



Al contestar refiérase a: **DE-242-2022**

correo: denaudit@ccss.sa.cr

AD-AOPER-0052-2023

28 de abril de 2023

Doctor
Randal Álvarez Juárez, gerente
GERENCIA MÉDICA- 2901

Doctora
Karla Teresa Alfaro Fajardo, directora
DIRECCIÓN RED INTEGRADA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD HUETAR ATLÁNTICA- 2699

Doctora
María Eugenia Villalta Bonilla, directora
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS- 2102

Doctora
Iliana Musa Mirabal, directora
HOSPITAL DE GUÁPILES- 2602

Estimado(as) señor(as):

ASUNTO: Oficio de Advertencia referente a la legalidad de permisos sin goce salarial de funcionarios para laborar en el Colegio de Enfermeras de Costa Rica y pagos improcedentes a los funcionarios JCG y FCT.

En cumplimiento de las actividades preventivas y de asesoría consignadas en el Plan Anual Operativo 2023 de esta Auditoría, con fundamento en los artículos 21 y 22 de la Ley General de Control Interno, se informa sobre los resultados obtenidos en atención a la denuncia DE-242-2022 referente a *solicitud de investigación de la legalidad de permisos sin goce salarial concedidos para laborar en el Colegio de Enfermeras de Costa Rica*, a fin de que sea valorado para la toma de decisiones y acciones que competen a esa Administración.

En la citada denuncia se efectúa cuestionamiento de la legalidad de los permisos sin goce de salario otorgados a los funcionarios: JCG, cédula:7-0179-0xxx y FCT cédula: 7-0149-0xxx, pertenecientes al hospital de Guápiles y San Juan de Dios, respectivamente, para que laboren en el Colegio de Enfermeras de Costa Rica.

Al respecto, y en aras de brindar un abordaje integral y oportuno, se procedió con el análisis y revisión documental obteniéndose los siguientes resultados:

1. Sobre la legalidad de los permisos sin goce de salario otorgado al funcionario JCG

Esta Auditoría Interna evidenció que la Gerencia Médica otorgó un permiso sin goce de salario al funcionario JCG del 15 de abril 2022 al 14 de abril 2023 para laborar en el Colegio de Enfermeras de Costa Rica como fiscal asistente, contraviniendo el artículo 48, inciso 1) punto a), de la Normativa de Relaciones Laborales, por cuanto, se excedió el plazo de 730 días (dos años) autorizado por la institución. Asimismo, según oficio HG-DE-372-2023 del 18 de abril 2023, suscrito por la Dra. Natividad Reyes Sequeira, directora de enfermería del Hospital de Guápiles, el Dr. JCG actualmente continúa laborando en ese colegio profesional.

La Normativa de Relaciones Laborales, en su artículo 48, inciso 1) punto a) establece:

“Artículo 48.-Licencias sin goce salarial.

1) La Institución podrá conceder permiso sin goce de salario a las personas trabajadoras tomando en cuenta en todo momento que no sufra menoscabo la buena marcha de la prestación de los servicios a los asegurados y pacientes en los siguientes casos:

a. De un día en adelante y hasta por un año de manera consecutiva o acumulativa para que el trabajador solicitante atienda asuntos de interés personal.

Estos permisos serán aprobados por el director administrativo financiero de Hospitales y Áreas de Salud, Administradores de Sucursales, jefes de Sección de Sede, Servicio u Oficina, jefes de Taller y/o jefes de Servicio y Sección de Hospitales (I o II nivel de acuerdo con el Esquema de Delegación) según corresponda.

Este permiso podrá ser prorrogado hasta por un período igual (1 año) y su concesión será competencia del director de Sede, directores regionales de Servicios Médicos y Sucursales, directores de Centros con Desconcentración Máxima y Jefes de Departamento según el tercer nivel del Esquema de Delegación.”

La aprobación de los permisos otorgados al funcionario JCG, se detallan en la siguiente tabla:

Tabla No. 1
Permisos sin goce de salario otorgados al Dr. JCG del
20 de abril 2020 al 13 de abril 2024

Periodo permiso	Cantidad de días	Solicitud realizada por el Dr. JCG	Autorización Administración
20/04/2020 al 19/06/2020	61	Oficio sin número de consecutivo del 14 de abril 2020	DEHG-517-2020 del 15 de abril 2020, suscrito por Dra. Raquel Durán Algarín, directora de Enfermería del Hospital de Guápiles
20/06/2020 al 16/10/2020	119	Oficio sin número de consecutivo del 10 de junio 2020	HGDE-638-2020 del 16 de junio 2020, suscrito por Dra. Raquel Durán Algarín, directora de Enfermería del Hospital de Guápiles
17/10/2020 al 14/04/2021	180	Oficio sin número de consecutivo del 02 de octubre 2020.	HG-DG-1211-2020 del 12 de octubre 2020 suscrito por la Dra. Iliana Musa Mirabal, directora general del Hospital de Guápiles.
15/04/2021 al 14/04/2022	365	Oficio sin número de consecutivo del 25 de marzo 2021.	RIPSSHA-29461-2021 del 8 de abril 2021, suscrito por el Dr. Wilman Rojas Molina, director de la Red Integrada de Presentación de Servicios de Salud.
15/04/2022 al 19/04/2022	5	No se evidenció documentación.	No se evidenció documentación.
20/04/2022 al 14/04/2023	360	Oficio sin número de consecutivo del 10 de marzo 2022.	GM-6267-2022 del 16 de mayo 2022, suscrito por el Dr. Randall Álvarez Juárez, gerente médico.
15/04/2023 al 13/04/2024	364	No se evidenció documentación.	No se evidenció documentación; únicamente oficio HG-DE-372-2023 del 18 de abril 2023, donde la Dra. Natividad Reyes Sequeira, directora de Enfermería, donde señala: “ <i>está pendiente la respuesta por parte de las autorizadas superiores, el Sr. JCG, continúa en el Colegio de Enfermeras</i> ”.
Total	1454		

Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por el Hospital de Guápiles.

De la tabla anterior, se evidenció que del periodo 15/04/2022 al 19/04/2022 y del 15/04/2023 al 13/04/2024 se carece de autorización de las autoridades pertinentes, y además, el plazo autorizado por el Dr. Randall Álvarez Juárez, gerente médico, del 20/04/2022 al 14/04/2023; no corresponde, debido a que conforme lo ordena el numeral 48, inciso 1, punto a) de la Normativa de Relaciones Laborales, el plazo máximo para permisos de interés personal es de dos años (730 días). Asimismo, el inciso 2) punto e) del artículo 48 de ese marco normativo, dispone que un funcionario para volver a solicitar un nuevo permiso sin goce de salario, una vez agotado el periodo de dos años debe reintegrarse a sus labores, y deberá trabajar por un lapso de 6 meses como mínimo, con la finalidad de adquirir derecho nuevamente para conceder un nuevo permiso, salvo en casos muy calificados a juicio de la Junta Directiva de la Institución o a quien ésta delegue.

