



VOZ MEDICA

ORGANO INFORMATIVO DE LA UNION MEDICA NACIONAL

(Segunda Parte)

CONCLUSIONES DEL PANEL SOBRE MEDICINA INSTITUCIONAL, PRIMER SEMINARIO TALLER DE EVALUACION DE SERVICIOS MEDICOS EN COSTA RICA

Dr. Edwin Solano Alfaro

ANALISIS FODA: RECURSOS HUMANOS

A- FORTALEZAS

- 1- Personal calificado, área médica.
- 2- Estabilidad laboral

B- OPORTUNIDADES

- 1- Educación continua
- 2- Busca de nuevos modelos de atención médica
- 3- Se cuenta con una organización central, regional y local en el área de recursos humanos.

C- DEBILIDADES

- 1- Personal no calificado, área administrativa
- 2- Salario no competitivo
- 3- Ausencia planificación
- 4- Ausencia de renovación de cuadros
- 5- Debilidad de capacitación gerencial
- 6- Distribución inadecuada
- 7- Ausentismo
- 8- Dificultades en eliminar los incompetentes
- 9- Ineficiencia del personal
- 10- Ausencia de políticas de formación de los recursos humanos entre instituciones formadoras y empleadoras.
- 11- Ausencia de evaluación de los Recursos Humanos
- 12- Actitud negativa en las labores asignadas
- 13- Ausencia en la desconcentración de los servicios de salud
- 14- Pérdida de autoridad y desinterés en las jefaturas
- 15- Desmejoramiento en la disciplina laboral
- 16- Motivación inadecuada en todos los niveles
- 17- Sistema disciplinario punitivo

- 18- *Falta de programas coordinados de reclutamiento, selección, desarrollo de recursos humanos*
- 19- *No hay consolidación de una política de incentivos*
- 20- *Ineficiencia de jefaturas en la aplicación de medidas disciplinarias*

D- AMENAZAS

- 1- *Defensa médica versus práctica médica*
- 2- *Limitaciones en la creación de plazas*
- 3- *Politización en la formación de recursos humanos*
- 4- *Actitud negativa vocacional*

ALTERNATIVAS DE SOLUCION

Siendo los recursos humanos el componente fundamental en la Medicina Institucional, se requieren acciones correctivas que tiendan a cambiar el modelo de la prestación de los servicios de salud para tener un recurso que responda tanto en eficiencia como en la eficacia a las políticas establecidas para cubrir la demanda y la oferta.

Por otro lado, en la Dirección de Recursos Humanos el desempeño ha sido parcial, dejando acciones tan importantes como son la planeación, inducción y la coordinación con el CENDEISSS, en la formación y capacitación de recursos humanos e igualmente las instituciones de educación superior que no establecen una debida coordinación.

Específicamente, se plantean las siguientes recomendaciones:

- 1- *Coordinación directa entre las instituciones formadora y empleadoras de los servicios de salud.*
- 2- *Iniciar un programa de valoración de puestos para establecer los nuevos perfiles ocupacionales que respondan a las políticas institucionales y las diferentes unidades de servicio.*
- 3- *Establecer los mecanismos adecuados para lograr capacitar nuevos cuadros que puedan sustituir en forma paulatina conforme los funcionarios se retiran por jubilación o fallecimiento.*
- 4- *Fortalecer los programas de capacitación gerencial dado que la medicina institucional se enfrenta a un escenario político, social y económico diferente, que obliga a una selección cuidadosa según el perfil ocupacional ya que éste debe obedecer a los lineamientos de las políticas institucionales y nacionales del sector salud.*
- 5- *Establecer una adecuada distribución, geográfico y funcional en la utilización del personal de acuerdo a los planes de cobertura, el desarrollo de los programas y de la carrera profesional en todos los niveles.*
- 6- *Que en el desarrollo y consolidación de los nuevos modelos de atención médica, se tomen en consideración el componente de los Recursos Humanos y que este debe responder a un perfil ocupacional que se identifique como tal.*
- 7- *Dado que el proceso ya enunciado de la transformación del modelo de atención médica requiere un período de valoración, ajuste y consolidación para extenderlo a nivel nacional, se requiere la participación de la comunidad médica en conjunto con las instituciones de salud para:*
 - A- *Mantener el nivel mínimo aceptable de las áreas críticas dentro del actual sistema.*
 - B- *Capacitar al profesional de acuerdo a las proyecciones de los nuevos modelos.*
- 8- *Impulsar los programas de formación de los Recursos Humanos en la Prestación de los servicios de Salud que se hace han determinado como áreas críticas con un nivel que no satisface el mínimo.*
- 9- *Realizar los estudios de tiempos y movimientos que permitan llevar a cabo una reasignación de recursos humanos, de forma tal que áreas donde se ha comprobado las escasas de este recurso, se favorezcan con la canalización de reasignación de personal que actualmente está subutilizado en otras áreas, con el propósito de asegurar una maximización en el uso del recurso humano, tomando en consideración las reacciones pertinentes del entorno laboral y los incentivos correspondientes.*

