



LA GACETA

Diario Oficial



Año CXLI

San José, Costa Rica, miércoles 29 de mayo del 2019

72 páginas

ALCANCE N° 119

PODER LEGISLATIVO

LEYES

PROYECTOS

ACUERDOS

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

PODER LEGISLATIVO

LEYES

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PLENARIO

**MODIFICACIÓN DE LA LEY N.º 9078, LEY DE TRÁNSITO POR VÍAS
PÚBLICAS TERRESTRES Y SEGURIDAD VIAL, DE 4 DE OCTUBRE DE 2012**

DECRETO LEGISLATIVO N.º 9680

EXPEDIENTE N.º 20.263

SAN JOSÉ – COSTA RICA

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**MODIFICACIÓN DE LA LEY N.º 9078, LEY DE TRÁNSITO POR VÍAS
PÚBLICAS TERRESTRES Y SEGURIDAD VIAL, DE 4 DE OCTUBRE DE 2012**

ARTÍCULO 1- Se reforma el inciso b) del artículo 136 del título IV, Reglas para la conducción de vehículos y uso de las vías públicas; capítulo II, Sistema de puntos, contenidos en la Ley N.º 9078, Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial, de 4 de octubre de 2012. El texto es el siguiente:

Artículo 136- Acumulación de puntos por categoría de conductas

Los puntos se acumularán de forma automática en el expediente del conductor, en los siguientes casos:

[...]

b) Acumulará seis puntos el conductor que haya cometido alguna de las infracciones categoría A de esta ley y quien, por irrespetar la señal de alto en el derecho de vía ferroviario, colisione contra el tren o alguno de sus vagones.

[...]

ARTÍCULO 2- Se reforma el inciso z) del artículo 145 contenido en el título IV, Reglas para la conducción de vehículos y uso de las vías públicas; capítulo III, Sanciones administrativas, de la Ley N.º 9078, Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial, de 4 de octubre de 2012. El texto es el siguiente:

Artículo 145- Multa categoría C

[...]

z) A quien circule evadiendo el control o la señal de alto en el derecho de vía ferroviario, así como a quien estacione u obstruya, con cualquier tipo de vehículo, el derecho de vía ferroviario.

[...]

ARTÍCULO 3- Se adiciona el inciso h) al artículo 144 contenido en el título IV, Reglas para la conducción de vehículos y uso de las vías públicas; capítulo III, Sanciones administrativas, de la Ley N.º 9078, Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial, de 4 de octubre de 2012. El texto es el siguiente:

Artículo 144- Multa categoría B

[...]

h) Al conductor que por irrespetar la señal de alto, en el derecho de vía ferroviario, dañe de cualquier forma los dispositivos colocados como sistema de alerta y prevención ante el paso del tren.

Rige a partir de su publicación.

ASAMBLEA LEGISLATIVA- Aprobado a los dos días del mes de abril del año dos mil diecinueve.

COMUNÍCASE AL PODER EJECUTIVO



Carolina Hidalgo Herrera
Presidenta



Luis Fernando Chacón Monge
Primer secretario



Ivonne Acuña Cabrera
Segunda secretaria

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

Ejecútese y publíquese.



CARLOS ALVARADO QUESADA



OLMAN ELIZONDO MORALES
Ministro a.i. de Obras Públicas y Transportes

Grettel/LyD

1 vez.—O. C. N° 3400040250.—Solicitud N° 036-2019.—(L9680 - IN2019346008).

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PLENARIO

MODIFICACIÓN DE LA LEY N.º 7210, LEY DE RÉGIMEN DE ZONAS FRANCAS, DE 23 DE NOVIEMBRE DE 1990, PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES ESTABLECIDOS POR LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE) EN EL MARCO INCLUSIVO DEL PLAN DE ACCIÓN DE LUCHA CONTRA LA EROSIÓN DE LA BASE IMPONIBLE Y TRASLADO DE BENEFICIOS (BEPS, “ACCIÓN 5”)

DECRETO LEGISLATIVO N.º 9689

EXPEDIENTE N.º 21.200

SAN JOSÉ – COSTA RICA

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

MODIFICACIÓN DE LA LEY N.º 7210, LEY DE RÉGIMEN DE ZONAS FRANCAS, DE 23 DE NOVIEMBRE DE 1990, PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES ESTABLECIDOS POR LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE) EN EL MARCO INCLUSIVO DEL PLAN DE ACCIÓN DE LUCHA CONTRA LA EROSIÓN DE LA BASE IMPONIBLE Y TRASLADO DE BENEFICIOS (BEPS, "ACCIÓN 5")

ARTÍCULO 1- Se reforma el primer párrafo del inciso c) del artículo 17 y la última oración del primer párrafo del artículo 22 de la Ley N.º 7210, Ley de Régimen de Zonas Francas, de 23 de noviembre de 1990. Los textos son los siguientes:

Artículo 17-

Las empresas que se acojan al régimen de zonas francas se clasificarán bajo una o varias de las siguientes categorías:

[...]

c) Las empresas de servicios que cumplan con el Índice de Elegibilidad Estratégica para Empresas de Servicios (IEES).

[...]

Artículo 22-

[...]

En el caso de las empresas indicadas en el inciso c) del artículo 17 de esta ley, podrán introducir en el mercado local la totalidad de sus ventas de servicios y les serán aplicables las disposiciones establecidas en el artículo 3 de esta ley.

ARTÍCULO 2- Se adicionan los artículos 2 y 3 al capítulo I de la Ley N.º 7210, Ley de Régimen de Zonas Francas, de 23 de noviembre de 1990. Los textos son los siguientes:

CAPÍTULO I ZONAS FRANCAS DE EXPORTACIÓN

Artículo 2- Requisitos y condiciones para las empresas bajo la categoría c) del artículo 17 de la presente ley

Las empresas que deseen obtener el régimen de zonas francas bajo la categoría c) del artículo 17 de la presente ley, además de ajustarse a los requisitos contemplados por ella, deberán cumplir con los parámetros establecidos en el Índice de Elegibilidad Estratégica para las Empresas de Servicios (IEES), cuya definición y desarrollo se especificarán en el reglamento de la presente ley.

Para formular el IEES, el Ministerio de Comercio Exterior y el Ministerio de Hacienda tomarán en consideración, al menos, los siguientes parámetros: la naturaleza estratégica de la actividad de la empresa, los encadenamientos de empresas de servicios con empresas de los sectores estratégicos definidos de conformidad con el artículo 21 bis de la presente ley; el valor monetario anual del total de las remuneraciones pagadas a los empleados de la empresa de servicios y el valor monetario de la inversión nueva en activos fijos que la empresa de servicios se compromete a realizar.

El parámetro de la naturaleza estratégica de la actividad de la empresa, será definido por la comisión especial establecida en el inciso a) del artículo 21 bis de la presente ley.

El cumplimiento del IEES por parte de las empresas de servicios se constituye en un requisito de ingreso y permanencia en el régimen y su incumplimiento será sancionado de conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la presente ley.

Artículo 3- Tratamiento fiscal para las empresas bajo la categoría c) del artículo 17 de la presente ley

Para las empresas beneficiarias bajo la categoría c) del artículo 17 de la presente ley, se aplicarán las siguientes disposiciones:

a) Para efectos del impuesto sobre la renta, les serán aplicables las exenciones y los beneficios dispuestos en esta ley, sin supeditación de hecho ni de derecho a resultados de exportación o restricciones de ventas en el mercado local.

b) A los bienes y servicios de estas empresas, que sean destinados al mercado local, les serán aplicables todos los tributos al consumo que correspondan, así como los procedimientos aduaneros propios de cualquier importación similar proveniente del exterior. Para estos efectos, se entenderá por tributos al consumo aquellos que, por su naturaleza, son exigibles en el mercado en el que son consumidos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

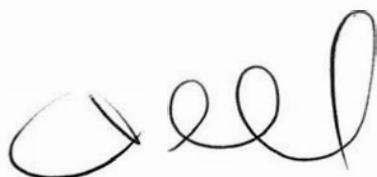
TRANSITORIO I- El requisito del Índice de Elegibilidad Estratégica para Empresas de Servicios (IEES) será exigido a las empresas que deseen ingresar al régimen de zonas francas bajo la categoría de servicios, a partir del momento en que entre a regir el reglamento de la presente ley y el IEES se haya definido y publicado de conformidad con los parámetros establecidos en el artículo 2 de la Ley N.º 7210, Ley de Régimen de Zonas Francas, de 23 de noviembre de 1990.

TRANSITORIO II- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo máximo de tres meses, contado a partir de la publicación de esta ley.

Rige tres meses después de su publicación.

ASAMBLEA LEGISLATIVA- Aprobado a los veintitrés días del mes de mayo del año dos mil diecinueve.

COMUNÍCASE AL PODER EJECUTIVO



Carlos Ricardo Benavides Jiménez
Presidente



Laura Guido Pérez
Primera secretaria



Carlos Luis Avendaño Calvo
Segundo secretario

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

Ejecútese y publíquese.


CARLOS ALVARADO QUESADA


MARÍA DEL ROCÍO AGUILAR MONTOYA
Ministra de Hacienda


DUAYNER SALAS CHAVERRI
Ministro a.i. de Comercio Exterior

Grettel LyD

1 vez.—O. C. N° 4600021707.—Solicitud N° 032-2019-MCE.—(L9689 - IN2019346918).

PROYECTOS

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

EXPEDIENTE LEGISLATIVO N° 20.648 ADICIÓN DEL ARTÍCULO 100 TER A LA LEY N.° 7494, CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA, DE 2 DE MAYO DE 1995, PARA INHABILITAR AL CONTRATISTA QUE INCUMPLA CON LA CONSTRUCCIÓN, LA RECONSTRUCCIÓN, LA CONSERVACIÓN, EL MANTENIMIENTO Y LA REHABILITACIÓN DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA VIAL PÚBLICA

**REDACCIÓN FINAL DEL
15 DE MAYO DE 2019**

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

ADICIÓN DEL ARTÍCULO 100 TER A LA LEY N.° 7494, CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA, DE 2 DE MAYO DE 1995, PARA INHABILITAR AL CONTRATISTA QUE INCUMPLA CON LA CONSTRUCCIÓN, LA RECONSTRUCCIÓN, LA CONSERVACIÓN, EL MANTENIMIENTO Y LA REHABILITACIÓN DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA VIAL PÚBLICA

ARTÍCULO UNICO- Se adiciona el artículo 100 ter a la Ley N.° 7494, Contratación Administrativa, de 2 de mayo de 1995. El texto es el siguiente:

Artículo 100 ter- Sanción de inhabilitación para contratistas en proyectos de infraestructura vial pública

La Administración, una vez concluido el debido proceso, inhabilitaría para participar en los procedimientos de contratación administrativa relacionados con proyectos de infraestructura vial pública, por un período de tres a diez años, según la gravedad de la falta, a la persona física o jurídica que, sin justa causa, incumpla o cumpla de manera defectuosa con el objeto del contrato o infrinja los programas de trabajo pactados. Esta sanción aplicaría para participar en los procesos de contratación administrativa desarrollados por la Administración central, la descentralizada y las municipalidades. La inhabilitación será comunicada a la Contraloría General de la República, que llevará un registro centralizado al respecto y lo comunicará a las proveedurías institucionales que correspondan.

En este tipo de contrataciones no se requerirá la aplicación de la sanción de apercibimiento señalada en el artículo 99 de la presente ley, como requerimiento previo para la aplicación de la sanción de inhabilitación.

Para efectos de este artículo, se entenderá por proyectos de infraestructura vial pública aquellos que impliquen la construcción, la reconstrucción, la conservación, el mantenimiento y la rehabilitación, que sean ejecutados por el Estado y los gobiernos locales en las vías nacionales y cantonales respectivamente, incluyendo cualquier tipo de obras relacionadas con puentes.

La inhabilitación descrita en este artículo alcanza a las personas físicas o jurídicas que pertenecen al mismo grupo de interés económico del que forma parte quien haya sido sancionado. La inhabilitación no se extingue por la fusión, la transformación o el cambio de razón o denominación social de la sociedad sancionada. En caso de que la fusión dé origen a una nueva sociedad, o bien, que la empresa sancionada sea absorbida por otra, los efectos de la sanción recaerán sobre la que permanezca. Se tendrá como fraude de ley la constitución de una nueva sociedad con la finalidad de evadir los efectos de la sanción de inhabilitación, en cuyo caso los efectos de la sanción recaerán en iguales condiciones sobre la sociedad así constituida.

En aquellos supuestos en que un funcionario público conozca de la existencia de un incumplimiento contractual, deberá informarlo inmediatamente al jerarca correspondiente, a efectos de dar inicio al respectivo procedimiento sancionatorio, so pena de incurrir en falta grave, sin perjuicio de las demás responsabilidades que establezca el ordenamiento jurídico.

Cuando la Contraloría General de la República, en el ejercicio de sus potestades, identifique un posible incumplimiento contractual, recomendará, mediante su criterio técnico a la autoridad administrativa competente, la apertura del proceso administrativo para determinar si corresponde la aplicación de la sanción de inhabilitación, según lo dispuesto en este artículo. La Administración garantizará, en todo momento, el debido proceso y la oportunidad suficiente de audiencia y de defensa.

Será responsabilidad de la Contraloría General de la República mantener actualizado un registro único de adjudicados que hayan sido inhabilitados por las causales definidas en este artículo y será obligación de la Administración y la Contraloría General de la República verificar este registro en la fase de análisis de las ofertas de aquellos procedimientos de contratación cuyo objeto sea el previsto en este artículo; esto con el fin de declarar inadmisibles cualquier oferta que provenga de una empresa inhabilitada por las causales aquí señaladas.

Nota: este proyecto de ley se encuentra en discusión en el Plenario Legislativo, el cual puede ser consultado en el Departamento Secretaría del Directorio.

ACUERDOS

N.° 6754-19-20

EL PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

**En uso de las facultades que le confieren los artículos 65, 67, 68, 84 y 89
del Reglamento de la Asamblea Legislativa,**

ACUERDA:

Integrar las Comisiones Permanentes Ordinarias y la Comisión Permanente Especial para el Control del Ingreso y del Gasto Públicos para la segunda legislatura del período que inicia el 1° de mayo de 2019 y concluye el 30 de abril de 2020, período constitucional 2018-2022, de la siguiente manera:

COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA DE ASUNTOS AGROPECUARIOS Y DE RECURSOS NATURALES

*Mario Castillo Méndez
Zoila Rosa Volio Pacheco
Melvin Ángel Núñez Piña
Aida María Montiel Héctor
Carmen Irene Chan Mora
Paola Alexandra Valladares Rosado
Oscar Mauricio Cascante Cascante
Ignacio Alberto Alpízar Castro
Marulin Azofeifa Trejos*

COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA DE ASUNTOS ECONÓMICOS

*Pablo Heriberto Abarca Mora
Ana Karine Niño Gutiérrez
Roberto Hernán Thompson Chacón
Daniel Isaac Ulate Valenciano
Erick Rodríguez Steller
Giovanni Alberto Gómez Obando
Luis Ramón Carranza Cascante
Paola Viviana Vega Rodríguez
Pedro Miguel Muñoz Fonseca*

**COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA
DE ASUNTOS HACENDARIOS**

*Wagner Alberto Jiménez Zuñiga
María Vita Monge Granados
Gustavo Alonso Viales Villegas
Ana Lucía Delgado Orozco
Carlos Luis Avendaño Calvo
Harllan Hoepelman Páez
Eduardo Newton Cruickshank Smith
Laura Guido Pérez
Welmer Ramos González
Rodolfo Rodrigo Peña Flores
Otto Roberto Vargas Víquez*

**COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA
DE ASUNTOS JURÍDICOS**

*Floria María Segreda Sagot
Franggi Nicolás Solano
Silvia Vanessa Hernández Sánchez
Mileidy Alvarado Arias
Enrique Sánchez Carballo
María Inés Solís Quirós
José María Villalta Florez-Estrada
Walter Muñoz Céspedes
Carolina Hidalgo Herrera*

**COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA
DE ASUNTOS SOCIALES**

*Shirley Díaz Mejía
María José Corrales Chacón
Luis Antonio Aiza Campos
Yorleni León Marchena
Xiomara Priscilla Rodríguez Hernández
Nidia Lorena Céspedes Cisneros
Catalina Montero Gómez
Sylvia Patricia Villegas Álvarez
Ivonne Acuña Cabrera*

**COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA
DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN**

*Erwen Yanán Masís Castro
Víctor Manuel Morales Mora
Jorge Luis Fonseca Fonseca
Luis Fernando Chacón Monge
Jonathan Prendas Rodríguez
Nielsen Pérez Pérez
Aracelly Salas Eduarte
Dragos Dolanescu Valenciano
David Hubert Gourzoung Cerdas*

**COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL
PARA EL CONTROL DEL INGRESO Y DEL GASTO PÚBLICOS**

*León Marchena Yorleni
Chacón Monge Luis Fernando
Nicolás Solano Franggi
Prendas Rodríguez Jonathan
Rodríguez Hernández Xiomara Priscilla
Vega Rodríguez Paola Viviana
Muñoz Fonseca Pedro Miguel
Vargas Víquez Otto Roberto
Rodríguez Steller Erick*

Asamblea Legislativa.- San José, a los veintiún días del mes de mayo de dos mil diecinueve.

**CARLOS RICARDO BENAVIDES JIMÉNEZ
PRESIDENTE**

**LAURA GUIDO PÉREZ
PRIMERA SECRETARIA**

**CARLOS LUIS AVENDAÑO CALVO
SEGUNDO SECRETARIO**

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

DECRETO EJECUTIVO N° 41172-MTSS

LA PRIMER VICEPRESIDENTA EN EL EJERCICIO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA Y EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En uso de las potestades conferidas por los incisos 3 y 18 del artículo 140 de la Constitución Política, 25 y 27 de la Ley General de la Administración Pública y con fundamento en los artículos 4,5, 81, 82, 83 y 97 del Código de la Niñez y Adolescencia y los artículos 14, 15 y 49 del Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes, Decreto No. 29220-MTSS del 10 de enero del 2001.

CONSIDERANDO

1- Que Costa Rica ha ratificado la Convención sobre los Derechos del Niño, Ley N° 7184 del 18 de julio de 1990, vigente desde el 9 de agosto de 1990 y los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, en especial el N° 138, Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, ratificado por Costa Rica por Ley N° 5594 del 21 de octubre de 1974 y el N° 182 sobre “La Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación”, ratificado el 10 de setiembre del 2001, comprometiéndose el país a la abolición efectiva del trabajo infantil y protección de las personas adolescentes trabajadoras.

2-Que al entrar en vigencia el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 7739 del 6 de enero de 1998, vigente desde el 6 de febrero de 1998, se prohíbe el trabajo de las personas menores de 15 años y se regula el trabajo de las personas adolescentes a través del “Régimen Especial de Protección para la Persona Trabajadora Adolescente”.

3- Que el Código de la Niñez y la Adolescencia, establece en sus artículos 4 y 5 “*será obligación general del Estado adoptar las medidas administrativas, legislativas y presupuestarias y de cualquier índole, para garantizar la plena efectividad de los derechos fundamentales de las personas menores de edad*”, por lo que toda acción pública o privada concerniente a ellos, deberá considerar su interés superior.

4-Que los artículos 81, 82 y 83 del mismo cuerpo normativo, establecen la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de dictar las políticas y coordinar con otras instancias públicas la protección de las personas adolescentes trabajadoras.

5- Que el Decreto N° 27516-MTSS del 9 de diciembre de 1998, vigente desde el 18 de ese mismo mes y año, dispone que es la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conocida por las siglas OATIA, la encargada de dirigir la política y las acciones concretas en materia de Trabajo Infantil y Adolescente.

6- Que mediante el Decreto N° 29220- MTSS del 30 de octubre del 2000, vigente desde el 10 de enero del 2001, se aprueba el Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes y se reitera la

responsabilidad de la OATIA, al establecer que es *“el órgano planificador, elaborador, ejecutor, fiscalizador, coordinador permanente de toda la política y acciones concretas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de eliminación progresiva del trabajo infantil y protección a la persona adolescente trabajadora”*. De igual manera señala que debe *“Coordinar con las instancias públicas y privadas para la atención de aquellos adolescentes que requieran apoyo para el disfrute pleno de sus derechos de conformidad con las normas nacionales e internacionales”,* así como *“coordinar la aplicación de las políticas públicas en materia de trabajo adolescente con las diferentes organizaciones de la sociedad civil, empleadores y trabajadores”*.

7- Que el Trabajo infantil es: *“Aquel trabajo o actividad económica que es realizado por personas menores de 15 años de edad, cualquiera que sea su condición laboral (trabajo asalariado, trabajo independiente, trabajo familiar no remunerado, y otros), que impida su desarrollo, restringiendo su participación y derecho a la educación, y causando perjuicios en su salud física, moral y espiritual. Se considerará igualmente trabajo infantil cuando el niño o niña lleve a cabo tareas domésticas excluyentes, equivalentes a una actividad económica”* (Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Atención de las Personas Trabajadoras Menores de Edad. Decreto N° 34423-MTSS).

8-Que el Trabajo adolescente es: *“...la prestación personal de servicios que realizan personas adolescentes mayores de 15 años y menores de 18 años de edad, quienes se encuentran bajo un Régimen Especial de Protección que les garantiza plena igualdad de oportunidades, de remuneración y trato en materia de empleo y ocupación”* (Artículo 1 de la Ley N° 8922, Prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras).

9-Que el Trabajo Adolescente Peligroso es: aquel trabajo o actividad económica realizada por personas mayores de 15 y menores de 18 años que por su naturaleza o por las condiciones en que se realiza, se caracterice como nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral, social y educativo.

10-Que en Costa Rica el Trabajo Infantil y Adolescente ha sido identificado como un problema social multicausal, que expone a este sector de la población a serias consecuencias que afectan el desarrollo físico, intelectual, moral, afectivo, social y educativo.

11- Que el trabajo infantil y adolescente, sin un proceso que conlleve a acciones progresivas, articuladas y coordinadas en el plano político, económico y social, no puede prevenirse, erradicarse ni se puede brindar protección a las personas menores de edad trabajadoras.

12-Que el Plan Estratégico Nacional denominado *“Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas”*, es la estrategia que como país se desarrolla para cumplir con las metas de la Agenda Hemisférica sobre Trabajo Decente (AHTD) de disminuir el trabajo infantil al 2020.

13-Que el Plan anteriormente señalado es, una herramienta necesaria para cumplir con la meta 8.7 “Concertar esfuerzos a escala mundial para erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos”, del Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 8 de la Agenda para el Desarrollo Sostenible.

14-Que el Plan en mención, es el resultado del trabajo conjunto y consensuado de organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores, gobierno y sociedad civil de Costa Rica.

15- Que el objetivo de la Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas es eliminar la participación de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años en actividades laborales que perjudican su desarrollo educativo, físico y mental e incrementar las garantías del disfrute de todos sus derechos, especialmente los de protección, salud y educación tal como lo establecen la Constitución y las leyes nacionales.

16-Que el proceso de implementación de este Plan Estratégico es liderado por la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, instancia que además como rectora en la materia da seguimiento al cumplimiento de la Hoja de Ruta, para ello utiliza un sistema informático denominado “DELPHOS”, el cual se obtuvo mediante el apoyo financiero de la Organización Internacional del Trabajo.

Por tanto,

DECRETAN:

DECLARATORIA DE INTERÉS PÚBLICO DEL PLAN ESTRATÉGICO NACIONAL “HOJA DE RUTA PARA HACER DE COSTA RICA UN PAÍS LIBRE DE TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS”

Artículo 1- Declárese de interés público el Plan Estratégico Nacional denominado Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas. Disponible en el sitio web: <http://www.mtss.go.cr/seguridad-social/trabajo-infantil/politica-nacional.html>.

Artículo 2- Las máximas jerarquías de las instituciones que tengan compromisos y competencias en la Hoja de Ruta, deben emitir directrices a las oficinas de planificación de sus instituciones para garantizar la inclusión de las responsabilidades en las programaciones institucionales.

Artículo 3- La Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es la instancia responsable de dar seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico Nacional denominado Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas.

Artículo 4- Es responsabilidad de todas las instancias con compromisos en el Plan Estratégico Nacional denominado Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas, remitir semestralmente los informes de avances y cumplimiento de metas, a la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 5: Rige a partir de su publicación.

Dado en el Museo de los Niños a las trece horas del 12 de junio de 2018.



Epsy Alejandra Campbell Barr
Primera Vicepresidenta en el ejercicio de la Presidencia de la República



Steven Núñez Rímola
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

1 vez.—O. C. N° 4600021497.—Solicitud N° 017-2019-DM.—(D41172 - IN2019346266).

DECRETO EJECUTIVO N° 41662 -MTSS
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Y EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 140 incisos 3, 18, 20 y 146 y con fundamento en los artículos 33 y 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica del 07 de noviembre de 1949, artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos y Convenio 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la OIT, los artículos 25, 27 y 28 de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 2 de mayo de 1978, los artículos 19, 69, 81, 197, 273, 282 y del 404 al 410 del Código de Trabajo del 29 de agosto de 1943, Ley General de Salud, N°5395 del 30 de octubre de 1973.

CONSIDERANDO

- I. Que el artículo 9 de la Ley General de Salud, incorpora como parte de los derechos y deberes concernientes a la salud física y mental de las personas, lo relativo al acoso laboral.
- II. Que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante la Resolución N° 692 de las 9:20 horas del 27 de agosto del 2004, definió el acoso laboral como “(...) *un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada, podrán parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.*”. (...) *Se ha conceptualizado también, como “el conjunto de acciones sistemáticamente realizadas, con manifiesta intención de afectar el bienestar y enfocadas sobre un individuo o grupo de individuos en la organización, a fin de ocasionar molestia”.* (...). *Se trata, en definitiva, de conductas agresivas y abusivas, especialmente de palabra, actos y gestos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad psíquica de una persona, o que puedan hacer peligrar su puesto de trabajo o degradar el clima laboral (...)*”.
- III. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Constitución Política, toda persona es igual ante la ley y no se puede practicar discriminación alguna en contra de su dignidad, lo cual regula la presente disposición normativa en el tanto ningún trabajador puede ser objeto de acoso laboral pues ello atenta en contra de su derecho a la igualdad y al respeto de su dignidad. La Carta Magna también regula en

el artículo 56, el derecho de todo individuo al trabajo y establece que el mismo es una obligación con la sociedad, de tal forma que, al regular la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se garantiza que se respete el derecho al trabajo, que tienen los funcionarios de esta institución.

- IV. Que con fundamento en el Principio de la Buena Fe que debe regir en toda relación laboral, el cual se encuentra tutelado en el artículo 19 del Código de Trabajo; la finalidad del presente reglamento es que se prevenga el acoso laboral y se resuelvan los casos que eventualmente se presenten. En este mismo sentido, el inciso c) del artículo 69 de dicho cuerpo normativo, establece que el patrono tiene la obligación de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y siendo que el acoso laboral evidentemente conlleva un maltrato a los trabajadores, uno de los propósitos de este reglamento consiste en que todo trabajador sea tratado con respeto y consideración. Por su parte, el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, dispone que es una causa justa que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que el mismo le impone. Siendo el ejercicio del acoso laboral es una falta grave que ocasiona un detrimento físico y emocional en la víctima, y ocasiona una alteración perjudicial en el entorno laboral, el mismo se tutela con la presente normativa.
- V. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 197 del Código de Trabajo, una enfermedad del trabajo será todo aquel estado patológico que sea resultado de la acción continuada de una causa originada en las condiciones laborales a las que se ve sometido el trabajador. Precisamente el presente reglamento viene a poner de manifiesto que un trabajador que padece acoso laboral, podrá eventualmente sufrir una enfermedad laboral, producto del acoso laboral al que se ve sometido.
- VI. Que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su condición de patrono, tiene la obligación legal de adoptar las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, la cual es de interés público. Dado que el acoso laboral incide en forma directa en la salud física y emocional del trabajador, el presente Reglamento deviene en un instrumento legal necesario, en aras de promover y conservar la salud de los funcionarios, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 273 y 282 del Código de Trabajo.

- VII. Que según el contenido de los artículos 404 a 410 del Código de Trabajo, se encuentra prohibida toda discriminación en el trabajo, la cual pretende prevenir y sancionar el presente reglamento de prevención y atención del acoso laboral.
- VIII. Que, de conformidad con lo dispuesto en la normativa de Derecho Internacional, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como el artículo 6 del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos, tutelan el derecho que tiene toda persona al trabajo y a poseer condiciones equitativas y satisfactorias, incluyendo las relativas a su remuneración. Con el presente reglamento se pretende garantizar el derecho a laborar en un ambiente libre de acoso laboral y que, en caso de haberlo, el mismo sea sancionado de conformidad con las disposiciones aquí contenidas. Por otra parte, el artículo 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos establece que toda persona tiene el derecho a ser respetado en su integridad física, psíquica y moral; y siendo que el acoso laboral incide directamente en todas esas esferas, la prevención y sanción del acoso laboral se reglamenta en la presente disposición normativa.
- IX. Que en atención a lo dispuesto en el Convenio 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la OIT, los estados miembros deben promulgar leyes cuyo objeto sea eliminar cualquier discriminación en el empleo, y siendo que en este momento no existe legislación en Costa Rica, ni existe una reglamentación a lo interno de este Ministerio, se emite el presente cuerpo normativo para tutelar la prevención y atención del acoso laboral.
- X. Que ante la inexistencia de una Ley que regule adecuadamente esta materia, se hace evidente la necesidad de que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, emita una normativa a lo interno, que prevenga el acoso laboral, reciba denuncias, tramite procedimientos de investigación, para verificar hechos denunciados de conductas de acoso laboral y las sancione, en caso de ser comprobadas las mismas. Se reconoce así el acoso laboral como una realidad prevenible.
- XI. Que la presente normativa no crea ni modifica trámites, requisitos y procedimientos que deba cumplir el administrado ante la Administración, por lo que de conformidad con el artículo 12 de la Ley Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, N° 8220, no es necesario el llenado del Formulario de Evaluación Costo-Beneficio.

POR TANTO,

DECRETAN

**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO
LABORAL EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1: Objeto. El objeto del presente reglamento es el de proteger la dignidad, la igualdad ante la ley, la integridad personal y el derecho al trabajo de todos los (las) funcionarios (as) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en condiciones sanas y dignas, estableciendo para tales efectos, los principios y procedimientos tendientes a prevenir, prohibir, y sancionar el Acoso Laboral, como práctica discriminatoria, por razón del sexo, discapacidad, apariencia física, ideología política, credo religioso, etnia, edad, enfermedad, preferencia sexual, así como cualquier otro tipo de discriminación análoga, en perjuicio de los (las) funcionarios de la institución en el ámbito de sus relaciones laborales.

Artículo 2: Del ámbito de aplicación: Este Reglamento regula los procedimientos de prevención y sanciones de conductas y situaciones que constituyan acoso laboral en todas las relaciones de empleo que tienen las personas trabajadoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, su aplicación incluye también a las personas que trabajan en puestos de confianza.

Será de obligatoria observancia de todos los jefes, titulares subordinados y todas las personas trabajadoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cumplimiento del presente Reglamento.

Las disposiciones de este Reglamento también serán aplicables a las conductas de acoso laboral que ejerzan los funcionarios de la institución contra terceros que presten sus servicios en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sus sedes regionales o instituciones adscritas.

Artículo 3: Definición de acoso laboral: Se entenderá como acoso laboral el conjunto de acciones, conductas u omisiones sistemáticamente realizadas de manera demostrable sobre un trabajador o grupo de trabajadores, de parte de un individuo o grupo de individuos, sean estos empleadores, jefes, compañeros o subalternos; con la manifiesta intención de afectar su bienestar, ocasionar molestias e inclusive provocar su despido o renuncia del trabajo.

La conducta persecutoria está encaminada a dañar psicológicamente, entorpecer, impedir o desprestigiar el trabajo de la víctima, infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, dañar el nombre e imagen profesional, destruir o desvalorizar sus obras y logros profesionales, generar desmotivación en las labores, o producirle recargos de tareas insostenibles, hechos que inducen a enfermedad física y/o mental, a la renuncia o separación del trabajador, por pensión o jubilación prematuras o no deseadas, abandono del trabajo o muerte.

Artículo 4: Conductas de acoso laboral: Se consideran conductas de acoso laboral:

- a) **Discriminación laboral:** Incluye todo aquel trato diferenciado por razones de edad, raza, etnia, discapacidad, género, origen familiar o nacional, estado civil, credo religioso, apariencia física, ascendencia nacional, afiliación sindical, preferencia política u orientación sexual, situación social, filiación, u otra manifestación que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- b) **Desprotección de la integridad y seguridad laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona trabajadora.
- c) **Entorpecimiento laboral:** Acción tendiente a entorpecer el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla, perjudicando a la persona trabajadora.
- d) **Inequidad laboral:** Asignación de funciones ajenas al cargo, y a sus atribuciones específicas, en menosprecio de la persona trabajadora.
- e) **Maltrato:** Entendido como todo acto de violencia contra la integridad física y psíquica, de quien se desempeña como persona trabajadora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- f) **Congelamiento o aislamiento:** Es la minimización de las capacidades, conocimientos o potencialidades de la persona trabajadora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y su aislamiento con el resto de funcionarios.

- g) Cualquier otra actuación que genere una afectación grave y se enmarque dentro del concepto de acoso laboral estipulado en el artículo 3 de este Reglamento.

Artículo 5: Modalidades de acoso laboral: Se consideran modalidades de acoso laboral las siguientes:

- a) **Acoso laboral vertical descendente:** El acoso vertical descendente se da cuando el acoso laboral proviene de una persona que detenta mayor poder que la persona acosada o, dicho de otra manera, lo constituyen aquellas acciones en las que una persona desde la jefatura de manera abusiva, desmesurada y perversa, fuerza a una persona subalterna a dejar de manera voluntaria o a solicitar el cambio o la baja laboral, logrando así eliminar a la persona subalterna del lugar de trabajo.

Esta jefatura puede utilizar también personas trabajadoras a su cargo para ejecutar las actividades de acoso laboral, sin que aparezca en forma directa.

- b) **Acoso laboral vertical ascendente:** Es el acoso laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la persona victimizada que figura como su jefatura inmediata o mediata a través de las intromisiones en su vida privada, cuestionamientos sobre su estilo de gestión, y sobre su pertinencia para ejercer el puesto que ostenta.
- c) **Acoso laboral horizontal:** Se da cuando el acoso laboral proviene de una persona que ocupa la misma posición jerárquica que la persona acosada, el acoso laboral se da entre iguales en la jerarquía institucional.
- d) **Acoso laboral mixto:** Es el acoso laboral que proviene del asocio de la jerarquía y una o más personas y se ejerce contra una persona trabajadora o viceversa, de forma que puede considerarse que el acoso laboral mixto puede ser también ascendente, descendente u horizontal.

Artículo 6: Elementos del acoso laboral: Para que pueda configurarse el acoso laboral deben concurrir los siguientes elementos:

- a) **La intencionalidad:** tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.
- b) **La repetición de la agresión:** se trata de un comportamiento constante y no un hecho aislado.

- c) **La longevidad de la agresión:** el acoso se suscita durante un período de tiempo constante.
- d) **La asimetría de poder:** la agresión proviene de otra u otras personas, quienes tienen la capacidad de causar daño.
- e) **El fin último:** la agresión tiene como finalidad que la persona acosada abandone su trabajo. Esto significa que el acoso laboral persigue el objetivo de hacerle intolerable a la víctima permanecer en su trabajo, presionándola finalmente para que abandone el puesto. Esto no implica que sea necesaria la renuncia de la víctima para que exista una situación de acoso laboral.

Artículo 7: Supuestos excluyentes de acoso laboral: No se considerará como acoso laboral:

- a) Aquellos conflictos pasajeros, roces, tensiones circunstanciales, incidentes aislados que se presentan en un momento determinado.
- b) Cuando la jefatura está actuando conforme los lineamientos establecidos en la normativa interna institucional y nacional.
- c) Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores.
- d) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la normativa interna, el Código de Trabajo o leyes conexas.
- e) Solicitar la elaboración del trabajo o cumplimiento de funciones conforme al procedimiento establecido para tal efecto y los parámetros objetivos estipulados para ello.
- f) La formulación de circulares o memorándum encaminados a mejorar la eficiencia laboral conforme a la normativa interna.
- g) La solicitud que realice una jefatura del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.

Capítulo II.

De la Comisión Permanente Institucional

Artículo 8: Funciones de la Comisión Permanente Institucional La persona que ostenta el cargo de Ministro (a) en conjunto con la Comisión Permanente Institucional, velará por la aplicación de este Reglamento, en aras de prohibir, prevenir y sancionar las conductas de acoso laboral.

Con ese fin, deberán tomar medidas expresas, tales como:

- a) Comunicar en forma escrita a todos los funcionarios de esta Institución la existencia del presente Reglamento. Asimismo, deberán colocar en lugares visibles de cada oficina, tanto en las oficinas centrales como en las sedes regionales que se cuenta con las regulaciones en esta materia.
- b) Ajustarse al procedimiento establecido en este reglamento, para tramitar las denuncias de acoso laboral, garantizar la confidencialidad de las denuncias, investigar la verdad de los hechos y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa justa.
- c) Incorporar en los programas de capacitación charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prohibición, prevención y sanción del acoso laboral a todo el personal.

Artículo 9: Conformación de la Comisión Permanente Institucional: Quien se encuentre designado en el cargo de Ministro (a), nombrará a las personas miembros de la Comisión Permanente Institucional, que será conformada por **cinco** integrantes titulares y **tres** suplentes, por un plazo de cuatro años, con posibilidad de renuncia al cargo y de reelección. La Comisión deberá estar conformada con al menos una persona designada por la Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (AFUMITRA), el Médico de la institución y un funcionario de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que, será quien presida la Comisión

Posterior al nombramiento, será necesario que el funcionario acepte el mismo de manera expresa y se comprometa a garantizar la confidencialidad de todos los asuntos que conozca en ejercicio de su cargo. Asimismo, al aceptar el cargo el funcionario será consciente que durante el plazo del nombramiento no obtendrá ningún beneficio ni devengará ningún tipo de remuneración o plus salarial.

Artículo 10: De las sesiones y el quórum. La Comisión Permanente Institucional deberá realizar una sesión ordinaria al menos una vez al mes y podrá celebrar sesiones extraordinarias cuando así lo estime conveniente.

En caso que, a alguno de los miembros titulares, se le imposibilite asistir a la sesión, deberán coordinar previamente con los miembros suplentes, para que estos lo sustituyan.

Para poder sesionar se requerirá un quórum mínimo de tres personas miembros de la Comisión.

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta de los presentes, en caso de empate el Presidente tendrá voto de calidad.

Artículo 11: De los deberes y atribuciones de la Comisión Permanente Institucional.

Son deberes y atribuciones de las personas miembros titulares que integran la Comisión y cuando corresponda, de los suplentes:

- a) Conocer y tramitar las denuncias de acoso laboral puestas a su conocimiento con discreción, a efecto de no lesionar los derechos de las personas involucradas, para esto, los integrantes deberán firmar un contrato de confidencialidad con la Administración.
- b) Realizar el informe sobre la valoración de la denuncia para determinar si procede o no la admisibilidad de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el presente Reglamento.
- c) En caso que la Comisión considere la admisibilidad de la denuncia, elevará su conocimiento a quien ostente el cargo de Ministro (a), para que éste(a) proceda a ordenar la apertura del Procedimiento Administrativo y nombrar las personas miembros que conformarán el Órgano Director.
- d) La Comisión podrá recomendar la implementación de las medidas cautelares, en caso que las estime pertinentes para la averiguación de la verdad real de los hechos y la protección de la persona denunciante.
- e) Liderar la Prevención del Acoso Laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y realizar las actualizaciones correspondientes en razón de las reformas que se den en la materia de acoso laboral.
- f) Cualquier otra compatible con su condición de integrante de la Comisión Permanente.

Artículo 12: De los requisitos de las personas integrantes de la Comisión Permanente

Institucional: Las personas integrantes de la Comisión deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser una persona sensibilizada, con amplios conocimientos de la materia de acoso laboral y advertida del deber de confidencialidad que deberá mantener durante todo el plazo del nombramiento
- b) No haber sido sancionada por infracciones catalogadas como acoso laboral.

Artículo 13. De las causas de sustitución y/o destitución de alguna persona miembro de la Comisión Permanente Institucional. Serán causas de destitución y/o sustitución:

- a) Haber sido una persona sancionada con ocasión de denuncia por violación a la normativa del presente reglamento.
- b) Por decisión justificada de quien ostenta el cargo de Ministro (a)
- c) Por renuncia de cualquier funcionario a ser miembro de la Comisión.

Artículo 14. De las funciones de la Comisión Permanente Institucional. Las funciones de la Comisión serán:

- a) Dictar y ejecutar las acciones de prevención y de divulgación del presente reglamento, dentro de las cuales se deberán incluir actividades específicas para prevenir, desalentar y evitar conductas de acoso laboral, tales como talleres, charlas, material impreso y afiches.
- b) Proponer proyectos de políticas institucionales en materia de acoso laboral.
- c) Velar por el efectivo cumplimiento de la reglamentación institucional en materia de acoso laboral.
- d) Divulgar las regulaciones que introduce este reglamento al marco normativo institucional, así como de la política institucional de prevención que se tome por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y todas las acciones dirigidas a prevenir y sancionar el acoso laboral.
- e) Cualquier otra función relacionada con la materia de interés.

Capítulo III

Del inicio del Procedimiento Administrativo y nombramiento del Órgano Director.

Artículo 15: Principios que informan el procedimiento: Informan el procedimiento del acoso laboral los principios generales del debido proceso, así como los específicos como la proporcionalidad, la libertad probatoria y la confidencialidad que deben tener las partes afectadas, los testigos, sus representantes y quienes intervienen en la investigación y la resolución del caso.

Artículo 16: Normativa aplicable: Todo el procedimiento administrativo se realizará bajo las regulaciones que establece la Ley General de la Administración Pública en su Libro Segundo, concretamente en cuanto al Procedimiento Ordinario.

Artículo 17: Recepción de la denuncia: La denuncia podrá interponerse de forma oral o escrita. Cualquier persona miembro de la Comisión Permanente Institucional para la Prevención y Atención del Acoso Laboral recibirá la denuncia, para todos los efectos legales.

Artículo 18: Requisitos de la denuncia: La denuncia contendrá al menos la siguiente información:

- a) Nombre completo y calidades de la persona denunciante.
- b) Nombre completo y calidades del funcionario que se denuncia.
- c) Lugar o lugares donde sucedieron los hechos denunciados.
- d) Descripción de hechos o conductas de acoso laboral del que presuntamente ha sido objeto la persona denunciante.
- e) Fecha aproximada en que tales hechos ocurrieron. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
- f) Aportar la prueba con la que cuenta para respaldar cada uno de los hechos denunciados.
- g) Fecha de interposición de la denuncia.

- h) En caso de que la denuncia se presente en forma verbal, podrá ser grabada siempre y cuando exista autorización del denunciante ante la persona miembro de la Comisión Permanente Institucional.
- i) Medio para atender notificaciones.
- j) Firma.

En los casos en los que la denuncia sea presentada en forma verbal, quien la recibe la consignará en un acta, cumpliendo para ello los requisitos anteriormente establecidos.

En todos los casos, se deberá informar a la persona denunciante de las garantías que la ley le concede. Quien denuncie por acoso laboral de forma temeraria, falsa o abusiva, podrá ser sancionado disciplinariamente, previa apertura de causa y observancia del debido proceso.

En caso de que la denuncia sea considerada inadmisibles, se le comunicará al denunciante el agotamiento de la vía administrativa.

Artículo 19: Plazo para interponer la denuncia: El plazo para interponer la denuncia será de un año y se computará a partir del último hecho constitutivo del supuesto hecho de acoso laboral o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió a la persona denunciar. Ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 418 del Código de Trabajo.

Artículo 20: Prescripción de la sanción: La prescripción para sancionar el acoso laboral será de un mes, según lo establecido en el artículo 414 del Código de Trabajo.

Artículo 21: Admisibilidad de la denuncia: Recibida la denuncia, la Comisión Permanente Institucional realizará la valoración objetiva de la denuncia para evaluar la procedencia de la misma. En caso de admisibilidad, la Comisión Permanente Institucional, elevará a conocimiento de quien ostente el cargo de Ministro(a), dentro del plazo de diez días hábiles, para que proceda a la apertura del Órgano Director del Procedimiento.

En el supuesto que la persona denunciada sea quien ostenta la cartera ministerial, resolverá quien ostente el Cargo de la Presidencia de la República, como máximo jerarca. La Comisión deberá remitir el expediente administrativo en sobre sellado.

Artículo 22: Medidas cautelares: La persona que ostenta el cargo de Ministro (a), podrá imponer las medidas cautelares pertinentes, con la finalidad de evitar que se obstaculice o afecte la investigación de alguna forma. Las medidas cautelares podrán otorgarse por recomendación del Órgano Director o a solicitud de alguna de las partes por medio de este Órgano.

La interposición de las medidas se realizará mediante resolución motivada que demuestre la existencia de motivos suficientes y contra ella cabrán los recursos ordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 23: Tipos de medidas cautelares: A efectos de desarrollar el procedimiento de manera diligente y transparente, serán procedentes las siguientes medidas cautelares:

- a) Separación temporal de la persona denunciada/denunciante de su puesto de trabajo con goce de salario.
- b) Traslado temporal de la persona denunciante a un lugar diferente del sitio donde normalmente desempeña sus funciones o solicitar el traslado de la persona denunciada.
- c) Ordenar al presunto acosador que se abstenga de acercarse, comunicarse o perturbar de modo alguno con la persona denunciante y ofendida, ni a los testigos del denunciante.

Artículo 24: Conformación del Órgano Director del Procedimiento: Quien posea el cargo de Ministro (a), al recibir el informe de la Comisión Permanente Institucional, procederá en el plazo máximo de un mes, a la conformación del Órgano Director para el trámite del procedimiento administrativo correspondiente, tomando en consideración que no podrán ser de la misma Dirección de Trabajo de la persona denunciante y denunciada, verificando además que no exista relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, ni de subordinación jerárquica directa con las partes.

La persona que ostenta el cargo de Ministro (a) podrá separarse del informe de la Comisión Permanente Institucional, instruyendo al Órgano Director del Procedimiento a realizar el debido proceso, aun cuando esta Comisión haya determinado que no existe mérito para la apertura del procedimiento administrativo. También podrá instruir a dicho Órgano sin necesidad de investigación preliminar, cuando existan elementos probatorios suficientes.

Artículo 25: Del nombramiento del Órgano Director de Procedimiento: El Órgano será colegiado y estará integrado por tres personas. En dicho momento se debe designar al miembro que preside el Órgano. Una de las personas miembros siempre será un integrante de la Comisión Permanente Institucional. No podrá ser miembro de un Órgano Director quien haya sido acusado (a) de acoso laboral.

Artículo 26: Instrucción al Órgano Director del Procedimiento Administrativo: La persona que ostenta el cargo de Ministro (a), remitirá al Órgano Director del Procedimiento Administrativo la instrucción formal para realizar el debido proceso de conformidad con lo establecido en la Ley General de la Administración Pública para el procedimiento ordinario, este Reglamento y normativa interna concordante, con expreso y claro detalle de los elementos denunciados, los cuales el Órgano no podrá ampliar o disminuir.

Junto con la instrucción se remitirá toda la prueba documental que se haya aportado en la denuncia y se hará indicación de la prueba testimonial que se estime pertinente por parte de la Administración o que haya sido mencionada directa, tácita o sucintamente en la denuncia.

Artículo 27: Plazo para culminar el procedimiento: El procedimiento de acoso laboral no podrá exceder el plazo de dos meses calendario, contados a partir de la interposición de la denuncia. Ello sin perjuicio de que se amplíe el plazo debidamente motivado.

Artículo 28: Sobre el expediente administrativo y su confidencialidad: El expediente del procedimiento deberá contener toda la documentación referente a la denuncia, la prueba recabada en la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por el Órgano Director del Procedimiento Administrativo y sus constancias de notificación.

Deberá encontrarse de manera impresa, debidamente foliado en estricto orden cronológico y de forma consecutiva.

El expediente será custodiado por el Órgano Director del Procedimiento Administrativo y permanecerá para todos sus efectos a cargo de sus integrantes.

El expediente podrá ser consultado por:

- a) Quienes integren el Órgano Director y por quien ostenta el cargo de Ministro(a).
- b) La parte denunciante y la denunciada.
- c) Las personas profesionales en derecho de las partes, debidamente autorizadas por las partes.

El expediente y la información contenida en él serán de carácter confidencial, excepto para las partes anteriormente indicadas, las cuales tendrán acceso a todos los documentos y pruebas que lo conforman.

Artículo 29: Traslado de cargos: El Órgano Director del Procedimiento notificará la resolución de apertura del procedimiento, la cual contendrá los siguientes requisitos:

- a) La fecha y hora en que se dicte el acto de apertura.
- b) La individualización de la persona investigada.
- c) El detalle de los hechos que fundamentan el procedimiento y la imputación de cargos respectivos.
- d) Las consideraciones fácticas que sustentan la eventual responsabilidad, con indicación expresa, concreta, taxativa de las normas jurídicas, que eventualmente podrían aplicarse en el caso de demostrarse los hechos.
- e) Convocatoria a la audiencia oral y privada a ambas partes del procedimiento, tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada, con indicación de la fecha y hora en que se realizará esa diligencia. Esta convocatoria deberá realizarse con no menos de 15 días hábiles de anticipación.
- f) Se prevendrá a ambas partes que deben presentar toda la prueba antes o durante la comparecencia, caso contrario, deberán indicarle al Órgano Director la instancia administrativa donde se encuentra la prueba que determinen como necesaria, para que el Órgano Director del Procedimiento Administrativo gestione su incorporación al expediente.
- g) Indicación de los apercibimientos a que queda sujeta la persona denunciada.
- h) Mención de los recursos admisibles contra dicho acto y plazos, así como la autoridad ante la cual deben interponerse.
- i) Derecho a obtener copia del expediente administrativo, en el cual se le traslada los cargos.
- j) Se les indicará a las partes el derecho de hacerse acompañar a la audiencia, de persona profesional en derecho y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.
- k) Nombre y firma de quienes integran el Órgano Director del Procedimiento.

Artículo 30: De la apertura de la audiencia: Corresponderá al Órgano Director del Procedimiento dirigir el curso de la audiencia, indicar a las partes la causa del procedimiento, los hechos en que se fundamenta y las posibles consecuencias, indicar a las partes los derechos y los deberes que tienen durante la comparecencia, declaraciones que correspondan, moderar la intervención de las partes y resolver interlocutoriamente las cuestiones que se presenten durante su trámite.

Atendiendo al principio de celeridad, corresponderá al Órgano Director impedir intervenciones impertinentes o injustificadamente prolongadas y rechazar cualquier solicitud notoriamente improcedente o dilatoria, todo ello en procura de los derechos de las partes; así como también evitará las manifestaciones, actos, insinuaciones, o declaraciones que constituyan una agresión, una falta de respeto para las personas presentes o involucradas de alguna forma en toda la tramitación.

Deberá tomarse en cuenta las disposiciones normativas nacionales e internacionales en materia de violencia, para salvaguardar la integridad de la persona denunciante durante la audiencia.

Artículo 31: De la audiencia de carácter privado: La audiencia será oral y privada. Para garantizar la confidencialidad e imparcialidad del proceso y de la audiencia sólo podrán comparecer las partes y sus representantes. En caso de que las partes lo requieran, pueden ser acompañadas por una persona de su confianza.

Las personas testigos, peritos, y otras personas que de una forma u otra participan en la construcción de la verdad real de los hechos, tendrán limitada su actuación a los aspectos sobre los que versa su conocimiento aplicado y no más allá de ello.

Artículo 32: De la continuidad de la audiencia: La audiencia se llevará a cabo sin interrupciones, durante las comparecencias consecutivas que sean necesarias para su terminación.

Se podrán suspender únicamente cuando medie una causa suficientemente justificada, acreditada por la propia Administración o por las partes, cuando deba resolverse alguna gestión que por su naturaleza afecte su continuación, cuando sea necesario practicar alguna diligencia fuera del lugar de la audiencia, cuando durante su desarrollo se produjeran alteraciones sustanciales al procedimiento que deban ser corregidas como requisito para su continuación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 685 del Código de Trabajo, el procedimiento administrativo continuará hasta el dictado de la resolución, aún y cuando la persona denunciada renuncie o se jubile.

Artículo 33: Sobre la conciliación: Al constituir el acoso laboral un ciclo de violencia psicológica y en algunos casos física, caracterizada por relaciones de poder asimétricas, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento administrativo.

Artículo 34: De la recepción de la declaración y pruebas: Durante el desarrollo de la audiencia, corresponderá a las partes hacer los alegatos que estimen pertinentes en favor de su defensa o acusación, ofrecer la prueba pertinente y obtener su admisión y trámite, preguntar y repreguntar a las personas testigos y peritos, aclarar o ampliar su defensa o denuncia inicial, formular conclusiones de hecho y de derecho sobre la prueba ofrecida, ejercer la defensa material de rigor y el resultado de la audiencia.

Artículo 35: De la prueba para mejor resolver: En cualquier fase del procedimiento, el Órgano Director podrá ordenar la práctica o el recibo de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que existe siempre que sea esencial al resultado de la investigación. El Órgano Director dará audiencia de esa prueba a las partes.

Ante la ausencia de prueba directa, se otorgará valor probatorio a los indicios, precisos y concordantes que se constate en el expediente, y que conduzca racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado.

Artículo 36: Informe del Órgano Director: Concluida la audiencia y en un plazo máximo de quince días hábiles el Órgano emitirá un informe debidamente fundado a quien se encuentre designado en el cargo de Ministro(a).

En caso que el Órgano compruebe la existencia del acoso laboral denunciado, deberá incluir en el informe las recomendaciones y sanciones disciplinarias correspondientes que podrá imponer quien ostente el cargo de Ministro(a) en contra de la parte denunciada y así mismo este pueda resolver las peticiones de las partes.

Artículo 37: Resolución final del asunto: Concluido el procedimiento, quien se encuentre en el cargo de Ministro(a) dictará la resolución final en un plazo máximo de un mes.

Esta resolución deberá ser notificada a las partes, en la forma y por cualquiera de los medios permitidos por la Ley de Notificaciones y Citaciones Judiciales dentro del mes siguiente a la fecha en que concluya formalmente el procedimiento disciplinario respectivo.

Una vez concluida la investigación, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente en sede judicial.

Artículo 38: De los recursos contra el acto final del procedimiento: Contra la resolución final procederán los recursos ordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública. La resolución indicará el plazo para presentar los recursos y ante quienes deberán ser interpuestos.

Artículo 39: De la comunicación de la resolución final: Una vez firme la resolución final que se dicte en el respectivo procedimiento disciplinario, será el Despacho Ministerial quien remita copia al Departamento de Gestión Institucional del Recurso Humano con el fin de que se incluya en el expediente personal de las partes.

Capítulo IV

De la clasificación de las faltas

Artículo 40: De la clasificación de las faltas: Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, las faltas se clasificarán en leves, graves, y gravísimas.

Artículo 41: De los criterios para establecer las sanciones o acciones correctivas:

El Órgano Director del Procedimiento recomendará la sanción o acción correctiva a imponer según la gravedad de la falta, para ello analizará la situación tomando en cuenta los siguientes criterios:

- a) La conducta emitida u omitida por el denunciado.
- b) La posición de jerarquía y responsabilidad social e institucional de la persona hostigadora.
- c) La reincidencia en conductas tipificadas como hostigamiento laboral.
- d) La cantidad de personas acosadas.

- e) Los efectos del acoso laboral en el ambiente de trabajo.
- f) Los efectos perjudiciales en el estado general de bienestar de la persona hostigada, en sus condiciones materiales de empleo o prestación de servicios.

Artículo 42: De las sanciones para las personas que cometan hostigamiento laboral: Las sanciones aplicables, según la gravedad de la falta en que se incurra serán:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de salario.
- c) Despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 43: Reincidencia: En caso que la persona funcionaria reincida en una nueva conducta de acoso laboral debidamente comprobada a través de un procedimiento administrativo, dentro del período de dos años siguientes a la firmeza de la primera sanción, se aplicará el despido sin responsabilidad patronal.

Capítulo V

De las Responsabilidades y Garantías

Artículo 44: Garantía para la persona denunciante y los testigos: Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso laboral o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Artículo 45: Despido por causa justificada. Quien formule una denuncia por acoso laboral sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados de la relación de servicios, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo, o bien por el vencimiento del cargo que ocupe. Igual protección aplicará para las personas que hayan comparecido en condición de testigos en el procedimiento de investigación de denuncia por hostigamiento laboral.

Capítulo VI



Disposiciones finales

Artículo 46: En torno a la prevención y sanción del acoso laboral, tratándose de funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no resulta aplicable lo dispuesto en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo vigente, sino las disposiciones del presente Reglamento.

Artículo 47: Contrataciones externas de servicios: En las contrataciones externas de servicios que tenga la institución, se incluirán reglas de dicha contratación con la empresa externa que se trate, que garantice el cumplimiento de la legislación en materia de acoso laboral.

Artículo 48: De la vigencia: El presente Reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la Presidencia de la República- San José, a los veintiséis días del mes de marzo de dos mil diecinueve.


CARLOS ALVARADO QUESADA



STEVEN NUÑEZ RÍMOLA
Ministro de Trabajo y Seguridad Social


DECRETO EJECUTIVO N° 41663-MINAE
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE AMBIENTE Y ENERGÍA

En uso de las facultades que les confieren los artículos 140 incisos 3) y 18) y 146 de la Constitución Política; artículos 6 inciso d), 27 inciso 1) y 28 inciso 2) acápite b) de la Ley General de la Administración Pública N° 6227 del 2 de mayo de 1978; y los artículos 6 y 7 de la Ley de Creación del Parque Marino del Pacífico N° 8065 del 27 de enero de 2001.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que mediante la Ley N° 8065 del 27 de enero de 2001, se crea al Parque Marino del Pacífico, como un órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Ambiente y Energía, el cual cuenta con personalidad jurídica instrumental para el manejo y la administración de sus bienes y recursos.

SEGUNDO: Que este mismo cuerpo normativo crea el Consejo Directivo Interinstitucional del Parque Marino del Pacífico con las competencias de tomar las decisiones de política, planificación, dirección, supervisión y coordinación sobre la actividad del Parque Marino del Pacífico.

TERCERO: Que mediante el Decreto Ejecutivo N° 32057-MINAE del 27 de mayo de 2004, se reglamentó el funcionamiento del Consejo Directivo Interinstitucional del Parque Marino del Pacífico.

CUARTO: Que el Consejo Directivo Interinstitucional del Parque Marino del Pacífico es un órgano colegiado que ha operado por más de trece años, y conforme a la experiencia y dificultades afrontadas, se hace necesario realizar modificaciones al Reglamento de funcionamiento, con el fin de mejorar la gestión.

QUINTO: Que en el Dictamen C-298-2007 del 28 de agosto de 2007, la Procuraduría General de la República, manifestó que *“1. El régimen de funcionamiento de los órganos colegiados, está determinado por los principios de colegialidad, simultaneidad y de deliberación, principios que deben ser respetados para la debida formación de la voluntad colegial.*

(...)

6. Dados los principios antes indicados y en ausencia de una norma legal que autorice y regule las sesiones virtuales, el uso de las telecomunicaciones para la celebración de sesiones virtuales o no presenciales debe ser restrictivo. Al efecto, debe considerarse que no toda forma de teleconferencia es compatible con las disposiciones y principios que regulan los órganos colegiados.

7. Consecuentemente, este uso solo es posible si la telecomunicación permite una comunicación integral, simultánea que comprenda video, audio y datos. Este es el caso de la videoconferencia, que permite una interacción amplia y circulación de la información con posibilidad de que los miembros se comuniquen verbal y visualmente.

(...)

9. Puesto que al miembro del colegio le vincula un deber de asistencia, la celebración de sesiones virtuales debe ser excepcional. No puede constituirse en el mecanismo normal de reunión del colegio”.

SEXTO: Que en el mismo Dictamen también manifestó la Procuraduría General de la República, *“14. Puesto que las actas deben expresar “las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado”, artículo 56 de la Ley General de la Administración Pública, en caso de sesión virtual así deberá indicarse, anotando cuál de los miembros del colegio ha estado “presente” en forma virtual, en su caso mediante qué mecanismo tecnológico se produjo la presencia, identificación del lugar en que se encuentra el ausente, la compatibilidad de sistemas y las razones por las cuales la sesión se realizó en la forma indicada; así como los demás elementos que impone la Ley...”.*

SÉPTIMO: Que el Consejo Directivo Interinstitucional (CDI) del Parque Marino del Pacífico con base en el artículo 07 de la Ley N° 8065, tomó los acuerdos 03 y 04 en el Acta 003-2018 con la finalidad de incluir dentro de las atribuciones del CDI de manera expresa la recomendación de la persona idónea para asumir el puesto de la Dirección Ejecutiva, formar un quórum excepcionalmente virtual y proponer un cambio en las convocatorias de las sesiones ordinarias.

OCTAVO: Que de conformidad con el Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, Decreto Ejecutivo N°37045-MP-MEIC del 22 de febrero de 2012 y sus reformas, se determinó que la presente propuesta no establece ni modifica trámites, requisitos o procedimientos, que el administrado deba cumplir, situación por la que no se procedió con el trámite de control previo.

Por tanto,

DECRETAN:

“Modificación de los artículos 4, 8, 9 y 13 del Reglamento de funcionamiento del Consejo Directivo Interinstitucional del Parque Marino del Pacífico, Decreto Ejecutivo N° 32057-MINAE del 27 de mayo de 2004”

ARTÍCULO 1º- Modifíquense los artículos 4, 8, 9 y 13 del Reglamento de funcionamiento del Consejo Directivo Interinstitucional del Parque Marino del Pacífico, Decreto Ejecutivo N° 32057-MINAE del 27 de mayo de 2004, para que en adelante se lean de la siguiente manera:

“Artículo 4º- De las atribuciones del CDI. La Ley N° 8065 en sus artículos 6º y 7º indica las competencias del Consejo, mismas que se resumen básicamente en: tomar decisiones de política, planificación, dirección, supervisión y coordinación sobre la actividad del Parque Marino del Pacífico. Sus decisiones agotan la vía administrativa. Su coordinador general podrá celebrar convenios de cooperación con entidades públicas y privadas, sin ánimo de lucro, con el propósito de implementar los objetivos de dicho Parque.

El Consejo nombrará al Director Ejecutivo del Parque a partir de una terna de candidatos, por un periodo de 4 años con posibilidades de reelegirse, y que cumplan con el perfil profesional definido por el Consejo y que provengan de instituciones que

dispongan de los recursos para la contratación. Lo anterior, mientras no se cree una plaza conforme al Régimen del Servicio Civil que cumpla con el perfil idóneo para desempeñar las funciones”.

“Artículo 8º- De las actas, los acuerdos y el quórum. De todas las sesiones se levantarán actas resumidas, las cuales serán sometidas a la aprobación en la primera parte de la siguiente sesión. En éstas se consignará al menos los nombres de los asistentes, la agenda del día, un extracto de la discusión y transcripción literal de los acuerdos tomados, fechas de cumplimiento y responsables. Las actas serán firmadas por el Presidente, el Director Ejecutivo y por aquellos miembros que hubieron hecho constar su voto disidente.

En el caso en que alguno de los integrantes presente ponencias escritas y desee que se integren al acta, el Consejo procederá a su análisis y eventual aprobación. Cuando alguno de los participantes desee razonar su voto sobre un punto en particular, su razonamiento será consignado en el acta.

El quórum lo conforman tres directivos. El quórum excepcionalmente podrá ser integrado en forma virtual por un miembro del Consejo, siempre y cuando se justifiquen las razones por las cuales la sesión se realizó en la forma indicada, anotando cuál de los miembros del Consejo ha estado presente en forma virtual, en su caso mediante qué mecanismo tecnológico se produjo la presencia, identificación del lugar en que se encuentra el ausente, la compatibilidad de sistemas; así como los demás elementos que impone la Ley.

Los acuerdos se toman por mayoría simple, constituida por la mitad más uno de los miembros presentes. En caso de empate, el asunto será puesto nuevamente a votación, 15 minutos después. De continuar el empate, el Presidente del Consejo, tendrá voto de calidad. Los acuerdos se adoptarán en firme en la siguiente sesión ordinaria, a menos que los miembros presentes acuerden su firmeza por votación de dos tercios de la totalidad de los miembros del Consejo.

En temas de suma importancia así considerado por dos o más miembros del Consejo, los acuerdos sobre los mismos deberán ser de adopción por mayoría calificada, sea esta cuatro de los miembros presentes en la sesión correspondiente.

La Coordinación del Consejo podrá someter a aprobación ad referendum por mayoría calificada de 4 votos, acuerdos sobre aspectos de trámite o forma.

Cuando por alguna razón no se pudiera cumplir con un acuerdo o hubiera que postergarlo, se hará constar así en el acta respectiva.”

“Artículo 9º- Sobre el horario y lugar de las sesiones. El Consejo se reunirá en sesión ordinaria una vez cada mes en sedes itinerantes, definidas por mutuo acuerdo. Podrá ser convocada extraordinariamente por su Coordinador General o por al menos tres de sus miembros, debiendo darse la debida comunicación a través del Secretario con al menos 5 días hábiles de antelación.

En caso de que no exista el quórum a la hora indicada, se concederá treinta minutos de espera, cumplidos los mismos sin que se integre el número mínimo de tres directivos, se suspenderá la reunión haciéndolo constar así en el acta respectiva que deberá levantarse con indicación de las personas presentes.

La convocatoria a las sesiones ordinarias y extraordinarias se hará a todos los directivos, por correo electrónico o fax, salvo que el Consejo autorice otros medios, al menos 5 días hábiles antes. De no ser así, la convocatoria carecerá de validez”.

“Artículo 13.-Procedimiento para resolver conflictos. El trabajo del Consejo se normará por el presente Reglamento, y bajo el espíritu de consenso con el que fue creado. En caso de conflicto, el Coordinador podrá nombrar una subcomisión entre sus miembros que analizará y dirimirá el asunto y planteará opciones de solución en la siguiente sesión.

En lo no regulado por el presente Reglamento se aplicará lo estipulado en la Ley General de la Administración Pública N° 6227, en materia de órganos colegiados”.

ARTÍCULO 2º- Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República. San José, el diecisiete de enero del año dos mil diecinueve.


Carlos Alvarado Quesada


EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
SAN JOSÉ, COSTA RICA


Carlos Manuel Rodríguez Echandi
Ministro de Ambiente y Energía


MINISTERIO DEL AMBIENTE Y ENERGÍA

1 vez.—(D41663 - IN2019346181).

DECRETO EJECUTIVO N° 41691-S
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE SALUD

En uso de las facultades que les confiere los artículos 140, incisos 3) y 18), 146 de la “Constitución Política”; artículo 6 inciso 2), 25, 27 inciso 1) y 28 inciso b) de la Ley No. 6227 del 02 de mayo de 1978 “Ley General de la Administración Pública”; 1 y 2 de la Ley No. 5395 del 30 de octubre de 1973 “Ley General de Salud”; 1, 2 y 6 de la Ley No. 5412 del 8 de noviembre de 1973 “Ley Orgánica del Ministerio de Salud”; y el artículo 20 inciso i) de la Ley N° 8989 del 13 de setiembre de 2011 “Ley Orgánica del Colegio de Terapeutas de Costa Rica”.

CONSIDERANDO:

1- Que mediante la Ley No. 8989 del 13 de setiembre de 2011 “Ley Orgánica del Colegio de Terapeutas de Costa Rica”, publicada en La Gaceta No. 194 del 10 de octubre de 2011, se creó el Colegio de Terapeutas de Costa Rica, como una Institución Pública No Estatal, responsable de vigilar, regular, controlar y supervisar el ejercicio profesional en las áreas de Terapia Física, Terapia de Lenguaje, Audiología, Terapia Ocupacional, Terapia Respiratoria e Imagenología Diagnóstica y Terapéutica.

2- Que de conformidad con lo que establece el artículo 20 inciso i) de la Ley No. 8989 citada, corresponde a la Junta Directiva del Colegio de Terapeutas de Costa Rica, elaborar las tarifas de honorarios y condiciones aplicables al cobro de servicios profesionales que presten los profesionales en las áreas de Terapia Física, Terapia de Lenguaje, Audiología, Terapia Ocupacional, Terapia Respiratoria e Imagenología Diagnóstica y Terapéutica; y al Poder Ejecutivo, revisar, estudiar, aprobar y promulgar las mismas.

3- Que, mediante acuerdo de la Junta Directiva en sesión del 02 de febrero de 2016, según consta en el Acta No. 0003-2016, se conoció y aprobó este Decreto de Aranceles de Honorarios Profesionales Mínimos de las Áreas de Terapia Física, Terapia del Lenguaje, Audiología, Terapia Ocupacional, Terapia Respiratoria e Imagenología Diagnóstica y Terapéutica, así como elevarlo al Poder Ejecutivo para su aprobación, de conformidad con el artículo 20 inciso i) de la Ley No. 8989 mencionada.

4- Que el Colegio de Terapeutas de Costa Rica requiere el “Decreto de Honorarios Profesionales Mínimos”, por cuanto esto le permite supervisar y sancionar la competencia desleal, dentro del marco jurídico aplicable, conducente hacia la mejora del servicio y el bienestar social tanto de sus agremiados como de quienes reciben la atención de éstos, es decir, pacientes o usuarios.

5- Que de conformidad con lo establecido en el artículo 12 bis del Decreto Ejecutivo No. 37045-MP-MEIC del 22 de febrero de 2012 y su reforma "Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos“, el

presente reglamento no regula trámites administrativos, por lo que la Dirección de Mejora Regulatoria del Ministerio de Economía, Industria y Comercio, se abstiene de emitir un criterio sobre la propuesta, lo anterior consta en informe N° DMR-DAR-INF-132-18.

POR TANTO:

DECRETAN

“ARANCEL DE HONORARIOS MÍNIMOS DE PROFESIONALES EN LAS ÁREAS DE TERAPIA FÍSICA, TERAPIA DEL LENGUAJE, AUDIOLOGÍA, TERAPIA OCUPACIONAL, TERAPIA RESPIRATORIA E IMAGENOLOGÍA DIAGNÓSTICA Y TERAPÉUTICA”

Capítulo I. –

Objeto, Obligatoriedad y Definiciones

Artículo 1.-Objeto. El presente arancel tiene por objeto establecer el monto mínimo y la forma de pago de los honorarios de las personas profesionales en las áreas de Terapia Física, Terapia del Lenguaje, Audiología, Terapia Ocupacional, Terapia Respiratoria, Imagenología Diagnóstica y Terapéutica.

Artículo 2.-Obligatoriedad. Este decreto de honorarios mínimos profesionales, es de acatamiento obligatorio para las personas profesionales en las áreas de Terapia Física, Terapia del Lenguaje, Audiología, Terapia Ocupacional, Terapia Respiratoria e Imagenología Diagnóstica y Terapéutica.

Artículo 3.- Definiciones. Para los propósitos de aplicación e interpretación del presente arancel, los siguientes conceptos deberán entenderse así:

a) Colegio: Colegio de Terapeutas de Costa Rica, Institución Pública no Estatal y única que incorpora a los terapeutas del país de las áreas de Terapia Física, Terapia del Lenguaje, Audiología, Terapia Ocupacional, Terapia Respiratoria e Imagenología Diagnóstica y Terapéutica.

b) Terapeuta: Profesional en las áreas de Terapia Física, Terapia del Lenguaje, Audiología, Terapia Ocupacional, Terapia Respiratoria e Imagenología Diagnóstica y Terapéutica, debidamente incorporado y habilitado para el ejercicio profesional, ante el Colegio de Terapeutas de Costa Rica.

c) Agremiado: Persona profesional en las diferentes áreas de terapia que estén incorporados al Colegio de Terapeutas de Costa Rica, en ejercicio profesional activo y no suspendido.

d) Arancel: Tarifa oficial que determina los montos que se han de pagar por los servicios profesionales que brindan los agremiados del Colegio de Terapeutas de Costa Rica.

e) Usuario/paciente: Persona física que recibe los servicios de un terapeuta. También debe entenderse aquellas personas físicas o jurídicas, que soliciten o se beneficien con los servicios profesionales en terapia, independientemente de la forma o modalidad de requerimiento, con o sin instrumento contractual.

f) Junta Directiva: Junta Directiva del Colegio de Terapeutas de Costa Rica.

g) Jornada completa. Correspondiente a 48 horas laborales por semana.

h) Salario. Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador terapeuta por su trabajo. Se establecerá de acuerdo con el Decreto de Salarios Mínimos que establezca el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y no mediante este decreto.

Capítulo II.-

Tipos de actividades que pueden desarrollar los profesionales en Terapias

Artículo 4.- Actividades educativas. Seminarios, charlas, cursos, y cualquier otra actividad donde el instructor sea un profesional en terapia y se desarrolle una acción formativa, sistemática y organizada a través del seguimiento de un programa, con una estructura temática y con objetivos concretos; que involucra además de la exposición de temas por parte del terapeuta, actividades interactivas, entrega de material didáctico y alguna forma de evaluación, que permita constatar la adquisición de nuevos conocimientos.

Artículo 5.- Actividades de Asesoría. El profesional en Terapia puede ayudar a innovar, desarrollar y mejorar un servicio o servicios relacionados con la terapia, según cada área profesional. El profesional puede contribuir en una empresa en diferentes procesos de gestión, aplicación de cambios o soluciones de campos propios de su profesión.

Artículo 6.- Consulta Terapéutica. Se deberá entender como aquella que brinda cada profesional según su área, puede ser individual o grupal y consiste en una serie lógica de acciones realizadas por el terapeuta para el estudio, comprensión y manejo científico y teórico de los procesos relativos a su especialidad que se pondrán al servicio

del paciente/ usuario. Mediante la utilización de métodos, técnicas y procedimientos de trabajo profesional, el terapeuta podrá establecer metas de tratamiento, educación, seguimiento y vigilancia del estado de salud del paciente/usuario; principalmente, patologías y complicaciones que se presentan en algunas etapas de la vida.

Artículo 7.- Consultoría Terapéutica Nacional o Internacional. Es la realizada por una persona profesional, contratada por un organismo internacional o nacional para evaluar el impacto de programas terapéuticos específicos, que incluyan como uno de sus componentes principales el área del profesional, en la sociedad costarricense o en otra.

Artículo 8.- Actividades de Investigación. La investigación es la búsqueda intencionada de nuevos conocimientos y/o la comprobación o modificación de los ya existentes sobre una determinada materia, mediante una metodología. El proceso investigativo involucra actividades que van desde la observación, el planteamiento del problema, el diseño de la investigación, la selección del objeto de investigación, el diagnóstico de la situación, la revisión de bibliografía, la recolección de la información cuantitativa y cualitativa requerida, la comparación de los resultados con los obtenidos en otros estudios y la interpretación de estos resultados en función de las teorías actuales, para emitir una conclusión y la posterior divulgación de los conocimientos generados, ya sea en forma oral o escrita.

Capítulo III.-

De la Contratación de Terapeutas.

Artículo 9.- Pago de Honorarios. Los honorarios del terapeuta deben ser cancelados con ocasión de los servicios que este preste a sus usuarios/pacientes, en los términos que señala este arancel.

Artículo 10.- Deber de información. Es deber del profesional advertir e informar al usuario/paciente sobre el monto de sus honorarios, desde el inicio de la contratación de sus servicios.

Artículo 11.- Obligación de pago. El usuario/paciente está en la obligación de cancelar los honorarios correspondientes a favor del profesional cuyos servicios contrató, independientemente del resultado final de la terapia. Lo anterior, con excepción de aquellos asuntos en que se demuestre, disciplinaria o judicialmente, que en el ejercicio de su profesión el terapeuta ha perjudicado a su usuario/paciente culposa o dolosamente y/o en los casos que la terapia o procedimiento utilizado no ha surtido el efecto esperado toda vez que no exista evidencia científica de su eficacia.

Artículo 12.- Propiedad de los honorarios. Los honorarios corresponden al profesional o profesionales que han sido requeridos por el usuario/paciente. Queda prohibido al profesional compartir sus honorarios con otros profesionales que no hayan tenido participación en los servicios brindados. Las relaciones laborales entre el profesional y el personal a su servicio son ajenas a dicha prohibición.

Artículo 13.- Funciones de la Junta Directiva del Colegio con respecto al arancel. Corresponde a la Junta Directiva del Colegio de Terapeutas de Costa Rica, conocer y resolver las consultas acerca de la procedencia o derecho que les asiste a los profesionales en terapias para el cobro de los honorarios, por la prestación presente o futura de servicios profesionales que les hayan sido requeridos, cuando este arancel no contemple expresamente el caso concreto. Igualmente, conocerá la Junta Directiva de aquellos casos, en los cuales se haya dado un conflicto de intereses o discrepancia entre el profesional y su usuario/paciente, acerca del monto de cobro de honorarios, o cuando surjan dudas o controversias en cuanto a la interpretación de éste arancel.

Toda resolución de la Junta Directiva en esta materia, tendrá recurso de revocatoria, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se notifique a los interesados.

Artículo 14.- Contrato por Servicios Profesionales. El contrato escrito entre el terapeuta y su usuario/paciente constituye la forma idónea para probar y determinar los alcances de la labor profesional a cumplir y su retribución. El documento en que consten los términos de la contratación, debe contener cuando menos, el objeto detallado del servicio, el monto de los honorarios, su forma de pago, el número de sesiones que requerirá, así como cumplir con los demás requisitos que establece la ley para este tipo de actos.

Los honorarios profesionales no podrán ser inferiores a los porcentajes o montos mínimos establecidos en el presente arancel. Sin embargo, según la naturaleza del asunto y su grado de complejidad, el profesional y su usuario/paciente podrán convenir montos superiores a los mismos, siempre que conste en convenio escrito que contenga: el objeto detallado del servicio, el monto de los honorarios y su forma de pago.

La responsabilidad por las actuaciones conjuntas será solidaria entre todos los profesionales intervinientes, con las excepciones que resulten de las leyes u otras normas de rango superior, y cuando se demuestre que ésta es imputable sólo a alguno o algunos de los terapeutas contratados. Los profesionales que actúen en forma conjunta deberán asegurarse de que quienes intervengan con ellos no se encuentren legalmente impedidos al momento de brindar sus servicios.

La responsabilidad siempre recaerá sobre el profesional contratado y/o firmante en la actuación requerida, aún y cuando esta última se hubiere realizado en nombre de un centro de atención, sociedad, consorcio o cualquier otra entidad que de hecho o de derecho cuente con profesionales, los agrupe o asocie, para brindar servicios terapéuticos; lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades que también pudiera corresponderles a dichas entidades.

Artículo 15.-Prestación de servicios entre dos o más profesionales en terapias.

Las asociaciones de hecho o derecho para la prestación de servicios profesionales conjuntos son legalmente posibles entre profesionales colegiados y en ejercicio activo profesional. Sin embargo, los profesionales en terapias, deberán apearse al presente arancel.

Artículo 16.-Servicios por contrato laboral. El profesional terapeuta podrá desempeñarse mediante el pago de una retribución salarial, continua y sucesiva. Salvo pacto en contrario y por escrito, se presumirá que otras labores profesionales adicionales,

no comprendidas en forma específica en la contratación laboral, no estarán cubiertas por la retribución salarial pactada y el profesional no deviene obligado a asumir esas otras labores profesionales, bajo las mismas condiciones salariales. El profesional que labore por retribución salarial, continua y sucesiva, tiene el derecho y la obligación, de conservar independencia de criterio. El salario por contrato laboral no podrá ser menor al estipulado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Capítulo IV.-

Cobro de Intereses y Sanciones

Artículo 17.- Intereses. El profesional podrá cobrar intereses, de conformidad con la legislación nacional en esta materia.

Artículo 18.- Sanciones. La violación a las disposiciones del presente arancel por parte de los profesionales en Terapia, será sancionada conforme al debido proceso y el principio de legalidad, mediante el proceso disciplinario correspondiente.

Capítulo V. -

De los honorarios del Terapeuta Físico o Fisioterapeuta

Artículo 19.- Tabla de aranceles de Terapia Física o Fisioterapia.

Aspecto a valorar	Monto mínimo por sesión
Sector Urbano, Gran Área Metropolitana*. De una a dos sesiones por semana.	₡ 15.400
Sector Urbano, Gran Área Metropolitana*. Más	₡ 12.320

de tres sesiones por semana.	
Sector Rural **. De una a dos sesiones por semana.	₡ 12.320
Sector Rural. Más de tres sesiones por semana.	₡ 10.300
Atención Grupal de dos a cinco personas.	₡ 10.300 por usuario/paciente
Atención Grupal de seis a diez personas	₡ 8.200 por usuario/paciente
Atención Grupal de once o más personas.	₡ 5.100 por usuario/paciente.
Atención a Domicilio cuando la distancia a recorrer sea menor o igual a diez kilómetros.	₡ 18.500
Atención a Domicilio cuando la distancia a recorrer sea entre once y veinte kilómetros.	₡ 20.500
Atención a Domicilio cuando la distancia a recorrer sea mayor a veinte kilómetros.	₡ 25.700
Consulta Especializada (Terapeuta con Grado académico de Maestría o Doctorado)	₡5.000 adicionales

*Comprende de Paraíso de Cartago, hasta San Ramón de Alajuela.

**Cualquier área fuera de los límites establecidos por el Gran Área Metropolitana.

Capítulo VI. -

De los honorarios del Terapeuta Ocupacional

Artículo 20.- Tabla de aranceles de Terapia Ocupacional.

Aspecto a considerar	Monto mínimo por sesión de una hora	Indicación específica
Primera Consulta	€20.000	En consultorio o en domicilio.
Consulta subsecuente	€20.000	En Consultorio: cuando es el cliente quien se traslada a recibir la atención de TO
	€25.000	En Domicilio: cuando es el TO quien se traslada a brindar la atención.
Paquete A de intervención en Terapia Ocupacional	€15.000	En Consultorio: Cuando el cliente recibe tres sesiones por semana
	€15.000	En Domicilio: Cuando el cliente recibe tres sesiones por semana
Paquete B de intervención en Terapia Ocupacional	€8.500	En Consultorio: Cuando el cliente recibe de cuatro a siete sesiones por semana
	€10.000	En Domicilio: Cuando el cliente recibe de cuatro a siete sesiones por semana
Paquete C de intervención (GRUPAL) en Terapia Ocupacional	€10.000	En Consultorio: Cuando asisten tres o más clientes a una sesión en conjunto. El costo es por cliente.

	€10.000	En Domicilio: Cuando asisten tres o más clientes a una sesión en conjunto. El costo es por cliente.
Proceso de Intervención especializada	€25.000	Cuando el cliente requiere de intervención de un Terapeuta Ocupacional con certificación o especialización en un área específica del Desempeño Ocupacional.
	€30.000	Cuando requiere de dos o más sesiones de evaluación en área de especialización
Asesorías/capacitaciones	Monto mínimo por hora	Indicación específica
Asesoría individual	€20.000	Cuando el cliente recibe información/educación sobre cómo mejorar el desempeño ocupacional de familiares/estudiantes/usuarios
Asesoría grupal	€15.000	Cuando asisten tres o más clientes a una sesión de asesoría en donde recibe información/educación sobre cómo mejorar el desempeño ocupacional de familiares/estudiantes/usuarios en forma conjunta. El costo es por cliente.
Confección de férulas	Monto mínimo	Indicación específica

	por férula	
Férulas estáticas	€45.000	Férulas que incluyan dígitos + mano + antebrazo u otros segmentos. Incluye material + velcro + tiempo de moldeo.
	€35.000	Férulas que incluyan dígitos + mano. Incluye material + velcro + tiempo de moldeo.
	€25.000	Férulas de dígitos. Incluye material + velcro + tiempo de moldeo.
Férulas con componentes dinámicos	€65.000	Férulas que incluyan dígitos + mano + antebrazo u otros segmentos. Incluye material + alambre médico + componente elásticos + tubos + muelles + velcro + tiempo de moldeo.
	€55.000	Férulas que incluyan dígitos + mano. Incluye material + alambre médico + componente elásticos + tubos + muelles + velcro + tiempo de moldeo.
	€45.000	Férulas de dígitos. Incluye material + alambre médico + componente elásticos + tubos + muelles + velcro + tiempo de moldeo.
Atención Empresarial.	Monto mínimo	Indicación específica

	por visita	
Visita de coordinación inicial a la empresa	€35.000	Para coordinar las necesidades específicas de la empresa.
Paquete A de Atención Empresarial.	€75.000	Proceso completo de atención a la empresa que incluye desde la visita inicial, observación y evaluación, análisis de datos y socialización de los resultados. (2 a 3 Consultas o visitas a la empresa)
Paquete B de Atención Empresarial.	€65.000	Proceso completo de atención a la empresa que incluye desde la visita inicial, observación y evaluación, análisis de datos y socialización de los resultados. (4 o más Consultas)
Paquete C de Atención Empresarial enfocado en los Resultados.	€70.000	Otros procesos derivados del Proceso completo de Evaluación de un puesto de trabajo: Capacitación, adaptación del puesto de trabajo, Acompañamiento o inclusión laboral de una persona con discapacidad.

Capítulo VII.-

De los honorarios del Terapeuta de Lenguaje

Artículo 21.- Tabla de aranceles de Terapia del Lenguaje.

Aspecto a valorar	Monto mínimo por sesión
Sesión individual de Terapia del Lenguaje, habla y voz en consultorio en Gran Área Metropolitana*	₡13 600
Sesión individual de Terapia del Lenguaje, habla y voz en consultorio en área rural**	₡12 000
Sesión individual de Terapia del Lenguaje, habla y voz. Distancia a recorrer menor o igual a diez kilómetros.	₡22 000
Sesión individual de Terapia del Lenguaje, habla y voz. Distancia a recorrer de once a veinte kilómetros.	₡27 000
Sesión grupal Terapia del Lenguaje, habla y voz para cuatro o cinco personas en consultorio en Gran Área Metropolitana.	₡8 000 por paciente
Sesión grupal de Terapia del Lenguaje, habla y voz para cuatro o cinco personas en	₡7 000 por paciente

consultorio área rural.	
Sesión grupal de Terapia del Lenguaje, habla y voz para cuatro o cinco personas. Distancia a recorrer menor o igual a diez kilómetros	€10 000 por paciente
Sesión grupal de Terapia del Lenguaje, habla y voz para cuatro o cinco personas. Distancia a recorrer de once a veinte kilómetros	€15 000 por paciente
Paquete de dos a cuatro sesiones semanales individuales de Terapia del Lenguaje, habla y voz en consultorio Gran Área Metropolitana	€10 500 por sesión.
Paquete de dos a cuatro sesiones semanales individuales de Terapia del Lenguaje, habla y voz en consultorio área rural	€8 500 por sesión.
Paquete de dos a cuatro sesiones semanales individuales de Terapia del Lenguaje, habla y voz a domicilio - distancia a recorrer menor o igual a diez kilómetros	€18 500 por sesión

<p>Paquete de dos a cuatro sesiones semanales individuales de Terapia del Lenguaje, habla y voz a domicilio. Distancia a recorrer de once a veinte kilómetros.</p>	<p>€20 500 por sesión</p>
<p>Paquete de dos a cuatro sesiones semanales grupales de Terapia del Lenguaje, habla y voz para cuatro o cinco personas en consultorio en Gran Área Metropolitana</p>	<p>€6 000 por paciente</p>
<p>Paquete de dos a cuatro sesiones semanales grupales de Terapia del Lenguaje, habla y voz para cuatro o cinco personas en consultorio en área rural</p>	<p>€5 000 por paciente</p>
<p>Paquete de dos a cuatro sesiones semanales grupales de Terapia del Lenguaje, habla y voz para cuatro o cinco personas a domicilio. Distancia a recorrer menor o igual a diez kilómetros.</p>	<p>€13 000 por paciente</p>
<p>Paquete de dos a cuatro sesiones semanales grupales de Terapia del Lenguaje, habla y voz habla para cuatro o cinco personas a domicilio. Distancia a recorrer de once a</p>	<p>€15 000 por sesión.</p>

veinte kilómetros.	
Evaluación videofluoscópica de la deglución	€22 500
Evaluación fibroscópica de la deglución	€22 500
Consulta especializada (Terapeuta del Lenguaje con grado académico de Maestría o Doctorado)	€5 000 adicionales

*Comprende de Paraíso de Cartago, hasta San Ramón de Alajuela.

**Cualquier área fuera de los límites establecidos por el Gran Área Metropolitana.

Capítulo VIII.-

De los honorarios del Terapeuta Respiratorio.

Artículo 22.- Tabla de aranceles de Terapia Respiratoria.

Aspecto a valorar	Monto mínimo por sesión
En consultorio Primera Consulta	€25.700
En consultorio Consultas Subsecuentes	€20.700
A domicilio Primera Visita	€ 31.000
A domicilio Visitas Subsecuentes	€26.000
Prueba de Función Pulmonar	€20.700 de una a diez. €10.700 más de diez

Consulta Especializada (Terapeuta con Grado Académico de Maestría o Doctorado)	€5.000 adicionales
---	--------------------

Capítulo IX.-

De los honorarios del profesional en Audiología

Artículo 23.- Tabla de aranceles de Audiología

Aspecto a valorar	Monto mínimo por sesión
Consulta Audiológica/ incluye consulta profesional, Audiometría Clínica e Impendanciometría	€ 45.000
Audiometría Clínica	€ 30.000
Impedanciometría	€ 30.000
Consulta de Adaptación Protésica	€ 40.000
Consultas de seguimiento de adaptación	€ 20.000
Emisiones Otoacústicas de Tamizaje	€30 000
Emisiones Otoacústicas Clínicas	€40.000
Potenciales Evocados Auditivos de Tronco Cerebral o Estado Estable (No incluye Sedación)	€ 130.000
Potenciales Evocados Auditivos Automatizados (No incluye Sedación)	€ 90.000
Audiometría de Tamizaje sin cabina sonoamortiguada	€ 6.000

Audiometría de Tamizaje en cabina sonoamortiguada	¢ 10.000
Campo Sonoro	¢ 30.000
Mediciones con Oído Real	¢ 40.000

Capítulo X.-

De los honorarios del profesional en Imagenología Diagnóstica y Terapéutica

Artículo 24.- Tabla de aranceles de Imagenología Diagnóstica y Terapéutica

Aspecto a evaluar	Profesional con grado académico de Bachiller	Profesional con grado académico de Licenciado
Sesión de una hora de estudios de Diagnósticos: Radiodiagnóstico, Tomografía Computada, Resonancia Magnética, Medicina Nuclear, Tomografía dental.	¢16.000	¢21.000
Sesión de una hora de procedimientos terapéuticos: Hemodinamia, Medicina Nuclear, Radioterapia.	¢16.000	¢21.000
Asesoría en Protección Radiológica	¢16.000	¢21.000

Artículo 25.- La Junta Directiva del Colegio de Terapeutas podrá realizar un estudio integral del presente Arancel en el momento que considere oportuno. Dicho estudio deberá ser sometido al Ministerio de Salud para su aprobación y promulgación por parte del Poder Ejecutivo.

Artículo 26.- Rige a partir de su publicación en el diario oficial La Gaceta.

Dado en la Presidencia de la República. - San José a los once días del mes de febrero del dos mil diecinueve.


CARLOS ALVARADO QUESADA


EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA
SAN JOSÉ, COSTA RICA


DR. DANIEL SALAS PERAZA

MINISTRO DE SALUD


MINISTERIO DE SALUD
MINISTRO
DESPACHO
COSTA RICA

1 vez.—(D41691 - IN2019346254).

DECRETO EJECUTIVO N° 41725-MOPT

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Y EL MINISTRO A. Í. DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

En el ejercicio de las facultades conferidas por los incisos 3) y 18) del artículo 140 de la Constitución Política y con fundamento en lo prescrito por la Ley de Creación del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, Ley N.° 3155 del 5 de agosto de 1963 y sus reformas; la Ley General de Caminos Públicos, N° 5060 del 22 de agosto de 1972 y sus reformas y la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas.

CONSIDERANDO

- 1)** Que el inciso a) del artículo 2 de la Ley N.° 3155 del 5 de agosto de 1963 y sus reformas, Ley de Creación del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT), establece que le corresponde a dicho Ministerio regular, controlar y vigilar el tránsito y el transporte por los caminos públicos.
- 2)** Que el artículo 19 de la Ley N° 5060 “Ley General de Caminos Públicos” dispone que no podrán hacerse construcciones o edificaciones de ningún tipo frente a las carreteras existentes o en proyecto, sin la previa autorización del Ministerio de Obras Públicas y Transportes.
- 3)** Que las rutas de la Red Vial Nacional requieren de regulaciones en lo referente a la entrada y salida a las propiedades adyacentes a la vía, que garanticen a los ciudadanos que los accesos vehiculares cumplen con normas mínimas de seguridad vial y funcionalidad para la adecuada operación de las vías.
- 4)** Que para obtener el permiso de acceso vehicular a rutas nacionales por parte del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, una de las etapas del proceso a efectuar por parte del interesado, es la presentación de los planos de diseño del proyecto a ejecutar.
- 5)** Que el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, a través de la Dirección de Ingeniería de la División de Obras Públicas, elaboró una “Guía para la elaboración de planos de diseños para proyectos de accesos a rutas nacionales”, la cual resume los aspectos que se deben considerar para la elaboración del juego de láminas que conforman los planos de diseño de un acceso a Ruta Nacional o de intervenciones de mejora en Rutas Nacionales.
- 6)** Que la “**Guía para la elaboración de planos de diseños para proyectos de accesos a rutas nacionales**” no regula trámites que deban efectuar los administrados, sino que constituye un instrumento técnico que resume los aspectos que deben considerarse en la elaboración del juego de láminas que conforman los planos de diseños de un acceso vehicular a rutas de la Red Vial Nacional o de intervenciones de mejora en Rutas Nacionales. En razón de lo anterior, no se somete al control previo de revisión de la Dirección de Mejora Regulatoria del Ministerio de Economía, Industria y Comercio, que establece el artículo 12 del Decreto Ejecutivo N° 37045-MP-MEIC de 22 de febrero del 2002, denominado "Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos" y sus reformas.

POR TANTO,

DECRETAN:

SE OFICIALIZA LA “GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANOS DE DISEÑOS PARA PROYECTOS DE
ACCESOS A RUTAS NACIONALES”

Artículo 1. – Se Oficializa la “Guía para la elaboración de planos de diseños para proyectos de accesos a rutas nacionales”, emitida por la Dirección de Ingeniería de la División de Obras Públicas del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, la cual aplicará a los planos de diseño de accesos a rutas de la Red Vial Nacional o de intervenciones de mejora en Rutas Nacionales.

Artículo 2. _ La versión oficial de la “Guía para la elaboración de planos de diseños para proyectos de accesos a rutas nacionales” que se establece en el artículo 1 de ese Decreto, estará disponible en el Centro de Información y Documentación del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, ubicado en su Sede Central, frente al costado oeste de Plaza González Víquez y estará publicada en la página Web del MOPT (www.mopt.go.cr) en el apartado Biblioteca Digital, en el sitio Repositorio Sectorial.

Artículo 3°- Rige a partir de su publicación en el diario oficial La Gaceta.

Dado en la Presidencia de la República.-San José, a los 12 días del mes de abril del año dos mil diecinueve.

PUBLÍQUESE,


Carlos Alvarado Quesada




Osman Elzondo Morales
MINISTRO a.i.



DECRETO EJECUTIVO N° 41727-MOPT
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO a.i. DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

En el ejercicio de las facultades conferidas por los incisos 3) y 18) del artículo 140 de la Constitución Política y con fundamento en lo prescrito por la Ley de Creación del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, Ley N.º 3155 del 5 de agosto de 1963 y sus reformas; la Ley General de Caminos Públicos, N° 5060 del 22 de agosto de 1972 y sus reformas; la Ley de Administración Vial, N° 6324 del 24 de mayo de 1979 y sus reformas; la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial, N° 9078 del 4 de octubre de 2012 y la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas.

CONSIDERANDO

- 1) Que el inciso a) del artículo 2 de la Ley N.º 3155 del 5 de agosto de 1963 y sus reformas, Ley de Creación del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT), establece que le corresponde a dicho Ministerio regular, controlar y vigilar el tránsito y el transporte por los caminos públicos.
- 2) Que de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley No.6324 y sus reformas “Ley de la Administración Vial”, la Dirección General de Ingeniería de Tránsito tiene a su cargo el estudio de los problemas de tránsito y de sus consecuencias ambientales y sociales, así como el diseño y la ejecución de medidas y normas técnicas para controlarlas.
- 3) Que el artículo 14 inciso c) de la Ley de la Administración Vial, dispone que le corresponde a la Dirección General de Ingeniería de Tránsito “elaborar normas, especificaciones y procedimientos, así como preparar diseños y planos operacionales para resolver los problemas de tránsito, reducir al máximo sus consecuencias ambientales y resolver los problemas de seguridad vial.”
- 4) Que el artículo 19 de la Ley N° 5060 “Ley General de Caminos Públicos” establece que no podrán hacerse construcciones o edificaciones de ningún tipo frente a las carreteras existentes o en proyecto, sin la previa autorización del Ministerio de Obras Públicas Transportes.
- 5) Que el estudio de impacto funcional y seguridad vial (EIFSV) ha sido una herramienta a nivel mundial, que define los potenciales impactos en el tránsito vehicular, provocados en la vialidad existente por la construcción de un nuevo proyecto que genere atracción de vehículos o peatones. Estos estudios le sirven tanto a la Administración, para ofrecer a los usuarios en general soluciones a las problemáticas viales en un punto específico, como a un desarrollador privado, para determinar las condiciones en que sus clientes acceden su proyecto y determinar ventajas comparativas con otros desarrollos similares.
- 6) Que la Dirección General de Ingeniería de Tránsito elaboró la “Guía para la elaboración de un Estudio de Impacto Funcional y Seguridad Vial”, con lo cual se busca una mayor objetividad y direccionamiento sobre los contenidos y alcances que deben tener los estudios de impacto funcional

y de seguridad vial, tanto al momento de realizarlos, como durante su revisión por parte de las autoridades competentes, independiente de la persona que lleve a cabo el análisis del estudio presentado y de manera justa para todos los desarrolladores.

7) Que el Estudio de Impacto Funcional y de Seguridad Vial debe ser presentado por los interesados en tramitar ante el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, la autorización de accesos vehiculares a rutas de la Red Vial Nacional. La Guía elaborada por la Dirección General de Ingeniería de Tránsito orientará el desarrollo de tales estudios. Asimismo, los parámetros y alcances de dicha Guía, serán aplicables para determinar el impacto en el tránsito vehicular provocado por la construcción de cualquier proyecto que genere atracción de vehículos o peatones.

8) Que la “Guía para la elaboración de un Estudio de Impacto Funcional y Seguridad Vial”, no regula trámites que deban efectuar los administrados, sino que constituye un instrumento que orienta a quienes tengan interés en la ejecución de dichos estudios, definiendo la estructura y análisis mínimo que estos deben contener para cada tipo de desarrollo, según la clasificación que se efectúa en dicho documento. En razón de lo anterior, no se somete al control previo de revisión la Dirección de Mejora Regulatoria del Ministerio de Economía, Industria y Comercio, que establece el artículo 12 del Decreto Ejecutivo N° 37045-MP-MEIC de 22 de febrero del 2002, denominado "Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos" y sus reformas.

POR TANTO,

DECRETAN:

**SE OFICIALIZA LA “GUIA PARA LA ELABORACIÓN DE UN ESTUDIO DE
IMPACTO FUNCIONAL Y SEGURIDAD VIAL”**

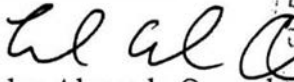
Artículo 1.- Se Oficializa la “**Guía para la elaboración de un Estudio de Impacto Funcional y Seguridad Vial**”, emitida por la Dirección General de Ingeniería de Tránsito del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, la cual aplicará a los estudios de impacto funcional y seguridad vial, que se requieran para la construcción de proyectos que generen atracción de vehículos o peatones.

Artículo 2º.- La versión oficial del “Guía para la elaboración de un Estudio de Impacto Funcional y Seguridad Vial” que se establece en el artículo 1 de ese Decreto, estará disponible en el Centro de Información y Documentación del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, ubicado en su Sede Central, frente al costado oeste de Plaza González Víquez y estará publicada en la página Web del MOPT (www.mopt.go.cr) en el apartado Biblioteca Digital, en el sitio Repositorio Sectorial, una vez que entre en vigencia el presente Decreto Ejecutivo con su publicación en el diario oficial La Gaceta.

Artículo 3º- Rige a partir de su publicación en el diario oficial La Gaceta.

Dado en la Presidencia de la República. -San José, a los 12 días del mes de abril del año dos mil diecinueve.

PUBLÍQUESE,


Carlos Alvarado Quesada




Olman Elizondo Morales
MINISTRO a.i.




VºBº Dirección Jurídica

1 vez.—O. C. N° 3400040250.—Solicitud N° 035-2019.—(D41727 - IN2019346007).