuencia de las mismas. También se considerará "paciente nuevo" cuando aun siendo su padecimiento de causa ya conocida, el paciente dejó de controlarse por más de un año. Se considera un paciente nuevo aquél al cual se le abre un expediente clínico en un centro asistencial.

También se considerará un paciente nuevo, aquel que por primera vez es atendido en una determinada especialidad. En consecuencia, se entiende que es un paciente nuevo, cuando los médicos especialistas atienden a un paciente que anteriormente no ha sido valorado por él u otro especialista en la misma especialidad.

**Artículo 109.-Vigencia y procedimientos de reforma.** La Gerencia División Médica y Gerencia División Administrativa elevarán las presentes Normas que Regulan las Relaciones Laborales, científico, académicos, profesionales y sindicales entre la Caja Costarricense de Seguro Social y los profesionales en medicina, microbiología, odontología, farmacia y Psicología, ante la Junta Directiva de la Caja, para que esta sea formalizada como tal.

Una vez formalizada la presente normativa, no podrá ser reformado por parte de la Caja, salvo que previamente el proyecto específico de reforma, haya sido concertado con los sindicatos suscribientes.

Para tales efectos, la iniciativa de reforma puede provenir de las autoridades institucionales o de los representantes sindicales, en cuyo caso, la Gerencia Médica y Gerencia Administrativa se comprometen a establecer un proceso de concertación con audiencia y participación efectiva de todas las partes involucradas

**Transitorios:**

Primero: Las partes se comprometen a crear una Comisión que estudie y dictamine en un plazo no mayor de seis meses, la oportunidad y legalidad de crear un Tribunal Administrativo, que se encargue de analizar como mínimo casos de Mala Práctica e interinatos.

Segundo: La Dirección de Recursos Humanos en conjunto con el CENDEISSS, elaborará un estudio técnico en un plazo no mayor de 6 meses, a efectos de establecer las medidas pertinentes para lograr el reconocimiento de la asistencia a las sesiones clínicas como parte de la carrera profesional, los resultados de este estudio serán puestos en conocimiento de las organizaciones suscribientes.

Tercero: La Gerencia de División Administrativa y Médica, designará en un plazo no mayor a quince días posterior a la vigencia de esta Normativa, una Area de su dependencia encargada de preparar en un plazo de 3 meses, un proyecto de prevención

de los factores de Riesgo en el ejercicio de la profesión. Una vez elaborado este proyecto se pondrá en conocimiento de las organizaciones sindicales suscribientes.

Cuarto: Los criterios de nombramiento de personal interino establecidos en la presente normativa serán de aplicación para los nombramientos que se tramiten con posterioridad a la vigencia de la misma, por consiguiente no irán en detrimento de los nombramientos consolidados al amparo de normas jurídicas anteriormente vigentes.

Quinto: La Gerencia Administrativa y la Gerencia Médica establecerán en el plazo máximo de un mes contado a partir de la vigencia de la presente normativa, una Comisión Tripartita a efectos de analizar el tema de las Residencias en la Caja Costarricense de Seguro Social y establecer formas alternativas del desarrollo de las mismas, considerando la modalidad del Contrato Beca o Residencia Prioritaria.

Sexto: La Gerencia División Financiera elaborará en un plazo no mayor de 6 meses un estudio Técnico en torno a la viabilidad del otorgamiento de un seguro de vida y de Riesgos por lesiones incapacitantes por un monto no menor de 5 millones de colones para los profesionales en Ciencia médicas que con ocasión de traslados que tengan relación con su condición de funcionarios de la Institución deban desplazarse o sean enviados por la institución a prestar sus servicios, independientemente del medio de transporte utilizado por el profesional, confeccionado dicho estudio se conformará una Comisión integrada por las Gerencias Administrativa Financiera y Médica y las organizaciones suscribientes para analizar este tema.

Sétimo: La Dirección de Recursos Humanos por medio de su Área de Reclutamiento y Selección, elaborará el formulario respectivo para la implementación del Sistema de Evaluación de la Adaptación al Puesto por Cambio de Centro de Trabajo. De previo a la implementación del mismo será puesto en conocimiento de las organizaciones suscribientes para sus observaciones.

Octavo: Las normas concernientes a los Concursos se mantendrán vigentes hasta tanto la Institución en forma conjunta con las organizaciones suscribientes finalice el proceso de revisión y reformulación de los procedimientos concursales en la Caja Costarricense de Seguro Social, cuya propuesta de reforma deberá someterse a conocimiento de la Junta Directiva en el plazo de 3 meses.

Noveno: La Gerencia de División Administrativa y la Gerencia de División Médica conformarán una comisión en forma conjunta con SIPROCIMECA y Unión Médica Nacional, para analizar y presentar propuestas de solución al tema de los interinazos prolongados en la Caja, debiendo rendir un informe ante la Junta Directiva de la Institución en un plazo máximo de 6 meses a partir de la vigencia de estas normas. Entre tanto se presenta ese informe, se suspende la apertura de concursos en las profesiones regidas por estas normas, vencido el plazo indicado se podrá ordenar nuevamente la apertura de nuevos concursos.



Décimo: La Gerencia de División Administrativa en conjunto con la Gerencia de División Médica deberán presentar un proyecto de regulación de las guardias de permanencia en la Caja Costarricense de Seguro Social, el cual de previo al conocimiento de la Junta Directiva deberá ser discutido con las organizaciones suscribientes en estas normas.

Undécimo: El Departamento de Salud Ocupacional como dependencia de la Dirección Técnica de Servicios de Salud y la Dirección Corporativa de Recursos Humanos, desarrollarán un estudio de las condiciones de Trabajo existentes en los servicios de Emergencias institucionales, el cual deberá estar finalizado en un plazo máximo de 6 meses a partir de la vigencia de estas Normas. Este informe con las recomendaciones respectivas será remitido a la Gerencia de División Administrativa y Médica para su discusión conjunta con las organizaciones suscribientes".

Acuerdo firme".

San José, 25 de junio del 2004

Fecha de generación: 28/01/2021