

REGLAMENTOS

CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

JUNTA DIRECTIVA

Aprobación del Reglamento sobre las Relaciones de Empleo entre las Personas Trabajadoras Indígenas y la Caja Costarricense de Seguro Social

La Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social aprobó en el artículo 61°, acuerdo primero, de la Sesión N° 9097, celebrada el 21 de mayo de 2020 el Reglamento sobre las Relaciones de Empleo entre las Personas Trabajadoras Indígenas y la Caja Costarricense de Seguro Social, que en adelante se transcribe, en forma literal:

Artículo 61°.—Por consiguiente, habiéndose hecho la presentación pertinente por parte del licenciado Wálter Campos Paniagua, y considerando los oficios números GG-1385-2020, de fecha 14 de mayo de 2020, firmado por el doctor Cervantes Barrantes, Gerencia General, así como el oficio N° DAGP-0392-2020, emitido por la Dirección de Administración y Gestión de Personal, que contiene la propuesta de “Reglamento sobre las Relaciones de Empleo entre las Personas Trabajadoras Indígenas y la CCSS”, y con base en la recomendación de la Dirección de Administración y Gestión de Personal y el Gerente General, la Junta Directiva

ACUERDA:

Acuerdo Primero: Aprobar el siguiente Reglamento sobre las Relaciones de Empleo entre las Personas Trabajadoras Indígenas y la Caja Costarricense de Seguro Social que, en adelante se transcribe en forma literal:

“Reglamento sobre las Relaciones de Empleo entre las Personas Trabajadoras Indígenas y la Caja Costarricense de Seguro Social

Tabla de contenido

Presentación	3
Objetivo	3
Marco Jurídico	3
Título I: Disposiciones Generales	5
Artículo 1: Ámbito de aplicación	5
Artículo 2: Definiciones	6
Artículo 3: Derechos y fuentes supletorias	6
Artículo 4: De la carrera administrativa	6
Título II: Condiciones de empleo	7
Artículo 5: Requisitos de contratación	7
Artículo 6: Pruebas de ingreso	7
Artículo 7: Nombramientos interinos	7
Artículo 8: Orientación laboral e Inducción al puesto de trabajo	7
Artículo 9: Creación de plazas para laborar en pueblos indígenas	7
Artículo 10: Traslados y permutas	8
Artículo 11: Nombramientos en plazas vacantes y otorgamiento de propiedad	8
Artículo 12: Evaluación del Desempeño	8
Artículo 13: Educación continua e investigación	8
Artículo 14: Seguridad e Higiene en el Trabajo	9
Artículo 15: Derecho de libre asociación	9

Presentación

La Organización Internacional del Trabajo, en su septuagésima sexta reunión celebrada en Ginebra el 7 de junio de 1989, observando las normas internacionales enunciadas en el Convenio y en la Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales de 1957 y recordando los términos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y de los numerosos instrumentos internacionales sobre la prevención de la discriminación, considerando que la evolución del derecho internacional desde 1957 y los cambios sobrevenidos en la situación de los pueblos indígenas y tribales en todas las regiones del mundo, hacen aconsejable adoptar nuevas normas internacionales en la materia, a fin de eliminar la orientación hacia la asimilación de las normas anteriores.

Por lo anterior y reconociendo las aspiraciones de los pueblos indígenas a contar con su autonomía, ejerciendo el derecho a asumir el control de sus propias instituciones y formas de vida y de su desarrollo económico, como el mantener y fortalecer sus identidades, lenguas y religiones, dentro del marco de los Estados en que viven, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos ochenta y nueve, el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales.

Por lo anterior, la Presidencia Ejecutiva, Gerencia Administrativa y Dirección de Administración y Gestión de Personal, presentan el **“Reglamento sobre las Relaciones de Empleo entre las Personas Trabajadoras Indígenas y la Caja Costarricense de Seguro Social”**.

El presente Reglamento surge como una necesidad valorada y planteada con representantes de los pueblos indígenas en el marco de la suscripción de acuerdos llevada a cabo el 23 de enero del 2015 entre la Institución bajo la Presidencia de la Dra. María del Rocío Sáenz Madrigal y la Red Indígena Bribri Cabecar.

Objetivo:

Establecer un marco regulatorio en materia de empleo y relaciones de trabajo de la Caja Costarricense de Seguro Social, para las poblaciones indígenas en el país, de manera que busque fortalecer la relación como ente asegurador y prestador de servicios de pensiones y prestaciones sociales, con estos pueblos, respetando su identidad social y cultural; sus costumbres y tradiciones y sus instituciones, en estricto apego al convenio 169.

Marco Jurídico

El convenio 169¹, establece acciones que deben asumir los gobiernos suscribientes con participación de los pueblos indígenas interesados, con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad; específicamente el artículo 2 establece lo siguiente:

- “... a) que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población;
- b) que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones;
- c) Que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida.”