CONSULTAS EXTERNA

La consulta externa es el medio a través del cual gran parte de la población satisface sus necesidades de salud, habiéndose convertido en el servicio más problemático de la Caja Costarricense del Seguro Social. Los usuarios del mismo han manifestado reiteradamente su disconformidad con la atención que se recibe tanto en el momento del acto administrativo como del acto médico de la prestación del servicio. Igualmente en cuanto

Continúa en próximo número

EDUCACION SINDICAL

Continuamos en la presente entrega con nuestra consideración sobre el derecho que rige la constitución, funcionamiento, composición y disolución de los sindicatos. Como quedo ya consignado, la posibilidad de organizarse, tanto los patronos como los trabajadores dentro de tal forma de organización legal para la protección y beneficio de sus intereses comunes, está consagrada con rango constitucional. Asimismo, vimos que nuestro ordenamiento jurídico declara, en forma expresa, de interés público, la constitución legal de los sindicatos. Dada la importancia que se le confiere a esa forma de organización social y en aras de su cabal amparo y control legal, para el debido cumplimiento de sus fines, dentro del orden y la justicia que supone nuestro régimen democrático, la ley dispone el cumplimiento de ciertos requisitos para la constitución de los sindicatos.

En primer lugar, en procura de su verdadera representatividad, se exige un número mínimo de trabajadores que concurran a la formación de sindicato. Este como sujeto de derecho que es, requiere de formalidades cuidadosamente establecidas, para su nacimiento a la vida jurídica. Es así como es menester la realización de una asamblea, en la cual se levante una acta constitutiva, en la que debe expresarse el número de miembros, la clase de sindicato que se forma, así como los nombres y apellidos de las personas que componen la junta directiva que ahí se elige. Por otro lado esa misma asamblea debe aprobar los estatutos que regirán las actividades del sindicato. Esos estatutos deben contener, entre otras disposiciones importantes para el funcionamiento de la organización, el nombre del sindicato, su domicilio y sus objetivos. Si se toma en cuenta que es una persona jurídica la que se está gestando, se comprenderá fácilmente la trascendencia de tales requisitos, ya que como sujeto que será el sindicato, capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones, debe estar debidamente identificado, ser legalmente ubicado en un lugar donde tenga su sede en forma estable y poder conocerse los objetivos que determinan su existencia, tutelada y regulada por el ordenamiento jurídico. Asimismo deben incluir los estatutos, las disposiciones relativas a los derechos y obligaciones de los afiliados, la integración de la junta directiva, los requisitos que deben cumplir las personas para ser elegidos como miembros de ésta; las condiciones de admisión de nuevos afiliados; causas y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias; frecuencia mínima en que deberá reunirse, así como el modo de convocarlas; la forma de pagar las cuotas sumando, modo de cobrarles y miembros u órganos a quienes compete su administración; época de presentación de cuentas; causas de disolución del sindicato, y cualesquiera otras estipulaciones legales que se crea necesario hacer.

Una vez levantada el acta constitutiva aludida y aprobados los respectivos estatutos, el presidente o secretario general formulará solicitud de constitución legal a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo, acompañando a dicho documento copias auténticas del acta y de los estatutos. El jefe de la mencionada Oficina someterá a examen riguroso los citados atestados para determinar si se ajustan a las precripciones legales correspondientes, en cuyo caso libraré un informe favorable al Ministerio del ramo, a fin de que éste ordene la inscripción inmediata en el Registro respectivo. Tal inscripción representa el paso culminante para la constitución legal del sindicato, en el pleno goce de su capacidad jurídica. De esa manera, los terceros (otros sujetos de derechos), podrán determinar la existencia legal de la nueva entidad, con todas sus implicaciones, lo cual es factor esencial para la seguridad jurídica.

Para su funcionamiento, el sindicato actúa a través de los órganos que la ley establece. Ellos son la Asamblea General y la Junta Directiva. A la primera le corresponde el nombramiento de los miembros de la segunda, la aprobación inicial de los estatutos, así como las reformas posteriores de estos, de las convenciones y de los contratos colectivos que la Junta Directiva celebre; asimismo la fijación de cuotas ordinarias y extraordinarias, declaratorias de huelgas o paros; acordar la unión o fusión con otros sindicatos, aprobar o improbar los presupuestos anuales que elabore la Junta Directiva, autorizar inversiones, y tomar otros acuerdos sobre extremos que expresamente sometan a su consideración los estatutos. La Junta Directiva, por su parte, ostenta la representación legal del sindicato, la cual, para fines prácticos, puede delegarla en su presidente o secretario general. De esa manera, la organización actúa frente a terceros, a

través de dichos representantes, quienes obrando como tales, obligan al sindicato, siempre y cuando sus actuaciones se realicen dentro del marco legal de sus facultades.

Como sujeto de derecho aunque distinto de las personas físicas, el sindicato es también pasible de extinción, no por causas naturales o físicas como aquellas, sino por razones establecidas por la misma ley. Al respecto, ésta establece dos posibilidades: la primera, cuando se incurre en alguna de las causales legalmente consagradas al efecto, y la segunda, que es el caso de la disolución voluntaria. Tocante a la primera, tenemos que el sindicato como entidad de interés público que es, el legislador procura con especial esmero, que éste actúe dentro de los lineamientos determinados por su auténtica naturaleza. Sea, que en su funcionamiento no se desvíe de los fines que le confieren su razón de ser. Es por ello que si el sindicato se involucra en asuntos políticos-electorales, inicia o fomenta luchas religiosas, mantiene actividades contrarias al régimen democrático, ejerce el comercio con ánimo de lucro, fomenta actos delictuosos contra personas o propiedades, en fin incurra en actividades que lo desnaturalicen, el Estado podrá, previa demostración en juicio de lo anterior, ordenar su disolución. Respecto a la segunda posibilidad de extinción, la ley permite que los propios sindicatos pueden acordar su disolución, en los siguientes casos: a) por realización del objeto para que fueron constituidos; y b) por el voto de las dos terceras partes de sus miembros, reunidos en Asamblea General.

Para concluir, nos corresponde comentar lo referente al derecho que rige las actividades de la asociación sindical, la cual se constituye, como hemos visto, para el estudio, mejoramiento y protección de los respectivos intereses económicos y sociales comunes de los sindicatos. En el artículo 340 del Código de Trabajo, conforme lo señalamos la entrega precedente, nuestro legislador condensa las actividades principales de los sindicatos, entre las que se menciona, en primer lugar, la celebración de convenciones y contratos colectivos, y concluye haciendo alusión a aquellas que no están reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes. Por supuesto, que tales fines de la actividad sindical deben enmarcarse dentro de los objetivos generales establecidos por el artículo 339 del Código de Trabajo, consistentes, como se dijo al principio del presente párrafo, en el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales comunes de los afiliados.

Dentro de la amplia gama de posibilidades de la acción sindical, que se da dentro de ese marco, y que va desde una actitud reposada, como lo es el estudio de diversas situaciones, hasta la toma de acciones vehementes y ostensibles para obtener mejoras, como lo es la huelga, los autores suelen hablar de tres fases propias de dicha acción, cuales son: la de preparación, la de negociación y la de presión. De manera muy simbólica, el autor Ugo Piazzi, en su libro denominado "Acción Sindical", describe la fase de preparación como la "...movilización de los ejércitos ante una guerra inminente. Se busca reclutar el mayor número de combatientes, se almacenan víveres y municiones, se refuerzan los cuadros militares permanentes con fuerzas de complemento, se despierta la combatividad poniendo de manifiesto los daños que produce el enemigo y las ventajas de obtener la victoria".

Posteriormente se entra a la fase de negociación. Reunidos los elementos de juicio necesarios para dar sustento adecuado a las peticiones que se van a someter a conocimiento del patrono, y debidamente definidas las estrategias a seguir en el proceso de negociación, contando ya con los recursos de diversa índole reclutados en la fase anterior, se procede entonces a presentar formalmente dichas peticiones. Ahí se accede a la fase de negociación, la cual reviste una enorme importancia, para el buen desarrollo y progreso de las relaciones laborales, lo cual significa a la vez una invaluable contribución a la paz social y al perfeccionamiento del régimen democrático. Los artículos 407 y siguientes del Código de Trabajo regulan lo relativo al procedimiento que ha de seguirse en estos casos. Lo ideal es que esta etapa de conciliación culmine con la contratación, la cual constituye como se dijo en las primeras entregas, fuente de derecho laboral.

Si ese intento de conciliación falla, el sindicato, entonces, entra a la fase de presión. El instrumento clásico de esta etapa es la huelga o cesación colectiva y voluntaria del trabajo. Sin embargo, existen otros medios de presión, que no necesariamente entrañan interrupción, como lo es el comunmente denominado "tortuga" o "tortuguismo" que consiste en una lentitud deliberada del trabajo por un cierto tiempo, o la negación a prestar trabajo extraordinario, sin dejar de realizar regularmente el trabajo normal. Los procedimientos de presión que se acuerden, deben ser tomados dentro del marco determinado por los principios fundamentales que inspiran al derecho laboral. Al respecto, y en lo que concierne a la huelga, el Tribunal Superior de Trabajo en resolución No. 3161 de las 10:00 hrs. del 22 de agosto de 1975, expresó:

"El movimiento de suspensión de labores que no tenga por finalidad el mejoramiento de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, que no haya agotado de previo los procedimientos de conciliación, que no constituya por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajan en la empresa, lugar o establecimiento de que se trate, será declarado ilegal, pues así lo señala la ley y así se ha resuelto en forma reiterada por este Tribunal."

Dr. Hugo Picado Odio
Asesor Legal - Unión Médica