Adicionalmente, se determinó que dicho PSGS no le alcanza la aplicación de lo dispuesto en el inciso 1), puntos b), y c) del artículo 48 en relación con el plazo de licencia sin goce de salario, toda vez que el puesto desempeñado por el Dr. JCG no es de elección popular, y un colegio profesional no corresponde a una institución del estado, si no a un ente público no estatal, es decir, son corporaciones de Derecho Público, en las cuales el Estado delega la vigilancia y disciplina de una determinada profesión, sin embargo, las relaciones de empleo entre los trabajadores y el colegio profesional que se trate, son típicamente de derecho privado, esto según lo promulgado en la Ley Orgánica del Colegio de Enfermeras, N° 2343, su reglamento y el dictamen C-370-2005 del 27 de octubre 2005, de la Procuraduría General de la República, donde se pronuncia sobre la naturaleza jurídica de la relación de trabajo de los colegios profesionales.

Por lo tanto, esta Auditoría consultó vía TEAMS el 9 de marzo 2023 a la Licda. Rosa Yorlenie Umaña Cortés, asesora de la Gerencia Médica, y mediante oficio **AI-0608-2023** del 22 de marzo 2023, dirigido al Dr. Randall Álvarez Juárez, gerente médico la justificación del porque se otorgó ese permiso al funcionario JCG del 20 de abril 2022 al 14 de abril 2023, sin embargo, al cierre del presente informe no se obtuvo respuesta.

Además, mediante oficio **AI-0597-2023** del 22 de marzo de 2023, se solicitó información a la Dra. Iliana Musa Mirabal, directora médica del hospital de Guápiles, sobre la justificación y autorización del PSGS del 15/04/2022 al 19/04/2022, y las razones de solicitud de ampliación del PSGS a partir del 20 de abril 2022, sin embargo, al cierre del presente documento tampoco hubo respuesta.

Asimismo, se consultó mediante oficio **AI-0599-2023** del 22 de marzo 2023 al Dr. Wilman Rojas Molina en ese momento director de la Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Huetar Atlántica, sobre las razones del traslado de solicitud de ampliación del PSGS por un año más a la Gerencia Médica.

Al respecto el 28 de marzo 2023, el Dr. Rojas Molina remitió a esta Auditoría correo electrónico suscrito por el Lic. Mauricio Noguera Porrás funcionario de la Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Huetar Atlántica, señalando que:

“(...) En atención a la consulta hecha con respecto a la autorización de prórroga de permiso sin goce de salario de Dr. J.C.G., al respecto hecha la revisión de los documentos tenidos a la vista se pudo constatar:

Que mediante oficio HG-DG-357-2020 de fecha 06 de abril del 2021 suscrito por la Dra., Musa Mirabal, solicita autorización de prórroga de permiso sin goce de salario del Dr. H.J.C. por un periodo de 359 días que comprende del 20/04/2021 al 14/04/2022

Que mediante oficio RIPSSHA-29461-2021 de fecha 08/04/2021 el Dr. Rojas Molina, autoriza la prórroga de permiso sin goce de salario del 15/04/2021 al 14/04/2022 (365 días)

Se autoriza en base a oficio HG-UGRH-116-2021 de fecha 30-03-2021 suscrito por la Licda. Nuria Loria Zuñiga, Jefatura de Recursos Humanos, Hospital de Guápiles donde certifica los periodos anteriores de permiso por un total de 360 días que se detallan a continuación:

20 de abril del 2020 al 19 de junio del 2020 (61 días)
20 de junio del 2020 al 16 de octubre del 2020 (119 días)
17 de octubre del 2020 al 14 de abril del 2021 (180 días)

Según año calendario quedaron 5 días sin autorización de la Dirección Médica del Hospital de Guápiles, con la autorización emitida por el Dr. Rojas se completaron los 2 años que establece la Normativa en esta materia

Mediante oficio DRSS-RIPSSHA-1294-2021 de fecha 27 de mayo del 2022, el Dr. Wilman Rojas, traslada la solicitud de prórroga ante Gerencia Médica según Esquema Delegación para la aprobación de permisos.

Mediante oficio GM-6267-2022 de fecha 16 de mayo del 2022 suscrito por el Dr. Randall Alvarez, Gerente Médico, avala la prórroga del año adicional.

Mediante oficio DRSS-DRIPSSHA-1073-2022 del 04 de mayo del 2022 suscrito por el Dr. Wilman Rojas, cuyo asunto es la autorización del permiso del Dr. H.J.C. detalla los permisos aprobados por el nivel local en el cual incluye los 5 días que se encontraban pendientes los cuales van del 15/04/2021 al 19/04/2021 (5 días), con lo cual se completan los primeros 365 días.

Con estos días que incluye el Hospital hace que la autorización validada por la DRIPSSHA no sume los 365 días., quedando 5 días sin autorización

Ahora bien, la Normativa de Relaciones Laborales en su artículo 48 Inciso b) y c)

“Hasta por 2 años a solicitud de la persona trabajadora, cuando este a instancia de un gobierno extranjero u organismos internacionales o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al estado así lo soliciten; de igual forma cuando se trate del conyugue de un becario (a), que deba acompañarlo (a) en su viaje al exterior. Estos permisos deberán ser aprobados por la Gerencia correspondiente o por el director del órgano desconcentrado según corresponda. A juicio del máximo jerarca, estas licencias podrán prorrogarse hasta un periodo igual siempre y cuando prevalezca las condiciones que lo originaron”

“La caja podrá conceder otros permisos sin goce de salario conforme lo establece el Esquema de Delegación, por un plazo hasta cuatro años, a instancia de cualquier institución del Estado, o de otra dependencia del Poder Ejecutivo, o cuando se trata del conyugue de un funcionario nombrado en el servicio exterior, o en los caos de lao funcionarios nombrados en otros cargos público. El plazo anterior podrá ampliarse por un periodo igual, cuando subsista las causas que motivaron la licencia original”

*Esta es la información que se tiene al respecto **con este caso desconozco los motivos de la aprobación y el análisis que se hizo al respecto, en lo sucesivo debemos de analizar cada caso para validar el cumplimiento de la aplicación de la Normativa.*** (Subrayado no corresponde al original)

Al respecto, el Lic. José Hernán Montero Salazar, asesor legal de la Dirección de Bienestar Laboral, sobre el caso particular, señaló¹ que:

“(…) Y el art. 48 inciso 1) acápite a), es de naturaleza meramente personal. No es un derecho sino un interés legítimo que puede darse o no, pero no es obligación para la institución en razón de no se potestativo.

En este caso, no solo se dieron los 2 años, (1 más la prórroga) sino que se extralimitó.”

¹ Consulta realizada vía TEAM el 6 de marzo 2023.