Con respecto a los derechos de estos pueblos el convenio establece en su artículo 3 que los mismos deben de disfrutarse plenamente y sin discriminación a como se indica:

- “... 1. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.
- 2. No deberá emplearse ninguna forma de fuerza o de coerción que viole los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos interesados, incluidos los derechos contenidos en el presente Convenio.”

Específicamente en materia de empleo para estos pueblos se pueden citar el artículo 20 y 25, que en lo que interesa señalan:

Artículo 20

- “... 2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:
 - acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
 - remuneración igual por trabajo de igual valor;
 - asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;

1 Organización Internacional del Trabajo (1991), “Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes”, Ginebra, pág. 22.

derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.”

Artículo 25

“... *“El sistema de asistencia sanitaria deberá dar la preferencia a la formación y al empleo de personal sanitario de la comunidad local y centrarse en los cuidados primarios de salud, manteniendo al mismo tiempo estrechos vínculos con los demás niveles de asistencia sanitaria.”*

A nivel de país es importante señalar lo establecido en la Constitución Política² en su artículo 1, protege la cultura de los pueblos indígenas al establecer lo siguiente:

“Costa Rica es una República democrática, libre, independiente, multiétnica y pluricultural.”³

De igual forma en su artículo 73 la Constitución permite a la Caja Costarricense de Seguro Social, regular su administración y gobierno al establecer:

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

Por otra parte, la Junta Directiva de la Institución, en la sesión N° 8886, artículo 16° aprobó la “Política Institucional para la Gestión de las Personas⁴, la cual contiene los lineamientos estratégicos que orientan el accionar de la institución con respecto a la gestión de las personas trabajadoras de forma efectiva y de acuerdo con los requerimientos y objetivos institucionales. Asimismo, dentro de sus Ejes Transversales establece:

“Respeto a la diversidad y la interculturalidad: La gestión de las personas en la CCSS respetará las diferencias entre los seres humanos según edad, género, etnia, religión, condición económica, situación geográfica, discapacidad, preferencia sexual y otras. Se reconocerá los intereses, necesidades y percepciones de los seres humanos; y se considerará estos elementos como esenciales para el desarrollo y promoción de la persona trabajadora; procurando el arraigo y el respeto de las condiciones culturales y sociales que las identifican.”

De acuerdo a lo anterior, las presentes normas establecen un marco regulatorio que permite dar una protección especial a la persona trabajadora indígena que presten sus servicios a la Caja Costarricense de Seguro Social, en favor de preservar la salud de los pueblos indígenas de Costa Rica, respetando su integridad social y cultural.

TÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°—**Ámbito de aplicación.** Las disposiciones contenidas en este cuerpo normativo serán de aplicación obligatoria para cualquier persona trabajadora de la Caja Costarricense de Seguro Social, con ascendencia de pueblos indígenas reconocidos por los gobiernos locales y por el Estado de Costa Rica, en el tanto se de cualquiera de las siguientes condiciones:

1. Mantenga sus funciones y arraigo dentro del territorio indígena de su ascendencia.
2. Labore para centros de salud catalogados de primer nivel de atención o aquellos que la Institución determine, que tengan dentro de su territorio la adscripción pueblos indígenas.

Estas disposiciones reglamentarias se encuentran amparadas al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que prevalecerán sobre cualquier norma nacional que regule relaciones de empleo, cuando su efecto recaiga en una persona indígena.

2 Asamblea Nacional Constituyente (1949), “Constitución Política de la República de Costa Rica”, República de Costa Rica.

3 Asamblea Legislativa (2015), Ley N° 9305 “Reforma Constitucional del Artículo 1 para Establecer El Carácter Multiétnico y Pluricultural de Costa Rica”, República de Costa Rica.

4 Caja Costarricense de Seguro Social (2017), “Política Institucional para la Gestión de las Personas”, Costa Rica, pág. 14.

Artículo 2°—Definiciones.

Arraigo: Cuando la persona indígena se establece de manera permanente en un territorio indígena reconocido en el país, manteniendo vínculos con las personas, cultura, costumbres y con residencia permanente.

Patrono: La Caja Costarricense de Seguro Social donde son sinónimos los términos Caja, CCSS., Patrono, Institución y Empleador.

Persona Trabajadora: Es la persona física que con la edad mínima legal presta sus servicios retribuidos y subordinados a la Caja Costarricense de Seguro Social o a nombre de ésta.

Persona Indígena: Es la persona física con identidad indígena o tribal debidamente reconocida en el país, así acreditado por el gobierno local.

Persona Trabajadora Indígena: Es la persona indígena que labora para la Caja Costarricense de Seguro Social, independiente del modo de contratación.

Pueblos Indígenas: Se consideran pueblos indígenas los así establecidos por el convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, que se encuentren debidamente establecidos en el país.

