

REGLAMENTOS

CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Junta Directiva

APROBACIÓN REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA EN LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

La Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo 16° de la sesión N° 8031, celebrada el 9 de febrero del 2006, dispuso aprobar el siguiente Reglamento interno contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia en la Caja Costarricense de Seguro Social:

REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA EN LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

CAPÍTULO I

Principios y definición

Artículo 1°—**Principios.** Este Reglamento interno se inspira en aquellos principios inherentes a la doctrina de los Derechos Humanos; en especial, los de respeto a la libertad, igualdad, dignidad e integridad de la persona, contenidos en la Constitución Política y la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, N° 7476, del 3 de febrero de 1995, así como los diferentes convenios internacionales actuales y futuros.

Artículo 2°—**Definición**

- 2.1. Hostigamiento sexual. Se entiende por hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, en forma reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:
- Condiciones materiales de empleo o de docencia.
 - Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
 - Estado general de bienestar personal.

También se considera hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

CAPÍTULO II

Objetivo, ámbito de aplicación y manifestaciones del hostigamiento sexual

Artículo 3°—**Objetivo.** Establecer las medidas tendientes a prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, en las relaciones laborales en la Caja, así como en las relaciones de docencia que se dan en la Institución.

Artículo 4°—**Ámbito de aplicación.** Comprende las disposiciones de aplicación general, para todos aquellos (as) servidores (as) públicos (as) que presten servicios en la Caja o a nombre y por cuenta de esta, tanto para los (las) que estén laborando actualmente como para los (las) que en el futuro ingresen a la Institución; y a aquellos (as) sobre los que la Caja tiene competencia para ejercer el régimen disciplinario, independientemente del tipo de contratación.

Artículo 5°—**Manifestaciones del hostigamiento sexual.** El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otros, por medio de los siguientes comportamientos:

- Requerimiento de favores sexuales que impliquen:
 - Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura de empleo o de estudio, de quien la reciba.
 - Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, visibles o invisibles, de restricciones, daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de estudio o de empleo, para quien las reciba.
 - Exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio o la atención en salud.
- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas o verbales, de símbolos o de imágenes; que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

CAPÍTULO III

Disposiciones general

Artículo 6°—**De la no conciliación.** La denuncia por hostigamiento sexual, por atentar contra la dignidad de la persona, es inconciliable entre las partes. Una vez recibida la denuncia, la Institución está obligada a darle el trámite debido, para iniciar con el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Artículo 7°—**De la normativa supletoria.** Todo lo referente al procedimiento disciplinario se desarrollará y tramitará, en lo que no se le oponga, con apego a la normativa vigente en la Institución.

En ausencia de norma específica se aplicará, en forma supletoria:

- Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.
- Ley General de la Administración Pública.

- Código de Trabajo.
- Código Procesal Civil.
- Los Principios Generales del Derecho.

Artículo 8°—**De la abstención y de la recusación.** La aplicación de la abstención y de la recusación a los (las) participantes en el procedimiento disciplinario, se regirá por el proceso establecido en los numerales 230 “siguientes y concordantes” de la Ley General de la Administración Pública, así como lo indicado en el Código Procesal Civil y en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 9°—**Del derecho a recurrir.** Las partes tienen derecho a recurrir los actos administrativos, conforme al Título Octavo, De los Recursos, artículo 342, “siguientes y concordantes”, de la Ley General de la Administración Pública y lo acordado por la Junta Directiva de la Caja en sesión N° 7833, artículo 3° del 12 de febrero de 2004, en donde se otorga un plazo de tres días para la presentación de los recursos.

Artículo 10.—**De la confidencialidad y privacidad del procedimiento.** El expediente y la información en él contenida es confidencial, excepto para las partes involucradas, las cuales tendrán libre acceso a todos los documentos y pruebas que lo conformen.

Así mismo, y con base en el artículo 24 de la Constitución Política y el artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, deben los (las) involucrados (as) en el procedimiento (jefaturas, miembros del Órgano Director, asesores (as), peritos, denunciantes, denunciados (as)) garantizar la privacidad de los documentos y de las comunicaciones orales y escritas, con el fin de proteger la privacidad del procedimiento ante terceros.

Artículo 11.—**Del apoyo a las partes.** Las partes tendrán derecho a contar con apoyo y seguimiento psicológico en los centros de nuestra institución.