Asimismo, el Lic. Montero Salazar, de manera complementaria, señaló² que:

(...) Así es: "el funcionario debe de reintegrarse, y en el plazo de 6 meses de trabajo mínimo la Administración podría conceder un nuevo permiso, salvo en casos muy calificados a juicio de la Junta Directiva de la Institución o a quien ésta delegue;"

Solo en casos muy calificados, es decir, no cualquier caso. A mi juicio deberá solicitarse ante la Junta Directiva y ésta para el caso concreto, determinará si lo resuelve directamente o si mediante una resolución motivada delega en alguna Gerencia, Dirección etc., quien esté en grado inferior de ésta, para que revise el caso y lo resuelva, sea que lo autorice o rechace"

Corolario a lo anterior, este Órgano Fiscalizador solicitó al Área de Asesoría Laboral de la Dirección de Bienestar Laboral criterio sobre el plazo de un PSGS y su debida interpretación; recibiendo el oficio **DBL-AAL-0122-2023** del 14 de marzo de 2023, suscrito por la Licda. María Gabriela Ramírez Abarca, jefa del Área de Asesoría Laboral, señalando en lo que interesa lo siguiente:

*"(...) En cuanto a si se puede conceder un plazo superior al normado por la institución, la respuesta es que no, por ser contraria al principio de legalidad, es decir, si no existe una norma que autorice un plazo mayor, éste no se puede conceder. No obstante, obsérvese lo establecido en el punto 2 acápite e), el cual se transcribe "Antes de seis meses del reintegro de la persona trabajadora a sus labores, no podrán concederse licencias continuas argumentando motivos iguales o diferentes, **excepto casos muy calificados a juicio de la Junta Directiva de la Institución o a quien ésta delegue, sin que perjudiquen los fines de la administración**". Lo resaltado es propio."*

(...) IV.- Conclusiones:

1.- *Con fundamento en los antecedentes de hecho y derecho, en síntesis, es criterio de esta Área, que los plazos máximos en que una persona trabajadora puede disfrutar de un permiso sin goce de salario son los siguientes:*

Art. 48, inciso 1, acápite a). NRL	Art. 48, inciso 1, acápite b). NRL	Art. 48, inciso 1, acápite c). NRL
Asuntos de interés personal.	A instancia de un gobierno extranjero u organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado.	A instancia de cualquier institución del Estado, o de otra dependencia del Poder Ejecutivo.
De un día en adelante hasta 1 año. Prorrogable por 1 año más.	De un día en adelante hasta 2 años. Prorrogable por 2 años más.	De un día en adelante hasta 4 años. Prorrogable por 4 años más
Plazo máximo: 2 años.	Plazo máximo: 4 años.	Plazo máximo: 8 años.

2.- *Por principio de legalidad, no se debe conceder ningún permiso sin goce salarial superior al establecido por la normativa institucional, bajo pena en caso de hacerse, de incurrir en responsabilidad por quebranto al principio de legalidad."*

² Consulta realizada vía TEAM el 7 de marzo 2023.

Por otra parte, se evidenciaron diferencias en la forma en que la Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Huetar Atlántica y la Gerencia Médica, interpretan el artículo 48 de la Normativa de Relaciones Laborales, específicamente, sobre el caso del Lic. JCG, a saber:

- En oficio **DRSS-DRIPSSHA-1073-2022** del 4 de mayo el Dr. Wilman Rojas Molina, director de la Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Huetar Atlántica solicitó al Dr. Randal Álvarez Juárez, gerente médico la ampliación del permiso sin goce de salario del funcionario JCG por un tercer año del 20 de abril 2022 al 14 de abril 2023, con base en **el artículo 48 inciso 1) punto b)** de la Normativa de Relaciones Laborales.
- Mediante oficio **GM-6267-2022** del 16 de mayo 2022 el Dr. Randal Álvarez Juárez, autorizó la ampliación del permiso solicitado, pero amparado en el **artículo 48, inciso 1) punto c)** de esa normativa.

La Ley Orgánica del Colegio de Enfermeras, N° 2343, en su artículo 3, se indica que ese órgano colegiado tiene como objetivo, lo siguiente:

“Artículo 3º.- Es objeto del Colegio promover el desarrollo de la Enfermería; proteger su ejercicio como profesión, dar licencia para ejercerla y conceder o negar la incorporación; defender los derechos de sus integrantes, promover su mejoramiento económico y ejercer la vigilancia y jurisdicción disciplinaria en relación con el ejercicio profesional, prestando especial atención al logro de la elevación paulatina y adecuada de los honorarios profesionales.”

Adicionalmente, el Reglamento a la Ley Orgánica de ese Colegio, en su artículo 2 establece:

“Artículo 2º-Naturaleza jurídica del Colegio de Enfermeras de Costa Rica. El Colegio de Enfermeras de Costa Rica, es un ente público no estatal, creado mediante Ley N° 2343 de 4 de mayo de 1959, y tiene como fin principal velar por el ejercicio profesional de la enfermería, la obstetricia y de las demás especialidades de enfermería.”

El dictamen **C-370-2005** del 27 de octubre 2005, de la Procuraduría General de la República, se pronuncia sobre la **naturaleza jurídica de la relación de trabajo de los colegios profesionales**, señalando:

“(…) Del análisis del acápite anterior, se puede desprender, sin forzamiento alguno, que pese el carácter jurídico mixto de los Colegios Profesionales, -y en concreto el del Colegio de Contadores Públicos, según Ley No. 1038 que lo crea- ciertamente para la realización de las actividades o tareas diarias de su competencia, éstas son encomendadas o realizadas al trabajador o empleado contratado bajo una relación de trabajo común, es decir regido por el Código de Trabajo, tal y como reiteradamente lo ha señalado la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Por ejemplo, al computar el tiempo laborado de un trabajador del Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica, para los efectos del otorgamiento de una pensión del Estado, determinó en lo atinente:

*“...Este régimen no pudo haber cubierto al accionante, toda vez que únicamente cubría a los que fuesen funcionarios públicos del Estado y sus instituciones a la citada fecha de promulgación de la ley No. 7013, o durante su vigencia, lo cual no se verifica en el caso sub júdice, **pues para ese momento, el accionante laboraba como empleado del Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica. Nótese que si bien ese ente profesional se cataloga como una corporación de derecho público o bien, como un ente público no estatal, ello no significa, según opinión de las diversas corrientes imperantes en nuestro medio, que formen parte del Estado o sus instituciones, o lo que es igual, no son administración pública a pesar de constituirse por voluntad legislativa (personalidad jurídica pública), poseer ciertos fines y prerrogativas públicas (administrativas, normativas y disciplinarias) y en consecuencia regirse en ese actuar conforme al derecho público. Las relaciones de empleo entre los trabajadores y el colegio profesional que se trate, son típicamente de derecho privado...”***

(Ver, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 52 de las diez horas del 14 de febrero de 1996. Ordinario Laboral de R. S. M. contra el Estado)

“(...) En otra sentencia, y para efectos del cálculo de salarios reclamados por un trabajador, dicha Sala puntualizó el tiempo laborado por él, dentro del sector público y sector privado, incluyendo en este último supuesto, los años trabajados en el Colegio de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica. Es decir, de noviembre de mil novecientos setenta y ocho a enero de mil novecientos ochenta y de marzo de ese año a octubre de mil novecientos ochenta y cinco, se encontraba regido por el Código de Trabajo. Veamos:

*“Ha quedado debidamente demostrado, que don Eduardo Mora Valverde presentó su renuncia al Instituto Nacional de Aprendizaje donde laboraba, el quince de octubre de mil novecientos setenta y dos, finalizando voluntariamente el vínculo laboral que lo unía a su patrono y renunciando de esa manera, a los derechos contenidos en los numerales 28 y 29 del Código de Trabajo. A partir de noviembre de ese año y hasta octubre de mil novecientos setenta y tres, laboró para Financiera Inversora Centroamericana S.A., luego, de noviembre de mil novecientos setenta y tres a febrero de mil novecientos setenta y siete para All State Welding Allys de C.A.S.A. y **para el Colegio de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica de noviembre de mil novecientos setenta y ocho a enero de mil novecientos ochenta y de marzo de ese año a octubre de mil novecientos ochenta y cinco. De lo expuesto se concluye que la renuncia de don Eduardo Mora Valverde tuvo la clara intención de trasladarse del Sector Público al Sector Privado y, en este último laboró durante aproximadamente trece años.**” (Lo resaltado no es del texto original) (Sentencia No. 252 de 16:10 horas del 28 de agosto de 1996)*

A mayor abundamiento, el Tribunal Constitucional, también ha subrayado en un caso similar al de consulta, lo siguiente:

“De conformidad con el artículo 1 del Reglamento Interior de Trabajo del Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica las relaciones laborales internas se rigen por el artículo 66, 67 y 68 del Código de Trabajo. En consecuencia, la relación de empleo que une a la recurrente con la institución recurrida es una relación de empleo que se rige por el derecho privado. (Véase: Sentencia No. 2004-8094 de 9:46 horas de 23 de julio del 2004)

Aunado a esa tesis jurisprudencial, el Dr. Eduardo Ortiz Ortiz, manifestó en una de sus Obras, lo siguiente:

“...los colegios profesionales son corporaciones de naturaleza –pública o privada- discutible, pero ciertamente están sujetos al Derecho Privado en su integridad, con la excepción de lo que toca a las funciones públicas o potestades administrativas (de imperio) que la ley les encomienda, las cuales están sometidas al Derecho Público. Fuera de ese aspecto, su personal, contratos, responsabilidades, bienes, funcionamiento financiero y demás relaciones con terceros, están sujetos al D. Privado...”

Asimismo, en el dictamen **C-253-2008** del 18 de julio 2008, de la Procuraduría General de la República, se pronuncia señalando la naturaleza de los colegios profesionales, según detalla:

“(...) los colegios profesionales son corporaciones de Derecho Público, en las cuales el Estado delega la vigilancia y disciplina de una determinada profesión. Estos colegios ejercen funciones públicas, las cuales esencialmente consisten en la regulación de la práctica profesional de sus agremiados, y el ejercicio del poder de policía. Así las cosas, tenemos que los colegios profesionales se caracterizan porque ejercen potestades disciplinarias sobre sus miembros, así como porque tienen el deber de velar por el adecuado ejercicio profesional.

El carácter público de las potestades de los colegios profesionales es indudable. Los colegios ejercen potestades de imperio delegadas por el Estado. Por supuesto, estos poderes deben ser ejercidos en estricto apego a las leyes y reglamentos que rijan la materia. Sobre las funciones de los colegios

profesionales en Costa Rica, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado:

“...En este orden de ideas, el requisito en cuestión es consecuencia del poder fiscalizador que posee el Estado en aras del bien común, el cual podría ser ejercido en forma directa o bien, como en el caso de nuestro país, delegarlo en forma exclusiva en una organización no estatal -Colegio Profesional-, pues intereses superiores a los particulares de los administrados exigen que exista un control sobre la actividad que realiza un grupo determinado de profesionales por constituir su actividad un servicio público cumplido a través de sujetos particulares. Así, debe examinarse con sumo cuidado el uso que se hace de tal potestad, ya que el daño que podría, eventualmente, derivarse para los agremiados por las actuaciones del Colegio Profesional, dada la obligatoriedad de la inscripción, no se debe a la colegiatura en sí, sino al uso que de ella se haga. Es por ello que las obligaciones que se imponen por el Colegio, atendiendo a un interés tanto de los colegiados como de la comunidad en general -que aquél interpreta-, no podrían dejarse al arbitrio de quienes ejercen liberalmente determinada profesión, pues aún cuando es una actitud loable que esas obligaciones se acaten voluntariamente por quienes se dedican a una profesión en particular, en cuyo ejercicio haya inmerso un interés público, lo cierto es que de no imponerse forzosamente, la competencia profesional llevaría a que aquellas obligaciones fueran difícilmente cumplidas por los profesionales, con evidente perjuicio para el interés de los administrados en general. Así, existen razones de interés público -por ejemplo, garantizar la responsabilidad de los profesionales- que justifican que los Poderes Públicos autoricen a los colegios profesionales la exigencia de dichas obligaciones. En síntesis, se estima que la colegiatura obligatoria, que sigue nuestro sistema jurídico, es aplicada con el fin de que los profesionales ejerzan su profesión conforme a las leyes y disposiciones respectivas, de manera tal que con la creación de estos Colegios, aquéllos puedan ser supervisados en su función. Los Colegios Profesionales poseen fines públicos que han sido otorgados por el Estado, para cuyo cumplimiento éste dota a las corporaciones de funciones de regulación y de policía, funciones que normalmente pertenecen y son ejercidas por el mismo Estado...”(Sala Constitucional resolución n.º 138-1993 del 12 de enero del 1993).

“(...) Debemos señalar que los colegios profesionales estructuralmente están dirigidos por un órgano colegiado –Junta Directiva-. Este órgano se integra por una serie de personas físicas –generalmente agremiados y elegidos por una asamblea de también agremiados- que cumplen diferentes funciones dentro de este órgano. Así pues, tenemos que dentro de los órganos directivos existen figuras tales como el presidente, el secretario, el tesorero y el fiscal, los cuales están llamados a desempeñar las funciones y competencias que la ley establece para cada uno de estos cargos.”

La Normativa de Relaciones Laborales, en su artículo 48, inciso 1) puntos a), b) y c), se precisa sobre las **condiciones para conceder dicho permiso**, en lo que interesa se lee:

“Artículo 48.-Licencias sin goce salarial.

1) La Institución podrá conceder permiso sin goce de salario a las personas trabajadoras tomando en cuenta en todo momento que no sufra menoscabo la buena marcha de la prestación de los servicios a los asegurados y pacientes en los siguientes casos:

a. De un día en adelante y hasta por un año de manera consecutiva o acumulativa para que el trabajador solicitante atienda asuntos de interés personal.