Territorio indígena: Totalidad del hábitat de las regiones que los pueblos interesados ocupan o utilizan de alguna otra manera.

CENDEISS: Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 3°—**Derechos y fuentes supletorias.** Lo establecido en este reglamento no modificará ni perjudicará los derechos, ventajas y condiciones mejores que actualmente disfrutaban las personas trabajadoras indígenas de la Caja Costarricense de Seguro Social. En ausencia de disposiciones específicas para casos determinados, deberá regir los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo debidamente ratificados por Costa Rica, la Constitución Política y las leyes supletorias o conexas en materia de empleo vigentes en el país.

Artículo 4°—**De la carrera administrativa.** La Caja reconocerá e impulsará la carrera administrativa para las personas trabajadoras indígenas, con el fin de desarrollar el potencial y la idoneidad de este recurso humano en beneficio de esas comunidades.

Cuando una persona indígena desee participar en nombramientos interinos o en propiedad, en puestos fuera de las zonas indígenas propias de su ascendencia, podrá hacerlo en igualdad de condiciones que las demás personas trabajadoras de la Institución y no se aplicarán las condiciones de empleo establecidas en este Reglamento.

TÍTULO II

Condiciones de empleo

Artículo 5°—**Requisitos de contratación.** A la persona indígena que desea laborar para la CCSS y cumpla con los presupuestos establecidos en el apartado uno de este Reglamento, se le deberá exigir únicamente los requisitos de educación formal establecidos en el Manual de Puestos vigente en la Institución. Si la persona indígena no dispone del requisito establecido en el manual de puestos, se aplicará el concepto de preparación equivalente y de la misma forma no se le deberá exigir el requisito de experiencia.

Estas excepciones serán aplicables, salvo que exista disposición legal en contrario, que impida el ejercicio legal del puesto.

Artículo 6°—**Pruebas de ingreso.** Para el proceso de reclutamiento en la CCSS, la persona indígena deberá someterse previo a su ingreso, a los procedimientos establecidos como verificación de atestados, entrevista, pruebas de ingreso acordes con el cargo. Todos los instrumentos utilizados para el ingreso deberán ser adaptados y aprobados por la Autoridad Institucional de Recursos Humanos, verificando que respeten la identidad social y cultural del oferente.

Artículo 7°—**Nombramientos interinos.** Todo nombramiento interino deberá darse con base en idoneidad comprobada, garantizando el acceso de personas indígenas a esos puestos; para

lo cual los centros y unidades institucionales que se encuentren dentro de territorios indígenas o que brinden servicio a éstos, deberán contar con un registro de elegibles para cada puesto, que contemple aspectos de priorización de los oferentes propios de estos pueblos, dentro de los que destacan la ascendencia, arraigo, lengua o dialecto, experiencia en zona indígena, o cualquier otro que la autoridad institucional de recursos humanos determine.

Artículo 8°—**Orientación laboral e Inducción al puesto de trabajo.** Todo oferente que sea seleccionado para laborar en zona indígena deberá realizar previo a su incorporación un proceso de orientación laboral a la Institución y al puesto, que contemple aspectos culturales y sociales propios del pueblo indígena en la cual ejecuta sus funciones. Los contenidos propios de estos procesos deberán ser avalados previamente por la autoridad institucional de recursos humanos en la Institución. Solo en casos de excepción por fuerza mayor donde se comprometa la continuidad del servicio, deberá realizarse este proceso dentro de los primeros tres meses posteriores al ingreso del oferente a la institución.

La orientación laboral a la institución será responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos respectiva y la inducción al puesto corresponderá a la jefatura inmediata de la persona trabajadora.

Artículo 9°—**Creación de plazas para laborar en pueblos indígenas.** La creación de plazas para laborar en pueblos indígenas deberá regirse por las disposiciones que emita la Junta Directiva de la CCSS en esta materia.

Cuando se genera la necesidad de creación de plazas previo estudio avalado por la autoridad institucional de recursos humanos, éstas deberán tener prioridad de aprobación ante la Junta Directiva, para lo cual la Gerencia Médica garantizará su incorporación en la modificación presupuestaria inmediata a su aprobación por este órgano colegiado.

Artículo 10.—**Traslados y permutas.** No se permitirá el traslado o permuta, temporal o definitiva de plazas adscritas a zonas indígenas a otros centros de la Institución, salvo que exista acuerdo de Junta Directiva.

Artículo 11.—**Nombramientos en plazas vacantes y otorgamiento de propiedad.** Toda plaza vacante de adscripción indígena será sometida a un proceso de selección en un plazo no mayor a 3 meses a partir de su creación o haber adquirido esa condición.

Para el proceso de selección, se garantizará la libre participación de cualquier oferente que cumpla con los requisitos del puesto de la plaza vacante objeto de selección y según los criterios definidos por la autoridad institucional de recursos humanos.