CAPÍTULO IV

Previsiones y su correspondiente responsabilidad

Artículo 12.—**De la prevención.** La Caja dará a conocer, a sus funcionarios (as) y demás personas usuarias, la existencia de este Reglamento Interno tendiente a prevenir, evitar y sancionar el hostigamiento sexual.

Artículo 13.—**De la divulgación.** La Institución mantendrá una constante información a los (las) funcionarios (as), tanto de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, como de este Reglamento Interno, por medio de la Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con la Dirección de Comunicación Organizacional, a través de circulares, boletines informativos y panfletos divulgativos.

Artículo 14.—**De los cursos de inducción al nuevo trabajador.** La Caja contemplará, en el contenido de los cursos de inducción al nuevo personal, la información sobre este Reglamento interno.

Artículo 15.—**Información de los cursos de inducción.** Cuando se requiera información que trate sobre los cursos de inducción al nuevo trabajador, esta será solicitada en las oficinas de recursos humanos de cada centro de salud.

Artículo 16.—**De la capacitación a los niveles jerárquicos y oficinas de recursos humanos.** La Caja capacitará a todos los niveles jerárquicos y oficinas de recursos humanos, sobre la normativa interna vigente “en materia de hostigamiento sexual”, su interpretación y aplicación; con el fin que estos la divulguen entre sus colaboradores (as) y promuevan actividades que fomenten valores y principios de respeto a la dignidad humana y a la no discriminación.

La capacitación, en cuanto a este Procedimiento Administración Disciplinario, será responsabilidad del Centro para la Instrucción del Procedimiento Administrativo (CIPA).

CAPÍTULO V

Sobre el procedimiento

Artículo 17.—**De la denuncia.** La administración deberá actuar de oficio o a instancia de parte o por denuncia de un tercero. Este último participará como denunciante, únicamente; y la Administración está obligada a informarle sobre la etapa en la que se encuentra el procedimiento, sin entrar en detalles sobre el mismo, y, también, sobre el acto final.

Artículo 18.—**Del recibo de la denuncia y su presentación.** La Institución recibirá la denuncia por escrito y esta se interpondrá ante la jefatura inmediata del (de la) denunciado(a) o ante la autoridad superior del centro en donde labora el (la) denunciado(a).

Artículo 19.—**De la subsanación de defectos.** Los defectos u omisiones que pudiera contener la denuncia, no darán lugar para su rechazo. El funcionario(a) que la recibe, deberá verificar los datos indicados en el formulario diseñado al efecto, el cual se anexa a este Reglamento.

Artículo 20.—**Del deber de monitoreo por parte de la jefatura inmediata.** La jefatura inmediata está obligada a monitorear la actuación del órgano director, con el fin de que el procedimiento siga el curso adecuadamente.

Artículo 21.—**De la información a la Defensoría de los Habitantes.** La jefatura inmediata del funcionario(a) denunciado(a), o quien inicie el procedimiento, deberá informar a la Defensoría de los Habitantes sobre la denuncia recibida, así como del inicio del procedimiento que se realizará y deberá informar el acto final en un sobre cerrado.

La comunicación indicará lo siguiente:

- Asunto: Denuncia por hostigamiento sexual, con base en la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, N° 7476, y en el Reglamento Interno contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia de la Caja Costarricense de Seguro Social.

- b) Nombre y apellidos del (de la) denunciado(a) y ofendido(a)
- c) Nombre y apellidos del (de la) denunciante.
- d) Lugar de trabajo o servicio al que pertenece el (la) denunciado(a)
- e) Lugar en donde se dieron los hechos.
- f) Fecha de inicio del procedimiento.

Artículo 22.—Del Órgano Director del Procedimiento Administrativo Disciplinario. El órgano competente en la Institución para conformarse como órgano director en casos de hostigamiento sexual, es el Centro para la Instrucción del Procedimiento Administrativo (CIPA), con el propósito de esclarecer la verdad real de los hechos.

El CIPA, mediante resolución fundamentada, solicitará al superior en grado, que habilite otros órganos de naturaleza local, en coordinación con esa unidad, con el fin de que actúen en forma desconcentrada; lo anterior por razón de celeridad, oportunidad y conveniencia procedimental.

