



# LA GACETA

Diario Oficial



Año CXLI

San José, Costa Rica, miércoles 8 de mayo del 2019

124 páginas

# ALCANCE N° 102

**PODER EJECUTIVO**

**PROYECTOS**

**DOCUMENTOS VARIOS**

**TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**NOTIFICACIONES**

**AUTORIDAD REGULADORA  
DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

# PODER EJECUTIVO

## PROYECTOS

### PROYECTO DE LEY

#### CREACIÓN DEL PARQUE NACIONAL ISLA SAN LUCAS

Expediente N.º 21.287

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

#### LA ISLA SAN LUCAS

Costa Rica cuenta con más de cien islas, la mayoría de ellas poco frecuentadas. Una de las de mayor tamaño se encuentra en el Golfo de Nicoya: la Isla San Lucas; ubicada aproximadamente a 8 kilómetros de la ciudad de Puntarenas, con una extensión territorial de 462 hectáreas.

Gran parte del atractivo que posee este territorio, es que en ella, el Presidente Tomás Guardia Gutiérrez, construyó y estableció una de las principales cárceles que han existido en Costa Rica, la cual funcionó durante más de cien años (1873-1991), con “el objetivo de mantener a los delincuentes y asesinos fuera de la ciudad”.

La historia del presidio cobra vida en los restos arquitectónicos y en los *graffitis* que existen en los pabellones. Las paredes de las edificaciones de la isla guardan hasta la actualidad una serie de mitos, leyendas e historias, muchas de ellas sin poderse verificar, los cuales han trascendido en la música y la literatura, y en su conjunto forman parte del acervo cultural del país.

#### El patrimonio histórico de la Isla

Con el objetivo de preservar la historia y las edificaciones del antiguo presidio, el Decreto Ejecutivo N° 24520-C del año 1995 declaró a la isla Sitio de Interés Histórico.

Posteriormente, el Decreto Ejecutivo N° 30714-C brinda la declaración e incorporación de la isla al Patrimonio Histórico-Arquitectónico de Costa Rica. Parte de la fundamentación de esta declaratoria es la siguiente:<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Expediente 005 Isla San Lucas. Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes. Tomado del Memorando DPH-1634 de la Licda. Elena Troyo. Informe Técnico declaratoria de la Isla San Lucas. 13/9/2000.

- 1- Que la isla San Lucas registra evidencia de la ocupación prehispánica del período Sapoa-Ometepe (800–1500 d. C.) y edificaciones que testimonian su uso como centro penal de la década de los años 1930, lo cual le confiere la denominación de Sitio Histórico.
- 2- Desde el punto de vista arqueológico, las investigaciones del Museo Nacional han registrado al menos siete sitios arqueológicos del mismo período supra mencionado, que aportan datos importantes sobre el conocimiento que existía sobre la navegación, la extracción y uso de recursos ligados a ambientes marinos y costeros.
- 3- Que el conservar los sitios arqueológicos y la posibilidad de crear nuevos museos, permitiría divulgar la historia antigua de la zona, además de establecer vínculos entre las sociedades pasadas y las actuales, como ocupantes de su mismo territorio, con particularidades culturales afines.
- 4- Que es deber del Estado salvaguardar el Patrimonio Cultural del país<sup>2</sup>.

### **Importancia biológica**

Por su ubicación en el Golfo de Nicoya, la Isla San Lucas debe estar orientada a la protección de la vida silvestre y la conservación de especies. Por lo anterior, en el año 2001 se emitió el Decreto Ejecutivo N° 29277-MINAE, mediante el cual se declara la Isla San Lucas Refugio Nacional de Vida Silvestre, con el propósito de protegerla de la contaminación, la sobreexplotación de los recursos marinos y otras formas de intervención en el sistema ecológico e hidrológico, el aumento de la población, la urbanización y vigilar los ecosistemas de humedales.

### **Decreto del 2008**

Adicionalmente, se emitió un nuevo Decreto Ejecutivo N.° 34282-TUR-MINAET-C de 25 de enero de 2008, mediante el cual modificaba el anterior, y se rectifica, delimita y amplía los límites del Refugio; además, declara de interés nacional y de alta prioridad el desarrollo turístico sostenible de la isla.

Entre los principales contenidos del dicho Decreto, se encuentran los siguientes

- Deja manifiesta la preocupación por el deterioro de las estructuras del antiguo penal e indica que estas requieren de una intervención inmediata para su debida restauración y conservación, como lo prevén las convenciones internacionales sobre la materia suscritas por Costa Rica.
- Que corresponde al Instituto Costarricense de Turismo elaborar el planeamiento del desarrollo turístico de la Isla conforme lo establece el artículo 6 de la Ley 5469.

---

<sup>2</sup> Artículo 3º-Ley de Patrimonio Histórico Arquitectónico de Costa Rica N°7555.

- Que es necesario modificar el Decreto Ejecutivo N° 29277-MINAE para permitir la protección y reconstrucción de las edificaciones en la Isla San Lucas declaradas Patrimonio Histórico - Arquitectónico por el Ministerio de Cultura.
- Establece el desarrollo turístico limitado y sostenible y la protección del patrimonio cultural de la Isla de San Lucas, para ello, se deben precisar y ampliar los límites del Refugio Nacional de Vida Silvestre Isla San Lucas, con ello se modificar apenas un 5.5% del área actual para la protección del patrimonio cultural allí existente y el desarrollo turístico sostenible limitado y acorde con las reglas ambientales que dicta la legislación. De esta manera se conserva el 94.5% del área total para la protección de la vida silvestre.
- Se amplía los límites del Refugio para incluir los islotes cercanos a la Isla San Lucas, que tienen una importante biodiversidad que demanda ser protegida, pero que fueron excluidos al momento de constituirse el Refugio. Con lo anterior, se amplía el área del refugio en 210,17 hectáreas, que incluyen porciones de agua y los islotes, lugares importantes para la anidación de aves propias de la zona.
- Créase una Comisión Permanente conformada por los Ministros Rectores de Cultura, Juventud y Deportes, Turismo y Ambiente y Energía, o sus representantes y por el Alcalde de Puntarenas o su representante, encargada de velar por el manejo racional de los terrenos de administración municipal. Se contempla que la Comisión tendrá una Secretaría General de Coordinación cuyo titular será designado por el Presidente de la República.
- Se establecen prohibiciones en en el Área de Administración Municipal, como la caza, el abastecimiento de combustibles para evitar la contaminación ambiental, el uso de agua para actividades turísticas que vayan en contra de la preservación del caudal ecológico para el mantenimiento del ecosistema de la isla, entre otros.<sup>3</sup>

Sobre este decreto pesan dos consideraciones que resultan fundamentales en la justificación de la necesidad de establecer una nueva normativa que brinde herramientas reales y prácticas para facilitar el desarrollo de la Isla San Lucas:

La primera se origina en la indisposición que este decreto generó en algunos grupos, que les llevó a presentar una acción de inconstitucionalidad. La Sala Constitucional en su sentencia 13099 del 4 de agosto del 2010, indicó que a pesar

---

3 Decreto Ejecutivo N.º N° 34282 (2008):Rectifica, delimita y amplía los límites del Refugio Nacional de Vida Silvestre Isla San Lucas y declara de interés nacional y de alta prioridad el desarrollo turístico sostenible de la isla, 2008.

de existir un claro interés ambiental en mantener la protección formal de las Áreas Silvestres Protegidas, la reducción del área del Refugio que se pretendía destinar al desarrollo turístico sostenible limitado, solo se puede variar mediante Ley.

*“La superficie de las áreas silvestres protegidas, patrimonio natural del Estado, cualquier sea su categoría de manejo, sólo podrá reducirse por Ley de la República, después de realizar los estudios técnicos que justifiquen esta medida”* (sentencia 13099-2010).

De ahí que el Poder Ejecutivo no puede reducir éstas áreas sin observar el procedimiento legislativo, razón por la cual, la Sala declara parcialmente con lugar la demanda para anular el artículo 1° únicamente en cuanto excluye del área protegida del Refugio Nacional de Vida Silvestre Isla San Lucas, el “5.5% del área actual para la protección del patrimonio cultural”, lo anterior por infracción a lo dispuesto por los artículos 11, 50 y 89 constitucionales, y no en cuanto a la adición del sector marino e islotes, toda vez que ello es permitido al Poder Ejecutivo acordarlo mediante Decreto Ejecutivo.

Para dictar esta sentencia los miembros del Tribunal Constitucional realizaron un reconocimiento judicial el 4 de junio de 2010, mediante el cual se constató “la visible falta de mantenimiento de los edificios ubicados en la Isla San Lucas por el paso de los lustros y la necesidad de tomar acciones para detener el deterioro avanzado que ha sufrido la infraestructura que ahí existe (y las estructuras en madera que existieron en el lugar), y la imperiosa necesidad de detener su inminente desaparición”.

Además, indica la Sala que “un tipo de turismo rural de bajo impacto ecológico respetuoso de la normativa ambiental, resulta compatible con el Derecho de la Constitución, contentiva de las obligaciones internacionales ampliamente desarrolladas en los precedentes de la Sala (a las que remite esta Sala), y con el artículo 89 de la Constitución Política al fijar los objetivos culturales, entre ellos: proteger las bellezas naturales, conservar y desarrollar el patrimonio histórico, y cuyo valor se potencia en el acceso que pueda tener de él la población. Por ello, no se demuestran incompatibilidades entre la protección al ambiente y la conservación de bienes culturales puestos a disposición de la humanidad, con un proyecto que debe desarrollarse integralmente con el ambiente, que debe ser comprensivo de todos sus componentes, no excluyente”.

Finalmente, es menester indicar que la sentencia mantiene sin variaciones el establecimiento de la Comisión Permanente de administración y desarrollo de la Isla San Lucas.

El segundo aspecto, es que esta Comisión solo funcionó en sus primeros años. Desde el 2014 hasta el 2017, ni siquiera fueron nombrados sus integrantes, lo cual sin lugar a dudas, evidencia que a pesar de los esfuerzos anteriores mediante la emisión de los decretos ejecutivos, hubo omisión en el cuidado y resguardo de la isla.

## La situación de la Isla

En los últimos años han ocurrido una serie de actos vandálicos que han socavado de manera importante la historia que ella encierra San Lucas. En Agosto de 2017<sup>4</sup> ocurrió un violento asalto contra dos guardaparques del Sistema Nacional de Áreas de Conservación (SINAC), lo cual llevó a la entidad a reducir la vigilancia en la isla San Lucas, desde entonces los personeros del Sistema visitan el lugar solo tres días a la semana, duermen en tiendas de acampar y transportan el agua en bidones desde Puntarenas.

En el asalto, robaron armas de los guardaparques, los electrodomésticos de la cabaña que estos habitaban, así como dinero en efectivo que correspondía a lo recaudado por visitación turística. También afectaron la infraestructura "al punto que esta quedó inservible".

Por otra parte, en noviembre de 2017<sup>5</sup>, durante la noche, desconocidos ingresaron a la Isla y provocaron un incendio en un edificio de tres pisos, construido en 1930, donde funcionó la comandancia y la parte administrativa del antiguo centro penal. El fuego consumió cerca de 265 m<sup>2</sup> del patrimonio arquitectónico.

Los delincuentes se llevaron parte del techo de la casa que habitaban los guardaparques, sustrajeron las puertas de la capilla que había restaurado el Centro de Patrimonio en el año 2014; se llevaron los horcones del dispensario, arrancaron rótulos y causaron daños generales<sup>6</sup>.

Debido a este incendio, el Centro de Patrimonio confesó que el inmueble no contaba con un proyecto sostenible que garantizara los servicios públicos, debido, principalmente, a la falta de disponibilidad de agua. Lo anterior, aunado a la falta de electricidad, lo cual motivó a que la comandancia no fuese ocupada, provocando deterioro en la infraestructura pues los indigentes lo toman como refugio.

Los actos vandálicos que ha dado en los últimos años y la falta de agua potable, producto del daño que posee el pozo, provocan que la isla sea un sitio muy vulnerable, con cada daño que se le realiza al lugar se va desmantelando la historia que se ha pretendido conservar.

Es por ello que existe la firme convicción de buscarle una solución a la problemática de la Isla, de manera tal que se le brinde un manejo adecuado e integral, el cual permita la investigación, la recreación, el aprovechamiento de los recursos naturales, tales como: playas, senderos, flora y fauna del bosque tropical seco, la diversidad de aves, mamíferos, y el disfrute de la amplia belleza escénica que posee el lugar; los cuales, en conjunto con una adecuada preservación del patrimonio,

---

<sup>4</sup> <https://www.ameliarueda.com/nota/antecedente-asalto-despierta-sospechas-vandalismo-san-lucas>

<sup>5</sup> <https://www.crhoy.com/nacionales/incendio-en-ruinas-de-isla-san-lucas-fue-un-acto-vandalico/>

<sup>6</sup> [https://teletica.com/186052\\_lamentable-patrimonio-historico-arquitectonico-de-isla-san-lucas-volvio-a-ser-blanco-de-vandalismo](https://teletica.com/186052_lamentable-patrimonio-historico-arquitectonico-de-isla-san-lucas-volvio-a-ser-blanco-de-vandalismo)

pueden representar una fuente de atractivos para el desarrollo ecoturístico del Golfo de Nicoya e impactar positivamente en la provincia de Puntarenas.

Debido a lo mencionado anteriormente, con la certeza de que los decretos ejecutivos emitidos establecieron un primer paso para la protección de este territorio y que en la actualidad se ha constatado que esa **categoría jurídica resulta insuficiente** para brindar un mejor tratamiento del lugar; y en aras de otorgar un mayor resguardo de la historia y la cultura que alberga la Isla San Lucas, proteger y conservar los recursos biológicos, se propone crear el Parque Nacional Isla San Lucas y otorgarle la declaratoria mediante ley de Patrimonio histórico. Además, el conjunto de edificaciones del antiguo Presidio, tendrán la categoría de Patrimonio histórico arquitectónico.

La iniciativa plantea la segmentación de la Isla, de manera que se identifiquen las áreas fundamentales de preservación y de utilización turística, con un desarrollo ordenado. El objetivo es que las familias disfruten de un “paseo completo” que conllevará la visita al centro histórico cultural, la utilización del espacio natural (como la ruta de desplazamiento o senderos adicionales), y finalmente, el espacio de playa. Adicionalmente, el Parque Nacional Isla San Lucas, pretende ser un complemento de visita a las otras Islas del Golfo.

Esto resulta consonante con lo expresado por la Sala Constitucional:

*«[...] la Sala debe analizar el caso concreto, dado que ambos derechos, ambiental natural y ambiental urbano deben equilibrarse cuando el Patrimonio Cultural se encuentra presente, **dado que se trata también de valores constitucionales** que no pueden ser legítimamente excluidos, de los derechos de acceso y de disfrute de todos los particulares, nacionales y extranjeros, lo que se conoce como su puesta en valor» (voto 13099-2010).*

En lo que respecta a la zona marina, tanto la Playa Cocos y las zonas aledañas tienen potencial para realizar actividades turísticas de sol y arena, así como observación de vida marina controlada por medio de equipo básico (snorkelin), esto debido a la abundancia de especies observadas. El informe también indica que “el uso controlado y de bajo impacto es compatible con la sostenibilidad de los procesos ecológicos que puedan existir en la zona”.

Según lo anterior, la Isla combina dos tipos de atractivos histórico-culturales, y naturales, que no han sido puestos en valor pero poseen las características necesarias para convertirse en una fuente de atracción de visitantes nacionales y extranjeros que beneficien no solo la Isla, sino al resto de islas del Golfo de Nicoya.

En la parte histórico cultural, el funcionamiento hasta 1991 del presidio marca un hito en la historia del país. Este es, sin lugar a dudas, el principal atractivo. Las estructuras y el conjunto arquitectónico que todavía está en pie ofrecen la posibilidad de rescatar elementos sustanciales del pasado histórico costarricense.

Los atractivos naturales están integrados principalmente por las asociaciones vegetales y la fauna asociada descritas anteriormente en este documento. El desarrollo de senderos y actividades de recreación, disfrute y educación ambiental serían los medios por excelencia para poner este tipo de valores culturales al servicio de las familias.

Para lograr los cometidos descritos, se propone la creación de una Junta Administradora, integrada por cinco actores principales que harán un balance entre la preservación, la conservación y el desarrollo de bajo impacto que se requiere para poder tener las condiciones necesarias de disfrute. Además, resulta fundamental que esta Junta pueda tener capacidad de acción, de forma que lo dispuesto en la presente propuesta sea realizable en todos sus extremos.

Por las razones expuestas y con el propósito impactar positivamente el desarrollo de la Isla San Lucas y de la provincia de Puntarenas, someto a conocimiento de las señoras diputadas y los señores diputados, el presente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:

**CREACIÓN DEL PARQUE NACIONAL ISLA SAN LUCAS**

CAPITULO I. ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 1- Creación

Se crea el Parque Nacional Isla San Lucas, que además de su condición de área silvestre protegida, será Patrimonio Histórico – Arquitectónico en las áreas específicas que se determinan en la presente ley.

ARTÍCULO 2- Interés Nacional

Declárese de interés nacional y de alta prioridad, el desarrollo turístico sostenible de la isla en los términos de la presente ley, así como la conservación y restauración de las edificaciones del antiguo Presidio de la Isla San Lucas. Las dependencias de la Administración Pública y del Sector Privado, dentro del marco legal respectivo, podrán contribuir con recursos económicos, en la medida de sus posibilidades y sin perjuicio del cumplimiento de sus propios objetivos, para colaborar con el desarrollo turístico sostenible de la Isla.

ARTÍCULO 3- Delimitaciones

El Parque Nacional Isla San Lucas, estará integrado por una porción terrestre y un área marina costera.

La porción terrestre estará conformada por la parte insular de Isla San Lucas, ubicada en el Golfo de Nicoya, Hoja cartográfica del Instituto Geográfico Nacional denominada Golfo, Edición 3-IGNCR en la Latitud Norte 9° 55' 55" - 9 57' 20" y longitud Oeste 84° 53' 23" con una extensión de 462 hectáreas.

El área marina costera, estará compuesta por las aguas alrededor de la isla con una profundidad de hasta 6 metros.

Inserta dentro de las dos áreas anteriores existirá un espacio dedicado a la actividad turística sostenible, la promoción y desarrollo de los sitios de interés histórico, arquitectónico y ambiental, que para todos los efectos se denominará Zona Turística.

#### ARTÍCULO 4- Fines

Son fines del Parque Nacional Isla San Lucas, los siguientes:

- a) La preservación del patrimonio natural, histórico, cultural y arquitectónico.
- b) Coadyuvar al desarrollo socio-económico del Golfo de Nicoya.
- c) El fomento del turismo sostenible, nacional y extranjero.
- d) El disfrute, la recreación, la generación de facilidades y comodidades para la visitación turística.

#### ARTÍCULO 5- Significación Cultural e Histórica

Se declaran Patrimonio Histórico - Arquitectónico el conjunto de las edificaciones del antiguo Presidio San Lucas; el Estado deberá restaurar y preservar este patrimonio para el disfrute y conocimiento de las futuras generaciones.

El Ministerio de Cultura deberá de realizar un inventario del patrimonio citado y de su estado de conservación, actualizándolo periódicamente, todo lo cual comunicará al Ministerio de Ambiente y a la entidad encargada de la administración de la isla.

#### ARTÍCULO 6- Zona Turística

Las áreas correspondientes a las edificaciones del antiguo Presidio San Lucas, incluyendo el muelle, la zona marina y terrestre de acceso principal a la isla, hasta alcanzar la denominada Playa Cocos, estará afecta a la condición de Zona Turística, áreas que se especifican en las siguientes coordenadas:

- a) Área de edificaciones históricas del antiguo Presidio San Lucas coordenadas Lambert Costar Rica Norte:

PUNTO	COORD_X	COORD_Y				
1	437309	214627				
2	436795	214504				
3	436414	214360				
4	436421	214162				
5	437594	214677				
6	437257	214627				
7	437137	214394				
8	437166	214335				

PUNTO	COORD_X	COORD_Y				
9	437209	214286				
10	437234	214226				
11	437269	214192				
12	437292	214223				
13	437333	214252				
14	437363	214269				
15	437431	214294				
16	437512	214246				
17	437563	214240				
18	437665	214225				
19	437719	214222				
20	437772	214323				
21	437811	214357	<p>Vértice 21 Este punto se ubica en la costa este de la Isla San Lucas</p> <p>continua con rumbo norte por el borde de la costa hasta el vértice 22</p> <p>el cual se ubica en la costa y luego continua por los otros vértices hasta llegar</p> <p>vértice 1 que es el punto de inicio de la presente descripción.</p>			
22	437874	214664				
23	437808	214683				
24	437791	214716				
25	437638	214747				
1	437309	214627				

b) En el sector de agua en el área comprendida por las siguientes coordenadas Lambert Costa Rica Norte:

Vértice	Coordenada X	Coordenada Y	Condición
1	437257	214627	<b>Vértice 1</b> , punto de inicio en el borde de costa, parte con rumbo noroeste hasta el <b>Vértice 2</b> ubicado en el borde de costa
2	436790	214976	<b>Vértice 2</b> , a partir de aquí el límite va por el agua, pasando por la curva de nivel de seis metros de profundidad, que se indican en los vértices 3 al 14, ubicado este en el borde de costa.
3	436407	215097	
4	436372	215091	
5	436392	214980	
6	436414	214764	
7	436291	214727	
8	436141	214677	
9	436314	214607	
10	436729	214555	
11	436795	214504	
12	436414	214360	
13	436166	214515	
14	436061	214289	A partir del <b>Vértice 14</b> , el límite va por el borde de costa con rumbo este hasta el Vértice 1 que es el punto de inicio en el borde de costa.

c) En el sector de agua frente a Playa Cocos el área comprendida por las siguientes coordenadas Lambert Costa Rica Norte:

Vértice	Coordenada X	Coordenada Y	Condición
1	437874	214663	Vértice 1 sobre el borde de costa.
2	437811	214357	Vértice 2, sobre el borde de costa.
3	437911	214356	Ubicado en el agua frente a Playa Cocos.
4	437974	214663	Ubicado en el agua frente a Playa Cocos.

Corresponderá al Catastro Nacional en colaboración con la Junta Directiva del Parque Nacional Isla San Lucas, la delimitación vía planos de agrimensura o catastrales de la citada Zona Turística del Parque.

## CAPÍTULO II. ADMINISTRACIÓN

### ARTÍCULO 7- Administración

Para la administración y gobierno del Parque Nacional se crea la Junta Directiva del Parque Nacional Isla San Lucas, que será un órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Ambiente y Energía, y tendrá personalidad jurídica para el ejercicio de sus competencias.

### ARTÍCULO 8- Cometidos y potestades

La Junta Directiva del Parque Nacional Isla San Lucas, tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Definir las estrategias y políticas tendientes a la consolidación y desarrollo del Parque.
- b) Velar por la protección, restauración y administración de las edificaciones históricas, por el desarrollo de facilidades y servicios destinados al descanso y esparcimiento de los visitantes, habilitación y accesibilidad de las vías de acceso terrestres y marítimas, la construcción de facilidades portuarias y en general dotación de todos los servicios básicos.
- c) Promover y estimular todas aquellas actividades turísticas sostenibles ambientalmente, sean comerciales, de transporte, deportivas, artísticas o culturales, que incentiven la atracción turística y la visitación a la isla.
- d) Elaborar y desarrollar estrategias de mercadeo y promoción necesarios para dar a conocer el Parque Nacional Isla San Lucas, tanto dentro como fuera del país.
- e) Aprobar los permisos para llevar a cabo obras y servicios de toda índole que se desarrollen en la Zona Turística.
- f) Elaborar el Plan Maestro de desarrollo del Parque Nacional.
- g) Elaborar y aprobar programas, planes y presupuestos, la estructura de los departamentos u órganos administrativos que se requieran para la gestión institucional del parque, así como aprobar los planes y presupuestos anuales respectivos.
- h) Realizar los procesos de contratación administrativa para la satisfacción y cumplimiento de las finalidades del parque, para la protección de sus bienes inmuebles, incluyendo la administración y desarrollo de las facilidades destinadas a la visitación y recreación turística. Podrá contratar con otras entidades públicas o privadas para alcanzar la mejor satisfacción de los fines correspondientes.

## ARTÍCULO 9- Integración

La Junta Directiva del Parque Nacional Isla San Lucas estará integrada por seis miembros, nombrados por el jerarca respectivo del ministerio o institución que se indica:

- a) Una persona representante del Ministerio del Ambiente y Energía, quien lo presidirá.
- b) Una persona representante del Ministerio de Cultura y Juventud.
- c) Una persona representante del Instituto Costarricense de Turismo.
- d) La Alcaldesa o el Alcalde de la Municipalidad del cantón central de Puntarenas o la persona que designen.
- e) Una persona representante del Poder Ejecutivo designada por el Consejo de Gobierno.
- f) Una persona representante de la Cámara de Turismo de Puntarenas.

## ARTÍCULO 10- Duración y organización

Las personas integrantes de la Junta Directiva serán nombradas por un plazo de cuatro años.

En lo no regulado en la presente ley, la Junta Directiva se regirá en su estructura, organización y funcionamiento por la Ley General de la Administración Pública.

## ARTICULO 11- Vigilancia y Seguridad

Para la vigilancia y seguridad del parque se contará con la dotación de guardaparques por el Sistema Nacional de Áreas de Conservación, sin perjuicio de la posibilidad de que la Junta Directiva pueda contratar la seguridad que considere necesaria y recurrir al auxilio del Ministerio de Seguridad en situaciones que así lo ameriten.

## CAPÍTULO III. DESARROLLO Y FINANCIAMIENTO

### ARTÍCULO 12- Desarrollo de Infraestructura

La Junta Directiva del Parque Nacional Isla San Lucas, desarrollará toda la infraestructura que estime necesaria para facilitar el turismo sostenible, incluyendo dotación de agua, electricidad, telecomunicaciones, higiene y saneamiento, muelles, atracaderos, servicios de alimentación y vías de acceso, así como la que estime pertinente para el mejor disfrute de los visitantes y asegurar el disfrute y apreciación de la riqueza historia, arquitectónica y natural del parque.

En la construcción de muebles, atracaderos y demás facilidades marítimas, el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, y el Instituto Costarricense de Turismo suplirán el soporte técnico a la

Junta Directiva; asimismo, se faculta a estas instituciones para construir y dar mantenimiento a las obras indicadas en esta norma.

#### ARTÍCULO 13- Permisos y Concesiones

Corresponde en exclusiva a la Junta Directiva otorgar permisos de uso y concesiones para la prestación de servicios de transporte, recreativos, de todo tipo de alimentación y bebidas, en general de los servicios y actividades denominados como no esenciales para lograr el mayor aprovechamiento de la Zona Turística y disfrute de los visitantes.

Queda autorizada la Junta Directiva para utilizar las figuras de concesión de obra pública con servicio público, y realizar contrataciones de mutuo beneficio con entidades sin fines de lucro.

No alcanza a la Zona Turística del parque la prohibición de otorgar concesiones y permisos para establecer otras instalaciones diversas al Servicio de Parques, no obstante, no se permitirá en esta zona los servicios de hotelería y juegos de azar.

En las áreas fuera de la Zona Turística, se aplicarán las regulaciones ambientales comunes a todos los parques nacionales y la Junta Directiva atenderá los criterios técnicos del Sistema Nacional de Áreas de Conservación, al tenor de lo dispuesto por la Ley Orgánica del Ambiente y la Ley de Biodiversidad. Cualquier conflicto de competencias será dirimido por el Ministro (a) del Ambiente.

#### ARTÍCULO 14- Financiamiento

La Junta Directiva dispondrá de recursos financieros que le permitan ejercer sus mandatos con agilidad y eficiencia. Dichos mecanismos incluirán los recursos que le correspondan por ley del Sistema Nacional de Áreas de Conservación, transferencias de los presupuestos de la República, o de cualquier persona física o jurídica, así como los fondos propios que genere el ingreso al parque, la utilización de sus servicios, los cánones por concesiones y premisos, y en general por el pago por las actividades realizadas dentro del parque.

Los recursos regulados en la presente ley y los que produzca el parque, necesaria y exclusivamente serán invertidos en el Parque Nacional Isla San Lucas.