Estos permisos serán aprobados por el director administrativo financiero de Hospitales y Áreas de Salud, Administradores de Sucursales, jefes de Sección de Sede, Servicio u Oficina, Jefes de Taller y/o Jefes de Servicio y Sección de Hospitales (I o II nivel de acuerdo con el Esquema de Delegación) según corresponda.

Este permiso podrá ser prorrogado hasta por un período igual (1 año) y su concesión será competencia del director de Sede, Directores Regionales de Servicios Médicos y Sucursales, Directores de Centros con Desconcentración Máxima y Jefes de Departamento según el tercer nivel del Esquema de Delegación.

b. Hasta dos años a solicitud de la persona trabajadora, cuando éste, a instancia de un gobierno extranjero u organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado así lo soliciten; de igual forma cuando se trate del cónyuge de un becario (a), que deba acompañarlo (a) en su viaje al exterior. Estos permisos deberán ser aprobados por la Gerencia correspondiente o por el Director del Órgano desconcentrado según corresponda. A juicio del máximo jerarca, estas licencias podrán prorrogarse hasta por un período igual siempre y cuando prevalezcan las condiciones que lo originaron.

c. La Caja podrá conceder otros permisos sin goce de salario conforme lo establece el Esquema de Delegación, por un plazo hasta de cuatro años, a instancia de cualquier institución del Estado, o de otra dependencia del Poder Ejecutivo, o cuando se trata del cónyuge de un funcionario nombrado en el Servicio Exterior, o en los casos de los funcionarios nombrados en otros cargos públicos. El plazo anterior podrá ampliarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que motivaron la licencia original.

Dicho permiso deberá ser solicitado en forma escrita con al menos treinta días hábiles de antelación a la fecha de disfrute para este caso concreto.”

Además, ese mismo marco normativo en su inciso 2) punto e), señala:

“e. Antes de seis meses del reintegro de la persona trabajadora a sus labores, no podrán concederse licencias continuas argumentando motivos iguales o diferentes, excepto casos muy calificados a juicio de la Junta Directiva de la Institución o a quien ésta delegue, sin que perjudiquen los fines de la administración.”

En oficio **GA-DJ-7539-2021** del 26 de octubre 2021, la Licda. Mariana Ovares Aguilar jefe a.i. del Área de Gestión Técnica y Asistencia Jurídica y Licda. Dylana Jiménez Méndez, abogada, informó al Lic. Luis Bolaños Guzmán, director de la Dirección de Bienestar Laboral, sobre la interpretación del artículo 48 de la Normativa de Relaciones Laborales, en lo que interesa se lee:

“(…) iv. Normativa aplicable actualmente en cuanto al plazo para que la Administración puede conceder un nuevo permiso:

A la luz lo expuesto anteriormente, del criterio externado por el Área de Asesoría Laboral y análisis de las normas legales sometidas a consulta, sea el artículo 48 de la Normativa de Relaciones Laborales (vigente a partir del 2010) y la Circular N°14616 de fecha 04 de setiembre 1998 “Esquema de las Gerencias de División a las Jefaturas para aprobar permisos sin goce de salario”, se colige que se regula la misma materia -sea el plazo que debe mediar para que un trabajador pueda volver a solicitar un permiso cuando ha agotado el plazo máximo de dos años-, pero estableciendo ambas normas un plazo diferente para tales efectos, en el caso de la citada normativa seis meses y la circular un año.

*En consecuencia, tales disposiciones no resultan procedentes que coexistan, dado que son incompatibles al momento de su aplicación, siendo que al amparo del artículo 129 de la Constitución Política y el numeral 8 del Código Civil, la regla en estos supuestos es que la norma posterior aboga la anterior, siendo en este caso, la regulación que debe tenerse como vigente y por ende, aplicable es la contenida en el artículo 48 de la Normativa de Relaciones Laborales, es decir, **el plazo de seis meses es el que debe regir para que un trabajador pueda volver a solicitar un permiso (salvo casos calificados a criterio de la Junta Directiva o a quien esta delegue) que es la norma posterior...**” (Subrayado en negrita no corresponde al original)*

De lo transcrito se desprende que, la CCSS podrá conceder a sus trabajadores permisos sin goce de salario siempre que no se produzca menoscabo en la prestación de servicios que se otorga a los usuarios, ante varios supuestos y por plazos determinados, sea para atender asuntos de interés personal, que van de un día en adelante y hasta por un año, pudiendo ser prorrogable por un periodo igual; a instancia de un gobierno extranjero u organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado así lo soliciten; de igual forma cuando se trate del cónyuge de un becario (a), que deba acompañarlo (a) en su viaje al exterior, hasta por dos años; a instancia de cualquier institución del Estado, o de otra dependencia del Poder Ejecutivo, o cuando se trate del cónyuge de un funcionario nombrado en el Servicio Exterior y en los casos de los funcionarios nombrados en otros cargos públicos, por un plazo de hasta cuatro años, pudiéndose ampliar hasta por un periodo igual.

Por lo tanto, se determinó que la licencia otorgada al funcionario JCG del 20 de abril 2022 al 14 de abril 2023, excedió el plazo de 730 días (dos años) autorizado por la institución, toda vez que dicho permiso es de carácter personal para laborar en el Colegio de Enfermeras de Costa Rica, como fiscal asistente. Es decir, que no aplicaría lo dispuesto en el inciso 1) puntos b) y c) del artículo 48 de la Normativa de Relaciones Laborales, por cuanto, un colegio profesional no corresponde a una institución del estado, si no a un ente público no estatal, es decir, que son corporaciones de Derecho Público, en las cuales el Estado delega la vigilancia y disciplina de una determinada profesión, sin embargo, las relaciones de empleo entre los trabajadores y el colegio profesional que se trate, son típicamente de derecho privado.

Adicionalmente, no se evidenció documentación que respalde la autorización de los permisos sin goce de salario del periodo 15/04/2022 al 19/04/2022 y del 15/04/2023 al 13/04/2024; es decir, que el funcionario actualmente se encuentra trabajando en el Colegio de Enfermeras de Costa Rica, sin autorización, y además, de este último, se estaría superando nuevamente el plazo autorizado por la institución según lo dispuesto el inciso 1) puntos a) del artículo 48 de la Normativa de Relaciones Laborales.

Asimismo, se trae a colación lo establecido en el inciso 2) punto e) del artículo 48 de ese marco normativo, donde señala que un funcionario para volver a solicitar un nuevo permiso sin goce de salario una vez agotado el período de dos años (un año de permiso más la prórroga por un plazo igual), debe de reintegrarse, y en el plazo de 6 meses de trabajo mínimo la Administración podría conceder un nuevo permiso, salvo en casos muy calificados a juicio de la Junta Directiva de la Institución o a quien ésta delegue.

En ese sentido, y a pesar de que existe una autorización por parte de la Gerencia Médica donde avaló el plazo del permiso a un tercer año, no correspondería, dado que el CECR no es una institución pública, y no se evidenció la autorización por parte de Junta Directiva.

Además, es importante señalar lo resaltado por el Área de Asesoría Laboral de la Dirección de Bienestar Laboral en el oficio DB L-AAL-0122-2023, siendo que, no se puede conceder un PSGS en un plazo superior al normado por la institución, por ser contrario al principio de legalidad, es decir, si no existe una norma que autorice un plazo mayor, éste no se puede conceder.

Por último, con respecto al permiso concedido al funcionario FCT, se determinó que no excedió el plazo autorizado de 730 días, no obstante, se evidenció que el último permiso otorgado al Dr. FCT del 03/10/2022 al 31/10/2022, fue aprobado por la Dra. Villalta Bonilla, hasta el 24 de noviembre 2022 mediante oficio HSJD-DG-4156-2022, es decir, que se autorizó posterior de efectivo el permiso.

2. Sobre el pago improcedente a los funcionarios JCG y FCT

Del análisis efectuado se determinaron sumas pagadas de más a los funcionarios JCG y FCT durante el periodo que estuvieron con el PSGS, tal como se detalla a continuación:

2.1. Sobre el pago improcedente al funcionario JCG

Se evidenció que el Dr. JCG percibió el pago de salarios que por su naturaleza no correspondían, por cuanto, el funcionario se encontraba con licencia sin goce de salario del 20 de abril 2020 hasta el 14 de abril 2023, tal como se detalló en la tabla No. 1 antes indicada.

Al respecto, el análisis efectuado permitió determinar que, entre octubre 2020 y diciembre 2022, se canceló de forma improcedente la suma de **¢ 1,272,729.58** (un millón doscientos setenta y dos mil setecientos veintinueve colones con cincuenta y ocho céntimos), según se detalla a continuación:

Tabla No. 2
Sumas pagadas de más giradas al Dr. JCG durante el
Permiso sin goce de salario del 23 de octubre 2020 al 01 de diciembre 2022

Bisemana	Fecha pago	Concepto *	Devengado total
II octubre 2020	23/10/2020	Salario	¢ 49,910.70
---	15/10/2020	Uniformes IV	¢ 33,535.73
---	01/12/2021	Aguinaldo 2020-2021	¢ 26,780.10
II abril 2022	22/04/2022	Salario	¢ 109,773.10
I mayo 2022	06/05/2022	Salario	¢ 264,557.05
II mayo 2022	20/05/2022	Salario	¢ 349,374.80
I junio 2022	03/06/2022	Salario	¢ 349,374.80
---	01/12/2022	Aguinaldo 2021-2022	¢ 89,423.30
Total			¢ 1,272,729.58

Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por el Hospital de Guápiles, y SIPE.

* En el anexo 01 se adjunta la planilla de cada concepto señalado en la tabla infra.

Además, en certificación **052-2023** del 23 de febrero 2023, la MSc. Nuria Zúñiga Loría, jefe a.i. Unidad de Gestión Recursos Humanos del Hospital de Guápiles, informó a esta Auditoría Interna, lo siguiente:

“(...) En la planilla del 23-10-2020 se rebajó 12 días, por cuanto se recibió posterior el movimiento de personal para ingresarlo (2 días de la bisemana). Cabe indicar que se rebajará la totalidad del permiso considerando que lleva continuidad y la información queda grabada en el sistema de pago.

“(...) Se comunicará al Sr. JCG del dinero pagado de más por uniforme”

2.2. Sobre el pago improcedente al funcionario FCT

Se evidenció que el funcionario FCT percibió el pago de salarios que por su naturaleza no correspondían, toda vez que, se encontraba con licencia sin goce de salario del 23 de noviembre 2020 hasta el 31 de octubre 2022, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla No. 3
Permisos sin goce de salario otorgados al Dr. FCT
del 23 de noviembre 2020 hasta el 31 de octubre 2022

Periodo permiso	Cantidad de días	Solicitud realizada por el Dr. JCG	Autorización Administración
23/11/2020 al 23/12/2020	31	Oficio sin número de consecutivo del 17 de noviembre 2020.	DG-DE-1616-2020 del 17 de noviembre 2020, suscrito por la Dra. Virian Mejías Padilla, director de Enfermería Hospital San Juan de Dios.
24/12/2020 al 02/10/2022	647	Oficio sin número de consecutivo del 17 de noviembre 2020.	HSJD-SG-718-2020 del 16 de diciembre 2020, suscrito por la Dra. Ileana Balmaceda Arias, directora general del Hospital San Juan de Dios.
03/10/2022 al 31/10/2022	28	Oficio sin número de consecutivo del 29 de setiembre 2022.	HSJD-DE-SDA-2598-2022 del 30 de setiembre 2022, la Dra. Marietta Hernández Picado, subdirectora administrativa a.i. autoriza el trámite del PSGS al Dr. FCT; y mediante oficio HSJD-DG-4156-2022 del 24 de noviembre 2022, la Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, directora general a.i. del Hospital San Juan de Dios autoriza el permiso.
Total	706		

Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por el Hospital San Juan de Dios.

Al respecto, el análisis efectuado permitió determinar que, entre diciembre 2020 y diciembre 2021, se canceló de forma improcedente la suma de **¢ 552,547.05** (quinientos cincuenta y dos mil quinientos cuarenta y siete colones con cinco céntimos), según se detalla a continuación:

Tabla No. 4
Sumas pagadas de más giradas al Dr. FCT durante el
Permiso sin goce de salario del 04 de diciembre 2020 al 01 de diciembre 2021

Bisemana	Fecha pago	Concepto *	Devengado total
I diciembre 2020 (21/11/2020 al 04/12/2020)	04/12/2020	Salario	¢ 375,798.75
---	01/12/2021	Aguinaldo 2020-2021	¢ 176,748.30
		Total	¢ 552,547.05

Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por el Hospital San Juan de Dios y SIPE.

* En el anexo 02 se adjunta la planilla de cada concepto señalado en la tabla infra.

De la tabla anterior, se desprende que de la primera bisemana de diciembre 2020, se tuvo que cancelar únicamente del 21/11/2020 al 22/11/2020, por cuanto, a partir del 23/11/2020 el Dr. FCT, iniciaba el PSGS en el Colegio de Enfermeras de Costa Rica, por lo tanto, el aguinaldo 2020-2021, también se debe ajustar.

Además, en oficio **HSJD-DG-0692-2023** del 22 de febrero 2023, la Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, directora general del Hospital San Juan de Dios, informó a esta Auditoría Interna, lo siguiente:

“(...) Para concluir, por parte del Licenciado Angulo Montero se informa a este Despacho que el “(...) funcionario recibió pago en la primer bisemana de diciembre de 2020 (04/12/2020), por lo que, adeuda salarios recibidos improcedentemente del 23/11/2020 al 04/12/2020 (...)”. Sobre lo anterior, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos estará procediendo con el trámite establecido para la recuperación de dichos salarios.”

La Ley General de Control Interno en el Artículo 8, en el inciso a) señala que:

“(...) a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.”

Las Normas de Control Interno para el Sector Público, en el apartado 4.3 Protección y conservación del patrimonio, refieren que:

“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer, evaluar y perfeccionar las actividades de control pertinentes a fin de asegurar razonablemente la protección, custodia, inventario, correcto uso y control de los activos pertenecientes a la institución, incluyendo los derechos de propiedad intelectual. Lo anterior, tomando en cuenta, fundamentalmente, el bloque de legalidad, la naturaleza de tales activos y los riesgos relevantes a los cuales puedan verse expuestos, así como los requisitos indicados en la norma 4.2.”

El Procedimiento para la recuperación de salarios pagados de más a los funcionarios de la CCSS, tiene como alcance y campo de aplicación lo siguiente:

“El presente procedimiento será de aplicación obligatoria para todas las unidades de la Institución en observancia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, los cuales han sido reconocidos por la Sala Constitucional como parámetros para que, a pesar de las deducciones efectuadas al trabajador por concepto de sumas pagadas de más, se le permita satisfacer sus necesidades más elementales y las de su familia, tomando en consideración el monto líquido de salario.

Es obligación de la Administración Activa (Autoridad Superior, director financiero administrativo y la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de cada centro), la aplicación del siguiente procedimiento, así como del seguimiento en el proceso de recuperación de las sumas y será responsable por los daños causados por la omisión de su cumplimiento, según lo establece la Ley General de la Administración Pública, sin perjuicio del régimen disciplinario previsto por otras leyes.

En caso de incumplimiento en la aplicación del presente procedimiento, será causal de la apertura de un procedimiento administrativo para determinar la responsabilidad administrativa, disciplinaria y patrimonial, según corresponda, de acuerdo con lo establecido en la normativa interna.”

Asimismo, el procedimiento antes citado establece en el punto 6.3.1.2. establece que las Unidades Gestión de Recursos Humanos es responsable de:

“a) Comunicación a la persona trabajadora

La Unidad Gestión de Recursos Humanos del centro de trabajo debe garantizar la aplicación del “Debido Proceso” y garantizar el “derecho de defensa” a la persona trabajadora ante la acción de recuperar las sumas pagadas en exceso (...)

b) Establecimiento del compromiso de devolución y el medio de pago

La Unidad Gestión de Recursos Humanos ante la presencia de la persona trabajadora le corresponde:

- (...) Recibir y analizar la propuesta del monto mensual a deducir o depositar para el reintegro de la suma pagada de más, así como las respectivas pruebas presentadas por parte del interesado para tales efectos.

- *Comunicar a consideración de la persona trabajadora la contrapropuesta del monto mensual a deducir o depositar para el reintegro de la suma pagada de más conforme lo estipulado en el artículo 39 de la Normativa.*
- *Conferir hasta dos audiencias a la persona trabajadora con el fin de establecer el monto mensual a deducir o depositar, el periodo de rebajo del salario y el correspondiente mecanismo de devolución del monto (por nómina o depósito).*
- *Suscribir con la persona trabajadora la correspondiente "Acta de acuerdo".*
- *Indicación en el Acta de acuerdo que, ante la suspensión del pago del salario por cualquier causa, queda obligado a satisfacer los abonos respectivos en forma puntual y deberá de trasladar copia del comprobante de pago a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, en un plazo de 3 días hábiles posteriores a la fecha de pago señalada y en caso de no hacerse efectivo el reintegro de las sumas, se gestionará el cobro ante las instancias judiciales respectivas.*

c) Aplicación de deducciones

La Unidad de Gestión de Recursos Humanos, como instancia responsable de aplicar los rebajos salariales por concepto de sumas pagadas de más deberá tener presente la normativa vigente y los procedimientos establecidos para tales efectos (...)"

De conformidad con lo anterior, se identificaron pagos improcedentes a los funcionarios JCG y FCT por ₡ 1,272,729.58 y ₡ 552,547.05, respectivamente, durante el periodo que estuvieron con permisos sin goce de salario, a pesar de que esos pluses salariales únicamente correspondían cancelarse cuando el colaborador se encuentra laborando en la institución.

Corolario de lo anterior, es menester señalar que la Ley General de Control Interno, Ley N° 8292, delega en la Administración Pública que efectuó un manejo de los recursos públicos considerando la obligación de establecer un sistema de control interno que se integre y sea congruente con las competencias y atribuciones que le han sido asignadas. Al respecto, este cuerpo normativo en su numeral 8, cita como objetivos de control interno proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier "pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal", exigiendo confiabilidad y oportunidad de la información, garantizando la eficiencia y la eficacia de las operaciones, en cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico.

En tal sentido, se advierte y previene de la situación expuesta, con el propósito de que esa Administración Activa, en el ámbito de sus competencias, realice una valoración de los aspectos señalados, así como de los riesgos asociados; en primera instancia, se analice la legalidad de los plazos otorgados en la licencia sin goce de salario concedida al Dr. JCG, así como las posibles repercusiones legales y responsabilidades de haber autorizado el permiso posterior a los 730 días en esas condiciones, de igual forma adopte la decisión que en derecho corresponda respecto a la situación laboral actual del funcionario; en adición, se efectúen las acciones oportunas que permitan recuperar las sumas pagadas de más por pagos improcedentes al Dr. JCG y Dr. FCT.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Además, se considera necesario que esas instancias en forma coordinada e inmediata establezcan las acciones administrativas que sean pertinentes, conforme a las competencias que la Ley General de Control Interno, le ha asignado en el artículo 12, sobre los Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno, inciso b), que señala "...Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades..." y que sean considerandos los criterios establecidos en el artículo 39 de la Ley General de Control Interno, respecto a las causales de responsabilidad administrativa, cuando el jerarca y los titulares subordinados incumplen injustificadamente los deberes asignados en esa Ley.

Al respecto, se deberá informar a esta Auditoría Interna sobre las acciones ejecutadas para la administración del riesgo y atención de la situación comunicada, en el **plazo de 1 mes** a partir del recibido de este documento.

Atentamente,

AUDITORÍA INTERNA

M. Sc. Olger Sánchez Carrillo
Auditor

OSC/RJS/ANP/MZS/BFS/lbc

Anexo(1)

1. Comprobantes de pago.

C. Licenciado Walter Campos Paniagua, director, Dirección Administración y Gestión de Personal -1131
Auditoría. -1111

Referencia: ID-84657



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Anexo 01
Pagos realizados al Dr. JCG
Pago salarios

II octubre 2020

SPL0205N NOMINA SALARIOS C.C.S.S. 22 10 OCT 2020 AL 23 OCT 2020										PAG. 12553		
C E D U L A				FECHA	DIAS	MONTO S *	CUOTA OBRERA *			NUMERO		
OCUPA	NO.DED	PLAZA	CUENTA	U.P.	SEV	N O M B R E	EXCLUS	HORAS	/NETO	T BCO.POP	I.V.M ENFERME	BOLETA
7.....	44029	000	00 0	2602	400	C/.....		14.0	0.00	499.10	1996.45	2745.10
20160402	44029	900	01 0	2602	400	SALARIO BASE	99999999	14.0	234,042.00			
20160402	44029	900	08 6	2602	400	ANTIGUEDAD	99999999	14.0	69,090.00			
20160402	44029	900	69 6	2602	400	COMPL. SALAR. PROF. ENFERM	99999999	14.0	34,543.80			
20160402	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	11,699.00			
20201010	44029	900	01 0	2602	400	SALARIO BASE	99999999	12.0	200,607.45-			
20201010	44029	900	08 6	2602	400	ANTIGUEDAD	99999999	12.0	59,220.00-			
20201010	44029	900	69 6	2602	400	COMPL. SALAR. PROF. ENFERM	99999999	12.0	29,608.95-			
20201010	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	12.0	10,027.70-			
CTAFMU		342	01 1			FONDO MUTUALIDAD	99999999		3,555.00-			
		345	13 0			SINAE	99999999		748.65-			
0000000001		345	63 5			ASOC. NAC. PROF. ENFERMERI	99999999		5,050.00-			
AHORRO		345	85 2			A.S.E.C.C.S.S.	99999999		2,495.55-			
0000000000		347	04 4			COLEGIO DE ENFERMERAS C	99999999		5,750.00-			
040100									*NETO:	27,070.85	AUX. DE ENFERMERIA	B-0016716023

II abril 2022

L0205N NOMINA SALARIOS C.C.S.S. 08 09 ABR 2022 AL 22 ABR 2022												
C E D U L A				FECHA	DIAS	MONTO S *	CUOTA OBRERA *			NUMERO		
OCUPA	NO.DED	PLAZA	CUENTA	U.P.	SEV	N O M B R E	EXCLUS	HORAS	/NETO	T BCO.POP	I.V.M ENFERME	BOLETA
.....	44029	900	00 0	2602	400	C/.....		14.0	0.00	1097.75	4390.90	6037.50
20160402	44029	900	01 0	2602	400	SALARIO BASE	99999999	14.0	234,042.00			
20160402	44029	900	08 6	2602	400	ANTIGUEDAD	99999999	14.0	69,090.00			
20160402	44029	900	69 6	2602	400	COMPL. SALAR. PROF. ENFERM	99999999	14.0	34,543.80			
20160402	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	11,699.00			
20220409	44029	900	01 0	2602	400	SALARIO BASE	99999999	6.0	100,303.70-			
20220409	44029	900	08 6	2602	400	ANTIGUEDAD	99999999	6.0	29,610.00-			
20220409	44029	900	69 6	2602	400	COMPL. SALAR. PROF. ENFERM	99999999	6.0	14,804.50-			
20210628	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	2,127.15-			
20210911	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20210925	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20211009	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20211023	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20211106	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20211120	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20211204	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20211218	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220101	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220115	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220129	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220212	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220226	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220312	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220326	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220409	44029	900	83 1	2602	400	ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	6.0	5,013.85-			
		345	13 0			SINAE	99999999		1,646.60-			
CREDITO		345	87 9			ASECCSS CUOTA FIJA	99999999		12,100.00-			
040100									*NETO:	84,500.35	AUX. DE ENFERMERIA	B-0010506163



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

I mayo 2022

SPL0205N NOMINA SALARIOS C.C.S.S. 09 23 ABR 2022 AL 06 MAY 2022										PAG. 13159	
C E D U L A					FECHA	DIAS	MONTO	S *	CUOTA OBRERA	* NUMERO	
OCUPA	NO.DED	PLAZA	CUENTA	U.P. SEV	N O M B R E	EXCLUS	HORAS	/NETO	T BCO.POP	I.V.M ENFERME	BOLETA
701		44029	000 00 0	2602 400	C/		14.0	0.00	2645.55	10582.30	14550.65
20160402	44029	900 01 0	2602 400		SALARIO BASE	99999999	14.0	234,042.00			
20160402	44029	900 08 6	2602 400		ANTIGUEDAD	99999999	14.0	69,090.00			
20160402	44029	900 09 6	2602 400		COMPL.SALAR.PROF.ENFERM	99999999	14.0	34,543.80			
20160402	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	11,699.00			
20210911	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	2,924.75-			
20210925	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20211009	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20211023	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20211106	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20211120	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20211204	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20211218	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220101	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220115	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220129	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220212	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220226	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220312	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
20220326	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	5,849.50-			
		345 13 0			SINAE	99999999		3,968.35-			
CREDITO		345 87 0			ASECCSS CUOTA FIJA	99999999		12,100.00-			
040100								*NETO: 220,710.20	AUX. DE ENFERMERIA	B-0019603675	

II mayo 2022

L0205N NOMINA SALARIOS C.C.S.S. 10 07 MAY 2022 AL 20 MAY 2022										PAG. 13143	
C E D U L A					FECHA	DIAS	MONTO	S *	CUOTA OBRERA	* NUMERO	
OCUPA	NO.DED	PLAZA	CUENTA	U.P. SEV	N O M B R E	EXCLUS	HORAS	/NETO	T BCO.POP	I.V.M ENFERME	BOLETA
701		44029	000 00 0	2602 400	C/		14.0	0.00	3493.75	13075.00	10215.60
20160402	44029	900 01 0	2602 400		SALARIO BASE	99999999	14.0	234,042.00			
20160402	44029	900 08 6	2602 400		ANTIGUEDAD	99999999	14.0	69,090.00			
20160402	44029	900 09 6	2602 400		COMPL.SALAR.PROF.ENFERM	99999999	14.0	34,543.80			
20160402	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	11,699.00			
		345 13 0			SINAE	99999999		5,240.60-			
CREDITO		345 87 0			ASECCSS CUOTA FIJA	99999999		12,100.00-			
040100								*NETO: 295,349.85	AUX. DE ENFERMERIA	B-0019665218	

I junio 2022

L0205N NOMINA SALARIOS C.C.S.S. 11 21 MAY 2022 AL 03 JUN 2022										PAG. 13877	
C E D U L A					FECHA	DIAS	MONTO	S *	CUOTA OBRERA	* NUMERO	
OCUPA	NO.DED	PLAZA	CUENTA	U.P. SEV	N O M B R E	EXCLUS	HORAS	/NETO	T BCO.POP	I.V.M ENFERME	BOLETA
701		44029	000 00 0	2602 400	C/		14.0	0.00	3493.75	13975.00	19215.60
20160402	44029	900 01 0	2602 400		SALARIO BASE	99999999	14.0	234,042.00			
20160402	44029	900 08 6	2602 400		ANTIGUEDAD	99999999	14.0	69,090.00			
20160402	44029	900 09 6	2602 400		COMPL.SALAR.PROF.ENFERM	99999999	14.0	34,543.80			
20160402	44029	900 83 1	2602 400		ANTIGUEDAD LEY 9635	99999999	14.0	11,699.00			
		345 13 0			SINAE	99999999		5,240.60-			
CREDITO		345 87 9			ASECCSS CUOTA FIJA	99999999		12,100.00-			
040100								*NETO: 295,349.05	AUX. DE ENFERMERIA	B-0019727163 SP	