Artículo 23.—De la composición del Órgano Director del Procedimiento. El órgano director del procedimiento estará integrado por dos personas de distinto sexo, (puede darse, por excepción, la posibilidad de que el órgano director del CIPA, se conforme con funcionarios de igual sexo, por carencia del recurso humano, pero la Administración procurará lo aquí establecido) sin relación de parentesco, por consanguinidad o afinidad, ni de subordinación jerárquica directa con la parte denunciada o con la parte denunciante y ofendido(a).

Artículo 24.—De la resolución inicial. Una vez recibida la denuncia, la jefatura inmediata del funcionario(a) remitirá el expediente del caso al CIPA. Dentro de los primeros 5 días hábiles siguientes al recibo de la denuncia. El Órgano Director dictará y notificará el acto administrativo de inicio del procedimiento (resolución inicial) dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles posteriores al recibo del expediente. La resolución inicial debe comunicarse personalmente o por los medios legales respectivos, a las partes (sea, a la denunciado(a) y denunciante), este(a) último(a) con carácter de ofendido(a).

Si vencido el plazo, salvo por causas válidas que justifiquen la actuación: el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario no se hubiere dictado ni notificado, el o los funcionarios (as) responsables podrán hacerse acreedores de la consecuencia disciplinaria que se les pudiera atribuir, sin embargo lo anterior no impide el curso del procedimiento.

En la resolución inicial, el Órgano Director informará a las partes que el término de duración de la investigación, no podrá exceder los tres meses y que, para efectos labores, si no ha finalizado el procedimiento en el tiempo indicado, deberá la Administración justificar sus actuaciones, pero este continuará.

Artículo 25.—De los requisitos indispensables en la resolución inicial. Los siguientes son los requisitos mínimos que contendrá la resolución inicial:

25.1. Traslado de cargos:

- a. Identificación de la dependencia o jefatura que ordena el inicio del procedimiento.
- b. Nombre del (la) o de los (las) implicados (as) en el asunto.
- c. Carácter y fin del procedimiento.
- d. Desglose de los hechos.
- e. Intimación.

25.2. Derechos de las partes:

- a. Ofrecer prueba, incluso durante la celebración de la comparecencia.
- b. Hacerse presente en la audiencia con un (a) abogado(a), como agente técnico, o un (a) representante sindical, debidamente acreditados (as) ante el órgano director del procedimiento.
- c. Abstenerse a declarar, sin que ello implique presunción de culpabilidad en su contra. En caso de abstenerse, puede declarar en el momento que lo considere oportuno.
- d. Recurrir la resolución inicial, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 de este Reglamento.
- e. Acceder al expediente del procedimiento y a obtener fotocopias del mismo; a ese efecto, se le indicará, en forma detallada, la sede del Órgano Director.

25.2. Previsiones:

- a. El deber de señalar lugar o medio para oír notificaciones. La omisión de señalar lugar, no impedirá el curso del procedimiento, por lo que las demás resoluciones se le tendrán por notificadas con el solo transcurso de veinticuatro horas.

Artículo 26.—Del traslado de cargos. El órgano director del procedimiento deberá notificar a las partes, en forma personal y privada, el traslado de cargos por medio de la resolución inicial. Tal notificación se hará mediante un acta, en la que deberá consignarse la hora, la fecha y la firma del (de la) denunciante. Asimismo, se le dará audiencia por el término de cinco días hábiles, sobre el contenido de la denuncia y sobre las pruebas ofrecidas por las partes, con el fin de que manifieste, por escrito, su descargo, y ofrezca la prueba que considere oportuna; además, se le prevendrá para que señale lugar para atender notificaciones.

Artículo 27.—De la citación a la comparecencia. El órgano director citará a las partes a una única comparecencia, oral y privada, en el plazo de cinco días hábiles, posterior a la notificación de la resolución inicial. Podrá el Órgano Director, ampliar este plazo, justificando lo actuado ante la jefatura que solicitó la apertura del procedimiento.

Artículo 28.—Del (de la) denunciante con carácter de ofendido(a). Se considerará parte en el procedimiento, con todos los derechos inherentes, además de la Administración, al (a la) denunciante que sea ofendido(a), por contar con un interés legítimo o un derecho subjetivo que pueda resultar directamente afectado(a), lesionado(a) o satisfecho(a), con el acto final.