#### ARTÍCULO 15- Autorización para Donar y Subvencionar

Se autoriza a todo el sector público estatal, no estatal y financiero para hacer donaciones, inversiones e incluir subvenciones presupuestarias a favor del Parque Nacional Isla San Lucas.

Podrá recibir la Junta Directiva donaciones de parte de organismos internacionales y gobiernos extranjeros interesados en coadyuvar en los fines del Parque.

---

ARTÍCULO 16- Autorización para Créditos

Para cumplir con sus objetivos, de ser necesario, la Junta podrá concertar empréstitos públicos o privados.

ARTÍCULO 17- Fideicomisos

Para los efectos de los artículos anteriores, se autoriza a la Junta Directiva para administrar los fondos que ingresen al parque por cualquier concepto, por medio de fideicomisos u otros instrumentos financieros. Asimismo, la Junta queda autorizada para utilizar la figura del fideicomiso como instrumento de administración y gestión de proyectos.

ARTÍCULO 18- Derogatoria

Se derogan los artículos 2 a 8 de la Ley número 5469 de 25 de abril de 1974.

TRANSITORIO ÚNICO- Durante los primeros cinco años contados a partir de la vigencia de esta ley el Instituto Costarricense de Turismo se encargará de realizar la promoción y mercadeo para la visitación del Parque.

Rige a partir de su publicación.

Carlos Ricardo Benavides Jiménez

Gustavo Alonso Viales Villegas

Pablo Heriberto Abarca Mora

David Hubert Gourzong Cerdas

Melvin Ángel Núñez Piña

Daniel Isaac Ulate Valenciano

Ana Lucía Delgado Orozco

Roberto Hernán Thompson Chacón

Ana Karine Niño Gutiérrez

Carmen Irene Chan Mora

Franggi Nicolás Solano

Jonathan Prendas Rodríguez

María José Corrales Chacón

Yorleni León Marchena

Aida María Montiel Héctor

Paola Alexandra Valladares Rosado

Carlos Luis Avendaño Calvo

Wagner Alberto Jiménez Zúñiga

Jorge Luis Fonseca Fonseca

Silvia Vanessa Hernández Sánchez

Aracelly Salas Eduarte

José María Villalta Flórez-Estrada

Pedro Miguel Muñoz Fonseca

Luis Fernando Chacón Monge

Xiomara Priscilla Rodríguez Hernández

Luis Ramón Carranza Cascante

Enrique Sánchez Carballo

Eduardo Newton Cruickshank Smith

Dragos Dolanescu Valenciano

Rodolfo Rodrigo Peña Flores

Otto Roberto Vargas Víquez

Zoila Rosa Volio Pacheco

María Inés Solís Quirós

Erwen Yanan Masís Castro

Nielsen Pérez Pérez

Víctor Manuel Morales Mora

Mario Castillo Méndez

Welmer Ramos González

Catalina Montero Gómez

Carolina Hidalgo Herrera

Harllan Hoepelman Páez

Floria María Segreda Sagot

Erick Rodríguez Steller

### **Diputadas y diputados**

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de Turismo.

1 vez.—Solicitud N° 147041.—( IN2019339401 ).

PROYECTO DE LEY

**LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO**

Expediente N.º 21.336

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El empleo público es uno de los principales motores que incide directamente en la generación del valor público. El Estado debe regular la relación con las personas servidoras públicas, bajo normas y principios generales que rijan a toda la institucionalidad pública, salvaguardando la independencia de poderes y las particularidades de los subregímenes de empleo público, de la alta dirección pública y de los cargos de confianza, pero siempre, procurando en todo momento, la satisfacción del interés público, garantizando la ciudadanía reciba bienes y servicios con calidad y oportunidad.

Estas normas y principios generales se recogen en el artículo 191 de la Constitución Política que señala que *“Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración”* y en el artículo 192, que establece como principio general la idoneidad comprobada, *“Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.”*; sin embargo, esta no ha sido la práctica en nuestro país, pues existen diferentes instrumentos jurídicos que regulan las relaciones entre el Estado y las personas servidoras públicas, generando un conjunto de distorsiones de diferentes tipos. El espíritu original del legislador, cuando se pensó en un único estatuto, fue desarrollado por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en el Voto N.º 1119-90 de las 14 horas de 18 de setiembre de 1990, de la siguiente manera:

*“Un estudio de las actas de la Asamblea Constituyente, revela que los diputados quisieron acoger, con rango constitucional, el régimen especial de servicio público que denominaron servicio civil, y que existía ya en otras constituciones latinoamericanas por aquella fecha. **Sin embargo, el constituyente evitó ser excesivamente detallista o reglamentista en esta materia, y se resolvió más bien por incluir en la Constitución sólo los principios fundamentales que habrían de definir dicho régimen, a saber: especialidad para el servidor público, requisito de idoneidad comprobada para el nombramiento y garantía de estabilidad en el***

**servicio, todo con fin de lograr mayor eficiencia en la administración dejando a la ley el desarrollo de la institución.** (Acta No. 167, art. 3, T. III). **El artículo 191 emplea el término "estatuto" de servicio civil en vez de "régimen" de servicio civil, lo cual tuvo su sentido, pues sobre el criterio minoritario que propugnaba por una regulación dispersa, prevaleció la tesis de que fuera un estatuto, un solo cuerpo legal el que regulará el servicio público, desarrollando las garantías mínimas establecidas por la Constitución.** (Acta No. 167, art.3, T. III, pág.477). El legislador, sin embargo, optó por regular el servicio no de modo general, sino por sectores, promulgando así el Estatuto de Servicio Civil (que se aplica a los servidores del Poder Ejecutivo) y posteriormente otros estatutos para regular la prestación de servicios en los restantes poderes del Estado y en algunas instituciones descentralizadas. No obstante, a pesar de que el legislador no recogió la idea del constituyente y reguló sólo parcialmente el servicio público, es lo cierto que los principios básicos del régimen (escogencia por idoneidad, estabilidad en el empleo) cubren a todos los funcionarios al servicio del Estado, tanto de la administración central, como de los entes descentralizados. Mas, esto en principio, porque el artículo 192 constitucional introduce otros elementos importantes al disponer al inicio "con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen", frase que obliga a matizar las conclusiones anteriores, respecto al ámbito de aplicación del régimen o estatuto de servicio civil. Es obvio que en la mente del constituyente estaba la idea de que no todos los servidores públicos podían estar cubiertos por el régimen especial, pues la forma de escogencia, las especiales capacidades, las funciones de cada cargo, las relaciones de confianza y dependencia no son iguales en todos los casos, de ahí que los principios derivados del artículo 192 son aplicables a ciertos funcionarios -la mayoría- no a todos. La Constitución misma señaló varios casos de funcionarios de libre escogencia y remoción como son los ministros de gobierno, los miembros de la fuerza pública, los directores de instituciones autónomas, representantes diplomáticos, y en general, "los empleados y funcionarios que ocupen cargos de confianza" (art. 140 inciso 1), dejando a la ley (Ley de Servicio Civil dice el artículo 140) la determinación de otros funcionarios, que en casos muy calificados, pudieran ser excluidos del régimen general. Esta posibilidad de excluir ciertos funcionarios la reitera el artículo 192. Se repite que la intención del constituyente fue la de que existiera una sola ley, un Estatuto, que regulara todo el servicio público. No obstante, lo importante es que se dejó al legislador ordinario, por medio de la ley, la regulación en detalle de la cobertura del régimen especial, lo cual podía hacer, como lo hizo, en leyes separadas, sin detrimento del mandato constitucional. Por vía de ley el legislador ha excluido varios casos del régimen común. El Estatuto de Servicio Civil en sus artículos 3, 4 y 5, menciona un buen número de funcionarios que no se consideran dentro del régimen. También por ley especial se han excluido los presidentes ejecutivos de las instituciones autónomas, que son de nombramiento del ejecutivo, y en general, una serie de funcionarios, nombrados casi siempre a plazo fijo, y cuyo denominador

*común es encontrarse en una relación de servicio no típicamente laboral, bajo un régimen de subordinación jerárquica, sino más bien de dirección o colaboración, donde no median órdenes, sino más bien directrices, en unos casos; o bien, en una relación de confianza que obliga a otorgar una mayor libertad para el nombramiento y la eventual remoción del funcionario; ello independientemente de la naturaleza permanente de la función. Esta relación de confianza puede fundarse, según los requerimientos del cargo, en aspectos puramente subjetivos, de orden personal; pero también puede derivar de elementos objetivos nacidos de una comunidad ideológica (política en el buen sentido del término), necesaria para el buen manejo de la cosa pública conforme a planes y programas. Los casos de excepción, está claro, han de ser muy calificados, con las especiales características señaladas que justifiquen un trato desigual. Así ha de ser, pues por vía de excepción injustificada el legislador podría hacer nugatoria la disposición constitucional que tiende a la estabilidad laboral del empleado público y a la racionalidad del reclutamiento, como regla general. Pero si el cargo tiene alguna característica especial que lo justifique, la excepción será válida.”*

La reciente aprobación de la Ley N.º 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, buscó revivir este espíritu del constituyente, pues otorgó la rectoría del empleo público al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en el artículo 46 del título III, estableciendo que este ente deberá “*dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y definir los lineamientos y las normativas administrativas **que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público**, velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas. Además, deberá evaluar el sistema de empleo público y todos sus componentes en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad, y proponer y promover los ajustes necesarios para el mejor desempeño de los funcionarios y las instituciones públicas”* (el destacado es suplido).

Esta rectoría se entiende como un marco general de principios y lineamientos a los cuales las instituciones públicas, deben acogerse, aplicando sus particularidades, si las hubiese, respetando el espíritu original del legislador. Por tal razón, este proyecto de *Ley Marco de Empleo Público*, tiene el propósito de ser una piedra angular para encaminar el servicio público hacia un ordenamiento jurídico más homogéneo entre sí, dirigido a disminuir las distorsiones generadas por la fragmentación, en un contexto de eficacia y eficiencia.

### **Recomendaciones de la OCDE y la CGR en materia de empleo público**

Este proyecto de Ley Marco de Empleo Público busca atender en conjunto las recomendaciones emitidas por diferentes instancias nacionales e internacionales, tales como la Contraloría General de la República y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo. A continuación se explican las de mayor relevancia:

Recomendaciones de la OCDE en los temas de remuneraciones, competencias y alta dirección pública:

La evaluación de gobernanza pública realizada por la OCDE en el 2015, recomendó al país migrar gradualmente hacia un esquema de salario único para nuevos funcionarios, así como también, incorporar incentivos no monetarios, con la finalidad de buscar otros mecanismos de motivación, tal como se muestra en el siguiente extracto el *Estudio de Gobernanza Pública Costa Rica*:

*“Evolucionar hacia un sistema de compensación más transparente y sostenible basado en el desempeño incluyendo incentivos no monetarios. El sistema actual de compensación puede ser simplificado iniciando una transición gradual hacia un sistema de “salario único”, o sea una amalgamación del salario base y bonificaciones y remuneraciones. Cualquier pago adicional sobre el salario base debe ser universal y hacerse de la manera más transparente y simple posible. Esto no necesita resultar inicialmente en una reducción salarial de ningún funcionario, y dadas las limitaciones legales, podría ser posible aplicar esta política sólo a empleados nuevos. Esto significa mirar a largo plazo (hasta 35 años), lo cual enfatiza la urgencia de comenzar”.*

Esta evaluación, también recomendó avanzar hacia un esquema de un marco de competencias y, especialmente, en aquellas que son de los puestos de alta dirección pública:

*“Costa Rica podría desarrollar una gestión más estratégica de altos funcionarios diseñando un marco específico de competencias para este grupo y brindando capacitación de liderazgo y oportunidades de desarrollo para altos directivos y posibles gerentes”.*

Recientemente, en enero 2019, la OCDE emitió también los 14 principios para un servicio público adecuado para todos sus países miembros, por lo cual, este proyecto de Ley Marco de Empleo Público resulta una oportunidad para acoger estos principios e incorporarlos en el quehacer institucional, de forma integral:

## Figura 1. OCDE: Los 14 principios para un servicio público adecuado

Cultura y liderazgo impulsados por valores.	Servidores públicos calificados y efectivos.	Sistemas públicos de empleo receptivos y adaptativos.
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definir los valores del servicio público y promover la toma de decisiones basada en valores.</li> <li>2. Construir capacidad de liderazgo en el servicio público.</li> <li>3. Asegurar un servicio público inclusivo y seguro que refleje la diversidad de la sociedad que representa.</li> <li>4. Construir un servicio público proactivo e innovador que tenga una perspectiva a largo plazo en el diseño e implementación de políticas y servicios.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Identificar continuamente las habilidades y competencias necesarias para transformar la visión política en servicios que entregan valor a la sociedad.</li> <li>6. Atraer y retener a los empleados con las habilidades y competencias requeridas del mercado laboral.</li> <li>7. Reclutar, seleccionar y promover candidatos a través de procesos transparentes, abiertos y basados en méritos, para garantizar un trato justo y equitativo.</li> <li>8. Desarrollar las habilidades y competencias necesarias creando una cultura de aprendizaje y un entorno en el servicio público.</li> <li>9. Evaluar, premiar y reconocer el desempeño, el talento y la iniciativa.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Clarificar las responsabilidades institucionales para la gestión de personas.</li> <li>11. Desarrollar un enfoque a largo plazo, estratégico y sistemático para la gestión de personas basado en la evidencia y la planificación inclusiva.</li> <li>12. Establezca las condiciones necesarias para la movilidad interna y externa de la fuerza laboral y la adaptabilidad para combinar las habilidades con la demanda.</li> <li>13. Determine y ofrezca términos y condiciones de empleo transparentes que coincidan adecuadamente con las funciones de la posición</li> <li>14. Asegurar que los empleados tengan oportunidades para contribuir a mejorar la prestación de servicios públicos y que estén comprometidos como socios en cuestiones de gestión de servicios públicos</li> </ol>

Fuente: OCDE, 2019.

### Recomendaciones de la CGR en el tema de remuneraciones:

En diferentes oportunidades, la Contraloría General de la República ha llamado la atención sobre la necesidad de revisar el esquema de remuneraciones, principalmente de aquellos incentivos salariales que generan disparidades entre los mismos tipos de puesto, como es el caso de las anualidades. En el estudio *Retos para la modernización del esquema remunerativo en los ministerios de Gobierno DFOE-SAF-OS-00001-2018*, la CGR reveló que hay un conjunto de principios marco que deben regir la gestión de las remuneraciones en el sector público, tales como el pago de un salario igual en condiciones iguales y pagar un salario distinto si existen diferencias, tal y como lo establece el artículo 57 de la Constitución Política. Concretamente el informe de la CGR indicó lo siguiente:

*“En el estudio se determina, a partir de la revisión de literatura, que existen principios generales hacia los cuales se pueden orientar los esquemas de remuneraciones en el sector público, con el objetivo de contar con recurso humano motivado, efectivo y eficiente. Estos son: pagar igual salario por el mismo trabajo realizado en las mismas condiciones; pagar diferente salario en presencia de diferencias en el trabajo realizado, responsabilidades asignadas y calificaciones requeridas; pagar salarios en el gobierno comparables al de las habilidades equivalentes a las del sector privado; revisar periódica y sistemáticamente los esquemas de remuneración, para garantizar su continua validez.*”

*Al contrastar el esquema remunerativo de los Ministerios de Gobierno respecto de los principios generales orientadores de los esquemas de remuneraciones aplicables al Sector Público, se observa una serie de disparidades asociadas al modelo de salario base más pluses, tanto en el sentido horizontal (hay diferencias salariales que superan los ¢3 millones en un mismo puesto profesional, y los ¢800 mil en un mismo puesto no profesional), como en el sentido vertical (por ejemplo, en diez ministerios el jerarca no recibe el salario máximo pagado en la institución, con diferencias inclusive superiores a los ¢4 millones).*

*Por otra parte, a partir del análisis estadístico se concluye que las diferencias en el salario total son explicadas en mayor medida por las diferencias en la anualidad. Además, se presentan algunas brechas salariales en los Ministerios de Gobierno respecto al sector privado, principalmente en los puestos jerárquicos los cuales son en promedio inferiores a este sector. Además, algunas leves diferencias en los puestos profesionales, los cuales en los Ministerios son en promedio ligeramente superiores a los del sector privado.*

Adicionalmente, la CGR llamó la atención sobre la necesidad de vincular los incentivos a mecanismos de evaluación del desempeño y de su continua revisión:

*El estudio realizado plantea la necesidad de revisar los mecanismos de evaluación del desempeño individual y su ligamen al sistema remunerativo, así como la conveniencia de revisar este sistema de forma periódica, de conformidad con las buenas prácticas y principios en que se fundamenta el análisis de los esquemas de compensación en el sector público.*

### **El marco analítico para la gestión del empleo público**

Uno de los marcos analíticos más utilizados es el *Sistema Integrado de Gestión del Empleo y los Recursos Humanos* desarrollado por Francisco Longo en el 2002. Este modelo es un referente internacional destinado a servir como marco común para diagnosticar sistemas nacionales de servicio civil. En la figura 2 se observan los diferentes subsistemas interconectados de recursos humanos, los cuales son siete, que se describen a continuación (Longo, 2002):

En el primer nivel se encuentra el subsistema de **planificación** que es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas.

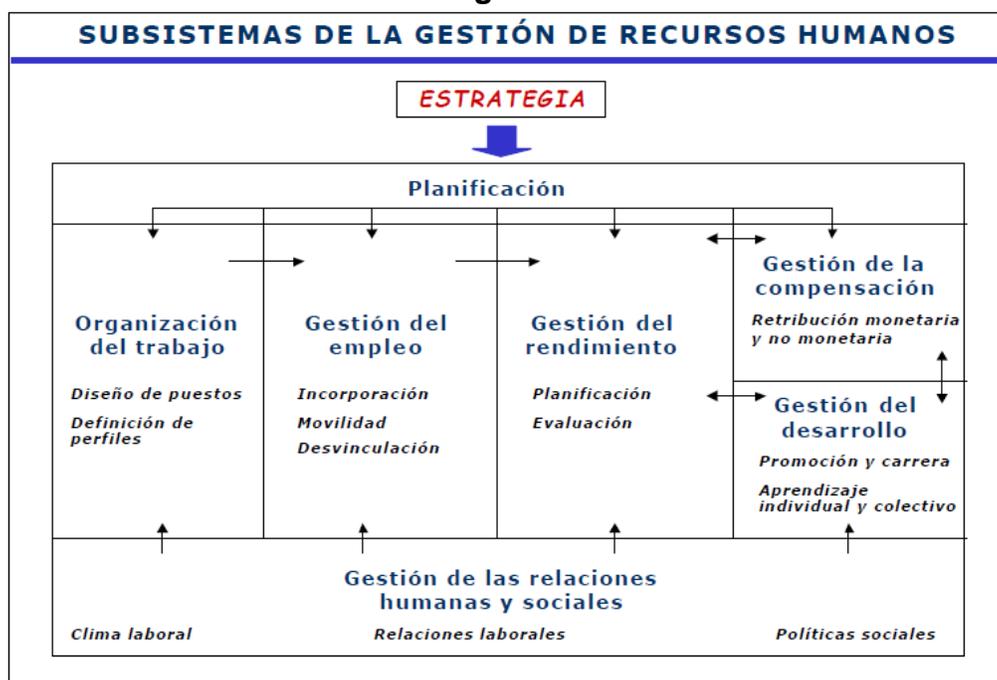
En el nivel intermedio hay cinco subsistemas:

- La **organización del trabajo** que constituye los perfiles y las tareas a realizar (funciones).
- La **gestión del empleo** que incluye los flujos de personas, tales como entrada, movimiento y salida.

- La **gestión del rendimiento** que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas.
- La **gestión de la compensación** que tiene que ver con la retribución según el trabajo que hacen las personas.
- La **gestión del desarrollo** para potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas.

El último nivel está conectado con la Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, el cual es transversal a todos los subsistemas.

**Figura 2**



Fuente: BID, 2002

### **Conciliación de la vida laboral y familiar**

Las políticas e iniciativas para conciliar las obligaciones laborales con las obligaciones familiares, resultan medulares **necesarias** para fortalecer las condiciones laborales de las personas servidoras públicas y para aumentar **promover** la participación de la mujer en puestos de gerencia y de alta dirección pública. Poder ofrecer flexibilidad a hombres y mujeres para conciliar su vida familiar y laboral, permite fortalecer los lazos familiares así como mejorar la salud mental y física.

Asimismo, las políticas para conciliar las obligaciones laborales con la vida y obligaciones familiares, puede ayudar a fortalecer los procesos de reclutamiento y

retención de talento humano en el sector público y contribuir a una mayor productividad, lo que conduce a mejores servicios para las y los habitantes. Por el contrario, los conflictos entre el trabajo y la vida familiar pueden llevar al ausentismo, al estrés, con **altos** costos directos y hasta excesivos para las dependencias públicas.

Por lo que en orden con los postulados del Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referente a Igualdad de Oportunidades y de Trato para Trabajadores con Responsabilidades Familiares, que dispone ir aplicando en políticas y en leyes medidas que permitan la incorporación al empleo de las y los trabajadores con responsabilidades familiares, de modo que dichas responsabilidades no entren en conflicto con sus obligaciones laborales. Y atendiendo recomendaciones emitidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos con el fin de que se resguarde un equilibrio entre la vida laboral y familiar (como otorgar permisos para trabajar a tiempo parcial, siendo una solución temporal para facilitar el cuidado de familiares (niños y niñas, personas con discapacidad y personas adultas mayores), **así como** y empoderar a los hombres para que asuman más responsabilidades relacionadas con la familia y el cuidado, se considera necesario, en respuesta a las necesidades actuales, proponer una serie de disposiciones para conciliar las responsabilidades laborales y familiares de las personas servidoras públicas.

En resumen el presente proyecto de ley propone:

1. Organizar la gobernanza del empleo público, mediante los siguientes aspectos:
  - a. La clarificación de las funciones de Mideplán en materia de empleo público, en razón de la rectoría recientemente otorgada mediante la ley 9635.
  - b. La creación de un consejo técnico consultivo que será un órgano colegiado, el cual será un ente asesor de Mideplán en la materia de empleo público.
  - c. La creación de un observatorio del empleo público, cuyo objetivo será ser un laboratorio prospectivo y de innovación, en materia de empleo público y políticas públicas.
  - d. La definición de un rol más activo de las oficinas de recursos humanos institucionales, mediante una flexibilización de los procedimientos internos y una mayor desconcentración de los mismos, favoreciendo el buen funcionamiento de las entidades públicas.
2. Establecer postulados y normas generales que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público en los diferentes subsistemas de la gestión de los recursos humanos descritos en la figura 2:
  - a. **Planificación del empleo:**

Se establece un proceso de planificación del empleo, a partir del cual las dependencias públicas deberán aprobar planes del empleo público institucional de mediano y largo plazo y se crea un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica.

**b. Organización del trabajo:**

El régimen general de empleo público se ordena en ocho subregímenes específicos:

1. Personas servidoras públicas en general: Incluye a los servidores públicos bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil así como a los servidores públicos que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2° de la presente ley que no estén incluidas en los restantes subregímenes de empleo público.
2. Personas servidoras en ciencias de la salud.
3. Personas servidoras policiales.
4. Personas servidoras del sistema educativo público, que se encuentran bajo el ámbito de aplicación del título I y título II del Estatuto de Servicio Civil.
5. Personas servidoras de las universidades públicas.
6. Personas servidoras con dependencia del Poder Judicial.
7. Personas servidoras de confianza.
8. Personas servidoras del Servicio Exterior.

**c. Gestión del empleo:**

Se establecen postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas; la designación de personal directivo aplicando principios de mérito, capacidad, competencias e idoneidad así como la implementación prioritaria de actividades de formación para el desarrollo de las capacidades de liderazgo, gestión e innovación de la alta dirección pública así como causales generales para la desvinculación del cargo, incluyendo separación del cargo por obtener dos evaluaciones consecutivas del 70%, entre otros.

**d. Gestión de la compensación:**

Se establecen postulados rectores que orientan la gestión de la remuneración y el reconocimiento de incentivos monetarios y no monetarios por competitividad, productividad y desempeño.

Adicionalmente, se acogen las recomendaciones de la Contraloría General de la República y la Organización para el Desarrollo y la Cooperación Económica, las cuales van en la línea de reducir las distorsiones salariales tanto verticales como horizontales, mediante la introducción del salario global para las nuevas personas servidoras públicas, así como aquellas que opten por trasladarse, y para los jerarcas institucionales.

**e. Gestión del desarrollo:**

Se establecen postulados rectores para la formación destinados a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los objetivos institucionales de las dependencias públicas, desarrollando las competencias de las personas servidoras públicas y estimulando su progresión profesional. La formación será diferenciada para la alta dirección pública.

**f. Gestión de las relaciones laborales:**

Se establecen disposiciones para conciliar la vida laboral y familiar en el empleo público.

Por los motivos y razones expuestas, se somete al conocimiento y aprobación de los señores y señoras diputadas, el presente Proyecto de **Ley Marco de Empleo Público**.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:

**LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO**

CAPÍTULO I  
Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1-      Objetivo

Regular las relaciones de empleo entre el Estado y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, y la protección de los derechos laborales en el ejercicio de la función pública en el Estado Social y Democrático de Derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.

ARTÍCULO 2-      Alcance

Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes dependencias bajo el principio de Estado como patrono único:

- a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones.
- b) El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo a los bancos y universidades estatales, a la Caja Costarricense de Seguro Social, al Instituto Costarricense de Electricidad y al Instituto Nacional de Seguros; instituciones semiautónomas y su órgano adscrito y empresas públicas estatales.
- c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.

Se excluyen del ámbito de aplicación de esta ley a los entes públicos no estatales y a las personas que no participan de la gestión pública de la Administración y que sin relación de subordinación, reciban del Estado, de sus instituciones u organismos, subvenciones, auxilios, honorarios o alguna remuneración con otra denominación, por labores de cualquier naturaleza, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 112 incisos 3, 4 y 5 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO 3-      Principios rectores

---

Son principios rectores del empleo público:

- a) **Principio de legalidad:** Las administraciones públicas solo pueden actuar en la medida en la que se encuentren facultadas para hacerlo por el mismo ordenamiento jurídico y en consecuencia, solo les es permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado en forma expresa y todo lo que no les esté autorizado, les está vedado.
- b) **Principio de Estado como patrono único:** Parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en donde labora la persona servidora pública. Esto implica que cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan.
- c) **Principio de carrera administrativa:** El proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) estará regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública y sus competencias.
- d) **Principio de igualdad de oportunidad, trato y no discriminación:** En los procesos de gestión del empleo público de la planificación del talento humano, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y gestión de las relaciones humanas y sociales.
- e) **Principio del debido proceso:** Contenido en el artículo 41 Constitucional, es de estricto acatamiento por las autoridades encargadas de realizar cualquier procedimiento administrativo que tenga por objeto o produzca un resultado sancionador.
- f) **Principio de eficacia:** Supone que la organización y función administrativa debe estar diseñada y concebida para garantizar la obtención de los objetivos, fines y metas propuestos y asignados por el propio ordenamiento jurídico, por lo que deben estar ligados a la planificación, la evaluación y la rendición de cuentas.
- g) **Principio de eficiencia:** Implica obtener los mejores resultados con el uso racional de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros.
- h) **Principio de equidad salarial:** La remuneración de los funcionarios se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras dependencias públicas, sean diferencias consistentes y razonables.
- i) **Principio de estabilidad:** Constituye un derecho que tiene la persona servidora pública a no ser despedida, salvo que incurra en la comisión de un

hecho que se encuentre previsto en una norma como causa para dar por terminada la relación laboral.