Dentro de los criterios a valorar será obligatorio contemplar aspectos sociales y culturales de los oferentes relacionados con la población indígena en la cual está ubicada la plaza, tales como; ascendencia, arraigo, lengua o dialecto, experiencia en zona indígena, o cualquier otro que la autoridad institucional de recursos humanos determine que garantice la selección de personas indígenas idóneas para ocupar estas plazas.

La persona indígena que resulte seleccionada para ocupar una plaza vacante adscrita a territorio indígena, luego de un proceso de selección debidamente documentado, será nombrada en propiedad al cumplir tres meses de nombramiento continuo, siempre y cuando supere la evaluación de adaptación al puesto, por medio del instrumento establecido por la autoridad institucional de recursos humanos, propio para estos puestos; proceso que deberá ser ejecutado al cumplir dos meses y medio de nombramiento.

Artículo 12.—**Evaluación del Desempeño.** La persona trabajadora indígena, que ingrese a laborar a la CCSS, será evaluada en su desempeño, conforme las normas institucionales establecidas en la materia, adaptando los instrumentos institucionales dispuestos para este fin, de forma tal que contemple el respeto a la identidad social y cultural de la persona trabajadora y las condiciones laborales propias de la población indígena donde presta sus funciones.

Esta disposición aplicará para los instrumentos de evaluación del desempeño, evaluación de periodo interino y adaptación al puesto establecidos en la CCSS.

Artículo 13.—**Educación continua e investigación.** La Caja, a través del CENDEISS, establecerá planes de capacitación y formación diferenciados para las personas trabajadoras indígenas, como parte del desarrollo de las habilidades y competencias. Estos procesos de capacitación y formación deberán contemplar el entorno económico, las condiciones sociales y culturales y las necesidades concretas de los pueblos indígenas.

La persona trabajadora indígena tendrá participación en la presentación de necesidades de capacitación y formación para la elaboración del diagnóstico de necesidades y podrá formar parte de las Comisiones Locales de Educación Permanente.

De igual forma, el CENDEISS fomentará los programas de investigación que desarrollen las personas trabajadoras indígenas, siempre que estén orientados a mejorar las condiciones de salud de la población indígena del país.

Artículo 14.—**Seguridad e Higiene en el Trabajo.** La Caja velará por mantener la salud general, ocupacional, el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras indígenas, con la finalidad de promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de estas personas trabajadoras y sus familias.

De igual forma, se comprometerá a facilitar los recursos necesarios para mantener condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables en los centros de adscripción indígena del país.

Artículo 15: Derecho de libre asociación

La Caja respetará el derecho de libre asociación de las personas trabajadoras indígenas y la libertad sindical; de igual forma proporcionará todas las facilidades a esas agrupaciones para desarrollar sus actividades de representación, lo anterior en concordancia con la legislación vigente.

Artículo 16.—**Vigencia.** El presente Reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Acuerdo firme.

Ing. Carolina Arguedas Vargas, Secretaria a.í.—1 vez.—O.C. N° 5916.—Solicitud N° 202281.—(IN2020465738).

REMATES

HACIENDA

DIRECCIÓN GENERAL DE ADUANAS

AVISO DE SUBASTA

La Dirección General de Aduanas, informa, que se celebrará subasta en la Aduana Central, ubicada en San José, Calle Blancos 300 metros oeste de la Coca Cola, a las 09:30 horas los días 05 y 06 de agosto del año 2020.

De conformidad con los artículos 73 de La Ley General de Aduanas y 197 del Reglamento a dicha ley, se ha procedido a publicar el detalle de las mercancías en abandono, en la Página Web del Ministerio de Hacienda. Para ver la información completa del aviso de subasta dirigirse al enlace: <https://www.hacienda.go.cr/contenido/411-subastas>.

Servicio Nacional de Aduanas.—Gerardo Bolaños Alvarado, Director General.—1 vez.—O. C. N° 4600037847.—Solicitud N° 209021.—(IN2020470469).

La Dirección General de Aduanas, informa, que se celebrará subasta en la Aduana Central, ubicada en San José, Calle Blancos 300 metros oeste de la Coca Cola, a las 09:30 horas los días 05 y 06 de agosto del año 2020.

De conformidad con los artículos 73 de La Ley General de Aduanas y 197 del Reglamento a dicha ley, se ha procedido a publicar el detalle de las mercancías en abandono, en la Página Web del Ministerio de Hacienda. Para ver la información completa del aviso de subasta dirigirse al enlace: <https://www.hacienda.go.cr/contenido/411-subastas>

Servicio Nacional de Aduanas.—Gerardo Bolaños Alvarado, Director General.—1 vez.—O.C. N° 4600037847.—Solicitud N° 209103.—(IN2020470470).