El denunciante con carácter de ofendido(a), tendrá los siguientes derechos como parte activa en el procedimiento:

- a) Ofrecer la prueba que considere conveniente.
- b) Asistir a la recepción de la prueba testimonial y pericial, con derecho a formular las repreguntas que fueren pertinentes.
- c) Hacerse presente con un abogado(a), como agente técnico, y un(a) representante sindical, debidamente acreditados (as) ante el órgano director del procedimiento.
- d) Ser notificado(a) de las resoluciones que se dicten, en el lugar señalado al efecto.
- e) Oponerse a los actos administrativos y resoluciones.

Artículo 29.—De la prueba. Serán medios de prueba todos aquellos permitidos y necesarios para determinar la verdad real de los hechos, conforme con el ordenamiento jurídico.

El Órgano Director deberá adoptar todas las medidas probatorias y necesarias, aunque no hayan sido propuestas por las partes.

Artículo 30.—De la valoración de la prueba y de la importancia de las presunciones e indicios. El Órgano Director del procedimiento deberá evaluar todas las circunstancias que rodearon el hecho denunciado.

Ante la carencia de fundamento probatorio directo, deberá recurrirse a la prueba indiciaria, pero sin valorarse en forma aislada.

Artículo 31.—De la participación de diferentes disciplinas en el procedimiento. Siempre y cuando resulte pertinente para el buen desarrollo del procedimiento, el Órgano Director solicitará la participación de disciplinas como Psicología, Trabajo Social, Salud Ocupacional y otras dependencias institucionales.

Artículo 32.—Del deber de colaboración de las diferentes unidades de la Caja. Las unidades de la Caja, cuya colaboración sea solicitada por el órgano director, para la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual, están en la obligación de prestarla. La negativa injustificada será considerada como una falta grave.

Artículo 33.—De la presentación del alegato de conclusiones. Transcurrido el plazo para evacuar la prueba, el órgano director concederá a las partes un plazo de 5 días para que presenten su alegato de conclusiones.

Artículo 34.—Del informe final del Órgano Director. Vencido el plazo para la presentación del alegato de conclusiones, el órgano director analizará el expediente y remitirá el informe respectivo a la jefatura inmediata, en un plazo de diez días hábiles. Dicho informe contendrá el detalle de la prueba conocida en el procedimiento y las conclusiones del mismo. Deberá omitirse cualquier recomendación respecto de las acciones a seguir.

El informe se notificará a las partes involucradas, en el lugar señalado para atenderlas, en estricta confidencialidad.

Artículo 35.—De la improrrogabilidad de los plazos. Los plazos establecidos para realizar el procedimiento, por parte del órgano director, son improrrogables, salvo disposición en contrario. Cualquier prórroga se solicitará a la jefatura inmediata, con anterioridad al vencimiento del plazo principal, debidamente justificada.

CAPÍTULO VI

El acto final del procedimiento

Artículo 36.—De la valoración de la jefatura inmediata. La jefatura inmediata analizará, en el plazo de ley, conforme a la lógica, la experiencia y la sana crítica, el expediente del procedimiento disciplinario, con el fin de determinar si procede o no una sanción. La decisión de la jefatura deberá ser razonada y justificada; y, además, notificarse a las partes.

Artículo 37.—De la comunicación del acto final a la Defensoría de los Habitantes. Cuando el acto final adquiera firmeza, este debe ser comunicado a la Defensoría de los Habitantes, por parte de la jefatura inmediata.

CAPÍTULO VII

De las garantías personales y de las medidas cautelares

Artículo 38.—De la garantía para la persona denunciante, ofendido(a) y los testigos. Ninguna persona que haya denunciado un caso de hostigamiento sexual o que haya comparecido como testigo de las partes, sufrirá por ello perjuicio personal, ni en su empleo, estudios o la prestación de servicios de salud. En el caso de las personas cuyo nombramiento sea interino, queda prohibido a la Caja dar por terminado el nombramiento, por lo que deberá garantizarse su continuidad, salvo por causas válidas que justifiquen la conclusión de la relación laboral.

Artículo 39.—De la aplicación de medidas cautelares. La jefatura inmediata podrá ejercer su potestad de separar temporalmente a la persona denunciada de su puesto de trabajo, como una medida cautelar, o proceder a su traslado a un lugar diferente al sitio donde normalmente desempeña sus funciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Normativa de Relaciones Laborales.