- j) **Principio de excelencia en el servicio:** Ejecución del mejor desempeño y la máxima calidad en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, así como en los productos y en los servicios que se brinden, garantizando la asignación de recursos e insumos para la mayor satisfacción del interés público.
- k) **Principio de idoneidad:** La idoneidad comprobada, significa que los servidores deben reunir las condiciones y características que los faculten para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, sea reunir los méritos (atestados, competencias y experiencia) necesarios que cada puesto demande.
- l) **Principio de imparcialidad:** La función pública y la prestación de servicios públicos se debe ejercer sin efectuar discriminación alguna entre las personas. La implementación de políticas afirmativas respecto a personas con discapacidad o sectores vulnerables no constituye discriminación en los términos de esta ley.
- m) **Principio de mérito, capacidad y competencias:** La gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la de gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, en la capacidad y en las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas. Garantiza que las personas idóneas puedan contar con reconocimientos por productividad así como con otros tipos de incentivos no salariales, justificados en méritos comprobados, lo cual garantiza, por una parte, que las dependencias públicas busquen siempre la eficacia y la eficiencia y, por otra, premiar el esfuerzo que realizan las personas servidoras públicas orientadas a cumplir sus funciones con excelencia.
- n) **Principio de modernidad:** Procura el cambio orientándose hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública y la generación de valor público.
- ñ) **Principio de probidad:** Toda persona servidora pública debe garantizar en todas sus actuaciones la prevalencia del interés público por sobre cualquier tipo de interés privado; su gestión debe atender las necesidades prioritarias, según lo que responsablemente se ha planificado. Esto obliga a mostrar rectitud, ética y buena fe en el uso de las facultades que confiere la ley.
- o) **Principio de responsabilidad:** Toda persona servidora pública debe responder, de frente al país y a los órganos de control, investigación y sanción, por sus faltas desde los ámbitos ético, disciplinario, civil, político y penal.

- p) **Principio de transparencia y publicidad:** La gestión de recursos humanos debe ser diáfana y clara en los procesos de la planificación del talento humano, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación, la gestión del desarrollo y la gestión de las relaciones humanas y sociales.
- q) **Principios de libertad y participación sindical:** Garantiza a las personas servidoras públicas y a los patronos su derecho a sindicalizarse libremente conforme a la ley, con el fin exclusivo de obtener y de conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.
- r) **Principio de negociación colectiva:** El derecho de negociación colectiva corresponde a empleadores y sus organizaciones por una parte y a las organizaciones de personas trabajadoras por otra (sindicatos, federaciones y confederaciones), de conformidad con el artículo 688 y siguientes del Código de Trabajo.
- s) **Supletoriamente los principios de la legislación laboral:** Así como el principio cristiano de justicia social establecido en el artículo 1° del Código de Trabajo y 74 de la Constitución Política.

#### ARTÍCULO 4- Glosario

Para efectos de la presente ley, entiéndase por:

**Alta dirección pública:** Personal que desempeña altas funciones directivas en las dependencias públicas, que cuenta con probada capacidad de gestión y de liderazgo para ejecutar de manera eficaz y eficiente los objetivos institucionales, las políticas públicas y aportar al proceso de modernización estatal con el fin de obtener resultados a corto plazo.

**Carrera administrativa:** Concepto del régimen de méritos y competencias en el empleo público, definido como el sistema que permite a las personas servidoras públicas idóneas que ingresen a la función pública escalar mejores posiciones, por ascenso directo; por concurso interno o externo; por recalificación, reestructuración o reasignación positivas; de conformidad con sus evaluaciones periódicas producto de su desempeño, por asumir nuevas funciones con eficiencia y cualesquiera otros factores, siempre que cumplan con los requisitos de la clase a la que serán promovidos.

**Competencia:** Capacidad de la persona servidora pública para desempeñar las tareas inherentes a un puesto determinado (OIT, 1991). Una competencia es una capacidad, susceptible de ser medida, necesaria para desempeñar un trabajo de manera eficaz, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. El análisis de competencias tiene por objeto identificar los conocimientos, las destrezas, las habilidades y los comportamientos que las personas servidoras públicas han de demostrar para que las dependencias públicas obtengan sus

resultados.

**Concurso de oposición:** Procedimiento selectivo en el que participan varias personas como aspirantes a un puesto, demostrando su idoneidad mediante la aplicación de pruebas técnicas y pruebas psicométricas, entre otras, así como entrevistas, presentación de atestados y méritos, según cada caso y en virtud de las particularidades del puesto.

**Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público:** Órgano colegiado de la revisión y negociación de los salarios de las personas servidoras del sector público de conformidad con las potestades establecida en el artículo 695 del Código de Trabajo, encargado de brindar asesoría en materia de empleo público que en conjunto con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica genera de forma permanente buenas prácticas para el empleo.

**Comisión Negociadora de Salarios:** Órgano encargado de la revisión y negociación de los salarios de las personas servidoras del sector público y de recomendar políticas en esta materia; conformado por representantes del Gobierno y por representantes de las organizaciones sindicales y gremiales de las personas servidoras en el sector público.

**Empleo público:** El régimen de empleo público se fundamenta en dos principios básicos: el ingreso al régimen por idoneidad comprobada y la estabilidad en el empleo, según lo establecido por el artículo 192 de la Constitución Política. No obstante que este es el principio general, la propia Carta Política permite la creación de puestos dentro del Estado que no estén cubiertos por tales principios básicos.

**Gestión del empleo:** Subsistema de recursos humanos que incluye los flujos de personas, tales como entrada, movimiento y salida.

**Gestión del rendimiento:** Subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas.

**Gestión de la compensación:** Subsistema de recursos humanos que tiene que ver con la retribución según el trabajo que hacen las personas.

**Gestión del desarrollo:** Subsistema de recursos humanos para potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas de las dependencias.

**Gestión de las relaciones humanas y sociales:** Subsistema transversal a todos los subsistemas de recursos humanos que tiene que ver con clima laboral, relaciones laborales y políticas de conciliación.

**Idoneidad:** Calidad de la persona postulante o servidora pública, que habiéndose sometido a pruebas, exámenes o concursos demuestra que es adecuada o apropiada para desempeñar un puesto en particular. Para ello, es indispensable que existan instrumentos que de modo específico evalúen el nivel de razonamiento

de la persona oferente, su conocimiento o dominio técnico sobre la materia atinente al puesto en que concursa y sus competencias.

**Incentivos por desempeño y productividad:** Comprende tanto incentivos monetarios como incentivos no monetarios. El incentivo monetario corresponde a un máximo de 10% del salario global o del salario base, en el caso del salario compuesto. Se otorga únicamente a aquellas personas servidoras públicas con resultado "Excelente" en la evaluación del desempeño.

**Mideplán:** Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

**Observatorio de empleo público:** Proceso de trabajo permanente a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, con el fin de analizar la situación del empleo público de corto, mediano y largo plazo; y efectuar la formulación de propuestas innovadoras y de recomendaciones de política pública en empleo público.

**Oposición:** La oposición consiste en la superación de un ejercicio objetivo que puede consistir en pruebas o exámenes eliminatorios, que pueden ser uno o varios, y de diferentes tipos en función del puesto o categoría al que se pretende acceder.

**Organización del trabajo:** Subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las tareas a realizar (funciones).

**Planificación del empleo:** Es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos.

**Persona servidora pública:** Persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de esta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. Considérense equivalentes los términos "funcionario público", "servidor público", "empleado público", "encargado de servicio público" y demás similares.

**Persona servidora pública nueva:** Toda persona servidora pública que ingrese a la función pública por primera vez posterior a la entrada en vigencia de la presente ley.

**Puesto:** Conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarios, asignados o delegados por quien tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente de una persona.

**Salario:** La remuneración que se percibe a cambio del servicio prestado en el desempeño del trabajo.

**Salario base:** Remuneración asignada a cada categoría de puesto.

**Salario compuesto:** Salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos).

**Salario global:** Se refiere a la compensación o monto único, que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente ley.

**Subregímenes:** El Régimen General de Empleo Público se ordena en subregímenes que se clasifican en reconocimiento de las particularidades de los bienes y servicios que brinda el Estado.

**Valor público:** Capacidad del Estado para dar respuesta a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático.

## CAPÍTULO II Gobernanza del Empleo Público

### ARTÍCULO 5- Creación del Sistema General de Empleo Público

Se crea el Sistema General de Empleo Público, compuesto por:

- a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica como ente rector del Sistema General de Empleo Público.
- b) El Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público, que es el órgano colegiado, encargado de brindar asesoría en materia de empleo público.
- c) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las dependencias públicas bajo el ámbito de aplicación de la presente ley.
- d) La Dirección General Servicio Civil, de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.
- e) El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, lineamientos, principios y procedimientos emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima administración y evaluación del empleo público.

### ARTÍCULO 6- Competencias del ente rector

Son competencias del Mideplán, en su papel de ente rector del sistema general de empleo público, las siguientes:

- a) Establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas y lineamientos generales que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público.
- b) Asesorar a las dependencias públicas, bajo el ámbito de cobertura de la presente ley, para la correcta implementación de las políticas públicas y los

- lineamientos generales que se emitan en el marco de la rectoría en empleo público.
- c) Administrar y mantener actualizada la plataforma integrada del empleo público.
  - d) Publicar la oferta de empleo público.
  - e) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño, en coordinación con cada subrégimen de empleo público.
  - f) Evaluar el sistema general de empleo público en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad, para lo cual se coordinará lo correspondiente con cada subrégimen de empleo público.
  - g) Administrar e implementar las acciones de investigación, innovación y formulación de propuestas y recomendaciones del observatorio del empleo público.
  - h) Articular, en lo concerniente a la ejecución de las competencias inherentes a la rectoría en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público.

#### ARTÍCULO 7- Conformación del Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público

El Consejo estará conformado por:

- a) Un/a representante del Mideplán, quien lo presidirá.
- b) Un/a representante del Ministerio de Hacienda.
- c) Un/a representante del Ministerio Trabajo y Seguridad Social.
- d) Un/a representante de la Dirección General de Servicio Civil, o su subdirector(a).
- e) Un/a representante del Poder Judicial.
- f) Un/a representante de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- g) Un/a representante designado/a por el Consejo Nacional de Rectores.
- h) Tres representantes designados/as por organizaciones sindicales de la siguiente manera: Un/a representante del Magisterio Nacional, un/a representante de las confederaciones sindicales y un/a representante de los sindicatos no confederados.

Las personas que integren este Consejo Técnico Consultivo, con excepción de los representantes sindicales, deberán contar con formación académica y experiencia profesional comprobada en alguna de las siguientes disciplinas: derecho público, economía, gestión de recursos humanos o administración pública; su plazo de nombramiento será por cuatro años y podrán ser reelegidos.

El Consejo se reunirá ordinariamente una vez por semestre y extraordinariamente cuando la convoque su Presidencia por iniciativa propia o de alguno de sus miembros, de acuerdo con los incisos 3) y 4) del artículo 52 de la Ley General de la Administración Pública.

En todo lo demás, actuará con fundamento en las disposiciones contenidas en el capítulo tercero del título segundo de la Ley General de la Administración Pública, referente a los órganos colegiados.

#### ARTÍCULO 8- Funciones del Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público

Corresponden al Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público, las siguientes funciones:

- a) Asesorar al Mideplán, en su calidad de rector, en materia de empleo público.
- b) Emitir criterios acerca de propuestas de lineamientos, políticas públicas y normativa administrativa y legislación a solicitud de la persona titular del Mideplán.

#### ARTÍCULO 9- Observatorio del Empleo Público

Se creará un Observatorio del Empleo Público, en el Mideplán, cuyo mandato es el análisis de la situación del empleo público de corto, mediano y largo plazo; y la formulación de propuestas innovadoras y de recomendaciones de política pública en empleo público.

#### ARTÍCULO 10- Funciones del Observatorio de Empleo Público

- a) Recolectar, analizar y divulgar información en materia de empleo público de las dependencias públicas para la mejora y modernización de las mismas. A tal efecto, establecerá un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recogida y difusión de datos, con cada subrégimen de empleo público.
- b) Realizar diagnósticos en materia de recursos humanos de las dependencias públicas para lograr un adecuado redimensionamiento de las plantillas existentes, y la elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad se debería reservar a empleadas y empleados públicos, así como los que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que podrían ser externalizados y las condiciones de prestación de estos, en cada subrégimen de empleo público.
- c) Elaborar informes y estudios en materia de empleo público en relación con la calidad de los bienes y servicios públicos prestados por las diferentes dependencias.

- d) Analizar la situación de igualdad de trato y oportunidades en las dependencias públicas, especialmente entre mujeres y hombres y personas con discapacidad, para favorecer la igualdad real de oportunidades y la igualdad de trato y la no discriminación.
- e) Elaborar un informe anual sobre las tendencias presentes y futuras del empleo público en las diversas fases del empleo público.

ARTÍCULO 11- Funciones de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las instituciones

Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las instituciones incluidas en el artículo 2° de la presente ley, seguirán realizando sus funciones de conformidad con las disposiciones normativas atinentes en cada dependencia pública.

Asimismo, aplicarán y ejecutarán, los lineamientos generales, resoluciones y procedimientos en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, emitidos por el Mideplán en materia de empleo público.

Es responsabilidad de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, así como incorporar dichos concursos en la oferta de empleo público del Estado.

Las oficinas de gestión institucional de recursos humanos de ministerios e instituciones u órganos adscritos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, son dependencias técnicas de la Dirección General de Servicio Civil, que para todos los efectos, seguirá coordinando con tales oficinas y desempeñando sus funciones de asesoría, capacitación y acompañamiento técnico.

ARTÍCULO 12- Reglamentos autónomos de servicio

Toda dependencia pública deberá contar con su reglamento autónomo de servicio. Los máximos jefes serán responsables del cumplimiento de esta disposición.

En el caso de las dependencias y órganos del Poder Ejecutivo, de previo a la publicación del reglamento autónomo de servicio o de sus reformas, se deberá contar con el aval de la Dirección General de Servicio Civil.

### CAPÍTULO III

## Planificación del Empleo Público

### ARTÍCULO 13- Postulados que orientan la planificación del empleo público

1. La planificación del empleo público en las dependencias públicas bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público.

2. Las dependencias públicas deberán aprobar planes de empleo público institucional de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional y el conjunto de políticas públicas atinentes.

Los planes de empleo público deberán contemplar, las siguientes medidas mínimas:

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación y sus competencias.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- c) Convocatoria de concursos de nombramiento de personal en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.
- d) Medidas de promoción interna y de formación del personal.
- e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público.
- f) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público contemplando las disposiciones financieras vigentes.

### ARTÍCULO 14- Plataforma integrada de empleo público

La plataforma integrada de empleo público es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil laboral y sociodemográfico de las personas servidoras públicas.

Cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica en cumplimiento del principio de transparencia y rendición de cuentas.

La plataforma integrada de empleo público proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público.

El Mideplán será quien la administre.

#### CAPÍTULO IV Organización del Trabajo

##### ARTÍCULO 15- Subregímenes de empleo público

En reconocimiento de las particularidades de los bienes y servicios que brinda el Estado, así como de las particularidades de los perfiles de personas servidoras públicas para cumplir con tales fines; el Régimen General de Empleo Público se ordenará por los siguientes subregímenes, que estarán constituidos por las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente de ley.

- a) Personas servidoras públicas en general: Incluye a los servidores públicos bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil así como a los servidores públicos que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2° de la presente ley que no estén incluidas en los restantes subregímenes de empleo público.
- b) Personas servidoras en ciencias de la salud.
- c) Personas servidoras policiales.
- d) Personas servidoras del sistema educativo público, que se encuentran bajo el ámbito de aplicación del título I y título II del Estatuto de Servicio Civil.
- e) Personas servidoras de las universidades públicas.
- f) Personas servidoras con dependencia del Poder Judicial.
- g) Personas servidoras de confianza.
- h) Personas servidoras del Servicio Exterior.

Las personas servidoras públicas que brinden servicios de apoyo administrativo, cuyas funciones y responsabilidades resulten comparables en todas las dependencias públicas incluidas en el artículo 2 de la presente ley, deberán de mantener condiciones salariales equiparables con respecto al subrégimen de personas públicas en general establecido en el inciso a) del presente artículo.

La creación de subregímenes de empleo público es reserva de ley y deberá estar justificada por criterios técnicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública.

##### ARTÍCULO 16- Proceso general de organización del trabajo

El Mideplán emitirá los lineamientos generales para que en cada subrégimen de empleo público se ordene el proceso general de organización del trabajo a partir de la planificación institucional de mediano y largo plazo del empleo público, mediante

la elaboración de los instrumentos específicos para la clasificación de los puestos y la definición de perfiles de idoneidad por competencias.

## CAPÍTULO V Gestión del Empleo

### ARTÍCULO 17- Del reclutamiento y selección

El reclutamiento y selección de las personas servidoras públicas nuevas se efectuará con base en su idoneidad comprobada, para lo cual Mideplán emitirá lineamientos generales en coordinación con cada subrégimen de empleo público.

### ARTÍCULO 18- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas

1. Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en los méritos y competencias de las personas, acorde con los principios de igualdad y transparencia, para garantizar la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido en las dependencias públicas para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.
2. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.
3. Los procedimientos de selección velarán especialmente por la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean necesarias.
4. Las pruebas para personas postulantes profesionales consistirán en la comprobación de los conocimientos, de la capacidad analítica y de las competencias, expresadas de forma oral y escrita.
5. Las pruebas para personas postulantes no profesionales consistirán en la comprobación de competencias, expresadas de forma oral y escrita.
6. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad y competencias, la valoración de méritos de las personas aspirantes solo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.
7. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con la aprobación de cursos, de periodos de prácticas o de prueba, con la exposición curricular por parte de las personas postulantes, con pruebas psicométricas y/o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán considerarse valoraciones médicas en las situaciones que

resulten atinentes.

8. Los sistemas selectivos de personas servidoras públicas nuevas serán los de oposición y concurso de oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad y/o competencias de las personas postulantes y establecer el orden de prelación.
9. Velar por que se reserve al menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, de las dependencias del artículo 2°, para que sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad.
10. Cumplir con cualesquiera otros requisitos que establezcan los reglamentos y disposiciones legales aplicables, según los procedimientos y particularidades de cada Subrégimen de Empleo Público.

#### ARTÍCULO 19- Oferta de empleo público

1. Las necesidades de talento humano del Estado, con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.
2. La oferta de empleo público del Estado que se aprobará anualmente por las dependencias públicas bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, deberá ser publicada en formato digital en el diario oficial La Gaceta y en la plataforma integrada de empleo público de Mideplán, así como en el sitio electrónico de las dependencias convocantes.

#### ARTÍCULO 20- Personal de la alta dirección pública

El Mideplán emitirá lineamientos generales en materia del personal de la alta dirección pública, en coordinación con cada subrégimen de empleo público, con el fin de dotar al Estado de personas directivos y directivas con integridad y probada capacidad de gestión, innovación y liderazgo, para procurar el mejoramiento de la gestión pública.

Las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, establecerán normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública de conformidad con los siguientes postulados:

1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las dependencias públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.
2. La designación del personal directivo atenderá a principios de mérito, capacidad, competencia, excelencia e idoneidad, y se llevará a cabo mediante los más estrictos procedimientos que garanticen publicidad y concurrencia.
3. La alta dirección pública se regirá por el principio de paridad que implica que los cargos estarán integrados en un cincuenta por ciento (50%) de mujeres y un cincuenta por ciento (50%) de hombres. Los procesos de selección de alta dirección pública utilizarán el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre u hombre -mujer), en forma tal que dos personas del mismo sexo no puedan estar en forma consecutiva en la nómina.
4. El personal directivo estará sujeto a una evaluación del desempeño rigurosa con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos institucionales que les hayan sido fijados.

#### ARTÍCULO 21- Nombramiento y periodo de prueba de la alta dirección pública

Toda persona servidora pública que sea nombrada en puestos de alta dirección pública, estará a prueba durante el periodo de un año y su nombramiento se efectuará por un máximo de seis años, con posibilidad de prórroga anual, la cual estará sujeta a los resultados de la evaluación del desempeño.

#### ARTÍCULO 22- Movilidad en el empleo público

En aplicación del principio de Estado como patrono único, se habilitarán los traslados intra e inter dependencias públicas, atendiendo el interés público y procurando el arraigo de las personas servidoras públicas, siempre que la plaza no se encuentre sujeta a alguna restricción específica.

#### ARTÍCULO 23- Desvinculación del empleo público

Son causas de desvinculación del empleo público:

- a) La renuncia a la condición de persona servidora pública.
- b) La jubilación.
- c) La obtención de dos evaluaciones del desempeño consecutivas anuales, inferiores a una calificación del 70%.
- d) La sanción disciplinaria de despido que tuviere carácter firme.
- e) La pena principal o accesoria de inhabilitación para el ejercicio en la función pública que tuviere carácter firme.
- f) En casos de excepciones muy calificadas por:

1. Reducción forzosa de servicios o de labores por falta absoluta de fondos; y
2. Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia pública.

En ambos casos, tales reducciones forzosas deberán ser precedidas de una rigurosa justificación técnica que fundamente la decisión de la autoridad jerárquica y procederán previo pago de las prestaciones y de la indemnización que pudieren corresponder a cada persona servidora pública.

#### ARTÍCULO 24- Proceso de desvinculación

Las personas servidoras públicas podrán ser destituidas de sus puestos, previo procedimiento administrativo, según la normativa que les resulte aplicable, si incurrieren en las causales que ameriten tal sanción según los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo, o en actos que impliquen infracciones graves o gravísimas a las leyes, reglamentos, reglamentos autónomos de servicio o interiores de trabajo aplicables en cada subrégimen de empleo público.

Asimismo, será causal de despido inmediato aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del 70%, que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación. Dicha calificación deberá ser debidamente justificada por la jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.

Las dependencias públicas deberán aplicar planes remediales que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al 70% y aplicar acciones de mejora para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al 70%, se configurará la causal de despido inmediato.

Todo despido justificado se entenderá sin responsabilidad para el Estado y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley y la normativa aplicable en cada subrégimen de empleo público le concede, excepto en lo correspondiente al pago proporcional por concepto de aguinaldo, salario escolar, vacaciones y los adquiridos conforme a los regímenes de pensiones vigentes.

## CAPÍTULO VI De la Gestión del Desarrollo

**ARTÍCULO 25-** Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación:

1. La formación está destinada a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los objetivos institucionales de las dependencias públicas, desarrollando las competencias de las personas servidoras públicas y estimulando su progresión profesional.
2. Las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, deberán contemplar en sus planes de empleo público los programas de capacitación y de formación que requieren para lograr sus objetivos institucionales con eficacia y eficiencia.
3. La oferta educativa de las escuelas o centros de formación o de las mismas dependencias públicas deberá ser coherente con los planes institucionales de empleo público.
4. Las personas servidoras públicas recibirán de la organización la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento detectados según los planes remediales, y para apoyar su crecimiento profesional.
5. La formación apoyará de manera efectiva los procesos de innovación y cambio cultural.

**ARTÍCULO 26-** Capacitación de la alta dirección pública

El personal de la alta dirección pública deberá recibir capacitación formal diferenciada para reforzar las competencias y conocimientos técnicos que aseguren el buen ejercicio de la labor directiva.

El Mideplán emitirá lineamientos generales para la capacitación de la alta dirección pública, para lo cual, coordinará lo correspondiente con las escuelas, centros e institutos de capacitación, formación y desarrollo profesional o bien con las unidades de recursos humanos de las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, según los requerimientos y las especificidades de cada dependencia pública.

En el caso de las dependencias públicas bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, el Cecades, será responsable de potenciar las competencias de la alta dirección pública en el ejercicio de sus funciones con el objetivo de generar valor público.

#### ARTÍCULO 27- Carrera administrativa

Se reconocerá la carrera administrativa para las personas servidoras públicas, con la finalidad de garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano en la función pública.

#### ARTÍCULO 28- Promoción interna

1. Los mecanismos para promoción interna, deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazo.
2. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad.
3. Los sistemas de selección para promoción interna de personas servidoras públicas, serán los de oposición y concurso de oposición, o de concurso de valoración de méritos.

### CAPÍTULO VII Gestión de la Compensación

#### ARTÍCULO 29- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación:

Los salarios de las nuevas personas servidoras públicas, a partir de la vigencia de la presente ley, se regirán de acuerdo con los siguientes postulados:

- a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones.
- b) El salario del Presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública.
- c) La fijación de los salarios se realizará tomando en consideración una valoración cualitativa y cuantitativa de los puestos. Entre los criterios de valoración se considerarán las funciones, responsabilidades, complejidad, requisitos, estudios de mercado, estudios de salarios en puestos semejantes, entre otros.
- d) Cada subrégimen de empleo público tendrá una escala de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente. La escala salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público y por los sitios electrónicos de cada dependencia pública incluida en el artículo 2° de esta ley.
- e) En caso de requerir ajustes o modificaciones a la escala salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, el subrégimen proponente

enviará la propuesta de modificación a la Autoridad Presupuestaria, salvo aquellas dependencias públicas que no estén sujetas en su competencia.

- f) Los salarios se ajustarán al menos por costo de vida dos veces al año en el marco de la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público.
- g) Se reconocerán incentivos por desempeño y productividad para aquellas personas servidoras públicas que cuenten con los méritos para recibirlos según la normativa vigente.

#### ARTÍCULO 30- Incentivos por desempeño y productividad

Existirán dos tipos de incentivos por desempeño y productividad. Los incentivos monetarios y los no monetarios.

- a) **Incentivos no monetarios:** Se reconocerán a aquellas personas servidoras públicas que hayan obtenido una calificación de “Muy Bueno” o superior, en su evaluación del desempeño. El Mideplán emitirá una lista general de incentivos no monetarios de referencia, de la cual las dependencias públicas podrán seleccionar aquellos que le resulten oportunos y convenientes.
- b) **Incentivo monetario:** Se pagará un incentivo monetario en el mes de junio de cada año a aquellas personas servidoras públicas que hayan obtenido una calificación de “Excelente” en su evaluación del desempeño, una única vez al año. Este incentivo se podrá pagar hasta en un máximo del 30% de los funcionarios y se calculará sobre el 10% del salario global o al salario base, si se trata de personas que están en el esquema del salario compuesto.

En la normativa institucional de las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, se establecerá el mecanismo por el cual, se acreditarán estos incentivos, utilizando como base los lineamientos generales de evaluación del desempeño que emita el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, según lo dispuesto en la Ley N.° 9635.

#### ARTÍCULO 31- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas

El salario más alto del sector público será el de quien ostente la Presidencia de la República. La Autoridad Presupuestaria establecerá, con fundamento en estudios técnicos, responsabilidades y perfiles de puestos así como en los topes salariales establecidos en la Ley de Salarios de la Administración Pública, adicionada por el artículo 3, título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, los salarios

de las personas servidoras públicas que se desempeñen en los siguientes cargos públicos:

- a) Presidencia de la República.
- b) Vicepresidencias de la República y presidencias de los Supremos Poderes y del Tribunal Supremo de Elecciones.
- c) Jerarquías ministeriales, magistraturas, presidencias ejecutivas, diputaciones y alcaldías.
- d) Jerarquía viceministerial, gerencias y subgerencias del sector descentralizado, así como quien ejerza rango superior jerárquico en la Procuraduría General de la República, la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes.
- e) La Procuraduría General Adjunta de la República, la Subcontraloría General de la República, la Defensoría Adjunta de los Habitantes, la Dirección de Confianza y la Oficialía Mayor.

ARTÍCULO 32- Salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales

En el momento de entrada en vigencia de esta ley, aquellas personas servidoras públicas, cuya remuneración esté determinada por el sistema de salario compuesto, mantendrán dicha condición como un derecho adquirido.

## CAPÍTULO VIII Gestión de las Relaciones Laborales

ARTÍCULO 33- Tope de vacaciones

Ninguna dependencia pública incluida en el artículo 2° de la presente ley, podrá negociar o reformar sus reglamentos autónomos de servicio y demás normativa interna con el fin de que las personas servidoras públicas, al cabo de diez o más años de servicio público, obtengan un derecho a vacaciones anuales superior a un mes. Para todos los efectos, el tope máximo de vacaciones anuales será de un mes.

ARTÍCULO 34- Permiso para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad

Se podrá otorgar un permiso remunerado, hasta en un tercio de la jornada, durante un periodo máximo de un año, para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad o por razones de enfermedad terminal o accidente.

ARTÍCULO 35- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales en casos especiales

Se extenderá hasta por dos meses adicionales la licencia remunerada por maternidad establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, para la madre

servidora pública cuando se presenten los siguientes casos: nacimiento prematuro, nacimiento de niños que presenten una discapacidad o necesidades especiales, nacimiento de niños que presenten enfermedades crónicas o partos múltiples.

#### ARTÍCULO 36- Permiso por paternidad

Los padres que tuvieren un hijo biológico o en adopción gozarán de un permiso con goce de salario por paternidad de un mes, posterior al nacimiento o al momento de concretarse la adopción.

### CAPÍTULO IX Disposiciones Varias

#### ARTÍCULO 37- Excepciones

Se consideran de confianza los siguientes puestos, los cuales se exceptúan de ser reclutados por medio de los artículos 17 y 18 de la presente ley:

- a) Jefaturas de misiones diplomáticas y los/las diplomáticos(as) en misión temporal.
- b) El/la Procurador(a) General de la República.
- c) Los/las ministros(as) de Gobierno.
- d) Los/las viceministros(as).
- e) Los/las oficiales mayores de los ministerios.
- f) Los/las choferes de los ministros.
- g) Los/las servidores(as) directamente subordinados(as) a los/las ministros(as) y viceministros(as), hasta un número de diez (10).
- h) Los/las directores(as), subdirectores(as) y directores(as) generales de los ministerios, los de las instituciones adscritas a estos, los de las desconcentradas; todos ellos dependientes de los/las ministros(as) o viceministros(as).
- i) Los cargos que tengan un procedimiento de selección explícito en la Constitución Política.
- j) Los puestos de personas servidoras públicas subalternas que estén considerados de confianza, en virtud de disposiciones normativas y reglamentarias aplicables en cada subrégimen de empleo público.

#### ARTÍCULO 38- Modalidad de teletrabajo

Las personas servidoras públicas prestarán servicios en las oficinas centrales de las dependencias públicas en las que se desempeñan o en las sedes de las diferentes oficinas regionales que se establezcan.

Cuando se convenga con las personas servidoras públicas modalidades voluntarias de teletrabajo, la prestación de los servicios se desempeñará en los lugares y con las condiciones que se establezcan para esas modalidades, sin afectar las condiciones de la relación laboral de la persona servidora pública, quien para todos los efectos, mantendrá los mismos derechos, beneficios y obligaciones de quienes desempeñen sus funciones en las oficinas de las dependencias públicas. Esta modalidad se registrará por el acuerdo suscrito entre partes, observando plenamente las disposiciones en materia de legislación laboral y acordes con los lineamientos generales que emita para tales efectos el Mideplán en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los subregímenes de empleo público.

#### ARTÍCULO 39- Horarios de trabajo

Los horarios de trabajo de las personas servidoras públicas se establecerán en los reglamentos autónomos de servicio, sin perjuicio de las autorizaciones realizadas por otros instrumentos, previamente aprobados por la respectiva jerarquía institucional o en su defecto, por la comisión o la persona servidora en quien se delegue esta atribución, por tratarse de ajustes necesarios para el óptimo desempeño de las diferentes dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, debido a la naturaleza de los bienes y servicios públicos que brindan.

#### ARTÍCULO 40- Relaciones de servicio temporales o por periodos

Se podrán contratar de forma temporal nuevas personas servidoras públicas para realizar:

- a) Labores extraordinarias.
- b) Labores justificadas en procesos productivos temporales o por perfiles que dependan de los estándares y el alto desempeño de un determinado subrégimen de empleo público.
- c) Labores que requieran determinadas destrezas físicas, cognitivas o afines requeridas para actividades específicas.
- d) Labores originadas por la atención de emergencias o fuerza mayor, los cuales mantendrán una relación laboral por el plazo que establezca cada administración.

No procederá la contratación temporal de servidores públicos para la atención de actividades ordinarias de las dependencias públicas, a excepción de las contrataciones efectuadas por el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Caja Costarricense de Seguro Social y la Comisión Nacional de Emergencias.

#### ARTÍCULO 41- Relaciones de empleo reguladas en el título IV del Estatuto de Servicio Civil

Las relaciones de empleo público ya previstas por el Estatuto de Servicio Civil, en razón de las especialidades de determinadas personas servidoras públicas, en virtud de sus competencias o formación académica profesional, así como por la

especificidad de los servicios o actividades artísticas que desempeñan, seguirán siendo reconocidas por la Dirección General de Servicio Civil.

## CAPÍTULO X Disposición Final

### ARTÍCULO 42- Disposición final

Para cada dependencia pública incluida en el artículo 2° de la presente ley, seguirán siendo de aplicación las leyes, reglamentos y demás disposiciones vigentes, salvo que esta ley establezca disposiciones específicas o mejores condiciones.

## CAPÍTULO XI Reformas y Derogaciones a Disposiciones Legales

### ARTÍCULO 43- Reformas

Se modifican las siguientes disposiciones normativas, de la manera que se describe a continuación:

A) Se reforma el artículo 12 de la Ley N.° 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. El texto es el siguiente:

Artículo 12- El incentivo por anualidad se reconocerá el primer día del mes cercano al aniversario del ingreso o reingreso del servidor y de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Si el servidor fuere trasladado a un puesto de igual o inferior categoría a la del puesto que estuviere ocupando, no habrá interrupción alguna en cuanto al cómputo del tiempo para el aumento de salario.
- b) Si el servidor fuere ascendido, comenzará a percibir el mínimo de anualidades de la nueva categoría; bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos.
- c) A los servidores del sector público, en propiedad o interinos, se les reconocerá, para efectos de reconocimiento del incentivo por anualidad, el tiempo de servicio prestado en otras entidades del sector público.

B) Se reforman los artículos 14 inciso a), 43 y 190 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.° 1581, de 30 de mayo de 1953. Los textos son los siguientes:

Artículo 14- Son atribuciones del Tribunal de Servicio Civil, conocer:

- a) En segunda instancia de los casos de despido, previa remisión del expediente del procedimiento sumario administrativo de despido

que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.

Artículo 43- Las personas servidoras públicas solo podrán ser removidas de sus puestos si incurrieren en las causales que determinan los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus reglamentos, o de los reglamentos interiores de trabajo respectivos, previo procedimiento sumario administrativo que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.

La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle el Reglamento de esta ley y los reglamentos interiores de trabajo.

Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley concede, excepto en lo correspondiente al pago proporcional por concepto de aguinaldo, salario escolar, vacaciones y los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:

- a) En cada ministerio se aplicará un procedimiento administrativo sumario de despido, en concordancia con los artículos 229 y 367 inciso 2.e) de la Ley General de la Administración Pública, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de un mes, a partir de su iniciación. Contra la resolución emitida por el/la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria.
- b) Si se interponen ambos recursos ordinarios a la vez, se tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria. Como garantía del debido proceso el/la ministro(a), remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo sumario de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.
- c) Si solo se interpuso recurso de revocatoria ante el/la ministro(a), la persona servidora pública tendrá un plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de que reciba la notificación de la resolución del recurso de revocatoria, para interponer ante Tribunal de Servicio Civil el recurso de apelación junto con la enumeración de pruebas que proponga en su descargo.

Si el Tribunal lo estima necesario, podrá recibir nuevas pruebas y practicar todas las demás diligencias que considere convenientes para su mejor juicio, gozando de amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso.

d) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, la persona servidora pública no hubiere presentado recurso de apelación o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, quedará despedida en definitiva, sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificada por el/la ministro(a) de la resolución de revocatoria o haber estado impedida por justa causa para oponerse. La resolución que adopte el Tribunal de Servicio Civil en alzada, es vinculante para el/la ministro(a), quien deberá, cuando así corresponda, emitir formalmente el acuerdo correspondiente de despido en ejercicio de sus competencias constitucionales.

e) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado(a) o persona funcionaria pública implica su responsabilidad penal o cuando sea necesario para el buen éxito del procedimiento administrativo sumario de despido o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el (la) ministro(a) podrá decretar en resolución motivada, la suspensión provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado(a) o persona funcionaria pública, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia de arresto. En caso de que el resultado del procedimiento administrativo sumario de despido fuere favorable para el/la empleado(a) o persona servidora pública, se le pagará el sueldo correspondiente al período de suspensión, en cuanto al tiempo que haya sufrido arresto o prisión por causas ajenas al trabajo.

Artículo 190- Son atribuciones del Tribunal conocer:

a) En alzada, de los casos de despido, previa remisión del expediente del procedimiento administrativo sumario de despido que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.

C) El artículo 9 de la Ley de Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil Ley N.º 8777, de 7 de octubre de 2009. El texto es el siguiente:

Artículo 9- El Tribunal conocerá y resolverá en el plazo de dos meses los recursos de apelación que sean interpuestos contra las resoluciones del Tribunal de Servicio Civil, excluyendo la materia de despidos. Asimismo, el

Tribunal conocerá de los demás asuntos que por ley o reglamento le correspondan.

D) Se reforman los artículos 35, 87, 103, 104, 105, 114, 115 y 118 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953, reformada por la Ley de Carrera Docente N.º 4565, de 4 de mayo de 1970. El texto es el siguiente:

Artículo 35- Las permutas de servidores regulares podrán ser acordadas entre las partes, siempre y cuando los interesados reúnan los requisitos de las clases de puestos y las mismas sean avaladas por la Oficina de Recursos Humanos de la institución.

Artículo 87- Para el nombramiento del personal técnico-docente y administrativo docente, se seguirá el procedimiento de terna que señala el título primero de este Estatuto y el Reglamento que emitirá el Poder Ejecutivo.

Artículo 103- Si en cumplimiento del inciso d) del artículo 101, hubiese imposibilidad de efectuar el traslado del servidor, por cuanto este no acepte las plazas que se encuentran disponibles y esto perjudique notoriamente su situación y su régimen de vida, ello dará derecho a que se le indemnice según las normas legales vigentes.

Artículo 104- Las permutas de servidores propiamente docentes podrán ser acordadas entre las partes, siempre que los interesados reúnan los requisitos de las clases de puestos y las mismas sean avaladas por la Oficina de Recursos Humanos dentro del término de un mes, en tanto se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Las permutas solo podrán ser solicitadas por servidores regulares.
- b) Las permutas que se aprobaren, deberán hacerse efectivas para el primer día del mes de febrero, o máximo en el mes de marzo de cada año, según la naturaleza y condiciones de los puestos.
- c) Solamente en casos de fuerza mayor, tales como los indicados en los incisos b), o c) del artículo 101, podrán autorizarse permutas para que se lleven a cabo en el transcurso del periodo lectivo.

Artículo 105- Si la solicitud de permuta bajo las condiciones dichas fuere denegada, los interesados tendrán derecho a incurrir al Tribunal de la Carrera Docente el cual decidirá, en única instancia, en el término de 15 días.

Artículo 114- Para efectos de selección, movimientos de personal, traslados y valoración, la Oficina de Recursos Humanos determinará los factores requeridos que considerará más idóneos a fin de garantizar la

calidad, continuidad, eficiencia y eficacia en el servicio público, respetando el orden de grupos que establece esta ley.

Artículo 115- Para efectos de sueldo, la asignación a un grupo, así como los cambios posteriores, los hará el Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública, de acuerdo con el título profesional que, para estos fines, aporten los interesados. La validez de la acción de personal implicará el visto bueno de la Dirección General de Servicio Civil; esta lo otorgará, sin responsabilidad en cuanto al fondo del asunto.

Artículo 118- Para los efectos de la clasificación que comprende este título, los diferentes niveles, áreas de enseñanza y grados profesionales, se indicarán con letras, del siguiente modo:

- K: Enseñanza preescolar.
- P: Enseñanza primaria.
- M: Enseñanza media.
- V: Enseñanza técnico-profesional (vocacional).
- E: Enseñanza especial.
- T: Profesor titulado.
- AU: Profesor autorizado.
- AS: Profesor aspirante.

En la clasificación sucesiva, la ubicación de los grupos docentes se indicará con números en orden descendente, según su rango.

E) Se adiciona un inciso d) al artículo 101 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953, reformada por la Ley de Carrera Docente N.º 4565, de 4 de mayo de 1970. El texto es el siguiente:

Artículo 101-

(...)

d) Otros factores no contemplados en los incisos anteriores, tales como situaciones familiares, procesos judiciales, cercanía al lugar de residencia, económicos y otras situaciones similares no previsibles.

## DEROGACIONES

Se derogan los artículos 44, 88, 89, 90, 91, 106, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 151, 153, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161 y 162 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### TRANSITORIO I- Emisión de Normativa reglamentaria

El reglamento de esta ley deberá emitirse en el plazo máximo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia.

#### TRANSITORIO II- Derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas

Los servidores públicos que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, no opten por trasladarse, de forma gradual y según lo establecido en el reglamento de esta ley, al esquema de salario global, continuarán devengando su salario compuesto en las condiciones previamente establecidas y se les respetará sus derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas antes de la entrada en vigencia de la presente ley.

#### TRANSITORIO III- Ajustes de sistemas automatizados de pagos

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y el Ministerio de Hacienda coordinarán, de conformidad con sus competencias y rectorías, con el fin de ajustar los sistemas de pago automatizados Integra I e Integra II, para aplicar las disposiciones salariales establecidas en la presente ley. Las demás dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, también deberán de ajustar sus sistemas automatizados de pagos, dentro de los ocho meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

#### TRANSITORIO IV- Procedimientos administrativos

Los procedimientos administrativos y las gestiones de despido iniciados, con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, continuarán su trámite, de conformidad con las reglas que se encontraban vigentes.

#### TRANSITORIO V- Sistema Integrado de Empleo Público

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica deberá poner a disposición de las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley el uso del Sistema Integrado de Empleo Público en el plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

#### TRANSITORIO VI- Procedimiento de reclutamiento y selección

El procedimiento de reclutamiento y selección derivado de los artículos 17 y 18 se aplicará a las personas servidoras públicas nuevas, que ingresen a laborar por primera vez en la administración pública 12 meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.

Las personas servidoras públicas, que antes de la entrada en vigencia de la presente ley, formen parte de registros de elegibles con nombramientos de forma interina, no serán sujetos a los procedimientos de reclutamiento y selección derivados de la presente ley.

#### TRANSITORIO VII- Elaboración de pruebas técnicas

Las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, deberán preparar las pruebas técnicas para la aplicación de los concursos de oposición en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

La Dirección General de Servicio Civil brindará el apoyo y la asistencia técnica que se requiera para que los órganos de gestión institucional de recursos humanos en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, elaboren en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, las pruebas técnicas para los concursos de oposición.

#### TRANSITORIO VIII- Planificación de empleo público

Las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, deberán elaborar sus planes de empleo público y su oferta de empleo público en un plazo máximo de 6 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

#### TRANSITORIO IX- Escala de salario global y manuales de puestos

Las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, deberán elaborar su escala de salario global y los ajustes que correspondan en los manuales de puestos en un plazo máximo de 8 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

TRANSITORIO X- Metodología de cálculo del subrégimen de personas servidoras públicas en general (título I, título IV del Estatuto de Servicio Civil) y del subrégimen de personas servidoras públicas policiales

La metodología de cálculo del salario base del nuevo salario global buscará minimizar eventuales brechas entre los salarios de las personas servidoras públicas nuevas y las personas servidoras públicas actuales que devengan un salario por componentes. Para ello, la fórmula de cálculo de la nueva base del salario global se rige por los siguientes criterios:

1. Salario base y aquellos incentivos salariales, que tuvieran carácter permanente, dentro del salario de los servidores actuales.
2. Disparidades salariales de los componentes salariales analizados.

3. Que el valor presente de los ingresos futuros, esperados con la modalidad de salario global, no sea inferior al valor presente de los ingresos futuros esperados con la modalidad de salario compuesto vigente previa aprobación de esta ley. Esta proyección de valor presente se estimará para un plazo no inferior a 35 años.
4. Un atractivo salarial suficiente con el fin de proponer un salario competitivo que fomente el traslado de una masa de personas servidoras públicas actuales del sistema salarial por componentes al sistema de salario global, considerando el equilibrio de las finanzas públicas.
5. Faculta a las personas servidoras públicas actuales, de acuerdo con sus intereses, trasladarse a la modalidad de salario compuesto hasta en un lapso máximo temporal de seis meses posterior a la entrada en vigencia de la ley.

#### TRANSITORIO XI- Transición al salario global

La transición a salario global será facultativo para las personas servidoras públicas activas a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley. Vía reglamento se determinará el orden así como los porcentajes máximos del total de la planilla, que en cada una de las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de esta ley, irá migrando de forma gradual a la remuneración por salario global.

#### TRANSITORIO XII- Del nombramiento de personal técnico-docente y administrativo docente del subrégimen de personas servidoras del sistema educativo

El Poder Ejecutivo reglamentará el artículo 87 del Estatuto de Servicio Civil, en los primeros seis meses posteriores a la publicación de la presente ley.

#### TRANSITORIO XIII- De la equiparación de la remuneración salarial en primaria y secundaria del personal docente del subrégimen de personas servidoras del sistema educativo

A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el personal docente de primaria pasará a percibir su salario por lección, tal y como está contemplado para el personal docente de secundaria, aplicando la misma fórmula de cálculo aplicable al personal docente de tercer y cuarto ciclo.

A la vez los docentes de enseñanza técnica profesional, informática educativa, enseñanza del idioma extranjero y educación religiosa, podrán laborar de forma simultánea en I, II, III y IV Ciclo, para lo cual se unificarán las clases de puestos, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos para los puestos.

Aquellos recargos que no puedan convertirse en lecciones, por su naturaleza o por complejidades administrativas, serán pagados de acuerdo al valor nominal sufragado bajo la modalidad de salario compuesto, vigente de previo a la aprobación de esta ley, contemplando una actualización semestral según costo de vida.

TRANSITORIO XIV- Modelo de salario global para subrégimen de personas servidoras del sistema educativo público que se encuentran bajo el ámbito del título II del Estatuto de Servicio Civil

a) La metodología de cálculo del salario base del nuevo salario global buscará minimizar eventuales brechas entre los salarios de las personas servidoras públicas nuevas y las personas servidoras públicas actuales que devengan un salario por componentes. Para ello, la fórmula de cálculo de la nueva base del salario global se rige por los siguientes criterios:

1. Salario base y aquellos incentivos salariales, que tuvieran carácter permanente, dentro del salario de los servidores actuales.
2. Disparidades salariales de los componentes salariales analizados.
3. Que el valor presente de los ingresos futuros, esperados con la modalidad de salario global, no sea inferior al valor presente de los ingresos futuros esperados con la modalidad de salario compuesto vigente previa aprobación de esta ley. Esta proyección de valor presente se estimará para un plazo no inferior a 35 años.
4. Un atractivo salarial suficiente con el fin de proponer un salario competitivo que fomente el traslado de una masa de personas servidoras públicas actuales del sistema salarial por componentes al sistema de salario global, considerando el equilibrio de las finanzas públicas.
5. Faculta a las personas servidoras públicas actuales, de acuerdo con sus intereses, trasladarse a la modalidad de salario compuesto hasta en un lapso máximo temporal de seis meses posterior a la entrada en vigencia de la ley.
6. La contratación de personal docente bajo la modalidad de pago por lección, incluyendo la transformación del sistema de recargos y ampliaciones de jornada laboral a pago por lección.
7. Reconocer un máximo de 4 lecciones por cada cuarenta y cuatro lecciones académicas contratadas por el personal docente.

TRANSITORIO XV- Modelo de salario global de subrégimen de personas servidoras de la salud

El modelo de cálculo del salario base del nuevo salario global será construido técnicamente por clasificación y valoración de puestos, de conformidad con lo que establezca la instancia técnica de esta institución y se regirá de acuerdo con los siguientes criterios mínimos:

1. Se considera el salario base de los servidores actuales más los incentivos,

- sobresueldos o componentes salariales que tengan carácter permanente u ordinario.
2. El valor presente de los ingresos futuros, esperados en la modalidad de salario global, no será inferior al valor presente de los ingresos futuros esperados en la modalidad de salario compuesto (base más pluses) vigente, previo a la aprobación de esta ley. Esta proyección de valor presente se estimará para un plazo no inferior a 38 años.
  3. Se toma como referencia de cálculo como parámetro mínimo el promedio de los salarios a 38 años, los cuales consideran el incremento del salario base, pluses del puesto, un aumento mínimo a razón del 1.5% anual acumulado, el importe de anualidad según la Ley N.º 9635 y a este promedio se le aplicará la tasa máxima de descuento del 6% para determinar el importe del salario global.
  4. La Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) realizará los reajustes, revalorizaciones y modificaciones de su escala salarial global, de acuerdo con las especificidades, necesidades institucionales y las exigencias del mercado laboral, con el fin de garantizar la adecuada prestación y continuidad de los servicios.
  5. Asimismo, la CCSS realizará los estudios de revalorización de puestos de acuerdo con las necesidades institucionales y las demandas en la prestación del servicio.
  6. En el marco de un salario global, la CCSS establecerá la regulación interna para asegurar la competitividad del salario global, que establezca los mecanismos de ajuste o actualización.

#### TRANSITORIO XVI- Traslado facultativo a salario global en la CCSS

Se faculta a las personas servidoras públicas, activas en la CCSS al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, a migrar voluntariamente a la modalidad de salario global de acuerdo con sus intereses.

ARTÍCULO 44- Rige. Esta ley es de orden público, deroga las que se le opongan y rige doce meses después de su publicación.

---

Dado en la Presidencia de la República, San José a los 9 días del mes de abril del año dos mil diecinueve.

**CARLOS ALVARADO QUESADA**

Rodolfo Piza Rocafort  
**MINISTRO DE LA PRESIDENCIA**

María del Pilar Garrido Gonzalo  
**MINISTRA DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA**

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración.

1 vez.—Solicitud N° 147043.—( IN2019339476 ).

# DOCUMENTOS VARIOS

## TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO

#### PUBLICACIÓN DE PRIMERA VEZ

CONVENCIÓN COLECTIVA  
ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE SAN RAMÓN  
Y EL SINDICATO MUNICIPAL DE TRABAJADORES RAMONENSES  
SIMTRA

#### CAPITULO I DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo N° 01

La Municipalidad de San Ramón, que en adelante se denominará La Municipalidad, reconoce a los únicos representantes de los intereses de los trabajadores de la Municipalidad, al Sindicato Municipal de trabajadores Ramonenses (SIMTRA), que en adelante se denominará el Sindicato, y se compromete a tratar con el mismo todos los problemas o conflictos de orden laboral, económico, social y cultural que se planteen sin perjuicio del derecho que tienen todos los trabajadores de hacerlo directamente ante la Municipalidad o en vía judicial, en asuntos de su exclusivo interés.

##### Artículo N° 02

La Municipalidad y el Sindicato se obligan al cumplimiento irrestricto de la presente Convención Colectiva. La Municipalidad se compromete a disponer lo pertinente para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas y el Sindicato garantiza el cumplimiento de lo pactado por parte de sus afiliados.

##### Artículo N° 03

La presente Convención tiene carácter de Ley Profesional:

- a) Para las partes que la suscriben
- b) Para todas las personas que al momento de entrar en vigencia trabajen en la Municipalidad
- c) Para los que en el futuro ingresen a trabajar al servicio de la Municipalidad.

##### Artículo N° 04

Se entienden incorporadas a la presente convención colectiva, la normativa atinente, incluyendo convenios y tratados internacionales relacionados.

##### Artículo N° 05

Esta Convención Colectiva tendrá una duración de tres años a partir del depósito definitivo del instrumento en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

##### Artículo N° 06

Esta convención se prorrogará automáticamente por tres años, si ninguna de las partes la denuncia dentro del plazo establecido para tal efecto en el código de trabajo.

### Artículo N° 07

Es entendido que mientras se esté en negociaciones de una Convención Colectiva, seguirá rigiendo la actual hasta que la nueva entre en vigencia.- El Sindicato y la Municipalidad, a través de la Junta de Relaciones Laborales podrán proponer al Concejo Municipal revisiones parciales a cualesquiera de los artículos de esta Convención, los aprobados por el Concejo Municipal, se incorporarán como adendum a la misma.- Cualquier negociación en este sentido será tramitada y depositada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.

## CAPITULO II DE LAS DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LOS SINDICATOS

### Artículo N° 08

La Municipalidad garantiza a todos sus trabajadores el libre derecho de sindicalización. Los dirigentes, entendiéndose por tales a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, no podrán ser despedidos, ni aún con el pago de prestaciones legales, salvo que incurran en falta grave o en las causales de despido sin responsabilidad patronal, previstas en el Código Municipal. Estos tampoco podrán ser trasladados cuando esto implique un perjuicio para el trabajador. Esta protección los abriga desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado en sus funciones en la Junta Directiva. Todo lo relativo al fuero sindical, se hará conforme a los artículos 540 y 541 del Código de Trabajo y demás normativa aplicable.

### Artículo N° 09

La Municipalidad concederá permiso para trabajo sindical y con goce de salario hasta doce horas mensuales, a los miembros de la Junta Directiva. Quien pretenda el beneficio aquí mencionado deberá solicitar el correspondiente permiso al Alcalde de la Institución, o en ausencia del mismo, a quien sustituya al Alcalde, con cuarenta y ocho horas de anticipación.

Mientras no se pueda resolver por la firma digital, se concede permiso con goce de salario al Presidente del Sindicato, durante un término de hasta 24 horas anuales para atender diligencias propias del cargo.

### Artículo N° 10

La Municipalidad concederá permiso a todos los afiliados del Sindicato, cuya asistencia sea requerida para la celebración de asambleas generales ordinarias o extraordinarias. Las solicitudes de permiso deberán hacerlas al Alcalde o a quien lo sustituya con cuatro días de anticipación, excepto cuando se trata de casos urgentes, en cuya oportunidad el citado funcionario otorgará permiso de inmediato. Dichas licencias serán con goce de salario. Igualmente la Municipalidad se compromete a facilitar un local cubierto para la realización de las actividades sindicales. El límite de estos permisos será de un máximo de tres por año. En caso de urgencia se podrá realizar una cuarta

asamblea, previa negociación con el Alcalde, cuya solicitud deberá estar suscrita por al menos el 25% de los afiliados.

### CAPÍTULO III DE LOS BENEFICIOS DESTINADOS A LOS TRABAJADORES POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD

#### Artículo N° 11

Los servidores municipales podrán gozar de licencias con goce de salario, hasta por seis meses, para realizar estudios sociales, sindicales y cooperativos, o de otra índole a juicio del Concejo Municipal. El disfrute de tal beneficio se podrá otorgar por cada curso a dos trabajadores al mismo tiempo, pero pertenecientes a diferentes programas o actividades laborales. Los beneficiarios deberán comprobar debidamente ante su jefe inmediato y el Alcalde su matrícula, asistencia y conclusión de dichos cursos, por medio de un informe detallado y por escrito sobre las incidencias del curso que rendirá dentro de los ocho días siguientes a la finalización del curso, bajo la sanción que de no hacerlo a su debido tiempo, significará el inicio de un procedimiento que investigue el posible incumplimiento y sus consecuencias. El trabajador queda obligado a servir a la institución por un tiempo igual al que permaneció becado: Si el funcionario perdiera el curso, deberá restituir en un plazo no mayor de seis meses el monto total erogado por la Municipalidad para la participación del empleado, siempre y cuando se respete la normativa vigente en cuanto a embargo salarial y los establecido en el artículo 173 del Código de Trabajo.

#### Artículo N° 12

La Municipalidad destinará para el disfrute de los hijos de los trabajadores, que realicen estudios en centros de enseñanza pública, hasta un treinta por ciento del total de las becas que anualmente autoriza. Corresponde al Sindicato presentar a la Alcaldía con copia al Concejo Municipal, las solicitudes de beca el 30 de julio, a fin de que se incluya en el presupuesto del año siguiente. Este beneficio se les otorga a aquellos trabajadores cuyo salario bruto mensual, no exceda el salario mínimo legal.

#### Artículo N° 13

Todo servidor municipal gozará de licencia con goce de salario por diez días naturales en las siguientes ocasiones: a- En caso de fallecimiento de padres, hijos, hermanos, conyugue o con quien conviva maritalmente. b- En caso de nupcias c- Por nacimiento de hijos (productos vivos), bajo el supuesto contemplado en el inciso "a", salvo los casos especiales a ampliarse a juicio del Alcalde. En caso de adopciones se aplica lo dispuesto en el artículo 95 del Código de Trabajo. d.- Para atender a un hijo, cónyuge, padre o madre, hermano o cualquier persona que esté bajo la tutela legal del funcionario, por alguna condición que requiera cuidados médicos especiales, debidamente comprobada mediante certificación médica extendida por la Caja Costarricense de Seguro Social, hasta por un mes prorrogable por un máximo de tres meses.

#### Artículo N° 14

Las trabajadoras embarazadas después del octavo mes de gestación tendrán derecho a disfrutar de un mes de licencia con goce de sueldo, antes del parto y de tres meses después del parto. Todo según el artículo 95 del Código de Trabajo.

#### Artículo N° 15

La Municipalidad a través del Alcalde, concederá licencia hasta por quince días naturales con goce de salario al trabajador que sufiere un caso grave de calamidad doméstica, como incendio, inundación, terremoto, derrumbe, o cualquier otra a juicio de del Alcalde conjuntamente con la Junta de Relaciones Laborales.

#### Artículo N° 16

La Municipalidad se compromete a pagar a todos sus funcionarios bisemanalmente, de viernes por medio.

#### Artículo N° 17

La Municipalidad se obliga a suministrar a sus trabajadores las condiciones sobre seguridad e higiene ocupacional que establece el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La Municipalidad a través del encargado de salud ocupacional velará para que esta disposición se cumpla.

#### Artículo N° 18

La Municipalidad se compromete a instalar y mantener debidamente surtido de insumos para otorgar primeros auxilios, los botiquines indispensables en las diferentes dependencias de la misma Municipalidad: plantel, oficinas, mercado, cementerio, relleno sanitario y vehículos municipales, de acuerdo del Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Dicha lista de insumos para primeros auxilios será definida de acuerdo a su utilización por la Unidad de Salud Ocupacional.

#### Artículo N° 19

Con el objetivo de mitigar los riesgos laborales la Municipalidad se compromete a dar el equipo de protección personal y vestimenta a los trabajadores que desempeñan las siguientes actividades: misceláneos, peones, policía municipal, choferes y otras actividades laborales que a juicio de Salud Ocupacional requieran de equipamiento. Los funcionarios que reciban este beneficio están obligados a utilizarlos responsablemente y en caso de mal uso u omisión del equipo de protección personal el Jefe inmediato deberá reportarlo por escrito dentro del término de 5 días a la Unidad de Salud Ocupacional para iniciar los procesos disciplinarios de acuerdo con la legislación laboral.

#### Artículo N° 20

La Municipalidad se compromete a dar contenido presupuestario para contratar los servicios de un médico de empresa o contratar los servicios de una empresa de salud para la atención de los trabajadores municipales.

#### Artículo N° 21

La Municipalidad contribuirá con un arreglo floral (tributo) para el funeral de los trabajadores que fallezcan, el valor de dicho tributo no podrá ser mayor a un 5% del salario base mínimo de la Municipalidad de San Ramón.

#### Artículo N° 22

En caso de ser ordenados tratamientos dentales o anteojos a un trabajador, la Municipalidad le reconocerá hasta la suma equivalente a 30% de un salario mínimo mensual municipal, previa comprobación por parte de la Caja Costarricense de Seguro Social, clínicas particulares de odontología y ópticas. Dichas ayudas se darán una vez cada dos años presupuestarios, a partir del año siguiente del que recibió la ayuda, y canalizado por el Departamento de Recursos Humanos. Este beneficio se le otorga a aquellos trabajadores cuyo salario bruto mensual no supere en 1.5 veces el salario mínimo Municipal.

#### Artículo N° 23

La Municipalidad contribuirá con un fondo anual equivalente a mil dólares, para la compra de útiles escolares para los hijos de los servidores municipales. La entrega de los útiles se hará a través del Sindicato en el mes de febrero de cada año. Este beneficio se le otorga a aquellos trabajadores cuyo salario bruto mensual no supere en 1.5 veces el salario mínimo municipal.

#### Artículo N° 24

A todo trabajador Municipal que su puesto implique manejo de fondos y valores deberá contar con una póliza de Fidelidad emitida por el INS, y cubierta por el trabajador.

#### Artículo N° 25

La Municipalidad crea un fondo para faltantes de caja por una cuantía semestral que definirá la administración conjuntamente con el sindicato, para proteger a los cajeros de esta Municipalidad que enfrenten faltantes. Al término de cada seis meses se liquidará dicho fondo rebajando todos los faltantes y devolviendo al cajero el sobrante del fondo. Si el fondo resulta insuficiente para cubrir todos los faltantes de ese cajero, dicha diferencia deberá reintegrarla de inmediato el cajero. Los sobrantes deberán depositarse como tales de cuando surjan.

#### Artículo N° 26

Los montos de viáticos, hospedaje, y gastos al exterior contenidos en el respectivo reglamento de esta Municipalidad, serán tomados de su homólogo promulgado por la Contraloría General de la República.

#### Artículo N° 27

La Municipalidad se compromete a descontar o rebajar, previa autorización por escrito del trabajador, las cuotas ordinarias y extraordinarias por afiliación, señaladas por el sindicato. El monto de las deducciones será girado mensualmente a la cuenta del sindicato mediante transferencia bancaria, depósito o cheque. La Institución se compromete a remitir a solicitud del sindicato, un desglose con la lista de afiliados en formato digital. La Municipalidad permitirá que en cada edificio, de La Municipalidad se mantengan pizarras para la colocación de boletines informativos. Queda entendido que los boletines que sean colocados en dichos tableros no podrán contener material ofensivo.

CAPÍTULO IV  
DE LOS NOMBRAMIENTOS DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES Y  
DISPOSICIONES SALARIALES

Artículo N° 28

Para la conformación de las ternas en todo nombramiento de puestos en propiedad en esta Municipalidad, se deberá respetar lo que indique el Código Municipal así como el Manual Descriptivo de Puestos, dándole prioridad a los trabajadores más antiguos de laborar en esta municipalidad y que cumplan con los requisitos idóneos para ocupar esos cargos y solo por inopia se sacará a concurso externo. Se considerará antigüedad el servicio continuo en la Municipalidad de San Ramón, por un periodo superior a dos años. Todo lo anterior de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente y esta Convención Colectiva al momento del nombramiento. No podrán ser empleados municipales quienes sean, cónyuges o parientes, en línea directa o colateral hasta el tercer grado inclusive, de alguno de los concejales, el Alcalde, el Auditor, los Directores o Jefes de Personal de las unidades de reclutamiento y selección de personal ni, en general, de los encargados de escoger candidatos para los puestos municipales, esto según el artículo 136 del Código Municipal.

Artículo N° 29

El sistema de Reclutamiento y Selección deberá observar con rigor los requisitos y condiciones contenidas en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.

Artículo N° 30

Cuando la Municipalidad promueva concursos internos para el nombramiento del personal, serán publicados por los medios electrónicos o impresos con al menos quince días de anticipación a la fecha límite para la presentación de ofertas, asegurando que la totalidad del personal reciba la información.

Artículo N° 31

Los reajustes de salarios que por razones de calificación realicen, se darán independientemente de los aumentos de salario generales a los cuales deberán sumarse los reajustes dichos. Anualmente se realizará una evaluación del desempeño, de conformidad con el Reglamento para la Evaluación del Desempeño de la Municipalidad de San Ramón. Solamente tienen derecho a este incentivo aquellos funcionarios que obtengan una calificación mínima de Muy Bueno.

Artículo N° 32

Ningún trabajador será requerido para desempeñar labores que impliquen rebaja de su categoría, e igualmente cuando por razones físicas de edad, un trabajador no pueda desempeñarse en su puesto actual, o tal desempeño implique deterioro para su salud, la Municipalidad lo reubicará en otro puesto sin demérito de su salario y de todos los derechos que le asisten o en su defecto la Municipalidad le pagará sus prestaciones legales, previa comprobación médica mediante dictamen o certificado extendido por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros.

Artículo N° 33

La Municipalidad se compromete a actualizar el Manual Descriptivo de Puestos, cuando hayan variado sustancialmente las condiciones internas y del entorno municipal, a juicio de la Administración.

#### Artículo N° 34

La administración sólo podrá reducir el salario de algún trabajador, si al ubicarlo en otro cargo, el mismo tiene un salario menor. En este caso, deberá proceder al pago de la Cesantía correspondiente a la parte de salario que deja de pagarse. Esta opción sólo es aplicable en caso de sobrevenir algún tipo de discapacidad del trabajador que lo inhabilite para desempeñar el cargo actual. En casos de accidentes laborales, disminución de la capacidad física o mental y que el trabajador no pueda ser reubicado, se le consultará al trabajador si acepta una reasignación en negativo o el despido con responsabilidad patronal, sin que ello sea considerado discriminación.

#### Artículo N° 35

En materia salarial la Municipalidad aplicara los ajustes que se decreten para el sector público.

### CAPÍTULO V DE LAS INCAPACIDADES Y CANCELACIÓN DE PRESTACIONES

#### Artículo N° 36

En caso de que el trabajador haya sido incapacitado por la Caja Costarricense del Seguro Social, o el Instituto Nacional de Seguros, la Municipalidad le pagará el subsidio correspondiente hasta completar el 100% de su salario durante el tiempo que dure la incapacidad.

#### Artículo N° 37

La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones de los trabajadores que cesaren en sus funciones por: A- Supresión del cargo. B- Jubilación. C- Fallecimiento. D- Por renuncia voluntaria. El funcionario municipal podrá renunciar y tener derecho de cobrar las prestaciones establecidas en la legislación laboral (vacaciones, aguinaldo, salario, etc., excepto cesantía) E- Con responsabilidad patronal en caso de que no haya restitución del puesto. Por los anteriores conceptos los trabajadores tendrán derecho al pago de un mes de salario (30 días) por cada año de servicio prestado hasta doce años comprometiéndose la Municipalidad a cancelar en un solo pago las respectivas prestaciones legales, a excepción del punto C, que se depositará en el Tribunal respectivo y D que no corresponde. Es entendido que la Municipalidad estará obligada a presupuestar cada año las reservas necesarias para dar contenido económico a los conceptos precitados. Esta reserva no podrá ser variada para darle contenido económico a otros rubros

**CAPITULO VI  
DEL HORARIO Y LAS VACACIONES  
DE LOS FUNCIONARIOS MUNICIPALES**

Artículo N° 38

Los trabajadores administrativos de esta Municipalidad tendrán un horario de lunes a viernes de las ocho am a las dieciséis horas, excepto los funcionarios que trabajen como personal operativo del Mercado, recolección de basura, relleno sanitario, aseo de vías, parques y cementerio, y demás trabajadores de campo, trabajarán de las seis horas a las catorce horas, de lunes a viernes, y los sábados de las seis a las once horas.

Los funcionarios de la Policía Municipal, tendrán dos tipos de horarios uno que corresponderá de cinco días laborables, de los cuales cuatro días trabajarán diez horas y un día de ocho horas contando con dos días libres, el otro horario será de cuatro días laborables con jornada de doce horas contando con tres días libres.

La Municipalidad concederá una hora como tiempo de alimentación, en beneficio de los trabajadores que laboren jornada continua, el tiempo al que se refiere este artículo, se entiende incorporado a jornada de trabajo y por ello sujeto a pago; además, tendrán derecho a 15 minutos en la mañana y 15 minutos en la tarde, no acumulables para el tiempo de café, y que será regulado por cada jefe de departamento, para que no perjudique el buen funcionamiento de la institución.

Artículo N° 39

A parte de los días feriados obligatorios (1 de enero, jueves y viernes santo, 11 de abril, 1 de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 15 de setiembre y 25 de diciembre); los trabajadores gozarán como tales el día 19 de enero cantonato de San Ramón, 02 de agosto día de la Virgen de Los Ángeles, 30 de agosto día de asueto, 31 de agosto día del Régimen Municipal. Los feriados mencionados en este artículo serán disfrutados por todos los trabajadores municipales, excepto los trabajadores de aquellos servicios, que no puedan interrumpirse, cuyo disfrute coordinarán con sus respectivas jefaturas y con el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo N° 40

Los servidores municipales disfrutarán de una vacación anual de acuerdo con el tiempo consecutivo, en la siguiente forma: a- Si han laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas disfrutarán de quince días hábiles de vacaciones. b- Si han laborado un tiempo de cinco años a nueve años y cincuenta semanas, disfrutarán de veinte días hábiles de vacaciones. c- Si han laborado un tiempo de diez años o más, disfrutarán de treinta días hábiles de vacaciones. d.- No procede el reconocimiento de antigüedad por los servicios que haya prestado al estado u otras instituciones, si al dejar el cargo recibió las prestaciones legales. e-La Municipalidad se compromete a mantener el reconocimiento de las anualidades de sus funcionarios, las cuales representan un 3% de su salario base mensual por cada año completo servido.

**CAPITULO VII  
DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES**

Artículo N° 41

A efecto de mantener el mejor entendimiento entre la Municipalidad y sus trabajadores, se crea la Junta de Relaciones Laborales cuyas resoluciones tendrán

carácter conciliatorio y recomendativo; y estará conformada por seis miembros los cuales serán designados de la siguiente manera: dos miembros propietarios y un suplente por parte de la administración, que serán designados por la alcaldía; y dos miembros propietarios y un suplente por parte del sindicato, que será nombrado por su junta directiva, ambos en un plazo no mayor de 30 días después de firmada la presente convención. Estos nombramientos tienen un plazo de vigencia de un año, y podrán ser reelectos de manera consecutiva. El quórum lo formarán al menos dos miembros por cada parte en primera convocatoria, si en primera convocatoria no se reúne el quórum, se convocará nuevamente en segunda convocatoria 30 minutos después, y el quórum lo formarán los miembros que estén presentes. Esta se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente a solicitud del sindicato o la administración. El plazo para la resolución de los asuntos será de diez días hábiles, y en casos especiales podrá prorrogarse por cinco días hábiles más. Los acuerdos serán tomados por mayoría simple. La convocatoria a sesiones la hará la alcaldía municipal o la presidencia del sindicato. Los miembros de la junta de relaciones laborales no pueden formar parte de ningún órgano director.

#### Artículo N° 42

Queda totalmente prohibido fumar en el lugar de trabajo, entendiéndose por éste a todos los edificios, oficinas, e instalaciones pertenecientes a la Municipalidad o instalaciones alquiladas, en cumplimiento a la ley 9028 LEY GENERAL DE CONTROL DEL TABACO Y SUS EFECTOS NOCIVOS EN LA SALUD.

#### Artículo N° 43

Queda totalmente prohibido cualquier tipo de hostigamiento sexual de conformidad con la ley 7476, y al reglamento interno “REGLAMENTO INTERNO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN RAMÓN aprobado en sesión ordinaria N° 115 del 04 de octubre del 2011 mediante acuerdo N° 12 adjunto a este documento.

Leída la anterior Convención Colectiva a los representantes de ambas partes, se encuentran conformes y todos firmamos en la ciudad de San Ramón, el día 13 de setiembre de 2018.

Nixon Ureña Guillén  
Alcalde Municipal

Alvaro Rodríguez Morera  
Presidente Junta Directiva  
SIMTRA

( IN2019337169 ).

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
SINDICATO MUNICIPAL DE LA UNIÓN (SIMUN)  
Y MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE LA UNIÓN  
( 2018-2021 )**

**Preámbulo**

De conformidad con las disposiciones de los artículos 54, 55, 56, 57, 58, 59, 688, 689, 690, 692, 694, 695, 698 siguientes y concordantes del Código de Trabajo, Convenios Internacionales de la OIT y jurisprudencia constitucional, la Municipalidad de La Unión, en adelante denominada LA MUNICIPALIDAD, y el Sindicato Municipal de La Unión, (SIMUN) en adelante denominado el SINDICATO, acordamos celebrar la presente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, la cual se regirá por las siguientes cláusulas:

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1:**

La Municipalidad, reconoce al Sindicato Municipal de La Unión (SIMUN) como la organización mayoritaria y en consecuencia, el representante de los intereses profesionales, colectivos e individuales de todos los trabajadores de La Municipalidad y se compromete a tratar única y exclusivamente con sus dirigentes sindicales, sus representantes o sus asesores, todos los problemas o conflictos de orden laboral, económico, social o cultural que surjan en ocasión del trabajo de los servidores de la Municipalidad, sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores de hacerlo directamente ante la Municipalidad en asuntos de su exclusivo interés individual.

## **Artículo 2:**

Para tratar, exclusivamente, asuntos relativos a la ejecución y/o cumplimiento de esta Convención Colectiva, se tendrá como representante de la Municipalidad, al Alcalde Municipal representada conforme el artículo N° 17 del Código Municipal en la figura de la Alcaldía y por parte de los trabajadores al SIMUN.

## **Artículo 3:**

La Municipalidad garantiza una política de respeto a todas las garantías que otorgue a los trabajadores y sus organizaciones sindicales, la Constitución Política, los Convenios y Recomendaciones Internacionales de la OIT, el Código de Trabajo, el Código Municipal, el Reglamento Autónomo de Servicio y cualquier otra norma, actual o futura, orientada a tutelar los intereses de los servidores municipales. En este sentido, La Municipalidad girará instrucciones claras y precisas a todos los trabajadores en puestos de mando, jefaturas y sub-jefaturas para que acaten debidamente todas estas fuentes de Derecho.

La Municipalidad girará órdenes a sus jefes, y demás funcionarios, con potestad de mando, para que se abstengan de ejercer represalias de cualquier naturaleza, discriminación o persecución contra los representantes sindicales o cualquier otro empleado municipal, trabajadores afiliados o contra aquellos que de una u otra manera, participen en actividades sindicales o cuando acudan a representar sus reclamos o sugerencias, ante los representantes patronales.

## **Artículo 4:**

Esta Convención se incorpora como fuente normativa a los contratos individuales de trabajo y en nada implica renuncia de normas o condiciones laborales más favorables establecidas con anterioridad o incluso con posterioridad, a esta Convención. En caso de duda respecto al alcance e interpretación de los artículos y espíritu de este instrumento convencional, se estará a la aplicación del Principio Protector del Derecho Laboral de la norma más favorable para el trabajador.

## **CAPITULO II**

### **GARANTÍAS SINDICALES**

#### **Artículo 5:**

Cuando algún miembro del Sindicato SIMUN, requiera audiencia con el Alcalde Municipal, Vicealcaldesa Municipal y/o Jefes Administrativos para tratar asuntos concernientes a los trabajadores municipales o de la presente Convención Colectiva, se les atenderá dentro del plazo establecido por ley. En ningún caso, podrá la Administración excederse del plazo de los 10 días.

#### **Artículo 6:**

De acuerdo a sus responsabilidades como representantes de los trabajadores y con el objeto de mantener las buenas relaciones obrero-patronales, la Junta Directiva del Sindicato SIMUN, dispondrá del tiempo que fuere necesario, para tratar los problemas o inquietudes que se susciten en la Municipalidad. Para hacer uso de ese tiempo, la Junta Directiva, lo comunicará al Alcalde o al jefe inmediato. Este permiso, es con goce de salario. De igual manera, La Municipalidad otorgará licencia sindical, con goce de salario, a tiempo completo al Secretario General del Sindicato para que pueda ejercer las funciones correspondientes, en concordancia con lo dispuesto fundamentalmente, por el Convenio N°135 de la OIT, debidamente ratificado por Costa Rica.

#### **Artículo 7:**

La Municipalidad facilitará al Sindicato un local u oficina dentro de la Municipalidad que servirá para la comunicación y actividades propias del

sindicato, con sus afiliados. En caso de no poder facilitar ese espacio por problemas con la infraestructura de la Municipalidad, sufragará los gastos de alquiler del local que se utilice para los efectos sindicales.

### **Artículo 8:**

De conformidad con lo establecido en el artículo 69, inciso k) del Código de Trabajo, la Municipalidad se compromete a deducir directamente de la planilla de los trabajadores y girarlo a favor del Sindicato, la respectiva cuota sindical que haya acordado la Asamblea General del SIMUN. La Gestión de Recursos Humanos, no podrá desafiliar o dejar de deducir las cuotas sindicales, a un afiliado sin que medie el acuerdo del Sindicato, el cual deberá producirse dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud de desafiliación. Cualquier conducta de la Administración, contraria a lo aquí regulado, podrá considerarse como práctica antisindical y por lo tanto, suficiente para denunciar ante el Ministerio de Trabajo o los Tribunales de Trabajo respectivos, según artículo 363, siguientes y concordantes del Código de Trabajo

### **Artículo 9:**

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario, hasta cuatro días al mes cuando se solicite por escrito y se dé la justificación, a cualquiera de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, que haya sido designado, para atender asuntos laborales y/o sindicales, sobre materia de organización, proselitismo, capacitación, etc. Este permiso será otorgado como máximo a dos miembros de la Junta Directiva al mismo tiempo. Estos permisos no serán acumulables.

### **Artículo 10:**

Con el objeto de tratar asuntos relacionados con esta Convención, podrán los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, celebrar reuniones con los trabajadores, siempre y cuando se solicite a la Alcaldía Municipal el permiso correspondiente con cinco días de anticipación, como mínimo y de ser necesario una vez al mes.

### **Artículo 11:**

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario una vez a la semana a los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO, a fin de que puedan realizar la reunión ordinaria de Junta Directiva. A este efecto, ambas partes acordarán el día y hora que resulte de mayor conveniencia para el Sindicato y La Municipalidad.

### **Artículo 12:**

La Municipalidad concederá permiso con goce de salario, hasta un máximo de treinta días al año, para que los trabajadores afiliados al Sindicato, puedan participar en eventos de formación sindical, congresos o actividades convocadas por sindicatos amigos y/o federaciones o confederaciones nacionales y/o internacionales. Estos días serán disfrutados en forma consecutiva por un lapso que no sobrepase una semana y será para un número de dos trabajadores, pudiendo ser, según las circunstancias, uno administrativo y otro de campo, o bien, dos de alguna de estas áreas. Del total otorgado se irá rebajando los días disfrutados, hasta completar el máximo acordado. El permiso con goce de salario será tramitado por la Junta Directiva del Sindicato, a través de la Alcaldía Municipal.

### **Artículo 13:**

La Municipalidad concederá permiso al personal afiliado al SINDICATO, para que puedan participar en la Asamblea General Ordinaria de fin de período, en los términos del artículo 345 y 346 del Código de Trabajo, a partir de las doce medio día del día designado. La solicitud para la realización de la asamblea será comunicada por el Sindicato con al menos cuatro días hábiles de anticipación a la Asamblea. De igual forma se procederá con las asambleas extraordinarias.

### **Artículo 14:**

La Junta Directiva del SINDICATO, se compromete a convocar a los trabajadores (as) afiliados, con ocho días naturales de anticipación a la celebración de la Asamblea, utilizando para tales efectos todos los medios que se estimen convenientes.

## **CAPITULO III DE LOS PERMISOS**

### **Artículo 15:**

De conformidad con el artículo 146 inciso g) del Código Municipal, para ser beneficiario a cursos de estudios, la administración velará porque los estudios sean atinentes a los cargos de los solicitantes o afines a su desarrollo académico dentro de la carrera administrativa municipal y estos últimos deberán, en caso de reprobación los cursos matriculados, resarcir proporcionalmente a la Municipalidad por el tiempo otorgado en virtud de este estudio. A la vez el funcionario se compromete una vez concluidos sus estudios a seguir laborando para la municipalidad el doble del plazo que obtuvo la licencia, para tales efectos la Municipalidad concederá las siguientes licencias con goce de salario:

- a) A los trabajadores a quienes organismos nacionales o internacionales les proporcione beneficios de estudio. El número de beneficiarios no podrá ser mayor de cuatro funcionarios al año simultáneamente. Es entendido que el otorgamiento de este tipo de licencia, no interrumpe la continuidad de la relación laboral.
- b) A los trabajadores que laboren jornada de trabajo a tiempo completo y que realicen estudios se les concederá cinco horas hábiles semanales para que las empleen en sus estudios; entiéndase que podrán asistir a clases o invertirlo en estudio en sus hogares.

## **Artículo 16:**

Todo servidor municipal gozará de licencia con goce de salario de la siguiente forma en los casos que se describen:

- a) Por fallecimiento de sus padres (naturales o adoptivos), hijos, cónyuge, compañero o compañera en unión libre, hermanos o hermanas, entenado o entenada, cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de fallecimiento o del día hábil inmediato posterior a la misma.
- b) Por matrimonio del funcionario(a), cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de la ceremonia o del día hábil inmediato posterior a la misma.
- c) En caso de parto o aborto no intencional de esposa o compañera de la persona trabajadora, cinco días hábiles, sea a partir del nacimiento o de que el cónyuge o compañera, sea dada de alta, según criterio del trabajador y previa presentación del documento extendido por la autoridad competente.
- d) En caso comprobado de gravedad médica o intervención quirúrgica del cónyuge, compañera o compañero, hijo, hija o padres, según dictamen médico de la autoridad médica competente, se concederán cinco días hábiles.
- e) La Municipalidad a través de la Alcaldía Municipal, concederá licencia hasta por ocho días hábiles a la persona trabajadora que sufriera caso grave de calamidad doméstica por eventos naturales (incendio, inundación, terremoto, derrumbe, etc.) o desalojo del hogar. Lo anterior previa presentación del documento extendido por la autoridad competente (Bomberos, Cruz Roja, Comisión de Emergencia, Fuerza Pública etc.).

## **Artículo 17:**

En todos los casos de permisos con goce de salario, la persona trabajadora conservará todos los derechos laborales, de manera que una vez vencido el término del permiso se reintegre a su puesto en las mismas condiciones originales antes del permiso.

## CAPITULO IV

### **JUNTA DE RELACIONES LABORALES**

#### **Artículo 18:**

Ambas partes acuerdan la creación y funcionamiento efectivo de una Junta de Relaciones Laborales bajo los siguientes lineamientos:

- a) La Junta estará integrada por seis miembros propietarios y seis suplentes distribuidos así: tres propietarios y tres suplentes designados por la Municipalidad, tres propietarios y tres suplentes designados por el Sindicato. La Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por períodos de un año. El presidente se elegirá por la parte que corresponda, en la primera sesión del período. Quedará integrada quince días después de la firma de esta Convención Colectiva.
- b) Los miembros serán nombrados por períodos de dos años, pudiendo ser reelectos o removidos –en cualquier momento– por quien los hubiese designado.
- c) La Junta será un órgano permanente y sesionará durante el tiempo que los asuntos sometidos a su conocimiento lo requieran.
- d) La Junta sesionará en la Municipalidad de La Unión, o en cualquier lugar que por acuerdo unánime de sus miembros se designe. No obstante, las sesiones serán convocadas por el Presidente o por cuatro de sus miembros y el quórum para sesionar lo formarán la presencia de cuatro de sus integrantes. Para que dichas sesiones puedan tomar acuerdos válidos, deberá haberse convocado por escrito de forma física o digital a todos sus miembros con veinticuatro horas de anticipación.

- e) Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales tendrán el permiso correspondiente por parte de la Administración, para asistir a las sesiones de la Junta, así también, para cualquier reunión o actividad propia del cargo.

### **Artículo 19:**

La Junta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones y atribuciones, sin perjuicio de cualesquiera otras que las partes o la presente Convención le señalen:

- a) Conocer y recomendar de las sanciones disciplinarias de suspensiones y despidos que se pretenda aplicar a las personas trabajadoras de la Municipalidad.
- b) Todo asunto sometido a la Junta no será ejecutado hasta tanto no se emita por ésta, la resolución final, teniendo la misma un término de hasta diez días hábiles para dictaminar.
- c) Es entendido, que desde el momento en que se someta un caso a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, se tiene por interrumpido el plazo de prescripción para todos los efectos.
- d) En un plazo de 30 días, naturales, contados a partir de la instalación de esta Junta de Relaciones Laborales, sus miembros deberán tener debidamente aprobado, un Reglamento de Funcionamiento de la misma.

### **Artículo 20:**

Con base en su competencia, en la tramitación de los asuntos que le sean sometidos, la Junta de Relaciones Laborales seguirá, salvo las excepciones que se señalen en esta Convención, el siguiente procedimiento:

- a) Una vez puesto el caso en su conocimiento, procederá a resolver conforme a mejor corresponda.

- b) Toda recomendación de la Junta, deberá ser notificada por escrito al órgano decisor.

## **CAPITULO V**

### **PERÍODO DE PRUEBA, TRASLADOS Y PROPIEDAD DEL CARGO**

#### **Artículo 21:**

Toda persona trabajadora que ingrese a laborar a la Municipalidad en propiedad, tendrá un período de prueba de tres meses de conformidad con lo establecido en el art. 133 del Código Municipal. Una vez superado dicho período de prueba el trabajador continuará en propiedad en dicho puesto, conforme al procedimiento de rigor.

#### **Artículo 22:**

Cuando un empleado de común acuerdo con la administración sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo en forma indefinida, sea éste con mayor remuneración o no, podrá solicitar ser regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes de operar el cambio, siempre y cuando no haya expirado el periodo de prueba.

#### **Artículo 23:**

A partir de la fecha de la presente convención colectiva de trabajo, la Municipalidad se obliga a contratar trabajadores a plazo fijo o por obra determinada solo en los casos en que dichas contrataciones obedezcan a la naturaleza temporal de los servicios de que se trate, de conformidad con los artículos N° 26 y 27 del Código de Trabajo. En ningún caso dichas contrataciones podrán ser por un periodo superior a un año.

## CAPITULO VI

### **DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y SALARIOS**

#### **Artículo 24: CARRERA ADMINISTRATIVA**

- a) Para llenar una plaza vacante en propiedad será ascendido de manera directa el empleado inmediato inferior en grado de la misma sección o departamento, siempre y cuando cumpla con los requisitos solicitados por el Manual Descriptivo de Puestos, estableciéndose así un sistema de mérito de carrera administrativa en la Institución que garantice una adecuada regulación de reclutamiento y selección del personal. La regulación al efecto será de acatamiento obligatorio para ambas partes a partir de la firma del presente instrumento, y en caso de que se viole esta disposición se determina que dicha contratación por el método que se hubiese hecho será absolutamente nula por no respetar el cuerpo de normas de la presente Convención Colectiva. De igual manera se prohíbe realizar nombramientos de asesores personales en los puestos anteriormente descritos discriminando a los funcionarios municipales que cumplen con méritos suficientes para ocupar el puesto superior, por lo que los asesores personales no podrán ocupar puestos de jefatura por encima de los empleados municipales que han cumplido con los requisitos y posean carrera administrativa.
- b) Asimismo de no haber persona trabajadora municipal idónea capaz de llenar la plaza vacante en el departamento o sección, se efectuará concurso interno para llenarla dando prioridad a los funcionarios que tengan mayor antigüedad y experiencia, y que cumplan con los requisitos exigidos en dicho Manual. Cuando la Gestión de Recursos Humanos saque una plaza a concurso interno lo hará del conocimiento de todos los empleados mediante comunicación escrita y el resultado del concurso se dará en un máximo de hasta dos meses después de la fecha de la apertura del mismo.

- c) En caso de inopia o si no hubiese interés de al menos tres personas trabajadoras para concursar por dicha plaza, la Municipalidad deberá sacarla a concurso externo.
- d) La Municipalidad no podrá tomar ninguna medida que afecte en forma descendente el salario de sus empleados, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos, ni las categorías en perjuicio de los contratos de trabajo.

### **Artículo 25:**

De conformidad con el artículo N° 405 del Código de trabajo toda persona trabajadora tendrá derecho a devengar un salario igual al de los demás trabajadores, de igual categorías y jornada, sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, edad, ideología o de cualquier otra índole. Quedarán a salvo las variaciones por anualidad o por antigüedad.

### **Artículo 26:**

Los reajustes de salario que por razón de revisión y recalificación de puestos se realicen, no deben ser interferidos por los aumentos generales que se hagan a solicitud del firmante de esta Convención.

### **Artículo 27:**

Ninguna persona trabajadora será requerida, en contra de su voluntad, para desempeñar funciones o labores que impliquen evidente rebajo de su categoría, demérito alguno en salario y de todos los derechos que lo asisten.

### **Artículo 28:**

La Municipalidad se compromete a realizar estudios semestrales para ajustar los salarios de las personas trabajadoras. Dicho ajuste deberá estar fundamentado técnicamente de acuerdo con las mejores prácticas

en materia de remuneraciones y deberá garantizar como mínimo la estabilidad del poder adquisitivo de los salarios (IPC). Estos ajustes deberán ser acordados entre la Municipalidad y el Sindicato por medio de un convenio simple. Sin embargo, esto no impedirá que el Sindicato y la Administración puedan negociar ajustes adicionales debido a las circunstancias especiales que se puedan presentar durante la vigencia de esta convención, siempre y cuando la situación financiera de la Municipalidad lo permita. De igual forma la Municipalidad se compromete a que los salarios mensuales establecidos sean pagados en forma semanal para el personal operativo y en forma bisemanal para el resto del personal.

### **Artículo 29:**

La Municipalidad reconocerá a la persona trabajadora que temporalmente sustituya a otro de mayor jerarquía, la diferencia salarial entre ambos puestos, para aquellos casos que tal recargo sea igual o mayor a los 30 días hábiles, siempre y cuando exista contenido presupuestario.

Cuando se acuerde recargo total de funciones –se le asignan tareas distintas para las que fue contratado- el trabajador tendrá derecho a recibir el sueldo base del puesto de categoría superior si éste fuere mayor; pero el trabajador no estará obligado a desarrollar más trabajo que el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique su patrono. Todo trabajador podrá ser requerido por sus superiores para realizar, en forma temporal, labores diferentes a las pactadas en el contrato de trabajo, siempre que estas sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, que sea del mismo género y para la cual esté acreditado, siempre y cuando, por su carácter temporal, no exceda de un mes.

## **CAPITULO VII**

### **SALUD OCUPACIONAL**

#### **Artículo 30:**

De conformidad con los artículos N° 273 y 300 del Código de Trabajo, la Municipalidad de La Unión contará con una oficina o departamento de Salud Ocupacional. La constitución de esta oficina, se realizará conforme a las disposiciones que establezca el reglamento de la Ley de Riesgos del Trabajo y su cometido será desempeñado dentro de la jornada de trabajo, sin perjuicio o menoscabo de ninguno de los derechos laborales que corresponden al trabajador.

#### **Artículo 31:**

La Municipalidad se obliga a otorgar a los trabajadores que se indican a continuación, los siguientes implementos de trabajo de óptima calidad y de uso obligatorio, siendo obligación del trabajador, el uso adecuado de los mismos:

- a) Todos los empleados municipales del servicio de Recolección de Desechos Sólidos, de Sanidad, Oficiales de Seguridad, a los notificadores, Inspectores, y Mensajeros y empleados de Obras varias entiéndase Mantenimiento de Edificios, misceláneos, Obras e Infraestructura, empleados de Plantas de Tratamiento, Mantenimiento de Parques y Áreas Públicas, Recurso Hídrico, funcionarios de campo; tendrán uniformes apropiados a su función. Se darán uniformes una vez al año por parte de la Administración. Los uniformes de los empleados de sanidad, guardas y obras varias, constarán de 3 camisas, 2 pantalones y zapatos de buena calidad y confortables. Los mismos deberán entregarse a más tardar en el primer trimestre del año. Para la respectiva especificación del uniforme deberá prevalecer el criterio técnico de la persona

trabajadora encargada de Salud Ocupacional, esta acción de especificación deberá ser en forma escrita. Por ninguna razón se harán uniformes o se comprarán zapatos sin cumplir esta disposición técnica, la cual es de acatamiento obligatorio.

- b) A cada persona trabajadora que por la naturaleza de sus funciones lo requieran, se le entregará anualmente botas de hule, el reemplazo de estas se realizará una vez que las que estén en mal estado o con desgaste suficiente, o cualquier tipo de rotura, sean devueltas a la jefatura.
- c) A las personas trabajadoras de Sanidad, se les dará capa una vez al año y guantes adicionalmente cada vez que sea necesario, además se le asignarán a este departamento: carretillos, escobones, rastrillo, palas y demás instrumentos o equipo básico para sus funciones. Esta dotación, será responsabilidad del Jefe del Departamento. Se repondrán una vez demostrado que se han deteriorado. Por ninguna razón se permitirá que el jefe presione al empleado que no puede trabajar porque no se le ha asignado las herramientas para hacerlo, siendo este acto responsabilidad únicamente de la Jefatura del Departamento.
- d) A los choferes de la flotilla vehicular y maquinaria se les dará botas, zapatos, y capas en caso de que por la naturaleza de sus funciones lo requieran. En el caso de los que conduzcan motocicletas se les suministrará el casco, chaleco y la capa respectiva con los aditamentos reflectivos, además de zapatos adecuados para la lluvia. El reemplazo de estas se realizará una vez que sean devueltas a la jefatura las que estén en mal estado.
- e) A los operarios de servicios varios se les proporcionarán implementos necesarios para el apropiado desempeño de sus funciones.
- f) Al personal administrativo se les darán todos los implementos, materiales y suministros de trabajo para desempeñar sus funciones adecuadamente. Esta dotación, será responsabilidad del Jefe del

Departamento quien debe comunicar a las unidades pertinentes el ingreso de nuevas personas trabajadoras, para la previsión y programación de equipo requerido por la naturaleza de sus funciones.

- g) A los notificadores, inspectores y mensajeros se le surtirá de bultos o portafolios según corresponda. Se les dará las facilidades para la movilización en el desempeño de su labor, caso contrario se les suministrará los viáticos correspondientes.
- h) A los Oficiales de Seguridad se les dotará de jackets, capas, linternas y armas de fuego debidamente registradas, con sus municiones en perfectas condiciones de uso, esposas, gas y detector de metales.
- i) La Administración dará protección especial con respecto al estado de los vehículos, maquinaria, equipo, suministros, entre otros, para que estos cuenten con los requisitos indispensables y básicos, así como absolutamente legalizados en su documentación, para tránsito o uso. La Administración se abstendrá de enviar a los empleados a correr riesgo en esta forma, de igual manera están inhibidas las jefaturas de los departamentos para tomar decisiones unilaterales y enviar a sus empleados a correr riesgo con el propósito de llevar a cabo las funciones, aunque estos formen parte de los servicios básicos que se prestan.
- j) Para todos los casos anteriores el reemplazo de los uniformes, herramientas o suministros, se realizará una vez que sean devueltas a la jefatura las que estén en mal estado.

### **Artículo 32:**

En los casos de accidentes de tránsito, la Municipalidad se compromete a brindar gratuitamente a los chóferes y operadores de maquinaria toda la asesoría y soporte legal que se requiera, incluida dentro de ésta la tramitación de los correspondientes juicios de tránsito y la correspondiente defensa, siempre y cuando se produzca en funciones

propias de sus cargos y sin que medie dolo o culpa grave según se demuestre en sentencia, de acuerdo a la Ley de Tránsito vigente y al “Manual sobre uso y mantenimiento de vehículos” publicado en el alcance No. 7 a la Gaceta No.24 del 23 de febrero de 1996. En caso de que se tenga duda de la responsabilidad o no del funcionario operará el principio “*in dubio pro operario*” obligándose la Municipalidad a dar el servicio de representación legal a favor del chofer. En caso de requerirse por el abogado Municipal, la posibilidad de conciliar, el chofer deberá acogerse a lo indicado por el profesional en derecho que lo represente, y en este sentido se exime de toda responsabilidad al operador del vehículo o maquinaria.

### **Artículo 33:**

En cuanto a los deducibles que cobra el INS en caso de accidente serán pagados por la Municipalidad, siempre y cuando ocurran en el desempeño de funciones de su cargo y no se encuentre el funcionario municipal bajo los efectos del licor (estado de ebriedad) o de drogadicción, cubriendo el costo del deducible siempre y cuando sea demostrado por las autoridades competentes que el funcionario no tuvo responsabilidad en los hechos y en el caso de las infracciones de tránsito las mismas serán cubiertas por la Municipalidad, cuando se demuestre que no hubo responsabilidad del funcionario o que la infracción se sustentó en el mal estado de la maquinaria.

## **CAPITULO VIII**

### **VACACIONES**

### **Artículo 34:**

Los servidores municipales tendrán derecho a vacaciones anuales de acuerdo con el tiempo consecutivo servido en la siguiente forma:

- a) De 50 semanas a 4 años y cincuenta semanas: 15 días hábiles

De 5 años a 9 años y cincuenta semanas: 22 días hábiles

De 10 años y cincuenta un semanas en adelante: 30 días hábiles

Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contabilizarán para el derecho de las vacaciones.

Conforme a lo dispuesto por la Sala Constitucional, es obligación del patrono concederlas y derecho del trabajador a disfrutarlas, sin tener que acumularlas.

b) La Municipalidad de La Unión, se obliga a reconocer en favor de los trabajadores de campo, (recolección de residuos sólidos, aseo de vías y tratamiento de aguas residuales) que laboren en forma permanente a la exposición al riesgo de contaminación y condiciones insalubres, un sistema de vacaciones profilácticas de acatamiento obligatorio, independientes a las reguladas en los incisos precedentes, en la forma que se detalla a continuación:

1. Consistirán en cinco días hábiles, una vez al año laborado. Mismas que no pueden ser fraccionadas e incompensables.
2. Durante el período de profilaxis la persona trabajadora estará obligada a participar a las actividades programadas para el conocimiento, seguridad ocupacional y control del riesgo al que está expuesto y cualquier otro tema o aspecto relacionado con el mejoramiento de su calidad de vida.
3. En un plazo no mayor de un mes de entrada en vigencia esta convención quedará conformada una comisión entre Sindicato y Municipalidad para reglamentar dichas vacaciones profilácticas, en un plazo de tres meses.
4. Este derecho entrará en vigencia una vez aprobado el reglamento para tal efecto.

## **CAPITULO IX**

### **DE LAS PRESTACIONES LEGALES**

#### **Artículo 35:**

La municipalidad se compromete a reconocer a la persona trabajadora el pago de la cesantía de conformidad al artículo 29 del Código de Trabajo y con un tope de hasta veinte años, en los casos de jubilación, fallecimiento y despido con responsabilidad patronal.

La persona trabajadora que quiera dar por concluido su contrato de trabajo y que no tenga instaurado o notificado, al momento de esa conclusión, una investigación preliminar o procedimiento administrativo de despido, tendrá derecho a recibir una suma de dinero como cesantía en razón de sus años de servicio, de acuerdo a los siguientes porcentajes:

- De un año y hasta cinco años: 25 por ciento
- De cinco años y un día y hasta diez años: 50 por ciento
- De diez años y un día y hasta once años: 55 por ciento
- De once años y un día y hasta doce años: 60 por ciento
- De doce años y un día y hasta trece años: 65 por ciento
- De trece años y un día y hasta catorce años: 70 por ciento
- De catorce años y un día y hasta quince años: 75 por ciento
- De quince años y un día y hasta veinte años: 100 por ciento

Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contarán para el cálculo de las prestaciones, siempre y cuando no exista liquidación previa.

## **CAPITULO X**

### **DE LA JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO**

#### **Artículo 36:**

Se ratifica el horario de los trabajadores municipales según la Convención Colectiva anterior, el cual está vigente y es:

**Administración:** De 8:00 a.m. a 4:00 p.m. con una hora de almuerzo, quince minutos de café en la mañana y tarde de lunes a viernes. Se conviene en que la Municipalidad, podrá adecuar los horarios de entrada y salida, para aquellos servicios de atención al cliente que así lo ameriten, siempre y cuando no cause perjuicio grave a la persona trabajadora.

**Campo:** De 6:00 a.m. a 3:30 p.m. de lunes a jueves y los viernes de 6:00 a.m. a 2:30 p.m. con una hora de almuerzo y quince minutos en la mañana y tarde para el café.

**Oficiales de Seguridad:** Con una hora de almuerzo o cena, según corresponda y quince minutos de café en la mañana y en la tarde, o en el horario según corresponda, la jornada laboral quedará de acuerdo al Código de Trabajo vigente.

Este horario en forma alterna. Toda modificación al horario que quiera realizar cualquiera de las partes, será propuesta ante el Sindicato, quien determinará la conveniencia o no de dicha modificación, siempre que no vaya contra los derechos de los trabajadores y que tienda a mejorar la atención y eficiencia.

## CAPITULO XI

### **OTROS BENEFICIOS SOCIALES**

#### **Artículo 37:**

La Municipalidad promoverá actividades recreativas y culturales entre sus trabajadores en colaboración con el Sindicato.

#### **Artículo 38: DEL RECONOCIMIENTO DEL PAGO DE VIÁTICOS, TRANSPORTE Y LA EXPENSA:**

La Municipalidad se compromete a reconocer a sus servidores, el pago de viáticos, siempre que superen una distancia de 10 km, entre el Centro de Trabajo y el lugar donde se van a ejecutar las funciones. Lo anterior, de conformidad con el Reglamento de Gastos de Viaje y de Transporte para Funcionarios Públicos, promulgado por la Contraloría General de la República.

Asimismo, la Municipalidad reconocerá un estipendio destinado a alimentos y servicio de transporte para los funcionarios que tengan que atender casos de emergencias una vez concluida su jornada diaria de trabajo. Este beneficio se regirá bajo las siguientes normas:

- a) Para el reconocimiento de este beneficio, será necesario de previo al disfrute del mismo, la autorización del superior en grado
  
- b) Si al atender la emergencia el funcionario concluye su labor después de las 22 horas, se le reconocerá el pago de servicio de taxi hasta su casa de habitación o la Municipalidad le suministrará el respectivo transporte. De igual forma, si la salida del funcionario (s) se diera después de la media noche, se le concederá licencia con goce de salario para ingresar el otro día a trabajar después de las 10 de la mañana, pero en ningún caso se le obligará a regresar con menos de doce horas de descanso y se le deberá pagar el tiempo extraordinario conforme a la ley (hora roja).

- c) El monto a pagar por la expensa es el equivalente para la cena y transporte en la Tabla de Gastos de Viaje y Transporte para funcionarios del Estado. Cada año aumentará el monto automáticamente al variar la tabla de viáticos de la Contraloría General de la Republica, según Reglamento supra indicado.

### **Artículo 39: ACOSO SEXUAL**

Para los efectos del procedimiento para atender los casos que por denuncia de acoso sexual se presenten en la Municipalidad, se regirá por lo establecido en la Ley N° 7476, del 3 de febrero de 1995 y la reforma N° 8805 del 28 de abril de 2010, así como por lo dispuesto en el Reglamento vigente de la Municipalidad.

- 1 De conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 7476 de 3 de febrero de 1995 y su reforma, “Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”, se prohíbe y sanciona el acoso y hostigamiento sexual, como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en las relaciones laborales en la Municipalidad de La Unión.  
Se aplicará en relaciones de jerarquía o autoridad, relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo
- 2 Se entiende por acoso y hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, desempeño y cumplimiento laboral y en el estado general de bienestar personal.

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

- 3 El acoso y hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:
  - a) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
    1. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
    2. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo de quien las reciba.
    3. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
  - b) Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
  - c) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturalezas sexuales, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

#### Disposiciones sobre el denunciante

- 4 Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento, acoso sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Asimismo, quien haya denunciado hostigamiento y acoso sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria, la calumnia y los diversos tipos de lesiones según el Código Penal.

- 5 Quien formule una denuncia por hostigamiento y acoso sexual, durante la tramitación del procedimiento previsto en este Reglamento sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, conforme a los artículos 540 y 541 del Código de Trabajo, la Municipalidad tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta. Esa Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión con goce de salario de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.
- 6 El incumplimiento del procedimiento descrito en este reglamento por parte de la persona trabajadora, constituirá causa justa para terminar con responsabilidad patronal, el contrato de trabajo, tal como lo disponen los arts. 15 y 17 de la Ley 7476, reformada por la Ley 8805 de 28 de abril de 2010.
- 7 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 7476 y sus reformas, la Municipalidad se obliga a mantener en sus ámbitos de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran en dichos lugares, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.
- 8 La Municipalidad de La Unión, se compromete a divulgar el contenido de la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, así como los procedimientos internos para su aplicación.

### Disposiciones procedimentales

- 9 La tramitación de las denuncias por acoso u hostigamiento laboral serán pre-sentadas ante una Comisión Investigadora Permanente - en adelante la Comisión- integrada preferiblemente por tres personas propietarias y 3 suplentes elegidas por la Alcaldía, en la que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

En caso de ausencia temporal o definitiva de un miembro de esta Comisión, deberá sustituirlo uno de los suplentes del mismo sexo de quien se ausenta. El titular o la titular de la Alcaldía deberá velar porque la comisión investigadora mantenga su integración para lo cual sustituirá a quienes dejen de pertenecer a la misma por cualquier causa.

Los nombres, apellidos y forma de localización de las personas designadas por el patrono para integrar dicha Comisión deberán ser comunicadas al personal y al público en general mediante una circular que se colocará en lugares visibles del Edificio Municipal

Cuando la denuncia sea contra alguno o algunos de los miembros de la jerarquía municipal (Alcalde o Vicealcaldes) o contra alguno de los miembros del Concejo Municipal, deberá presentarse la denuncia y tramitarse ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o directamente ante los Tribunales de Trabajo.

- 10 El trabajador o trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento y acoso sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma verbal o escrita ante la Comisión ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia; la cual deberá ser firmada por el denunciante.

11 Una vez presentada la denuncia, la Comisión comunicará a la Defensoría de los Habitantes, la presentación de la denuncia con el objetivo de que esa instancia ejerza lo que le compete.

Asimismo, la Comisión citará a las partes (denunciante y denunciado) a una audiencia dentro de un plazo máximo de tres días. En la citación a las partes se les indicará el derecho de hacerse acompañar de Abogado y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento. Además, se les indicará que no puede haber conciliación dentro del procedimiento al tenor de lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley 7476 y sus reformas.

En esa audiencia tomará la declaración tanto de la persona que denuncia como de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberá(n) aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se le(s) deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley No. 7476 y sus reformas, ya citada.

De todo lo actuado, se levantará acta debidamente escrita y firmada por las partes. El expediente administrativo debe contener toda la documentación relacionada con el caso, así como las notificaciones que se han realizado a las partes sobre cualquier documento que conste en el mismo, asimismo, se deberá foliar con numeración consecutiva y señalar claramente que es un expediente confidencial. Las audiencias se celebrarán de forma privada y la tramitación del procedimiento disciplinario no podrá exceder de tres meses.

12 Recibida la declaración de la persona denunciante, la Comisión procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por la persona que sirve de testigo. A los testigos se les preguntará solamente sobre aspectos relacionados con la denuncia y nunca sobre antecedentes

de la persona denunciante. Previo a su declaración, a cada persona testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley 7476, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

13 Para la valoración de la prueba, la Comisión deberá tener presente, las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen la materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada y estará prohibido expresamente, considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

14 De conformidad con el artículo 24 de la Ley 7476 y sus reformas, la Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar al patrono o representante competente, ordenar cautelarmente:

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c) La reubicación laboral o permuta del cargo
- d) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

15 Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada atendiendo a la duración del proceso.

16 Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, la Comisión, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rendirá un informe al Superior Institucional, recomendando que la falta sea sancionada, según corresponda, con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por ocho días o el despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.

Si se trata de la jerarquía municipal o alguno de sus representantes, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa sede.

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente. Asimismo, si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral de la persona denunciada, deberá dictarse igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique, misma que deberá ser notificada al denunciado y archivada en su expediente personal laboral.

17 El plazo para interponer la denuncia es de dos años que se computarán a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

18 Mientras dure el procedimiento de la Comisión y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

19 Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley No. 7476 de repetida cita.

20 Una vez concluido el trabajo de la Comisión con la entrega del informe final, el Alcalde o Alcaldesa, según corresponda, será responsable de comunicar al denunciante, los resultados del procedimiento, dentro de un plazo no mayor de 5 días hábiles contado a partir del momento de la entrega del Informe por parte de esa Comisión. Si el denunciante no está satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

21 El presente instrumento normativo se ajusta al que ha sido reconocido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección de Asuntos Jurídicos de conformidad con el artículo 20 de la Ley No. 7476 y sus reformas.

#### **Artículo 40:**

Todos los actos y disposiciones realizadas por las partes de la presente Convención Colectiva en contra, serán nulas y por lo tanto no obligarán ni se derivarán derechos como consecuencia de ellos, pudiendo quien se encuentre afectado, exigir la reparación del daño causado. Sin perjuicio de lo anterior, la violación de cualquiera de las normas de la presente Convención Colectiva por parte de la Municipalidad o el Sindicato será sancionada en la forma que al respecto establece el Código de Trabajo vigente.

### **Artículo 41:**

Esta Convención Colectiva no implicará perjuicio para las personas trabajadoras, de los derechos, prerrogativas y condiciones de trabajo que actualmente disfrutaban o de las que en el futuro llegaran a disfrutar, derivadas de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, los convenios anteriores o las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y Código Municipal vigentes.

## **CAPITULO XII**

### **VIGENCIA Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION COLECTIVA**

### **Artículo 42: VIGENCIA Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION-**

La Municipalidad y el SIMUN, convienen en que al menos cada cuatro meses, se reunirán con el propósito de analizar la efectiva aplicación y cumplimiento de la normativa contenida en esta Convención Colectiva de Trabajo, para lo cual, dichas reuniones serán calendarizadas de común acuerdo entre la partes, en un plazo no mayor de 15 días naturales posteriores a la firma de esta Convención.

### **Artículo 43:**

La Municipalidad se compromete a disponer para el Sindicato, de un tiraje mínimo de 350 ejemplares de la presente Convención Colectiva, así como la debida divulgación mediante el sitio web municipal y correos de los funcionarios, en un plazo máximo de dos meses, contado a partir del momento de la homologación de esta Convención, por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

### **Artículo 44:**

La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de su firma. Se entenderá prorrogada, automáticamente, por un plazo igual, si ninguna de las partes la

denuncia, total o parcialmente, con un mes de anticipación a su vencimiento, en los términos del artículo 58 del Código de Trabajo. Las partes convienen en que habiendo sido denunciada, por cualquiera de las partes, para una nueva negociación, la presente Convención Colectiva seguirá vigente, para todos los efectos legales, hasta la firma de la nueva Convención.

### **Artículo 45: REGULACIÓN DEL FUMADO**

La Municipalidad de la Unión y el SIMUN, considerando que:

La salud de la población es tanto un derecho humano fundamental, como un bien de interés público tutelado por el Estado.

- a) Que está demostrado a través de innumerables estudios científicos, la presencia de sustancias nocivas y agentes carcinógenos en las emisiones producto de la combustión de cigarrillos, sustancias que de manera lenta, pero muy efectiva, van deteriorando la salud de las personas.
- b) El consumo de productos de tabaco y sus derivados, provoca la enfermedad y el deceso de muchas personas en edad productiva, lo que incrementa los costos en servicios médico-asistenciales, de bienestar social y laboral.
- c) Es evidente que las personas fumadoras (activas y pasivas) generan costos directos a la seguridad social, como consecuencia de las defunciones prematuras, las incapacidades y la morbilidad conexas que conlleva necesariamente atención médica.
- d) Por las consideraciones expuestas, se hace necesario y oportuno establecer en la presente Convención Colectiva de Trabajo, las siguientes regulaciones:

1. La Municipalidad de La Unión y el SIMUN, como titulares de la presente Convención Colectiva de Trabajo, son conscientes en que es necesario regular, controlar y fiscalizar, en el ámbito de sus

competencias municipales, la aplicación de la Ley No. 9028 “Ley General de Control de Tabaco y sus Efectos Nocivos en la Salud” y su Reglamento, a fin de proteger la salud de sus funcionarios municipales y usuarios de sus servicios, de las consecuencias sanitarias, sociales y ambientales del consumo de productos de tabaco, sus derivados y de la exposición al humo de tabaco, para lo cual se comprometen a :

- a) Reducir el consumo de productos elaborados con tabaco.
- b) Reducir al mínimo la exposición de las personas a los efectos nocivos del humo de productos elaborados con tabaco.
- c) Reducir el daño sanitario, social y ambiental originado por el tabaquismo.
- d) Fomentar la promoción, la educación para la salud, así como la difusión del conocimiento a sus funcionarios de los riesgos atribuibles al consumo de productos elaborados con tabaco y por la exposición al humo de tabaco.

2. A los efectos legales y de esta Convención Colectiva, se entenderá:

**“Centro de trabajo”**, la unidad productiva en lugar abierto o cerrado que utilizan una o más personas trabajadoras que sean empleadas o voluntarias durante el trabajo. Se incluyen los lugares conexos o anexos y vehículos que los trabajadores utilizan en el desempeño de su labor.

**“Lugar anexo y conexo de un centro de trabajo”**: Sitios o espacios que los trabajadores suelen utilizar en el desempeño de sus labores, tales como: pasillos, ascensores, escaleras, vestíbulos, instalaciones conjuntas, cafeterías, comedores, servicios sanitarios, salones y cobertizos.

3. Será obligación de la Municipalidad patrono, a través de sus jerarcas institucionales, llevar a cabo las acciones conducentes al cumplimiento de las disposiciones legales para eliminar toda forma de fumado, en sus centros de trabajo y lugares anexos y conexos de esos centros de trabajo.

4. La Municipalidad de la Unión, a través de sus jerarcas institucionales, se comprometen a colocar avisos o señalizaciones en lugares visibles con el siguiente mensaje: **“PROHIBIDO FUMAR”**, el símbolo internacional de prohibido fumar y en la parte inferior del aviso, el mensaje **“AMBIENTE LIBRE DE HUMO DE TABACO, Ley**

**N° 9028”**. Los avisos o señalizaciones deberán cumplir con las especificaciones establecidas en el art.9 del “Reglamento a la Ley General de Control de Tabaco y sus efectos nocivos en la Salud, Decreto Ejecutivo N° 37185-S- MEIC-MTSS- MP- H- SP.

5. La Municipalidad de La Unión, coordinará con el Consejo de Salud Ocupacional, actividades, para sus funcionarios municipales, orientadas a la prevención del consumo de productos de tabaco y sus derivados y de la exposición al humo de tabaco

6. En materia de sanciones, por incumplimiento o infracción de los servidores municipales o de los jerarcas institucionales, a las prohibiciones dispuestas en la ley 9028 y su Reglamento, verificado el debido proceso sancionatorio, se estará a lo dispuesto en el Código Municipal, Código de Trabajo, Reglamento Autónomo y arts. 36, 44 y concordantes del “Reglamento a la Ley General de Control de Tabaco y sus efectos nocivos en la Salud, Decreto Ejecutivo N° 37185-S- MEIC-MTSS- MP- H- SP.

7. En todo aquello no contemplado en la presente Convención Colectiva de Trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley n° 9028 y el Decreto Ejecutivo N° 37185-S- MEIC-MTSS-MP-H-SP

## **TRANSITORIO I:**

En atención a los temas de peligrosidad y/o riesgo policial, para cierto sector laboral de esta Municipalidad y ante lo complejo de su análisis y resolución, las partes convienen en conformar una comisión bipartita, conformada por representantes del Sindicato y la Municipalidad, la cual se abocará a emitir un informe a más tardar tres meses a partir de su instalación. Dicho informe será vinculante y se integrará a esta Convención, vía Adendum.

El mismo considerará beneficiarios, requisitos, plazos y demás criterios que procedan para este reconocimiento.

En fe de lo anterior, firmamos la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el Edificio Central de la Municipalidad de La Unión, a los 08 días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho.

**Luis Carlos Villalobos Monestel**  
**Alcalde Municipalidad de La Unión**

**Mario Alberto Solano Martínez**  
**Secretario General SIMUN**

( IN2019339153 ).

# NOTIFICACIONES

## AUTORIDAD REGULADORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

### PUBLICACIÓN DE PRIMERA VEZ

### RESOLUCIÓN ROD-DGAU-304-2016

ESCAZÚ, a las 9:03 horas del 29 de agosto de 2016.

**SE INICIA PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ORDINARIO SANCIONATORIO CONTRA RICHARD RODRÍGUEZ CAMPOS, CÉDULA DE IDENTIDAD NÚMERO 1-1110-0181, CONDUCTOR DEL VEHÍCULO PLACA 609230, Y MARVIN PÉREZ VALENCIANO, CÉDULA DE IDENTIDAD NÚMERO 1-0501-0702, PROPIETARIO REGISTRAL DEL VEHÍCULO PLACA 609230, POR LA PRESUNTA PRESTACIÓN NO AUTORIZADA DEL SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE REMUNERADO DE PERSONAS EN VEHÍCULOS EN LA MODALIDAD DE TAXI.**

---

**Expediente OT- 22-2016**

#### **RESULTANDO:**

**ÚNICO:** Que mediante la resolución RRG-509-2016, de las 8:15 horas del 5 de agosto de 2016, el Regulador General, resolvió ordenar el inicio de un procedimiento administrativo ordinario sancionatorio, tendente a determinar la verdad real de los hechos y a establecer responsabilidades contra los señores Richard Rodríguez Campos, cédula de identidad número 1-1110-0181, conductor del vehículo placa 609230, y Marvin Pérez Valenciano, cédula de identidad número 1-0501-0702, propietario registral del vehículo placa 609230, por la presunta prestación no autorizada del servicio público de transporte remunerado de personas en vehículos en la modalidad de taxi, para lo cual se nombró como órgano director unipersonal, a Lcda. Deisha Broomfield Thompson portadora de la cédula de identidad 1-0990-0473, y como suplente a Lic. Oscar Rodrigo Vargas Dittel portador de la cédula de identidad 3-0432-437.

#### **CONSIDERANDO:**

- I. Que el artículo 308 de la Ley General de la Administración Pública, señala que será obligatorio seguir el procedimiento administrativo ordinario sancionatorio establecido en el Título Sexto de esa ley, cuando el acto final puede causar perjuicio grave al administrado, imponiéndole obligaciones, suprimiéndole o denegándole derechos subjetivos, o por cualquier otra forma de lesión grave y directa a sus derechos o intereses legítimos.
- II. Que el artículo 38 inciso d) de la Ley 7593 faculta a la Autoridad Reguladora a tramitar procedimientos administrativos ordinarios sancionatorios contra los prestadores de servicios públicos que incurran en la "Prestación no autorizada del servicio público" (...) aplicando el procedimiento ordinario establecido en los artículos 214 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública (Ley

6227). Estableciéndose, que de comprobarse la falta, se podrá aplicar una multa de cinco a diez veces el valor del daño causado que ella determine, si no es posible estimar el daño, se multará con el monto de 5 a 20 salarios base mínimos, fijados en el presupuesto ordinario de la República, de acuerdo con la Ley 7337 del 5 de mayo de 1993.

- III. Que a la luz del convenio suscrito, el 25 de febrero de 2016, se recibió oficio DVT-DGPT-UTP-2015-052, emitido por la Dirección General de Policía de Tránsito, Unidad Técnica Policial del MOPT, en la que se remite: (1) la boleta de citación número 2-2016-238000175, confeccionada a nombre del señor Richard Rodríguez Campos, cédula de identidad número 1-1110-0181, conductor del vehículo particular placas 609230, por supuesta prestación de servicio no autorizado modalidad taxi el día 17 de febrero de 2016; (2) acta de recolección de información en la que se describen los hechos; y documento denominado Inventario de Vehículos Detenidos (folios 02 al 07).
- IV. Que el 17 de febrero de 2016, el oficial de tránsito, Gerardo Cascante Pereira, detuvo el vehículo placa 609230, conducido por el señor Richard Rodríguez Campos, por supuesta prestación de servicio de transporte público, sin autorización del Estado (folio 4).
- V. Que el Departamento Administración Concesiones y Permisos, del Ministerio de Obras Públicas y Transportes informa que el vehículo particular placas 609230, no aparece en los registros con otorgamiento de permiso especial estables de SEETAXI, asimismo, no aparece autorizado con placa de servicio público modalidad taxi, lo anterior de acuerdo al Convenio de Cooperación suscrito entre la Autoridad Reguladora y el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, para regular la prestación de este servicio (folio 9).
- VI. Que el artículo 2 de la Ley 7969, establece la naturaleza de la prestación del servicio de transporte público remunerado de personas en la modalidad de taxi, para lo cual indica:

***“Naturaleza de la prestación del servicio***

*Para todos los efectos legales y de prestaciones, el transporte remunerado de personas en la modalidad de taxi se considera como un servicio público que se explotará mediante la figura de la concesión administrativa, con los procedimientos especiales establecidos en esta ley y su reglamento (...).”*

**VII.**Que *“la declaratoria de una determinada actividad económica como servicio público implica su nacionalización. Es decir, le atribuye al Estado su titularidad, de forma tal que solo éste o un particular autorizado, puede brindar el servicio (...).”* (Opinión Jurídica OJ-111-2015, del 25 de setiembre del 2015, de la Procuraduría General de la República).

**VIII.**Que, *“el transporte remunerado de personas, que se realiza por medio de autobuses, busetas, microbuses, taxis, automóviles y cualquier otro tipo de vehículo automotor, ya sea que se ofrezca al público en general, a personas usuarias o a grupos determinados de personas usuarias con necesidades específicas que constituyen demandas especiales, es un servicio público del cual es titular el Estado. Lo anterior independientemente del grado de intervención estatal en la determinación del sistema operativo del servicio o en su fiscalización (...).”* (OJ-111-2015, del 25 de setiembre del 2015, de la Procuraduría General de la República).

**IX.**Que, *“una consecuencia de la declaratoria del transporte remunerado de personas como servicio público, es que la actividad sale de comercio de los hombres (...).”* (opinión Jurídica OJ-111-2015, del 25 de setiembre del 2015, de la Procuraduría General de la República).

**X.**Que un *“efecto de la declaratoria de servicio público es que la actividad económica sale del comercio de los hombres, no pudiendo estos desarrollarla en forma libre. La única forma de dedicarse a ella es mediante una concesión o permiso del Estado. Sin embargo, aún en tales casos, la titularidad del servicio la mantiene el Estado, limitándose el particular únicamente a su prestación efectiva (...).”* (Opinión Jurídica OJ-111-2015, del 25 de setiembre del 2015, de la Procuraduría General de la República).

**XI.**Que en cumplimiento del debido proceso, corresponde en virtud de lo establecido en los artículos 220 y 282 inciso 3) de la Ley 6227, darle la audiencia al administrado para que ejerza su derecho de defensa.

**XII.**Que el administrado tiene derecho a ejercer su defensa “en forma razonable”, para lo cual es necesario que tenga una intimación oportuna y completa de los hechos que se le imputan.

**XIII.**Que mediante la resolución RRG- 509-2016, de las 8:15 horas del 5 de agosto de 2016 se ordenó el inicio del procedimiento y se nombró al órgano director.

**XIV.**Que el artículo 22 inciso 11 del Reglamento interno de organización y funciones de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos y su órgano desconcentrado (RIOF), publicado en el diario oficial La Gaceta número 105, Alcance 101 del 3 de junio de 2013, establece que corresponde a la Dirección General de Atención al Usuario llevar a cabo la instrucción de los procedimientos *“en los cuales, se conozca sobre presuntas infracciones a los artículos 38, 41 y 44 de la Ley 7593, sean estos promovidos por un tercero o por la propia Autoridad Reguladora”*.

**XV.** Que para el año 2016, según la circular N° 241-2015, publicada en el Boletín Judicial N° 14, del 21 de enero del 2016, en la que se comunicó el acuerdo tomado en sesión N° 108-15, del 10 de diciembre del 2015, del Consejo Superior del Poder Judicial, el salario base mínimo fijado en el presupuesto ordinario de la República, de acuerdo con la Ley 7337 del 5 de mayo de 1993, era de ¢ 424 200.00.

**XVI.** Que de conformidad con el resultando y considerando que preceden y de acuerdo al mérito de los autos, lo procedente es dictar la resolución de formulación de cargos tal y como se dispone;

**POR TANTO  
SE RESUELVE:**

**I.-** Dar inicio al procedimiento administrativo ordinario sancionador tendente a determinar la verdad real de los hechos y establecer la eventual responsabilidad administrativa solidaria de Richard Rodríguez Campos, conductor y Marvin Pérez Valenciano, propietario registral del vehículo placa 609230, por prestación no autorizada del servicio público de transporte remunerado de personas en la modalidad de taxi. La eventual determinación de responsabilidad administrativa podría acarrearle solidariamente a Richard Rodríguez Campos, y Marvin Pérez Valenciano, la imposición de una multa de cinco a diez veces el valor del daño causado que se llegare a determinar, o de no ser posible estimar tal daño, la multa podrá ser de cinco a veinte salarios base mínimos fijados en el presupuesto ordinario de la República, de acuerdo con la Ley número 7337, del 5 de mayo de 1993. Lo anterior, con base en los siguientes hechos y cargos que se les imputan, sobre los cuales quedan debidamente intimados:

Primero: Que el vehículo placa 609230, es propiedad de Marvin Pérez Valenciano, cédula de identidad número 1-0501-0702 (folio 8).

Segundo: Que el 17 de febrero de 2016, el oficial de Tránsito Gerardo Cascante Pereira, en San José-Perez Zeledon - San Isidro del General frente a casa de la Juventud, detuvo el vehículo 609230, que era conducido por Richard Rodríguez Campos (folios 4).

Tercero: Que al momento de ser detención, en el vehículo 609230, viajaba(n) como pasajero(s), Olga Virginia Mejía Jiménez, cédula de identidad número 1-0363-0961 (folios 02 al 07).

Cuarto: Que al momento de ser detenido el vehículo placa 609230, el señor Richard Rodríguez Campos, se encontraba prestando a Olga Virginia Mejía Jiménez, cédula de identidad número 1-0363-0961, el servicio público de transporte remunerado de personas, bajo la modalidad de taxi, desde Barrio Las Monges hasta San Isidro General Centro, y a cambio de la suma de dinero de mil colones (folios 02 al 07).

Quinto: Que el vehículo placa 609230, no aparece en los registros del Departamento Administración Concesiones y Permisos, del Ministerio de Obras Públicas y Transportes con otorgamiento de permiso especial estable de SEETAXI, asimismo, no aparece autorizado con placa de servicio público modalidad taxi (folio 9).

Esta falta, consistente en la prestación no autorizada del servicio público es imputable al señor Richard Rodríguez Campos, en su condición de conductor y al señor Marvin Pérez Valenciano, en su condición de propietario registral del vehículo placa 609230, ya que de conformidad con el numeral 44 de Ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios (Ley 7593) y artículos 42 y 46 de la Ley de Tránsito por vías públicas Terrestres (Ley 9078), es una obligación (*conditio sine qua non*) contar con la respectiva concesión o permiso para la prestación del servicio público de transporte remunerado de personas en modalidad taxi. Al señor Richard Rodríguez Campos, cédula de identidad número 1-1110-0181, se le atribuye la prestación no autorizada del servicio público, y al señor Marvin Pérez Valenciano, se le atribuye, que en su condición de propietario registral, presuntamente permita que su vehículo placa 609230, fuera utilizado para brindar el servicio público de transporte remunerado de personas, modalidad taxi, sin contar con las respectivas autorizaciones y placas legalmente adjudicadas, conforme lo indicado en los artículos 44 de Ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios (Ley 7593) y artículos 42 y 46 de la Ley de Tránsito por vías públicas Terrestres (Ley 9078).

De comprobarse la comisión de la falta antes indicada por parte de los señores Richard Rodríguez Campos conductor del vehículo placa 609230 y Marvin Pérez Valenciano, propietario registral, podría imponérseles solidariamente una sanción correspondiente al pago de una multa de cinco a diez veces el valor del daño causado, o de no poder determinarse el monto del daño causado, la multa podrá ser de cinco a veinte salarios base mínimo fijado en el presupuesto ordinario de la República, de acuerdo con la Ley 7337 del 5 de mayo de 1993, que para el 17 de febrero de 2016, era de ¢ 424 200.00 (cuatrocientos veinticuatro mil doscientos colones exactos), de conformidad con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 7593.

**II.-** Convocar a Richard Rodríguez Campos, en su condición de conductor y a Marvin Pérez Valenciano, propietario registral del vehículo placa 609230, para que comparezcan personalmente o por medio de apoderado, y ejerzan su derecho de defensa en el presente procedimiento administrativo ordinario sancionador, a una comparecencia oral y privada por celebrarse a las **9:30 horas del 16 de noviembre de 2016**, en la Dirección General de Atención al Usuario de la Autoridad Reguladora, ubicada en el primer piso del Edificio Turrubares en el Centro Empresarial Multipark, en Guachipelín de Escazú, 100 metros norte de Construplaza, para lo cual su representante o apoderado deberá presentarse puntualmente en la recepción de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos portando documento oficial de identificación vigente y en buen estado.

Se le previene a los investigados que deben aportar todos sus alegatos y pruebas a más tardar el día de la comparecencia oral y privada, o antes si a bien lo tienen, en cuyo caso la presentación habrá de ser por escrito. La prueba que por culpa de la parte proponente no haya sido posible recibir en la comparecencia oral y privada, se tendrá por inevaluable. En el caso de los medios de prueba que requieran una preparación previa a la comparecencia, su ofrecimiento deberá ser comunicado con suficiente antelación al órgano director a fin de decidir su admisión y proceder conforme. El ofrecimiento de prueba documental y testimonial puede ser hecho en la comparecencia misma y su admisión se decidirá en ese acto. Se hace saber además, que en caso de ofrecer prueba testimonial, deben indicarse las calidades generales de los testigos y señalar los hechos sobre los cuales van a declarar, y quedará bajo su responsabilidad traer a la comparecencia los testigos ofrecidos, de conformidad con el artículo 312 de la Ley 6227, para lo cual podrán solicitar al órgano director que emita las cédulas de citación de los testigos, con al menos cinco días naturales de antelación a la fecha de la comparecencia. La notificación de las cédulas de citación se hará por medio de la parte interesada, quien deberá devolverlas al órgano director debidamente firmadas por los testigos, a más tardar el día de la comparecencia.

Se le advierte a los investigados que de presentarse en forma tardía a la comparecencia, la tomarán en el estado en que se encuentre, y de no comparecer el día y hora señalada, sin que mediare causa justa para ello debidamente comunicada a este órgano director, se continuará con el procedimiento y se resolverá el caso con los elementos de juicio existentes, sin que eso valga como aceptación de los hechos, pretensiones ni prueba de la Administración, aunque el órgano director podrá evacuar la prueba previamente ofrecida por la parte ausente, si fuera posible, de conformidad con el artículo 316 de la Ley 6227.

**III.** Hacer saber a Richard Rodríguez Campos , en su condición de conductor y a Marvin Pérez Valenciano, propietario registral del vehículo placa 609230, que en la sede del órgano director, Dirección General de Atención al Usuario de la Autoridad Reguladora, ubicada en el primer piso del Edificio Turrubares en el Centro Empresarial Multipark, en Guachipelín de Escazú, 100 metros norte de Construplaza, podrá consultar el expediente administrativo en horario de las 8:00 horas a las 16:00 horas, de lunes a viernes, menos los días feriados, mismo horario en el cual podrá ser fotocopiado con cargo al interesado. Todos los escritos y cualquier documentación, deberán ser dirigidos al órgano director y ser presentados en la oficina de recepción de documentos de la Autoridad Reguladora de Servicios Públicos, ubicada en la misma sede antes señalada. Solo las partes y sus respectivos abogados acreditados en el expediente, tendrán acceso al mismo. Dicho expediente contiene los siguientes documentos probatorios:

1. Oficio DVT-DGPT-UTP-2015-052, emitido por la Dirección General de Policía de Tránsito, Unidad Técnica Policial del MOPT.
2. Boleta de citación número 2-2016-238000175, confeccionada a nombre del señor Richard Rodríguez Campos, cédula de identidad número 1-1110-0181, conductor del vehículo particular placas 609230, por supuesta prestación de servicio no autorizado modalidad taxi el día 17 de febrero de 2016.
3. Acta de recolección de información en la que se describen los hechos.
4. Constancia DACP-2016-00864, del Departamento Administración Concesiones y Permisos, del Ministerio de Obras Públicas y Transportes.
5. Consulta a la página del Registro Nacional, del vehículo placa 609230.
6. Resolución RRG-278-2016 12:45 del 16 de marzo del 2016.
7. Resolución RRG-326-2016, 10:00 horas del 5 de abril 2016.
8. Oficio 2168-DGAU-2016.
9. Resolución RRG-509-2016 de las 8:15 horas de agosto de 2016

Además, se citará como testigos a:

1. Julio Ramírez Pacheco
2. Marvin Méndez Bermúdez
3. Cristian Vargas Vargas
4. Gerardo Cascante Pereira

**V.-** Se previene a Richard Rodríguez Campos, y a Marvin Pérez Valenciano, que dentro del plazo de tres días hábiles a partir de la notificación del presente documento, señalen medio para atender futuras notificaciones, bajo el apercibimiento de que en caso de omisión, quedarán notificados de las subsiguientes resoluciones veinticuatro horas después del día siguiente de dictadas. Lo mismo sucederá si el medio escogido imposibilitare la notificación por causas ajenas a este Despacho, o bien si el lugar señalado permaneciere cerrado, fuere impreciso, incierto o inexistente. Para las notificaciones a efectuarse en este procedimiento se tendrán por habilitados todos los días y horas (artículo 267, inciso 3) de la Ley General de la Administración Pública).

**VII.-** Hacer saber a Richard Rodríguez Campos, y a Marvin Pérez Valenciano, que dentro del presente procedimiento podrán contar con patrocinio letrado.

**VIII.-** Notifíquese la presente resolución a Richard Rodríguez Campos, y a Marvin Pérez Valenciano.

**VI.-** Contra la presente resolución caben los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, los cuales deberán ser interpuestos dentro del plazo de veinticuatro horas, contadas a partir del acto de notificación, el primero que deberá ser resuelto por el órgano director y el segundo por el Regulador General.

## **NOTIFÍQUESE.**

Deisha Broomfield Thompson, Órgano Director.—O. C. N° 9123-2019.—Solicitud N° 083-2019.—( IN2019340305 ).

**CORRECCIÓN MATERIAL DE LA RESOLUCIÓN RE-0464-DGAU-2018 DE LAS  
09:44 HORAS DEL 10 DE DICIEMBRE DE 2018  
RE-0213-DGAU-2019 DE LAS 11:20 HORAS DEL 30 DE ABRIL DE 2018  
Expediente OT-188-2017**

Procedimiento administrativo ordinario sancionatorio seguido contra Ignacio F. Gutiérrez Jiménez, documento de identidad número 3-0473-0482, conductor del vehículo placa 725545, y Zeneida Nuñez Morales, documento de identidad número 5-0220-0912, propietaria registral del vehículo placa 72554.

**RESULTANDO**

**UNICO:** Que mediante la resolución RE-0464-DGAU-2018 de las 09:44 horas del 10 De Diciembre De 2018, se ordenó notificar la resolución RRG-070-2018, mediante la cual se dio inicio al procedimiento administrativo ordinario sancionatorio y se realizó la intimación de los hechos y cargos que se le imputan a Ignacio F. Gutiérrez Jiménez, documento de identidad número 3-0473-0482, conductor del vehículo placa 725545, y Zeneida Nuñez Morales, documento de identidad número 5-0220-0912, propietaria registral del vehículo placa 725545, por la presunta prestación de un servicio sin la autorización, siendo que también se señaló hora y fecha de la realización de la comparecencia oral y privada, e indicándose como numero de expediente OT-188-2017, cuando lo correcto es OT-188-2018 (78 a 79).

**CONSIDERANDO:**

**UNICO:** Que el número correcto del expediente es OT-188-2017, siendo el unicio error material que se consignó y debe ser corregido, debiendo mantener en todo lo demás la resolución que se indica.

**POR TANTO  
SE RESUELVE:**

1. Corregir el numero de expediente de la resolución RE-0464-DGAU-2018, de las 14:10 horas del 17 de abril de 2017, respecto del numero de expediente siendo **OT-187-2017**.
2. En todo lo demás se mantiene incólume la resolución RE-0464-DGAU-2018.
3. Notifíquese la presente resolución a Ignacio F. Gutiérrez Jiménez, y Zeneida Nuñez Morales.

**NOTIFÍQUESE.**

**Maria Marta Rojas Chaves  
Órgano Director**

O. C. N° 9123-2019.—Solicitud N° 083-2019.—( IN2019340304 ).

## RESOLUCIÓN RRG-531-2018

San José, a las 13:25 horas del 28 de mayo de 2018

**SE INICIA PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ORDINARIO SANCIONATORIO CONTRA EDGAR ROMERO GRAJAL, DOCUMENTO DE IDENTIDAD NÚMERO 1-0570-0824, Y CONTRA DANILO MORALES MARTÍNEZ, DOCUMENTO DE IDENTIDAD NÚMERO 3-0217-0523, POR LA SUPUESTA PRESTACIÓN NO AUTORIZADA DE SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE REMUNERADO DE PERSONAS, Y SE NOMBRA ÓRGANO DIRECTOR DEL PROCEDIMIENTO.**

---

### EXPEDIENTE OT-304-2017

#### RESULTANDO:

- I. Que mediante resolución RRG-3333-2004 del 12 de febrero de 2004, publicada en La Gaceta 36 del 20 de febrero de 2004, la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos facultó al Ministerio de Obras Públicas y Transportes para que por los medios que estime pertinentes, remueva los vehículos que se encuentren prestando el servicio público de transporte remunerado de personas, sin autorización del Estado.
- II. Que el 2 de noviembre del 2017, se recibió oficio DVT-DGPT-UTP-2017-0570, emitido por la Dirección General de Policía de Tránsito, Unidad Técnica Policial del MOPT, en la que se remite: (1) la boleta de citación número 2-2017-20300070, confeccionada a nombre de Edgar Romero Grajal, documento de identidad número 1-0570-0824, conductor del vehículo particular placas 279515, por supuesta prestación no autorizada del servicio de transporte público remunerado de personas el día 30 de octubre del 2017; (2) acta de recolección de información en la que se describen los hechos; y (3) documento denominado Inventario de Vehículos Detenidos (folios 02 al 08).
- III. Que en la boleta de citación número 2-2017-20300070, se consigna: *“Transporte de pasajeros remunerado de personas .Transporta a 6 personas. Tres adultos y tres menores. Adultos Madriz Martinez (sic) Alixto cedula (sic) No-303650227, Jimenez (sic) Cespedez (sic) Lourdes cedula (sic) No-305480629 y Madriz Jimenez (sic) Sonia cedula (sic) No 305450544. Traslada a estas personas del Centro de Turrialba hacia la comunidad de Vere”* (folio 4).
- IV. Que en el acta de recolección de información levantada por el oficial Eduardo Vaglio Mora, se consignó *“Nos encontrábamos (sic) realizando un control vehicular frente a la entrada del supermercado Maxi-Palí, Turrialba sobre la ruta H10... telefono (sic) el oficial de Guardia Jhonny (sic) Ramirez (sic) Esquivel me informa que un taxista en el centro de Turrialba denuncia al vehiculo (sic) placa 279515, Hyundai estilo Galloper (sic) ofreciendo el*

servicio de taxi a unas personas indígenas. Procedemos a revisar dicho automotor en el lugar indicado y efectivamente transportaba 6 pasajeros, tres adultos y tres menores.

- V. Los tres adultos se identifican como: Madriz Martinez (sic) Alixto, cedula (sic) 303650227, Jimenez (sic) Cespedes (sic) Lourdes cedula (sic) N-305480629 y Madriz Jimenez (sic) Sonia cedula (sic) N-305450544.
- VI. Manifiesta el señor Madriz Martinez(sic) Alixto que el solicita el servicio frente a la parada de Autobuses (sic) distritales en el centro de Turrialba. Le solicitan al chofer que los traslade a la comunidad de VerreTayutie. Manifiesta el señor Madriz Martinez (sic) que que (sic) el señor Don Edgar le cobró veinte mil colones por llevarlos. Indica Don (sic) Alixto Madriz que el conoce al señor Edgar Romero Grajal” (folio 6).
- VII. Que consultada la página web del Registro Nacional, el vehículo placas 279515, es propiedad de Danilo Morales Martínez, documento de identidad número 3-0217-0523 (folio 9).
- VIII. Que el Departamento Administración Concesiones y Permisos, del Ministerio de Obras Públicas y Transportes informa que el vehículo particular placas 279515, no aparece en los registros con otorgamiento de permiso especial estables de SEETAXI, asimismo, no aparece autorizado con placa de servicio público modalidad taxi, lo anterior de acuerdo al Convenio de Cooperación suscrito entre la Autoridad Reguladora y el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, para regular la prestación de este servicio (folio 22).
- IX. Que mediante resolución RRG-531-2017, el Regulador General, resolvió levantar la medida cautelar decretada contra el vehículo placas 279515, para lo cual se le ordenó a la Dirección General de Tránsito del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, devolver al propietario registral del vehículo o a quien demuestre ser mandatario legítimo de éste, por medio de poder especial otorgado en escritura pública (folios 24 al 29).
- X. Que el 5 de marzo de 2018, mediante resolución RRG-320-2018, de las 10:00 horas, el Regulador General resolvió: *“Delegar en la Reguladora General Adjunta, fungir como órgano decisor en los procedimientos que instruye la Dirección General de Atención al Usuario, así como la atención de todos los aspectos administrativos y de direccionamiento estratégico de esa dependencia, (...) y que involucren a este Despacho”*.
- XI. Que mediante el oficio 2241-DGAU-2018, del 21 de mayo del 2018, la Dirección General de Atención al Usuario emitió el Informe de valoración Inicial, el cual se acoge, y que concluyó: *“1. Según se desprende de la información aportada por la Dirección General de Policía de Tránsito presuntamente el día 30 de octubre del 2017, Edgar Romero Grajal, documento de identidad número 1-0570-0824, se encontraba realizando la prestación del servicio de transporte público remunerado de personas, en Cartago, Turrialba, frente a supermercado Maxi-Palí, con el vehículo placas 279515, propiedad de Danilo Morales Martínez, documento de identidad número 3-0217-0523; con lo que presuntamente se podría haber configurado la falta establecida en artículo 38 inciso d) de la Ley 7593. 2. En caso de comprobarse la comisión de la falta, los investigados se exponen a una sanción administrativa que corresponde a una multa que va de 5 a 10 veces el valor del daño causado o de 5 a 20 salarios mínimos fijados en el Presupuesto Ordinario de la República en caso de no poderse*

*estimar el daño, de acuerdo con la Ley 7337 del 5 de mayo de 1993, conforme al artículo 38 de la Ley 7593. 3. Que conforme con el artículo 9 inciso 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Reguladora de Servicios Públicos y su Órgano Desconcentrado, corresponde al Regulador General ordenar el inicio del procedimiento administrativo, en los cuales la posible sanción sea la imposición de multas, su apertura, dictar los actos preparatorios y las medidas cautelares de cierre de empresa o remoción de equipo y dictar la resolución final. Además, deberá conocer de los recursos que se presenten. 4. Que el 5 de marzo de 2018, mediante resolución RRG-320-2018, de las 10:00 horas, el Regulador General resolvió: “Delegar en la Reguladora General Adjunta, fungir como órgano decisor en los procedimientos que instruye la Dirección General de Atención al Usuario, así como la atención de todos los aspectos administrativos y de direccionamiento estratégico de esa dependencia, (...) y que involucren a este Despacho”.*

### **CONSIDERANDO:**

- I. Que conforme con el artículo 9 inciso 17 al Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Reguladora de Servicios Públicos y su Órgano Desconcentrado, corresponde al Regulador General ordenar en los procedimientos administrativos, en los cuales la posible sanción sea la imposición de multas, su apertura; dictar los actos preparatorios y las medidas cautelares de cierre de empresa o remoción de equipo y dictar la resolución final. Además, deberá conocer de los recursos que se presenten.
- II. Que el artículo 22 inciso 11 del Reglamento interno de organización y funciones de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos y su órgano desconcentrado (RIOF), publicado en el diario oficial La Gaceta número 105, Alcance 101 del 3 de junio de 2013, establece que corresponde a la Dirección General de Atención al Usuario llevar a cabo la instrucción de los procedimientos “*en los cuales, se conozca sobre presuntas infracciones a los artículos 38, 41 y 44 de la Ley 7593, sean estos promovidos por un tercero o por la propia Autoridad Reguladora*”.
- III. Que el 5 de marzo de 2018, mediante resolución RRG-320-2018, de las 10:00 horas, el Regulador General resolvió: “*Delegar en la Reguladora General Adjunta, fungir como órgano decisor en los procedimientos que instruye la Dirección General de Atención al Usuario, así como la atención de todos los aspectos administrativos y de direccionamiento estratégico de esa dependencia, (...) y que involucren a este Despacho*”.
- IV. Que el artículo 38 inciso d) de la Ley 7593 faculta a la Autoridad Reguladora a tramitar procedimientos administrativos ordinarios sancionatorios contra los prestadores de servicios públicos que incurran en la “*Prestación no autorizada del servicio público (...)*” aplicando el procedimiento ordinario establecido en los artículos 214 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública (Ley 6227). Estableciéndose que, de comprobarse la falta, se podrá aplicar una multa de cinco a diez veces el valor del daño causado que ella determine, si no es posible estimar el daño, se multará con el monto de 5 a 20 salarios base mínimos, fijados en el presupuesto ordinario de la República, de acuerdo con la Ley 7337 del 5 de mayo de 1993.

- V. Que el artículo 5 de la ley 7593, señala los servicios en los cuales le corresponde a la Aresep fijar precios y tarifas, y velar por el cumplimiento de las normas de calidad, cantidad, confiabilidad, continuidad, oportunidad y prestación óptima; y se indica además a qué instancia corresponde brindar la “autorización” para prestar cada uno de esos servicios. Entre esos servicios se encuentra Cualquier medio de transporte público remunerado de personas, salvo el aéreo.
- VI. Que de conformidad con los artículos 2 y 3 de la Ley 7969, el transporte remunerado de personas, que se realiza por medio de autobuses, busetas, microbuses, taxis, automóviles y cualquier otro tipo de vehículo automotor, ya sea que se ofrezca al público en general, a personas usuarias o a grupos determinados de personas usuarias con necesidades específicas que constituyen demandas especiales, es un servicio público del cual es titular el Estado.
- VII. Que es necesaria una concesión para prestar un servicio de transporte remunerado de personas. En este sentido el artículo 1 de la Ley N° 3503, del 10 de mayo de 1965, dispone: *“Artículo 1.- El transporte remunerado de personas en vehículos automotores colectivos, excepto los automóviles de servicio de taxi regulado en otra ley, que se lleva a cabo por calles, carreteras y caminos dentro del territorio nacional, es un servicio público regulado, controlado y vigilado por el Ministerio de Obras Públicas y Transportes. Y define la concesión, como el derecho que el Estado otorga, previo trámite de licitación pública, para explotar comercialmente una línea por medio de uno o varios vehículos colectivos, tales como autobuses, busetas, microbuses o similares. Por su parte los artículos 2 y 3 de la Ley 7969 establecen que la modalidad taxi se explota mediante la figura de la concesión, y que se requiere un permiso para explotar el servicio de transporte automotor remunerado de personas modalidad servicio especial estable de taxi.*
- VIII. Que es prohibido para los propietarios o conductores de vehículos, dedicarlos a la actividad del transporte público, sin contar con las respectivas autorizaciones y placas legalmente adjudicadas. El numeral 112 de la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres, n.º 7331 del 13 de abril de 1993, dispone: *“ARTÍCULO 112.- Se prohíbe a los propietarios o conductores de vehículos, dedicarlos a la actividad del transporte público, sin contar con las respectivas autorizaciones y placas legalmente adjudicadas.”*
- IX. Que también es responsable, de la falta establecida en el inciso d) del artículo 38 de la Ley 7593, el propietario del vehículo con que se prestar el servicio no autorizado, si consiente tal conducta En este sentido, en el criterio C-085-2008, del 26 de marzo de 2008, ese órgano consultor expuso: *“Ahora bien, en el caso de la sanción de multa establecida en el artículo 38, inciso d) de la Ley de la ARESEP tenemos que su finalidad es precisamente desincentivar la prestación de un servicio público sin estar autorizado para ello. En el caso del servicio de transporte es obvio que un chofer por sí solo, es decir, sin el vehículo correspondiente, no podría brindar el servicio. Por consiguiente, la sanción debe dirigirse contra quien brinda el servicio (chofer) y también contra el propietario del vehículo.”*
- X. Que el artículo 308 de la Ley General de la Administración Pública, señala que será obligatorio seguir el procedimiento administrativo ordinario establecido en el Título Sexto de esa ley, cuando el acto final puede causar perjuicio grave al administrado, imponiéndole obligaciones, suprimiéndole o denegándole derechos subjetivos, o por cualquier otra forma de lesión grave y directa a sus derechos o intereses legítimos.

- XI.** Que el procedimiento administrativo se considera como una unidad formal de actos coordinados entre sí con el objetivo de alcanzar un acto final que refleje la verdad real de los hechos investigados. En este sentido, el órgano director debe realizar todos los actos necesarios para averiguar la verdad real de los hechos que dan base a este procedimiento y que sirven de motivo al acto final en la forma más fiel, completa y posible, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias pertinentes o necesarias; además otorgar y vigilar el respeto al debido proceso y conceder el derecho de defensa al administrado, para lo cual tendrá todas las competencias otorgadas en la Ley General de la Administración Pública, número 6227.
- XII.** Que se desprende de lo indicado precedentemente que existe mérito suficiente para iniciar el procedimiento administrativo ordinario sancionatorio contra Edgar Romero Grajal, documento de identidad número 1-0570-0824, y contra Danilo Morales Martínez, documento de identidad número 3-0217-0523, por presuntamente haber incurrido en la falta establecida en el artículo 38 inciso d) de la Ley 7593, en cuanto a la prestación no autorizada del servicio público, toda vez que de los elementos que constan en el expediente hacen suponer que se dio una prestación no autorizada del servicio de transporte público remunerado de personas.
- XIII.** Que para la instrucción del procedimiento se debe nombrar al órgano director del procedimiento que ostente las competencias establecidas en los artículos 214 a 238 la Ley General de la Administración Pública (Ley número 6227).
- XIV.** Que el administrado tiene derecho a ejercer su defensa “en forma razonable”, para lo cual es necesario que tenga una intimación oportuna y completa de los hechos que se le imputan.
- XV.** Que el objeto de este procedimiento administrativo es establecer la verdad real de los hechos sobre el posible incumplimiento de normativa, por haber incurrido en la falta señalada en el artículo 38 inciso d) de la Ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, número 7593, en cuanto a la prestación no autorizada del servicio público de transporte remunerado de personas, y la eventual imposición de la sanción establecida en el artículo 38 de la Ley 7593.
- XVI.** Que para el año 2017, según la circular N°230 del 22 de diciembre de 2016, publicada en el Boletín Judicial N°7 del 10 de enero de 2017, en la que se comunicó el acuerdo del Consejo Superior del Poder Judicial, el salario base mínimo fijado en el presupuesto ordinario de la República, de acuerdo con la Ley 7337 del 5 de mayo de 1993, era de ¢426.200.00 (cuatrocientos veintiséis mil doscientos colones exactos).

**POR TANTO:**

Con fundamento en las facultades conferidas en la Ley de la Autoridad Regulatoria de los Servicios Públicos, en la Ley General de la Administración Pública, en el Decreto Ejecutivo 29732-MP Reglamento a la Ley 7593, en el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Reguladora, así como en la resolución RRG-320-2018;

## LA REGULADORA GENERAL ADJUNTA

### RESUELVE:

I. Dar inicio al procedimiento administrativo ordinario sancionador tendente a determinar la verdad real de los hechos y establecer la eventual responsabilidad administrativa de Edgar Romero Grajal, y Danilo Morales Martínez, por la supuesta prestación no autorizada del servicio de transporte público remunerado de personas. La eventual determinación de responsabilidad administrativa podría acarrearle a Edgar Romero Grajal, y a Danilo Morales Martínez, la imposición solidaria de una multa de cinco a diez veces el valor del daño causado que se llegare a determinar, o de no ser posible estimar tal daño, la multa podrá ser de cinco a veinte salarios base mínimos fijados en el presupuesto ordinario de la República, de acuerdo con la Ley número 7337, del 5 de mayo de 1993. Lo anterior, con base en los siguientes hechos y cargos que se les imputan, sobre los cuales quedan debidamente intimados:

**Primero:** Que el vehículo placa 279515, es propiedad de Danilo Morales Martínez, documento de identidad número 3-0217-0523 (folio 9).

**Segundo:** Que el 30 de octubre del 2017, el oficial de Tránsito Eduardo Vaglio Mora, en Cartago, Turrialba, frente a supermercado Maxi-Palí, detuvo el vehículo 279515, que era conducido por Edgar Romero Grajal (folios 4).

**Tercero:** Que, al momento de ser detención, en el vehículo 279515, viajaban como pasajeros Alixto Madriz Martínez, cédula de identidad número 3-0365-0227, Lourdes Jiménez Céspedes, cédula de identidad número 3-0548-0629 y Sonia Madriz Jiménez, cédula de identidad número 3-0545-0544 (folios 02 al 08).

**Cuarto:** Que al momento de ser detenido el vehículo placa 279515, Edgar Romero Grajal, se encontraba prestando a Alixto Madriz Martínez, cédula de identidad número 3-0365-0227, Lourdes Jiménez Céspedes, cédula de identidad número 3-0548-0629 y Sonia Madriz Jiménez, cédula de identidad número 3-0545-0544, el servicio público de transporte remunerado de personas, desde Turrialba Centro, hacia Vere Tayutic de Turrialba, a cambio de ₡20000 (veinte mil colones) (folios 02 al 08).

**Quinto:** Que el vehículo placa 279515, no aparece en los registros del Departamento Administración Concesiones y Permisos, del Ministerio de Obras Públicas y Transportes con otorgamiento de permiso especial estables de SEETAXI, asimismo, no aparece autorizado con placa de servicio público modalidad taxi (folio 22).

II. Hacer saber a Edgar Romero Grajal y a Danilo Morales Martínez:

1. Que la falta, consistente en la prestación no autorizada del servicio de transporte público remunerado de personas les es imputable, ya que de conformidad con los artículos 5 de la ley 7593, 2 y 3 de la Ley 7969, 1 de la

Ley N° 3503, y 112 de la Ley 7331; es una obligación (*conditio sine qua non*) contar con la respectiva concesión o permiso para la prestación del servicio público de transporte remunerado de personas. A Edgar Romero Grajal, documento de identidad número 1-0570-0824, se le atribuye la prestación no autorizada del servicio público, sin contar con las respectivas autorizaciones y placas legalmente adjudicadas, y a Danilo Morales Martínez, se le atribuye haber consentido la prestación no autorizada del servicio de transporte público remunerado de personas.

b. Que de comprobarse la comisión de la falta antes indicada por parte de Edgar Romero Grajal, y Danilo Morales Martínez, podría imponérseles una sanción correspondiente al pago solidario de una multa de cinco a diez veces el valor del daño causado, o de no poder determinarse el monto del daño causado, la multa podrá ser de cinco a veinte salarios base mínimo fijado en el presupuesto ordinario de la República, de acuerdo con la Ley 7337 del 5 de mayo de 1993, salario que para el año 2017 era de ₡426.200.00 (cuatrocientos veintiséis mil doscientos colones exactos), según la circular N°230 del 22 de diciembre de 2016, publicada en el Boletín Judicial N°7 del 10 de enero de 2017.

2. Que, en la sede del órgano director, Dirección General de Atención al Usuario de la Autoridad Reguladora, ubicada en el primer piso del Edificio Turrubares en el Centro Empresarial Multipark, en Guachipelín de Escazú, 100 metros norte de Construplaza, podrán consultar el expediente administrativo en horario de las 8:00 horas a las 16:00 horas, de lunes a viernes, menos los días feriados, mismo horario en el cual podrá ser fotocopiado con cargo al interesado. Todos los escritos y cualquier documentación deberán ser dirigidos al órgano director y ser presentados en la oficina de recepción de documentos de la Autoridad Reguladora de Servicios Públicos, ubicada en la misma sede antes señalada. Sólo las partes y sus respectivos abogados acreditados en el expediente tendrán acceso al mismo.

3. Que se tienen como elementos probatorios, los siguientes documentos:

- a) Oficio DVT-DGPT-UTP-2017-0570, emitido por la Dirección General de Policía de Tránsito, Unidad Técnica Policial del MOPT.
- b) Boleta de citación número 2-2017-20300070, confeccionada a nombre de Edgar Romero Grajal, documento de identidad número 1-0570-0824, conductor del vehículo particular placas 279515, por supuesta prestación no autorizada del servicio público de transporte remunerado de personas el día 30 de octubre del 2017.
- c) Acta de recolección de información en la que se describen los hechos.
- d) Constancia DACP-2017-2132, del Departamento Administración Concesiones y Permisos, del Ministerio de Obras Públicas y Transportes.
- e) Consulta a la página del Registro Nacional, del vehículo placa 279515.

- 4.** Que se citarán a rendir declaración como testigos a: Gil Sojo Rodríguez, código 2532 y Adolfo Obando Fuentes, código 3267.
- 5.** Que el órgano director podrá incorporar más elementos de prueba.
- 6.** Que el órgano director del procedimiento, citará para que comparezcan personalmente o por medio de apoderado, y ejerzan su derecho de defensa en el presente procedimiento administrativo ordinario sancionador, a una comparecencia oral y privada.
- 7.** Que deben aportar todos sus alegatos y pruebas a más tardar el día de la comparecencia oral y privada, o antes si a bien lo tienen, en cuyo caso la presentación habrá de ser por escrito. La prueba que por culpa de la parte proponente no haya sido posible recibir en la comparecencia oral y privada, se tendrá por inevaluable. En el caso de los medios de prueba que requieran una preparación previa a la comparecencia, su ofrecimiento deberá ser comunicado con suficiente antelación al órgano director a fin de decidir su admisión y proceder conforme. El ofrecimiento de prueba documental y testimonial puede ser hecho en la comparecencia misma y su admisión se decidirá en ese acto. Se hace saber, además, que, en caso de ofrecer prueba testimonial, deben indicarse las calidades generales de los testigos y señalar los hechos sobre los cuales van a declarar, y quedará bajo su responsabilidad traer a la comparecencia los testigos ofrecidos, de conformidad con el artículo 312 de la Ley 6227, para lo cual podrán solicitar al órgano director que emita las cédulas de citación de los testigos, con al menos cinco días naturales de antelación a la fecha de la comparecencia. La notificación de las cédulas de citación se hará por medio de la parte interesada, quien deberá devolverlas al órgano director debidamente firmadas por los testigos, a más tardar el día de la comparecencia.
- 8.** Que de presentarse en forma tardía a la comparecencia, la tomarán en el estado en que se encuentre, y de no comparecer el día y hora que señale el órgano director, sin que mediare causa justa para ello debidamente comunicada a ese órgano director, se continuará con el procedimiento y se resolverá el caso con los elementos de juicio existentes, sin que eso valga como aceptación de los hechos, pretensiones ni prueba de la Administración, aunque el órgano director podrá evacuar la prueba previamente ofrecida por la parte ausente, si fuera posible, de conformidad con el artículo 316 de la Ley 6227.
- 9.** Que dentro del presente procedimiento podrán contar con patrocinio letrado.
- 10.** Que, dentro del plazo de tres días hábiles a partir de la notificación de la presente resolución, deben señalar medio para atender futuras notificaciones, bajo el apercibimiento de que, en caso de omisión, quedarán notificados de las subsiguientes resoluciones veinticuatro horas después del día siguiente de dictadas. Lo mismo sucederá si el medio escogido

imposibilitare la notificación por causas ajenas a esta Autoridad Reguladora, o bien si el lugar señalado permaneciere cerrado, fuere impreciso, incierto o inexistente. Para las notificaciones a efectuarse en este procedimiento se tendrán por habilitados todos los días y horas (artículo 267, inciso 3) de la Ley General de la Administración Pública).

**III.** Nombrar como órgano director unipersonal del procedimiento para la instrucción respectiva de este asunto a María Marta Rojas Chaves, cédula de identidad número 1-0740-0756, funcionaria de la Dirección General de Atención al Usuario. El órgano director debe realizar todos los actos necesarios para averiguar la verdad real de los hechos que dan base a este procedimiento, otorgar y vigilar el respeto al debido proceso y conceder el derecho de defensa a la parte investigada, para lo cual tendrá todas las competencias otorgadas en la Ley 6227. Cuando el órgano director nombrado se encuentre impedido o por cualquier razón no pueda asumir sus funciones, será suplido por Lucy María Arias Chaves, cédula de identidad número 5-0353-0309 funcionaria de la Dirección General de Atención al Usuario.

**IV.** Instruir al órgano director, para que notifique la presente resolución a Edgar Romero Grajal y a Danilo Morales Martínez.

Contra la presente resolución caben los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, los cuales deberán ser interpuestos dentro del plazo de veinticuatro horas, contadas a partir del acto de notificación, el primero que deberá ser resuelto por la Reguladora General Adjunta, y el segundo por la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos.

**NOTIFÍQUESE.**

**XINIA HERRERA DURÁN  
REGULADORA GENERAL ADJUNTA**

O. C. N° 9123-2019.—Solicitud N° 083-2019.—( IN2019340306 ).

## **RE-0211-DGAU-2019**

**Órgano director del Procedimiento. San José, a las 10:10 horas del 30 de abril de 2019.**

**Procedimiento ordinario sancionatorio contra el señor RICHARD RODRÍGUEZ CAMPOS, CÉDULA DE IDENTIDAD NÚMERO 1-1110-0181, CONDUCTOR DEL VEHÍCULO PLACA 609230, Y MARVIN PÉREZ VALENCIANO, CÉDULA DE IDENTIDAD NÚMERO 1-0501-0702, PROPIETARIO REGISTRAL DEL VEHÍCULO PLACA 609230, por prestación no autorizada del servicio público de transporte remunerado de personas, modalidad taxi**

---

### **Expediente OT-22-2016**

#### **RESULTANDO**

- I. Que mediante la resolución RRG-509-2016, de las 8:15 horas del 5 de agosto de 2016, el Regulador General, resolvió ordenar el inicio de un procedimiento administrativo ordinario sancionatorio, tendente a determinar la verdad real de los hechos y a establecer responsabilidades contra los señores Richard Rodríguez Campos, cédula de identidad número 1-1110-0181, conductor del vehículo placa 609230, y Marvin Pérez Valenciano, cédula de identidad número 1-0501-0702, propietario registral del vehículo placa 609230, por la presunta prestación no autorizada del servicio público de transporte remunerado de personas en vehículos en la modalidad de taxi, para lo cual se nombró como órgano director, según consta en autos.
- II. Que el 29 de setiembre de 2016, mediante resolución ROD-DGAU-304-2016, se comunicó la intimación e imputación de cargos a los investigados, y se convocó a la celebración de la comparecencia oral y privada a celebrarse a las 9:30 horas del 16 de diciembre de 2016 en las instalaciones de la Autoridad Reguladora, según consta en autos.
- III. Que se intentó notificar a las partes mediante Correos de Costa Rica, sin embargo, no fueron localizados debido a que RICHARD RODRÍGUEZ CAMPOS, y MARVIN PÉREZ VALENCIANO no indicaron direcciones localizables, según constancias que constan agregada a los autos.

#### **CONSIDERANDO**

- I. Que tanto la Sala Constitucional como la Procuraduría General de la República han establecido como una formalidad sustancial del procedimiento, el respeto íntegro al derecho de defensa, pues constituye una garantía del debido proceso. Dentro de tal derecho se halla la correcta notificación de los actos procesales.

- II. Que tomando en cuenta el hecho de que no se pudo notificar de manera personal la resolución de inicio y de intimación de cargos y que el inciso a) del artículo 19 de la Ley de Notificaciones Judiciales, N° 8687; establece que se notificarán de manera personal el traslado de la demanda o auto inicial en cualquier clase de proceso.
- III. Que la Ley General de la Administración Pública establece en el artículo 239 que todo acto de procedimiento que afecte derechos o intereses de las partes deberá ser comunicado debidamente.
- IV. Que, al no existir dirección física precisa de los investigados para realizar su notificación de manera personal, lo procedente es realizarla mediante publicación en el Diario Oficial, al amparo de lo que establecen los artículos 240 y 241 incisos 2) y 3) de la Ley General de la Administración Pública.

### **POR TANTO**

Con fundamento en las competencias otorgadas en la Ley 7593, en la Ley General de la Administración Pública, en el Decreto 29732-MP que es el Reglamento a la Ley 7593 y en el Reglamento Interno de Organización y Funciones;

### **EL ÓRGANO DIRECTOR DEL PROCEDIMIENTO RESUELVE:**

- I. Notificar la resolución ROD-DGAU-304-2016, del 29 de setiembre de 2016, a los señores RICHARD RODRÍGUEZ CAMPOS, y MARVIN PÉREZ VALENCIANO, por medio de publicación en la sección de notificaciones de La Gaceta.
- II. Señalar nueva fecha y hora para la realización de la comparecencia oral y privada, para lo cual se señala las **9:30 horas del 16 de julio de 2019.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 345 de la Ley General de la Administración Pública, se informa que contra la presente resolución no cabe la interposición de recursos.

**NOTIFÍQUESE.**

**María Marta Rojas Chaves**  
**Órgano director**

O. C. N° 9123-2019.—Solicitud N° 083-2019.—( IN2019340302 ).

## RE-0212-DGAU-2019

Órgano director del Procedimiento. San José, a las 10:31 horas del 30 de abril de 2019.

**Procedimiento ordinario sancionatorio contra el señor EDGAR ROMERO GRAJAL, documento de identidad número 1-0570-0824, y contra DANILO MORALES MARTÍNEZ, documento de identidad número 3-0217-0523, por la supuesta prestación no autorizada de servicio público, propietario registral del vehículo placa 279515, por prestación no autorizada del servicio público de transporte remunerado de personas, modalidad taxi**

---

### Expediente OT-22-2016

#### RESULTANDO

- I. Que mediante la resolución RRGGA-531-2018, de las 13:25 horas del 28 de mayo de 2018, la Reguladora General, resolvió ordenar el inicio de un procedimiento administrativo ordinario sancionatorio, tendente a determinar la verdad real de los hechos y a establecer responsabilidades contra los señores Edgar Romero Grajal, documento de identidad número 1-0570-0824, y contra Danilo Morales Martínez, documento de identidad número 3-0217-0523, propietario registral del vehículo placa 279515, por la presunta prestación no autorizada del servicio público de transporte remunerado de personas en vehículos en la modalidad de taxi, para lo cual se nombró como órgano director, según consta en autos.
- II. Que el 28 de mayo de 2018, mediante resolución RRGGA-531-2018, se comunicó la intimación e imputación de cargos a los investigados, y se instruyó al órgano director para que señale hora y fecha para la celebración de la comparecencia oral y privada a celebrarse en las instalaciones de la Autoridad Reguladora, según consta en autos.
- III. Que se intentó notificar a las partes mediante Correos de Costa Rica, sin embargo, no fueron localizados debido a que Edgar Romero Grajal, y Danilo Morales Martínez no indicaron direcciones localizables, según constancias que constan agregada a los autos.

#### CONSIDERANDO

- I. Que tanto la Sala Constitucional como la Procuraduría General de la República han establecido como una formalidad sustancial del procedimiento, el respeto íntegro al derecho de defensa, pues constituye una garantía del debido proceso. Dentro de tal derecho se halla la correcta notificación de los actos procesales.

- II. Que tomando en cuenta el hecho de que no se pudo notificar de manera personal la resolución de inicio y de intimación de cargos y que el inciso a) del artículo 19 de la Ley de Notificaciones Judiciales, N° 8687; establece que se notificarán de manera personal el traslado de la demanda o auto inicial en cualquier clase de proceso.
- III. Que la Ley General de la Administración Pública establece en el artículo 239 que todo acto de procedimiento que afecte derechos o intereses de las partes deberá ser comunicado debidamente.
- IV. Que, al no existir dirección física precisa de los investigados para realizar su notificación de manera personal, lo procedente es realizarla mediante publicación en el Diario Oficial, al amparo de lo que establecen los artículos 240 y 241 incisos 2) y 3) de la Ley General de la Administración Pública.

### **POR TANTO**

Con fundamento en las competencias otorgadas en la Ley 7593, en la Ley General de la Administración Pública, en el Decreto 29732-MP que es el Reglamento a la Ley 7593 y en el Reglamento Interno de Organización y Funciones;

### **EL ÓRGANO DIRECTOR DEL PROCEDIMIENTO RESUELVE:**

- I. Notificar la resolución RRGGA-531-2018, del 28 de mayo de 2018, a los señores EDGAR ROMERO GRAJAL y DANILO MORALES MARTÍNEZ, por medio de publicación en la sección de notificaciones de La Gaceta.
- II. Señalar nueva fecha y hora para la realización de la comparecencia oral y privada, para lo cual se señala las **9:30 horas del 23 de julio de 2019.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 345 de la Ley General de la Administración Pública, se informa que contra la presente resolución no cabe la interposición de recursos.

**NOTIFÍQUESE.**

**María Marta Rojas Chaves**  
**Órgano director**

O. C. N° 9123-2019.—Solicitud N° 083-2019.—( IN2019340303 ).