Si el(la) denunciante solicita la aplicación de esa medida cautelar, corresponderá a la jefatura inmediata o a quien haya iniciado el procedimiento, resolver dicha petición. Si se deniega la petición deberá razonar a su vez, su posición y cabrán contra ésta los recursos ordinarios que el derecho público prevé.

Podrá ser también parte de las medidas cautelares, la permuta y la prevención al (a la) denunciado(a) de no acercarse ni comunicarse, en modo alguno, con el (la) denunciante y ofendido(a) ni con los testigos. La aplicación de la última medida cautelar no excluye las anteriores.

En caso de que el (la) denunciante con carácter de ofendido(a) considere necesario su traslado temporal a otra dependencia dentro de la Institución, podrá solicitarlo ante la jefatura inmediata o al superior de la jefatura inmediata en el evento de que ésta sea la involucrada.

Toda medida cautelar deberá ser debidamente fundamentada por parte de la jefatura inmediata.

CAPÍTULO VIII

De las sanciones disciplinarias

Artículo 40.—**De las sanciones.** Las personas a quienes se les compruebe haber incurrido en hostigamiento sexual, serán sancionadas, según la gravedad de la falta, con:

- Amonestación escrita.
- Suspensión sin goce de salario.
- Despido sin responsabilidad patronal.

Se deberá tomar en cuenta, además, lo dispuesto en el artículo 281 del Código Procesal Penal, por cuanto el funcionario público está en la obligación de denunciar cualquier acto que pueda configurarse en un delito.

Artículo 41.—**De la calificación y agravamiento de la falta.** Para calificar la falta e imponer la sanción, se considerarán, entre otros aspectos, los contenidos en el numeral 213 de la Ley General de la Administración Pública, en cuanto a las siguientes condiciones de la persona que ha incurrido en ella:

- Rango jerárquico.
- Naturaleza de las funciones.
- Impacto en el servicio.
- Reincidencia.

CAPÍTULO IX

Disposiciones finales

Artículo 42.—**De la derogatoria.** El presente Reglamento deroga las siguientes disposiciones:

- Circular N° 0231, emitida por la Gerencia de División Administrativa, del 6 de febrero de 1996, en cuanto a la "Política contra el acoso u hostigamiento sexual en la Caja Costarricense de Seguro Social".
- Circular N° 020415, emitida por la Junta Directiva de la Caja del 29 de octubre de 1997, en la que se comunica el acuerdo tomado en el artículo 22° de la sesión N° 7169, en cuanto a la aprobación del Reglamento sobre el Hostigamiento y Acoso Sexual en la Caja Costarricense de Seguro Social.
- Cualquier normativa interna que se oponga a lo aquí indicado.

Artículo 43.—**Modificaciones.** Cualquier modificación en este Reglamento será presentada por la Gerencia de División Administrativa a la Junta Directiva, para la aprobación; ésta deberá publicarse, a través de los medios pertinentes.

Artículo 44.—**Vigencia.** El presente Reglamento regirá a partir de la publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Transitorio I.—**De los procedimientos actuales.** Los procedimientos disciplinarios que con anterioridad a la publicación de este Reglamento se encuentren activos, finalizarán conforme al Reglamento que les dio inicio.

San José, 13 de febrero del 2006.—Emma C. Zúñiga Valverde, Secretaria Junta Directiva.—1 vez.—C-153095.—(16864).

APROBACIÓN REFORMA REGLAMENTARIA

La Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo 39° de la sesión 8013, celebrada el 1° de diciembre del año 2005, acordó modificar inciso h) del artículo 3° del Reglamento Interno de la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social. Por tanto, el citado artículo en adelante se leerá de la siguiente forma:

REGLAMENTO INTERNO DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

"Son deberes y atribuciones de los miembros de la Junta Directiva:

- Asistir a las sesiones.
- Nombrar de su seno, cada año, un vicepresidente, quien sustituirá al Presidente en los casos de ausencia o de impedimento.
- Razonar sus votos en los asuntos que se sometan a conocimiento de la Junta.
- No abandonar sus puestos durante las sesiones sin permiso del presidente o de quien cumpla esa función.
- Atender con diligencia las Comisiones que el presidente o la Junta les encargue.
- Pedir la revisión de los acuerdos y resoluciones de la Junta conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de este Reglamento.
- Formular los proyectos, proposiciones y mociones que crean oportunas; y hacerlas del conocimiento del Presidente para su inclusión en la orden del día o agenda respectiva.

h) Las actas de las sesiones aprobadas por la Junta Directiva serán firmadas por el Presidente Ejecutivo.

i) Las que le confiere la ley Constitutiva de la Caja y demás leyes y reglamentos de la República; en lo que fueren aplicables" (lo destacado corresponde a la numeración)".

Emma C. Zúñiga Valverde, Secretaria Junta Directiva.—1 vez.—C-14650.—(16865).

La Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo 39° de la sesión 8021, celebrada el 5 de enero de 2006, acordó reformar los artículos 28°, 30° y 35° del Reglamento de Juntas de Salud, para que en adelante se lean así:

REGLAMENTO DE JUNTAS DE SALUD

"Artículo 28.—Puestos vacantes y empates

En caso de que no se llenen los puestos vacantes porque no se presentaron candidatos o por empates en las votaciones, los mismos serán nombrados por la Asesoría Técnica de Desconcentración y Juntas de Salud, de la lista de candidatos que le presente el establecimiento de salud donde exista el puesto vacante o el empate. Siempre se procurará respetar la representatividad de los sectores que componen la Junta de Salud para ocupar las plazas vacantes".

"Artículo 30.—Declaración en firme de los resultados

La Asesoría de Desconcentración y Juntas de Salud o quien la Junta Directiva delegue, realizará un consolidado de los resultados finales de la totalidad de Asambleas realizadas y las nóminas para llenar puestos vacantes, con el fin de ratificar en los puestos a las personas electas. Este acto le dará declaratoria firme a los resultados de las Asambleas Electorales.

De lo anterior debe informarse por escrito a la Junta Directiva."

"Artículo 35.—Mecanismo para la sustitución de Miembros de Juntas de Salud.

En todos aquellos casos en que existan puestos vacantes en una Junta de Salud, ya sea porque no se eligieron en el proceso de elección respectivo o por pérdida de la condición de miembro, la Asesoría de Desconcentración y Juntas de Salud o a quien la Junta Directiva delegue, atenderá la solicitud que al respecto le formule la Junta de Salud respectiva o en su defecto, el Director de establecimiento correspondiente.

La Asesoría de Desconcentración y Juntas de Salud o a quien la Junta Directiva delegue, verificará de previo a realizar la sustitución, que se cumplen las siguientes condiciones:

- Que sea quien sigue en cantidad de votos obtenidos en la Asamblea respectiva.
- Que represente al sector al que pertenecía el miembro sustituido.
- De existir imposibilidad o extrema dificultad en el cumplimiento de los anteriores criterios, deberá ser una persona que cumpla con los requisitos generales de los participantes".

Emma C. Zúñiga Valverde, Secretaria Junta Directiva.—1 vez.—C-17785.—(16866).

REFORMA A LOS ARTÍCULOS 26 Y 27 DEL REGLAMENTO DEL EXPEDIENTE DE SALUD

La Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo 46° de la sesión N° 8029, celebrada el 2 de febrero del 2006 dispuso reformar los artículos 26 y 27 del Reglamento del Expediente de Salud, para que en adelante se lean así:

REGLAMENTO DEL EXPEDIENTE DE SALUD

"Artículo 26.—**Para otros efectos.** Toda solicitud de préstamo de expediente, para efectos distintos a la atención directa del paciente (investigación, estudios especiales, sesiones clínicas, estudios administrativos, entre otros), requerirá de la autorización de la Dirección Médica. Por razones vinculadas a la atención del paciente, solo en casos calificados se autorizará la salida del expediente del archivo."

"Artículo 27.—**Secuestros Judiciales.** El secuestro judicial del expediente deberá tramitarse directamente ante la dirección médica, la cual entregará copia foliada y certificada de éste, salvo disposición expresa en contrario de la autoridad judicial competente; de forma tal, que el establecimiento conserve el original para los efectos de la continuidad de la atención del paciente".

Emma C. Zúñiga Valverde, Secretaria Junta Directiva.—1 vez.—C-10995.—(16867).

APROBACIÓN REFORMA REGLAMENTARIA

La Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo 1° de la sesión 8026, celebrada el 19 de enero del 2005, acordó modificar el artículo 8° del Reglamento para la Investigación Biomédica en los Servicios Asistenciales de la Caja Costarricense de Seguro Social, para que en adelante se lea así: