



ALCANCE N° 105 A LA GACETA N° 100

Año CXLIII

San José, Costa Rica, miércoles 26 de mayo del 2021

70 páginas

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

SUPERINTENDENCIA DE TELECOMUNICACIONES

RÉGIMEN MUNICIPAL

MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS

ASAMBLEA LEGISLATIVA

EXPEDIENTE LEGISLATIVO N° 21.336

**TEXTO ACTUALIZADO CON TODAS LAS MOCIONES (REITERACIONES Y
SUS RESPECTIVAS REVISIONES) CONOCIDAS Y APROBADAS AL 24 DE
MAYO DE 2021**

24 DE MAYO DE 2021

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1- Objetivo

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

Establecer para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario. Que le procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.

ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura

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

- a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones, sin perjuicio del principio de separación de Poderes establecido en la Constitución Política.
- b) El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales.
- c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.

ARTÍCULO 3- Exclusiones

Se excluyen del ámbito de aplicación de esta ley a:

- a) los entes públicos no estatales.
- b) Las empresas e instituciones públicas en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva.
- c) El Benemérito Cuerpo de Bomberos.

ARTÍCULO 4- Principios rectores

Son principios rectores del empleo público:

- a) Principio de Estado como patrono único: Parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en donde labora la persona servidora pública. Esto implica que cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan, y responder por los deberes funcionales indistintamente de las variaciones de puesto que puedan presentarse. Adicionalmente, conlleva a que las sanciones que generen el despido sin responsabilidad patronal del funcionario en una institución, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, impedirán a cualquier otra entidad u órgano que forme parte del Estado contratarlo por un plazo que va de seis meses a dos años.
- b) Principio de carrera administrativa: Derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública y sus competencias.
- c) Principio de equidad salarial: La remuneración de las personas servidoras públicas se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos, sean diferencias consistentes y razonables, y se respete el principio de igual función igual salario.
- d) Principio de excelencia en el servicio: Ejecución del mejor desempeño y la máxima calidad en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, así como en los productos y en los servicios que se brinden, garantizando la asignación de recursos e insumos para la mayor satisfacción del interés público.
- e) Principio de mérito, capacidad y competencias: La gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, la capacidad y las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas; para garantizar, por una parte, que las entidades y órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia; por otra, que las personas servidoras públicas realicen sus funciones con excelencia.
- f) Principio de negociación colectiva: El derecho de negociación colectiva corresponde a las personas empleadoras y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio N.º98 ratificado mediante la Ley 2561 de la Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo.
- g) Principio de modernidad: Procura el cambio orientándose hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública y la generación de valor público.
- h) Principio de prevalencia del interés general: La gestión del empleo público, en todos sus componentes, debe estar orientada a dotar a la Administración Pública de personas servidoras públicas idóneas en lo técnico y lo moral, objetivas, independientes, imparciales e íntegras, estrictamente, sujetas al principio de legalidad, como garantía para la satisfacción del interés general.

i) Principio de Participación de la Ciudadanía: La participación de la persona ciudadana, la rendición de cuentas y la evaluación de resultados son fundamentos de esta ley, como corresponde a los art 9 y 11 de la Constitución Política.

ARTÍCULO 5- Definiciones

Para efectos de la presente ley, entiéndase por:

a) Alta Dirección Pública: Personas servidoras públicas de cada uno de los órganos y entes que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política.

b) Continuidad laboral: Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, órgano o empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. Para las personas trabajadoras del Título II del Estatuto de Servicio Civil y las personas docentes de las Universidades Públicas, se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida después en un plazo igual o superior a 6 meses.

c) Directrices: Instrumento de carácter general dirigido a las instituciones del sector descentralizado institucional, por el cual se puede ordenar la actividad, pero no los actos, del otro imponiéndose las metas de la misma y los tipos de medios que habrá de emplear para realizarlas, dentro de una relación de confianza incompatible con órdenes, instrucciones y circulares.

d) Empleo mixto: Es aquel que se lleva a cabo bajo la predominancia del derecho común, y regido de manera excepcional por el derecho público para asegurar el control y fiscalización de la actividad desarrollada y de los recursos que se utilizan en ella.

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

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

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

h) Gestión del desarrollo: Subsistema de recursos humanos para potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas servidoras públicas de las dependencias; en procura del mantenimiento y evolución de las competencias de las personas servidoras públicas que apoyen su progreso profesional, así como el logro del fin organizacional.

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

j) Largo plazo: Horizonte temporal no menor a veinte años.

k) Mediano plazo: Horizonte temporal no menor a cinco años.

l) Oposición: La oposición es un proceso selectivo donde varias personas concurren para optar por uno o varios puestos. Consiste en la superación de un ejercicio objetivo compuesto por pruebas o exámenes eliminatorios, que pueden

ser uno o varios, y de diferentes tipos en función del puesto o categoría al que se pretende acceder.

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

n) Personas servidoras públicas de nuevo ingreso: Son aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública, o que habiéndolo hecho cesare su continuidad laboral.

o) Personal de la gestión pública: Personas servidoras públicas que presten servicios por cuenta y a nombre de la Administración mediante un acto válido y eficaz de investidura, cuyas relaciones se rigen por el Derecho Administrativo y que, ejerciendo una competencia pública, realicen actuaciones de naturaleza administrativa cuyo resultado sea la creación, supresión o alteración de relaciones jurídicas con el resto de personas servidoras públicas de la institución y con los administrados, sin perjuicio de las regulaciones especiales contenidas en la Ley N.°2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y el artículo 112 de la Ley N.°6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, relativas a negociación colectiva y pago de derechos laborales.

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

q) Puesto: Conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarias, asignados o delegados por la persona servidora pública que tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente o temporal de una persona, siempre y cuando esté conforme a la organización del trabajo.

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

s) Salario base: Remuneración asignada a cada categoría de puesto.

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

u) Valoración del mérito: Proceso que tiene como propósito valorar las aptitudes técnicas, profesionales, la eficiencia y el buen funcionamiento del servidor público en función de los objetivos institucionales, con base en criterios de equidad e imparcialidad aplicados por la jefatura evaluadora.

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

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

CAPÍTULO II GOBERNANZA DEL EMPLEO PÚBLICO

ARTÍCULO 6- Creación del Sistema General de Empleo Público

La rectoría del sistema general de empleo público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Dicho sistema estará compuesto por:

- a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.
- b) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las entidades y órganos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley.
- c) La Dirección General Servicio Civil, de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.
- d) El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, disposiciones de alcance general, reglamentos, circulares, y manuales, emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima administración y evaluación del empleo público, según lo indicado por la Ley N.º 6227, Ley General de la Administración Pública, del 2 de mayo de 1978.
- e) Directrices y resoluciones

ARTÍCULO 7- Competencias del Mideplan

Son competencias del Mideplan, las siguientes:

- a) Establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y planes nacionales de empleo público, conforme a la Ley N.º. 5525, Ley de Planificación Nacional, de 2 de mayo de 1974.
- b) Establecer mecanismos de discusión, participación, y concertación con las corporaciones municipales a través de la Unión de Gobiernos Locales, y las instituciones de educación superior universitaria estatal, en materia de empleo público.
- c) Emitir disposiciones de alcance general, directrices, y reglamentos, que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público, según lo preceptuado en la Ley N.º. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley N.º. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.
- d) Asesorar a las entidades y órganos incluidos, bajo el ámbito de cobertura de la presente ley, para la correcta implementación de las políticas públicas, las disposiciones de alcance general, directrices, y reglamentos, que se emitan en el marco de la rectoría política en empleo público y la Ley N.º. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley N.º. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.
- e) Administrar y mantener actualizada la plataforma integrada del empleo público.
- f) Publicar la oferta de empleo público, a través de la plataforma virtual que alimentarán las entidades y órganos incluidos del ámbito de cobertura de la presente ley.
- g) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño.
- h) Administrar e implementar las acciones de investigación, innovación y formulación de propuestas de empleo público.
- i) Dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio

Civil, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público.

j) Recolectar, analizar y divulgar información en materia de empleo público de las entidades y órganos para la mejora y modernización de las mismas. A tal efecto, establecerá un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recopilación y difusión de datos.

k) Preparar una estrategia coherente e integral para el aprendizaje y el desarrollo en todo el servicio público, estableciendo cómo se desarrollará la capacidad a largo plazo para estándares de dirección y competencia profesional más altos y proporcionando orientación a las instituciones públicas sobre cómo planificar y aplicar las actividades dentro de la estrategia.

l) Coordinar con la Procuraduría de la Ética Pública, para emitir las disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos, para la instrucción de las personas servidoras públicas sobre los deberes, responsabilidades y funciones del cargo, así como, los deberes éticos que rigen la función pública, que resulten procedentes según la Ley N.º. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley N.º. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

m) Establecer un sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esta ley y especifica el salario y los beneficios de todas las personas funcionarias públicas.

n) Realizar diagnósticos en materia de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos para lograr un adecuado redimensionamiento de las planillas existentes, y la elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad, por su valor estratégico institucional, así como la vinculación con la actividad sustantiva, se debería reservar para que sean realizadas exclusivamente por personas servidoras públicas. Además, analizar los que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que podrían ser externalizados y las condiciones de prestación de estos.

o) Prospeccionar las tendencias globales del futuro del empleo público, con el propósito de informar la planificación de este.

p) Analizar la eficiencia y eficacia de los mecanismos de evaluación, a efectos de determinar si estos cumplen o no su cometido.

q) Evaluar el sistema general de empleo público en términos de eficiencia, eficacia, economía, simplicidad y calidad.

ARTÍCULO 8- Director de la Dirección General Servicio Civil

El Consejo de Gobierno nombrará, por un periodo de seis años, al Director General de la Dirección General Servicio Civil, quien será seleccionado por idoneidad, comprobada mediante concurso público de antecedentes, conforme a la normativa técnica aplicable.

Para ser nombrado el Director General de la Dirección General Servicio Civil deberá reunir al menos los siguientes requisitos:

a) Ser costarricense, mayor de treinta y cinco años y ciudadano en ejercicio.

- b) Tener experiencia comprobada de al menos siete años en puestos de alta dirección pública.
- c) Tener capacidad técnica para el cargo, que incluya conocimientos sobre sistemas de administración de personal.
- d) No haber sido penado por la comisión de delito o por infracción a la presente ley y a sus reglamentos.
- e) No desempeñar puesto público de elección popular ni ser candidato para ocuparlo.
- f) No desempeñar o haber desempeñado, en los seis meses anteriores a su nombramiento, cargo o militancia en partidos políticos.
- g) No estar declarado en insolvencia o quiebra; y
- h) Ser profesional con el grado académico de licenciatura como mínimo.

El cargo de Director General de la Dirección General Servicio Civil es incompatible con cualquier otro cargo, público o privado, que no sea docencia o la investigación universitaria.

Una vez que el Consejo de Gobierno haya nombrado al Director General de la Dirección General Servicio Civil, enviará el expediente a la Asamblea Legislativa, que dispondrá de un plazo de treinta días naturales para objetar el nombramiento. Si en ese lapso no se produjera objeción, se tendrá por ratificado. En caso contrario, el Consejo de Gobierno sustituirá al Director General de la Dirección General Servicio Civil objetado y el nuevo nombramiento deberá seguir el mismo procedimiento.

ARTÍCULO 9- Funciones de las administraciones activas

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

Asimismo, aplicarán y ejecutarán, las disposiciones de alcance general, directrices, y reglamentos, en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, que MIDEPLAN remita a la respectiva institución, según la Ley N.º. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley N.º. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

b) Es responsabilidad de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, los cuales deberán cumplir siempre al menos con los estándares que establezca la Dirección General del Servicio Civil para cada puesto, según su ámbito de competencia, y los lineamientos que se emitan según el artículo 46 de la Ley N.º. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

Además, incorporar dichos concursos en la oferta de empleo público de la Administración Pública, y verificar que las personas servidoras públicas reciban la inducción debida sobre los deberes, responsabilidades y funciones del puesto, así como los deberes éticos de la función pública generales y particulares de la institución y puesto.

c) Las oficinas de gestión institucional de recursos humanos de ministerios e instituciones u órganos adscritos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, son dependencias técnicas de la Dirección General de Servicio Civil, que para todos los efectos, deberá coordinar la elaboración de las pruebas de reclutamiento y selección de personal con tales oficinas, y desempeñar sus funciones de asesoría, capacitación y acompañamiento técnico.

ARTÍCULO 10- Reglamentos autónomos de servicio

Toda dependencia pública deberá contar con su reglamento autónomo de servicio o su equivalente normativo para regular las condiciones de trabajo que le son propias. Dicho instrumento, así como sus condiciones de acceso e implementación.

En el caso de las dependencias y órganos del Poder Ejecutivo, de previo a la publicación del reglamento autónomo de servicio o de sus reformas, se deberá contar con el aval del Ministerio de Planificación y Política Económica.

CAPÍTULO III PLANIFICACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

ARTÍCULO 11- Postulados que orientan la planificación del empleo público

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

b) Las entidades y órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes.

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

- 1) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias.
- 2) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- 3) Convocatoria de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de

suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.

4) Medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones y, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.

5) La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público.

6) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público contemplando las disposiciones financieras vigentes.

ARTÍCULO 12- Plataforma integrada de empleo público.

La plataforma integrada de empleo público es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa, administrado por el Ministerio de Planificación y Política Económica, que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil laboral de las personas servidoras públicas.

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

La plataforma integrada de empleo público proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público, y llevará registro de las personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos, por motivo de sanción de inhabilitación.

La información respectiva será alimentada en la Plataforma, inmediatamente, después de la firmeza de la sanción. Por vía reglamentaria serán establecidos los plazos de inelegibilidad conforme a la gravedad de la falta y, demás aspectos, requeridos para la operatividad del registro.

En todo momento la información que contiene la plataforma integrada de empleo público deberá respetar lo dispuesto en la Ley No. 8968, Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, de 7 de julio de 2011.

Una vez vencido el plazo de inhabilitación, se eliminará dicho registro de la plataforma integrada de empleo público sin que pueda consultarse o utilizarse en el futuro como un antecedente.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 13- Régimen General de Empleo Público

Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes ocho familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal:

- a) Personas servidoras públicas bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a las que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2 de la presente ley que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.
- b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.
- c) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.
- d) Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil del Título II y el Título IV.
- e) Personas docentes y académicas de la educación técnica y superior.
- f) Personas que administran justicia y los magistrados del Tribunal Supremo de Elecciones.
- g) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del Servicio Exterior.
- h) Personas servidoras públicas que se desempeñan en cargos de confianza.

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

En todas las categorías descritas con anterioridad, la administración pública superior por medio de las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, deberá contar en cada entidad pública según lo establece el artículo 300 del Código de Trabajo y su reglamento, con el Diagnóstico de sus condiciones de Trabajo, Programa de Salud Ocupacional y cuando existan condiciones de trabajo adversas a su salud deberán crearse los respectivos protocolos de seguridad para salvaguarda de su vida, que será validado a lo interno de la misma y con el respectivo aval del Consejo de Salud Ocupacional, para lo cual se le brindará el recurso humano necesario. Dicha instancia dependerá administrativamente de manera directa del jerarca.

CAPÍTULO V GESTIÓN DEL EMPLEO

ARTÍCULO 14- Del reclutamiento y selección

El reclutamiento y selección de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso se efectuará con base en su idoneidad comprobada, para lo cual el Ministerio de Planificación y Política Económica emitirá, con absoluto apego a la Ley N.º. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, disposiciones de alcance general, directrices, y reglamentos, según la respectiva familia de puestos.

En los procesos de reclutamiento y selección, no podrá elegirse a un postulante que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con la jefatura inmediata ni con las personas superiores inmediatas de esta en la respectiva dependencia.
- b) Encontrarse enlistada en el registro de personas inelegibles de la Plataforma integrada de empleo público.

ARTÍCULO 15- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:

- a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.
- b) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando que en dichos procesos no se discrimine, en cualquiera de sus manifestaciones, a alguna de las personas que participaron en el proceso, asegurando las mismas oportunidades para obtener empleo y ser consideradas elegibles.
- c) Los procedimientos de selección velarán especialmente por la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean necesarias.
- d) Las pruebas para personas postulantes profesionales consistirán en la comprobación de los conocimientos, de la capacidad analítica y de las competencias necesarias para el puesto, expresadas de forma oral y escrita. Las pruebas para postulantes a las plazas profesionales del título II del Estatuto del Servicio Civil, estarán actualizadas en relación con las políticas educativas, programas y planes de estudio aprobados por el Consejo Superior de Educación. En todo caso, estas pruebas deberán ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo los criterios que se tomarán en cuenta.
- e) Las pruebas para personas postulantes no profesionales consistirán en la comprobación de competencias, expresadas de forma oral y escrita. Estas pruebas deberán ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo los criterios que se tomarán en cuenta.
- f) Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad y competencias, la valoración de méritos de las personas aspirantes solo podrá otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.
- g) Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con la aprobación de cursos, de periodos de prácticas o de prueba, con la exposición curricular por parte de las personas postulantes, con pruebas psicométricas y/o con la realización de entrevistas. No podrán considerarse valoraciones médicas excepto en los casos de que exista criterio médico que demuestre su necesidad, la persona postulante lo acepte de

manera voluntaria y sean únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora.

h) Los sistemas selectivos de personas servidoras públicas de nuevo ingreso serán los de oposición y concurso de oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad y/o competencias de las personas postulantes y establecer el orden de prelación en que se aplican las pruebas. Además, podrán considerar a aquellas personas que no superen los treinta y cinco años de edad y que no cuenten con experiencia laboral para el cargo o ésta no sea superior a los tres años, siempre que cuenten con los demás requisitos del puesto y se pueda comprobar su competencia y demás méritos.

i) Velar por que se reserve al menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, de las dependencias del artículo 2, para que sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad.

j) Los procesos de reclutamiento y selección, podrán contemplar criterios de territorialidad y origen étnico racial, de manera proporcional a los datos estadísticos oficiales definidos por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), correspondientes a la población afrodescendiente y de los pueblos indígenas.

k) Cumplir con cualesquiera otros requisitos que establezcan los reglamentos y disposiciones legales aplicables, según los procedimientos y particularidades de cada familia de puestos.

ARTÍCULO 16- Oferta de empleo público

Las necesidades de talento humano con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La oferta de empleo público de la Administración Pública que se aprobará por las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, deberá ser publicada en formato digital en la plataforma integrada de empleo público del Ministerio de Planificación y Política Económica.

ARTÍCULO 17- Personal de la alta dirección pública

El Ministerio de Planificación y Política Económica emitirá las disposiciones de alcance general, directrices, y reglamentos, en materia del personal de la alta dirección pública, que sean acordes con la Ley N.º 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, para dotar a la Administración Pública de perfiles con integridad y probada capacidad de gestión, innovación y liderazgo, para procurar el mejoramiento de la prestación de bienes y servicios públicos.

Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, establecerán normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública de conformidad con los siguientes postulados:

- a) Es personal que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, y que desarrolla funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas en las entidades y órganos incluidos, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.
- b) La designación del personal de alta dirección pública atenderá a principios de mérito, capacidad, competencia, excelencia e idoneidad, y se llevará a cabo mediante los más estrictos procedimientos que garanticen publicidad y concurrencia.
- c) El personal de alta dirección pública estará sujeto a una evaluación del desempeño rigurosa con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos institucionales que les hayan sido fijados.
- d) La alta dirección pública se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación, respetando los principios contemplados en el inciso b) de este artículo para su designación.
- e) La alta dirección pública se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación, respetando los principios contemplados en el inciso b) de este artículo para su designación.

ARTÍCULO 18- Nombramiento y periodo de prueba de la alta dirección pública

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

Al tratarse de la Universidades Públicas, se respetarán los plazos y periodos determinados en sus Estatutos Orgánicos y Reglamentos.

ARTÍCULO 19- Movilidad en el empleo público

En aplicación del principio de Estado como patrono único, se habilitarán los traslados intra e inter entidades y órganos incluidos, ya sean temporales o permanentes atendiendo el interés público, las necesidades institucionales, el mejor cumplimiento posible de los fines públicos de la administración y procurando el arraigo de las personas servidoras públicas, siempre que la plaza no se encuentre sujeta a alguna restricción específica.

ARTÍCULO 20- Cese del empleo público

Son causas de cese del empleo público:

- a) La renuncia a la condición de persona servidora pública.

- b) La jubilación.
- c) La sanción disciplinaria de despido que tuviere carácter firme.
- d) La sanción principal o accesoria de inhabilitación para el ejercicio en la función pública que tuviere carácter firme.
- e) En casos de excepciones muy calificadas por:
 - 1) Reducción forzosa de servicios o de labores por falta de fondos; y
 - 2) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al cincuenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia pública.

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

ARTÍCULO 21- Procedimiento de despido

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

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

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

Todo despido justificado se entenderá sin responsabilidad para la Administración Pública y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley y la normativa aplicable en cada familia de puestos le concede, excepto las proporciones de los extremos laborales que correspondan y los adquiridos conforme a los regímenes de pensiones vigentes; siempre que se realice con

observancia de las siguientes reglas:

a) En todas las dependencias bajo el ámbito de aplicación de esta Ley se aplicará un único procedimiento administrativo especial de despido, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación. La investigación preliminar, en los casos en que se requiera, no dará inicio al procedimiento indicado en el párrafo anterior, no obstante, la misma deberá de iniciar, bajo pena de

prescripción, a más tardar en el plazo de un mes a partir de que el/la jerarca tuvo conocimiento, sea de oficio o por denuncia, de la posible comisión de una falta de uno de sus servidores. El mismo plazo de un mes de prescripción se aplicará si iniciada la mencionada investigación preliminar la misma permanece paralizada por culpa de la Administración.

Para efectos del plazo de dos meses señalado en el primer párrafo de este inciso, el procedimiento ordinario de despido dará inicio a partir de que el jerarca institucional adopte la decisión de iniciar dicho procedimiento con el nombramiento del órgano director del proceso.

b) Recibida por parte del jerarca institucional queja o denuncia o informado de presunta falta que, en su criterio amerite el inicio de un procedimiento de despido éste nombrará un órgano director del proceso, el cual formulará por escrito los cargos y dará traslado a la persona servidora pública por un término de 15 días, para evacuar toda la prueba ofrecida en una audiencia oral y privada, que notificará personalmente por el correo electrónico institucional del funcionario, correo certificado o por medio de publicación por una única vez en el diario oficial La Gaceta, cuando se demuestre que no existe forma de localizar al presunto infractor. Dentro del plazo indicado la persona servidora pública deberá de presentar

por escrito sus descargos y podrá ofrecer toda la prueba que considere oportuna para respaldar su defensa, sea documental, testimonial o de cualquier otra índole en abono de los mismos, así como las excepciones o incidentes que considere oportunos.

c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiere presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad con los cargos que se le atribuyen, el jerarca institucional dictará la resolución de despido sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificado por el órgano director del proceso o haber estado impedido por justa causa para oponerse.

d) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado(a) o persona servidora pública implica su responsabilidad penal o cuando sea necesario para el buen éxito del procedimiento administrativo disciplinario de despido o para salvaguardia del decoro

de la Administración Pública, el jerarca institucional podrá decretar en resolución motivada, la suspensión provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoare proceso penal en contra de la persona servidora pública, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de

auto de detención o de prisión preventiva o sentencia en firme con pena privativa de libertad.

e) Si el interesado se opusiere dentro del término legal, el órgano director del proceso, resolverá las excepciones previas que se hayan presentado, y

convocará a una comparecencia oral y privada, ante la Administración, en la cual se admitirá y recibirá toda la prueba y alegatos de las partes que fueren pertinentes. Asimismo, podrán realizarse antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales. Se podrá convocar a una segunda comparecencia únicamente cuando haya sido imposible en la primera dejar listo el expediente para su decisión final, y las diligencias pendientes así lo requieran.

f) Si la persona servidora pública incurriere en nueva causal de despido durante el período de instrucción, se acumularán los cargos en el expediente en trámite y se procederá conforme a lo establecido en este capítulo.

g) Evacuadas las pruebas, resueltas las excepciones previas presentadas dentro del plazo de los 10 días otorgado para oponerse al traslado de cargos y presentadas las conclusiones por las partes o vencido el plazo para ello, se tendrá el expediente debidamente instruido y se elevará el informe respectivo al jerarca institucional para que dicte resolución definitiva.

h) El/la jerarca institucional resolverá el despido de la persona servidora pública o declarará la falta de mérito y ordenará el archivo del expediente en este último supuesto. No obstante, en caso de considerar que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, ordenará una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes, según la gravedad de la falta.

i) Contra la resolución que ordene la amonestación oral, la advertencia escrita o la suspensión sin goce de salario hasta por un mes, podrán interponerse los recursos ordinarios de revocatoria con apelación en subsidio cuando este último resulte procedente, en un plazo de cinco días contados a partir del día siguiente en que fuese notificada dicha resolución. Ambos recursos podrán interponerse en forma conjunta o separada ante el órgano que emite la resolución quien resolverá el recurso de revocatoria.

En el caso de las personas servidoras públicas que laboran en una institución cubierta por la Ley N.º1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953 el recurso de apelación será resuelto por el Tribunal de Servicio Civil. El/la jerarca, remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo correspondiente donde conste la resolución de sanción así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los

hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.

j) Los casos no previstos en el presente procedimiento, en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este procedimiento, se resolverán

aplicando supletoriamente, según el siguiente orden: la Ley General de la Administración Pública, las normas del derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo, el Código Procesal Civil, los principios y leyes del derecho común, la equidad, las costumbres y los usos locales.

Las instituciones de educación superior universitaria estatal, emitirán normativa interna que regule esta materia de conformidad con los artículos 84, 85 y 87 y el principio de debido proceso contenidos en la Constitución Política, en caso de que no exista normativa institucional al respecto, aplicará supletoriamente la Ley N.º 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, las normas de derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil.

ARTÍCULO 22- De la fase recursiva

Contra la resolución de despido emitida por el/la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de cinco días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria y/o el recurso de apelación en subsidio, cuando este último resulte procedente, los cuales se resolverán con arreglo a las siguientes disposiciones:

- a) Si vencido el plazo de cinco días indicados anteriormente no se recurriera la resolución, ésta quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.
- b) Si solo se interpuso recurso de revocatoria lo resuelto por el/la jerarca será definitivo, la resolución quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.
- c) Si se interponen ambos recursos ordinarios a la vez, se tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria.
- d) En el caso de las personas servidoras públicas que laboran en una institución cubierta por la Ley N.º 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, el recurso de apelación se concederá en ambos efectos ante el Tribunal de Servicio Civil. El/la jerarca, remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.

Si únicamente se interpuso el recurso de apelación, el/la jerarca remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamenta dicha resolución.

La resolución que adopte el Tribunal del Servicio Civil en alzada será definitiva, la resolución quedará en firme y agotará la vía administrativa. Dicho fallo es vinculante para el/la jerarca institucional.

Autorizado el despido por resolución firme, el/la jerarca institucional tendrá un plazo de caducidad de un mes, contado a partir de la notificación de dicha resolución, para hacerlo efectivo. Para la ejecución del despido por parte del/la jerarca no se requiere de acuerdo adicional, basta la comunicación del cese de su condición de funcionaria a la persona servidora, con base en la resolución firme dictada.

Si el Tribunal de Servicio Civil revocare la sentencia dictada por el/la jerarca institucional, dictará en el mismo acto nuevo fallo y resolverá si procede la restitución del empleado en su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago en su favor de los salarios caídos.

En caso de que el Tribunal de Servicio Civil considere que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, podrá ordenar una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes.

Las instituciones de educación superior universitaria estatal, emitirán normativa interna que regule esta materia de conformidad con los artículos 84, 85 y 87 y el principio de debido proceso contenidos en la Constitución Política, en caso de que no exista normativa institucional al respecto, aplicará supletoriamente la Ley N.º6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, las normas de derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil.

CAPÍTULO VI DE LA GESTIÓN DEL DESARROLLO

ARTÍCULO 23- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación

- a) La formación está destinada a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los objetivos institucionales de las entidades y órganos incluidos, desarrollando las competencias de las personas servidoras públicas, estimulando su progresión profesional, y la instrucción sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño.
- b) Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán contemplar en sus planes de empleo público los programas de capacitación y de formación que requieren para lograr sus objetivos institucionales con eficacia y eficiencia.
- c) El Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades), con estricto apego a los lineamientos emitidos por Mideplan, será el encargado de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las

instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil, con excepción del sector docente, cuyas actividades de capacitación estarán bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) en relación con las políticas, planes y programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación, las instituciones de educación superior universitaria estatal desarrollarán sus propios planes, programas y actividades en estas materias, pudiendo brindar colaboración al Cecades y al IDPUGS mediante los convenios que se suscriban al efecto y el Servicio Exterior de la República, el cual se rige por el estatuto del Servicio Exterior, cuyas capacitaciones estarán a cargo de la Academia del Servicio Exterior Manuel María de Peralta.

d) La oferta formativa de las escuelas o centros de formación o de las mismas entidades y órganos incluidos deberá ser coherente con los planes institucionales de empleo público.

e) Las personas servidoras públicas recibirán de la organización la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento detectados según los planes remediales, y para apoyar su crecimiento profesional.

f) La formación apoyará de manera efectiva los procesos de innovación y cambio cultural.

g) Los servidores públicos podrán informar a la administración por medio de una declaración jurada, sobre su derecho a la objeción de conciencia cuando se vulneren sus convicciones religiosas, éticas y morales, para efectos de los programas de formación y capacitación que se determine sean obligatorios para todas las personas servidoras.

h) Para efectos de los procesos de formación y capacitación de las personas servidoras públicas que se desempeñan en carrera administrativa municipal, los esfuerzos se podrán canalizar con recursos del Consejo Nacional de Capacitación Municipal (CONACAM).

ARTÍCULO 24- Capacitación de la alta dirección pública

El personal de la alta dirección pública deberá recibir capacitación formal diferenciada en caso de que lo requiera para reforzar las competencias y conocimientos técnicos que aseguren el buen ejercicio de la labor. También deberán recibir capacitación en los temas actuales de innovación y desarrollo que el país requiera, de acuerdo a las tendencias globales de competitividad, para garantizar la modernización de la gestión pública, ajustándola a las prácticas más recientes.

El Ministerio de Planificación y Política Económica, según lo permitido por la Ley N.º 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, emitirá disposiciones de alcance general, directrices, y reglamentos, para la capacitación de la alta dirección pública, para lo cual, coordinará lo correspondiente con las escuelas, centros e institutos de capacitación, formación y desarrollo profesional o bien con las unidades de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, según los requerimientos y las especificidades de cada dependencia pública.

En el caso de las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, el CECADES, será responsable de potenciar las competencias de la alta dirección pública en el ejercicio de sus funciones con el objetivo de generar valor público, de conformidad con los lineamientos emitidos por MIDEPLAN para tal efecto, con excepción del sector docente, donde esta responsabilidad será competencia del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS).

ARTÍCULO 25- Carrera administrativa

Se respetará la carrera administrativa para las personas servidoras públicas, con la finalidad de garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano en la función pública, en estricto apego a las características de cada una de las familias de puestos establecidas en el artículo 13 del presente cuerpo normativo.

Las calificaciones anuales constituirán antecedente para sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Serán consideradas para los ascensos, las promociones, las capacitaciones, y estará determinada por el historial de evaluaciones del desempeño de la persona servidora pública. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.

ARTÍCULO 26- Promoción interna y externa

- a) Los mecanismos para promoción interna y externa, deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazo.
- b) La promoción interna y externa se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, verificados a través de instrumentos técnicos adecuados.
- c) Los sistemas de selección para promoción interna de personas servidoras públicas, serán los de oposición y concurso de oposición, o de concurso de valoración de méritos.

CAPÍTULO VII GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 27- Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas

La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de las personas servidoras públicas.

Este instrumento de evaluación deberá ser objetivo, sin perjuicio en contra del servidor por injerencia política; persecución; acoso laboral y a la moral y ética, o por eventuales denuncias en contra de sus superiores por posibles faltas en contra de la administración eficiente de los recursos de la hacienda pública.

Las instituciones de educación superior universitaria estatal emitirán las disposiciones que regularán la evaluación del desempeño de su personal para el adecuado cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior Estatal, los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política y lo establecido en la presente ley.

ARTÍCULO 28- Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo de los niveles directivos en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.

Será responsabilidad de cada superior definir los procesos y los proyectos de la dependencia, así como los productos y los servicios prestados, de conformidad con la normativa vigente y los planes estratégicos gubernamentales institucionales.

Los lineamientos generales aplicables para todo sector público los definirá el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), con el objetivo de homogeneizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.

ARTÍCULO 29- Criterios para la evaluación del desempeño

Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todas las personas servidoras públicas entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración.

Será responsabilidad de cada persona superior jerárquica dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado, previo procedimiento administrativo, falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado exclusivamente durante la jornada laboral por cada persona servidora pública con actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada persona servidora pública, incluido todo el nivel directivo, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

CAPÍTULO VIII GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

ARTÍCULO 30- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación

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

- a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, independientemente de la institución pública para la que labore.
- b) El salario del Presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública.
- c) La fijación de los salarios se realizará construyendo una metodología de remuneración del trabajo para el servicio público.
- d) Cada familia de puestos tendrá una columna de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente. La columna salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público.
- e) En caso de requerir ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, dicha decisión deberá tomarse de manera fundamentada en criterios técnicos de carácter económico.
- f) Los salarios se ajustarán según las reglas contenidas en la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, 9 de octubre 1957.

Los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, las instituciones de educación superior estatal, las corporaciones municipales y las ligas de municipalidades a través de la Unión Nacional de Gobiernos Locales y las instituciones autónomas construirán conjuntamente con MIDEPLAN, Autoridad Presupuestaria y Dirección General de Servicio Civil la respectiva columna salarial global, con base en el principio de coordinación interinstitucional.

ARTÍCULO 31- Metodología de valoración de trabajo

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), especificará una metodología de valoración del trabajo para el servicio público. La metodología de evaluación del trabajo será un esquema de «factor de puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes. MIDEPLAN definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral, y dentro de los cuales se considerarán los siguientes:

- a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.
- b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.
- c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.
- d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.
- e) Complejidad del trabajo.

- f) Disponibilidad.
- g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.
- h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.
- i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.
- j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.
- k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme las variables económicas de cada país de destino.
- l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.
- m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y, donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado.

A cada uno de los factores se le asignará un peso relativo según su contribución al desempeño de los puestos. A su vez, los factores tendrán diferentes niveles, que reflejarán la intensidad, frecuencia, duración o dimensión en la que el factor debe ser aplicado para el desempeño del cargo.

En el caso del personal docente del título II del Estatuto de Servicio Civil, adicionalmente se tomarán en cuenta los lineamientos y políticas para la evaluación del desempeño docente que al efecto disponga el Consejo Superior de Educación.

ARTÍCULO 32- Grados dentro de las familias laborales

Cada familia laboral estará conformada por una serie de grados, cada uno de los cuales representa un grupo de puestos con perfil similar. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), definirá el número de grados requeridos dentro de cada familia laboral, así como sus características, como respuesta a una evaluación de todos los puestos dentro de la familia laboral. Esta evaluación se realizará de acuerdo con una metodología de evaluación de puestos de trabajo.

Los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración.

La progresión de los puntos de remuneración dentro de los grados de cada entidad pública empleadora considerará las directrices anuales emitidas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). La progresión salarial dentro de un grado siempre estará supeditada a una evaluación satisfactoria del desempeño profesional.

ARTÍCULO 33- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados
Todos los puestos del servicio público deberán tener un manual de puestos detallado preparado en un formato especificado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), con el fin de llevar a cabo el análisis y la evaluación del trabajo.

Todas las instituciones del sector público facilitarán la información al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), y enviarán las descripciones para todos los puestos de trabajo y sobre el formato en el que definirá el órgano rector.

Las descripciones de los puestos de trabajo reflejarán los deberes realmente desempeñados, la descripción del puesto, certificada por cada entidad se analizará con el propósito de evaluar el trabajo.

Una vez que cada trabajo haya sido descrito, analizado y evaluado, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), lo asignará a una familia laboral y a un grado dentro de esa familia.

ARTÍCULO 34- Columna salarial global

A partir de la metodología de valoración del trabajo, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General del Servicio Civil, elaborarán conjuntamente una columna salarial global. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje.

Los grados en cada una de las familias laborales se asignarán a uno o más puntos de remuneración en la columna salarial global. Los puntos de remuneración a los que se asigna cada grado se determinarán por referencia a:

- a) La valoración de los factores del trabajo.
- b) Las necesidades profesionales de cada familia laboral.
- c) Empleos de referencia en cada familia laboral, de modo que haya igual salario por igual trabajo en todas las familias de empleo.

ARTÍCULO 35- Régimen salarial unificado para todo el servicio público

Todas las instituciones del sector público se incluirán en este régimen salarial unificado basado en la columna salarial global. Todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales.

Se publicará la columna salarial global y los puestos de todas las calificaciones asignadas a la columna salarial.

ARTÍCULO 36- Política de remuneración

La Dirección General Servicio Civil, Mideplan y la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda prepararán conjuntamente una declaración anual de la

política de remuneración que presentarán al Consejo de Gobierno para su aprobación. Esta política tendrá en cuenta:

- a) El estado de los fondos públicos disponibles
- b) La importancia de que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a las privadas, considerando todos los factores relevantes, como las tasas de empleo, la seguridad del empleo y la provisión de pensiones.
- c) La sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas.
- d) De manera prioritaria, la necesidad de atraer y mantener las personas más calificadas y mejor preparadas profesionalmente y evitar la fuga o el déficit de personal calificado.

La política de remuneración propondrá el salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asignará a cada punto de la columna del salario global. Durante el primer año en que opere la columna salarial, se asignará a cada punto de remuneración un valor financiero inicial. En los años siguientes, los valores financieros solo variarán en un porcentaje determinado, de manera que se guarde coherencia en toda la columna salarial.

ARTÍCULO 37- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas

El salario más alto del sector público será el de quien ostente la Presidencia de la República. La Autoridad Presupuestaria establecerá, con fundamento en estudios técnicos, responsabilidades y perfiles de puestos, así como en los tope salariales establecidos en la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N° Administración Pública. 2166, de 9 de octubre de 1957, los salarios de las personas servidoras públicas que se desempeñen en los siguientes cargos públicos:

- a) Presidencia de la República.
- b) Vicepresidencias de la República.
- c) Ministros y ministras, magistraturas, presidencias ejecutivas y alcaldías.
- d) Viceministros y viceministras, gerencias y subgerencias del sector descentralizado, así como quien ejerza rango superior jerárquico en la Procuraduría General de la República, la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes.
- e) La Procuraduría General Adjunta de la República, la Subcontraloría General de la República, la Defensoría Adjunta de los Habitantes, la Dirección de Confianza y la Oficialía Mayor.
- f) Rectores y rectoras de las universidades públicas.

CAPÍTULO IX GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 38- Tope de vacaciones

El periodo máximo anual de vacaciones que podrán disfrutar las personas servidoras públicas dentro del ámbito de aplicación establecido en el artículo 2 de

esta ley será de veinte días hábiles, y no se podrán acumular más de dos periodos de vacaciones, sin perjuicio de derechos adquiridos.

El periodo de receso de medio año y el lapso comprendido entre el cierre de un curso y la apertura del próximo, se tendrá como vacación para el personal docente y técnico-docente de centros educativos. Se exceptúa de la disposición anterior, las convocatorias que realice el director o directora del centro educativo con motivo de las labores inherentes a la apertura y cierre del curso, celebración de actos de clausura, la aplicación de pruebas de ampliación o figuras afines y toda aquella labor que resulte necesaria para el correcto desarrollo del proceso educativo de la población estudiantil.

El personal administrativo-docente de centros educativos, gozará de los mismos periodos de vacaciones otorgados al personal docente y técnico docente de centros educativos. Se exceptúa de la disposición anterior todas aquellas labores, cuya ejecución deba realizarse en periodos de vacaciones, que correspondan a las funciones de representante patronal del director o directora, las labores inherentes a la apertura y cierre del curso, celebración de actos de clausura, la aplicación de pruebas de ampliación o figuras afines y toda aquella labor que resulte necesaria para el correcto desarrollo del proceso educativo de la población estudiantil.

El director o directora de cada centro educativo asignará los trabajos que habrán de cumplir los funcionarios comprendidos en el título I del Estatuto de Servicio Civil que laboran en centros educativos, durante los periodos de vacaciones indicados en este artículo.

Ante situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, que impliquen la interrupción del curso lectivo y una afectación directa al proceso educativo de la población estudiantil, el Ministerio de Educación Pública, mediante resolución razonada, se encuentra facultado para reducir hasta un mínimo de un mes las vacaciones del personal docente y cambiar la fecha del periodo de receso de medio año, que podrá otorgar en cualquier mes del año, para garantizar la calidad y la eficiencia del servicio educativo.

El resto del personal del Ministerio de Educación regulado por el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil, deberá ajustar su periodo de vacaciones, de modo que no supere el límite máximo de 20 días anuales, establecido en el párrafo primero de este artículo.

Quedan a salvo de este tope, las vacaciones profilácticas de las que gozan las personas servidoras públicas en razón de las labores que ejecutan.

ARTÍCULO 39- Permiso remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad

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

ARTÍCULO 40- Permiso no remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad
Se podrá otorgar un permiso no remunerado, hasta en un tercio de la jornada laboral, durante un periodo máximo de un año calendario, para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad en situación de dependencia funcional o por razones de enfermedad terminal o accidente grave.

ARTÍCULO 41- Permiso de paternidad

Los padres que tuvieren un hijo biológico o en adopción, podrán gozar de un permiso de paternidad con goce de salario por un mes calendario, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad.

ARTÍCULO 42- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales

Se podrá extender hasta por dos meses calendario adicionales la licencia remunerada por maternidad, establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, para la madre servidora pública cuando se presenten los siguientes casos:

- a) Nacimiento prematuro previo a las 37 semanas de gestación.
- b) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad severa.
- c) Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas.
- d) Partos múltiples.

Esta ampliación de la licencia de maternidad, para estos casos especiales, requiere del criterio de la persona profesional en medicina que atiende a la madre, quien definirá el plazo de su ampliación, de acuerdo a su complejidad.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 43- Negociaciones colectivas

Mediante la negociación colectiva, no se podrán generar nuevas obligaciones o derechos o variar condiciones laborales referentes a:

- a) Salarios o remuneraciones, y variar o modificar lo referente a la escala salarial o componentes de la columna salarial global.
- b) La creación de incentivos, compensaciones, o pluses salariales.
- c) Asuntos donde se deba realizar una erogación adicional de recursos que afecten el presupuesto nacional o el de una institución pública, mediante gastos que no se ajusten a los principios de razonabilidad y proporcionalidad desarrollados por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

- d) Normas de carácter prohibitivo contenidas en la presente ley.
- e) La creación de nuevas plazas.

Las condiciones que se pacten en los instrumentos de negociación colectiva, deberán respetar los principios constitucionales de razonabilidad, proporcionalidad, legalidad, igualdad y legalidad presupuestaria. De cada sesión de negociación se levantará un acta, que se publicará como máximo al finalizar el proceso, junto con un acta de cierre en la que se recogerá el texto completo de las cláusulas que fueron negociadas y donde se indicará cuáles cláusulas del proyecto fueron desechadas o no pudieron negociarse por falta de acuerdo acerca de ellas.

Tratándose de normas que por su naturaleza o su afectación del principio de legalidad presupuestaria requieran aprobación legislativa o reglamentaria, su eficacia quedará condicionada a la inclusión en la ley de presupuesto o en los reglamentos respectivos, lo mismo que a la aprobación por parte de la Contraloría General de la República, cuando afecte los presupuestos de las instituciones, cuyos presupuestos ordinarios y extraordinarios o modificaciones presupuestarias requieran aprobación de esta última entidad.

ARTÍCULO 44- Responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de previo a la homologación de una convención colectiva en el sector público, deberá:

- a) Publicar integralmente en la página web, el acta de cierre del proceso de negociación colectiva.
- b) Verificar que reúnan y respeten, además de los requisitos de forma y fondo contenidos en el ordinal 57 del Código de Trabajo, las resoluciones de la jurisdicción constitucional que regulan lo relativo al empleo público y el correcto uso de fondos públicos; con el fin de determinar si el convenio se ajusta o no a las disposiciones normativas vigentes del ordenamiento jurídico estatal y garantizar así la coherencia con el mismo.

ARTÍCULO 45- Validez de los laudos arbitrales, conciliaciones y convenciones colectivas

Serán válidas las conciliaciones y los laudos arbitrales para la solución de los conflictos económicos y sociales de las personas servidoras públicas, así como las convenciones colectivas, que se ajusten a lo dispuesto en el Código de Trabajo, y siempre que no se oponga a las disposiciones de esta ley, la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N.º2166, de 9 de octubre de 1957, y las normas legales de orden público.

ARTÍCULO 46- Relaciones de servicio temporales o por periodos

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

- a) Labores extraordinarias.

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

No procederá la contratación temporal de servidores públicos para la atención de actividades ordinarias de las entidades y órganos incluidos, a excepción de las contrataciones efectuadas por el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Caja Costarricense de Seguro Social y la Comisión Nacional de Emergencias o cuando por razones de conveniencia nacional, por inopia o por razones de emergencia sea necesario acudir a esta vía para garantizar la continuidad de los servicios brindados por la respectiva institución.

ARTÍCULO 47- Relaciones de empleo reguladas en el título IV del Estatuto de Servicio Civil

Las relaciones de empleo público ya previstas por el Estatuto de Servicio Civil, en razón de las especialidades de determinadas personas servidoras públicas, en virtud de sus competencias o formación académica profesional, así como por la especificidad de los servicios o actividades artísticas que desempeñan, seguirán siendo reconocidas por la Dirección General de Servicio Civil.

ARTÍCULO 48- Presupuesto anual

El Estado, por medio del Presupuesto Nacional, asignará los recursos necesarios para el financiamiento del presupuesto anual de la Dirección General del Servicio Civil.

CAPÍTULO XI REFORMAS Y DEROGACIONES A DISPOSICIONES LEGALES

ARTÍCULO 49- Reformas

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

A) Se reforman los artículos 12 y 48 de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. El texto es el siguiente:

Artículo 12- El incentivo por anualidad se reconocerá el mes inmediato siguiente al aniversario del ingreso o reingreso de la persona servidora pública que labore bajo el esquema de salario compuesto y de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Si el servidor fuere trasladado a un puesto de igual o inferior categoría a la del puesto que estuviere ocupando, no habrá interrupción alguna en cuanto al cómputo del tiempo para el aumento de salario.
- b) Si el servidor fuere ascendido, comenzará a percibir el mínimo de anualidades de la nueva categoría; bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos.

c) A las personas servidoras públicas, en propiedad o interinos, se les computará, para efectos de reconocimiento del incentivo por anualidad, el tiempo de servicio prestado en otras entidades del sector público.

Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño

Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración. Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel directivo, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellas personas servidoras públicas que laboren bajo el esquema de salario compuesto que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Un ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo.
- b) Un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior, que se evaluará según el buen rendimiento acorde con las competencias necesarias para el desempeño del puesto.

B) Se reforme el artículo 13 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º1581, de 30 de mayo de 1953, y que en adelante se lea de la siguiente manera:

Artículo 13- Son atribuciones y funciones del Director General de Servicio Civil:

[...]

l) Agotar la vía administrativa de los asuntos sometidos a la competencia de la Dirección General del Servicio Civil.

Artículo 1- Este estatuto y sus reglamentos regularán las relaciones entre el Estado y las personas servidoras públicas, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública.

Artículo 7 bis- Dótase a la Dirección General de Servicio Civil de personalidad jurídica instrumental únicamente para efectos de manejar su propio presupuesto y con el fin de que cumpla sus objetivos de conformidad con la Ley N.º1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, sus reformas, demás leyes conexas, y administre su patrimonio.

C) Se reforma el artículo 704 del Código de Trabajo, Ley No 2 del 27 de agosto de 1943. El texto es el siguiente:

Artículo 704- Lo convenido en forma definitiva en la mesa negociadora, una vez aprobado por la Administración, será válido entre las partes y tendrá una vigencia de uno a tres años, según ellas mismas lo determinen. La aprobación por parte de la Administración deberá efectuarse en un plazo máximo de tres meses. Si dicha aprobación no se produce en ese plazo, la negociación se entenderá por definitivamente aprobada por la Administración y una copia de lo negociado en firme se enviará por cualquiera de las partes a la Dirección General de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su depósito; además, deberá ser publicado en el diario oficial La Gaceta, sin costo alguno para las partes. Podrá señalarse la vigencia de cada norma en forma individual, o de la convención colectiva en forma integral.

D) Los artículos 7, 8, 9 y 10 de la Ley de Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil, Ley N.º 8777, de 7 de octubre de 2009. El texto es el siguiente:

Artículo 7- Créase el Tribunal Administrativo del Servicio Civil, con sede en San José y competencia en todo el territorio nacional.

Será un órgano con desconcentración máxima del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, con competencia exclusiva e independencia funcional en el desempeño de sus atribuciones. Los fallos de este Tribunal agotan la vía administrativa y sus resoluciones serán de acatamiento estricto y obligatorio.

Artículo 8- Cada año este Tribunal elaborará un presupuesto para cubrir sus gastos administrativos y de recurso humano. Dicho presupuesto será cubierto por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

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

Artículo 10- El Tribunal Administrativo del Servicio Civil estará integrado por tres miembros propietarios, quienes serán nombrados por el Poder Ejecutivo, así como sus respectivos suplentes. Este nombramiento será para un período de cinco años y sus miembros podrán ser reelegidos en forma indefinida. Serán juramentados por el ministro de Planificación Nacional y Política Económica.

E) Se reforman los artículos 7 bis, 35 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953, para que en lo sucesivo se lean de la siguiente manera:

Artículo 7 bis- La Dirección General de Servicio Civil será un órgano con desconcentración máxima del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, y contará con personalidad jurídica instrumental únicamente para efectos de manejar su propio presupuesto y con el fin de que cumpla sus objetivos de conformidad con la Ley N.º 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, sus reformas, demás leyes conexas, y administre su patrimonio.

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

F) Para que se modifique el inciso 5) del artículo 112 la Ley General de la Administración Pública, N.º 6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas y en adelante se lea:

Artículo 112-

(...)

5) Tienen derecho a negociar convenciones colectivas de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 62 de la Constitución Política, tanto en las empresas públicas y servicios económicos del Estado como en el resto de la Administración Pública, todas las personas servidoras públicas que no participen de la gestión pública administrativa, conforme a la determinación que de estos hacen los artículos 683 y 689 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

G) Se adiciona un artículo 85 a la Ley 5155 del 10 de enero de 1973, para que se lea de la siguiente manera:

Las competencias definidas en la presente ley para los órganos del Poder Judicial, serán realizadas en coordinación con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en lo que corresponde a los temas a que se refiere la Ley General de Empleo Público.

H) Se adiciona un artículo 17 a la Ley 2422 del 11 de agosto de 1959, para que se lea de la siguiente manera:

Las competencias definidas en la presente ley para los órganos del Poder Judicial, serán realizadas en coordinación con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en lo que corresponde a los temas que se refiere la Ley General de Empleo Público.

I) Se reforme el artículo 11 de la Ley N.º 6877, Crea SENARA (Servicio Nacional Aguas Subterráneas Riego y Avenamiento), de 18 de julio de 1983

Artículo 11- Los miembros de la Junta Directiva devengarán dietas por la asistencia a las sesiones, cuyo monto será determinado por la ley respectiva. El

gerente y el subgerente devengarán el salario que corresponda según su categoría.

J) Se reforme el inciso f) del artículo 11 de la Ley No. 7800, Crea Instituto del Deporte y Recreación (ICODER) y su Régimen Jurídico, de 30 de abril de 1998.

Artículo 11- Son funciones del Consejo Nacional las siguientes:

[...]

f) Nombrar al Director Nacional del Instituto.

[...]

K) Se reforme el inciso k) del artículo 42 de la Ley No. 9694, Ley del Sistema de Estadística Nacional, de 4 de junio de 2019

Artículo 42- El CDINEC tendrá las siguientes funciones:

[...]

k) Dictar las normas generales de organización, contratación del personal, funcionamiento de su propia auditoría interna y las demás normas para desarrollar las labores del Instituto, incluidas las políticas para la clasificación y valoración de puestos.

[...]

L) Se reforme el inciso ch) del artículo 11 de la Ley No. 4716, Ley de Organización del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal IFAM, de 9 de febrero de 1971:

Artículo 11 - Compete a la Junta Directiva de un modo general trazar la política del Instituto y velar por la realización de sus fines y de un modo específico:

[...]

ch) Dictar un estatuto de personal del I.F.A.M.;

[...]

M) Se reforme el inciso l) del artículo 17 de la Ley No. 2726, Ley Constitutiva Instituto Costarricense Acueductos y Alcantarillados, de 14 de abril de 1961:

Artículo 17- El Consejo de Administración tendrá facultades para ejercer todas las funciones y ejecutar todos los actos que Japdeva esté autorizada a realizar. En ese sentido, tendrá entre otras, las siguientes atribuciones:

[...]

l) Nombrar a quienes reemplacen a las personas servidoras públicas mencionadas en el aparte anterior, durante sus ausencias temporales.

[...]

N) Se reforme el inciso ñ) del artículo 53 Ley No. 7593, Ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (ARESEP), de 9 de agosto de 1996:

Artículo 53- Deberes y atribuciones

Son deberes y atribuciones de la Junta Directiva:

[...]

ñ) Dictar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, la creación de plazas, las obligaciones y los derechos de los funcionarios y trabajadores de la Autoridad Reguladora y de la Sutel.

Ñ) Se reforme el inciso t) del artículo 28 de la Ley No. 7558, Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica, 3 de noviembre de 1995:

Artículo 28- Atribuciones, competencias y deberes

La Junta Directiva del Banco Central tendrá las siguientes atribuciones, competencias y deberes:

[...]

t) Dictar los presupuestos, ordinarios y extraordinarios, de los órganos desconcentrados encargados de la supervisión de las actividades financieras.

DEROGACIONES

ARTÍCULO 50- Se derogan los artículos 43, 44, 86, 88 89, 90, 91, 98, 105, 106,113, 116, 121, 124, 129 134, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, del 152 al 164 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581 de 30 de mayo de 1953.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO I- Emisión de Normativa reglamentaria

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

TRANSITORIO II- Ajustes de sistemas automatizados de pagos

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

TRANSITORIO III- Procedimientos administrativos

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

TRANSITORIO IV- Sistema Integrado de Empleo Público

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica deberá poner a disposición de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley el uso de la Plataforma Integrada de Empleo Público en el plazo máximo de seis meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

TRANSITORIO V- Procedimiento de reclutamiento y selección

El procedimiento de reclutamiento y selección derivado de los artículos 13 y 14 se aplicará a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, que ingresen a laborar por primera vez en los 12 meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.

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

La Dirección General del Servicio Civil realizará las gestiones necesarias para integrar un solo registro de elegibles una vez transcurridos 6 meses de la entrada en vigencia de la presente ley.

TRANSITORIO VI- Elaboración de pruebas técnicas

Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán preparar las pruebas técnicas para la aplicación de los concursos de oposición en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

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

TRANSITORIO VII- Planificación de empleo público

Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán elaborar sus planes de empleo público y su oferta de empleo público en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

TRANSITORIO VIII- Las personas servidoras públicas que, de previo a la entrada en vigencia de la presente ley, posean derecho a vacaciones superior al tope establecido en el artículo 38, conservarán tal condición, pero esta no podrá aumentarse.

TRANSITORIO IX- Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley, deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes.

Dicho plan, deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público de la Dirección General Servicio Civil.

Este proceso deberá contemplar el concurso de valoración de méritos establecido en el artículo 26 de la presente ley, de forma tal que a la persona servidora pública que esté ocupando la plaza vacante en forma interina por un periodo no menor a dos años, se le considere de forma prioritaria, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada.

TRANSITORIO X - Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2 de la presente ley, deberán iniciar, en un plazo no mayor a dos meses contados a partir de la publicación de esta ley en el Diario Oficial La Gaceta, los trámites necesarios para modificar la nomenclatura de sus instancias de nivel directivo, para que estas se uniformen bajo la denominación "Dirección".

TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devenguen un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

a) Quienes devenguen un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo, y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda, y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.

b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley N.º 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

TRANSITORIO XII- Las personas servidoras públicas que sean remuneradas bajo el esquema de salario global estarán excluidas de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley N.º 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

TRANSITORIO XIII- Quienes se encuentren designados como Miembros en propiedad en el Tribunal de Servicio Civil, a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, asumirán por derecho propio la condición de funcionarios a tiempo completo por un periodo de seis años pudiendo, al vencimiento de este, ser nombrados por el mismo período en un máximo de dos ocasiones adicionales. Si

a la entrada en vigencia de la presente Ley, alguno de los miembros Propietarios no pudiera asumir la condición de funcionario a tiempo completo, por tener alguna imposibilidad legal, asumirá como miembro Propietario y como servidor público de tiempo completo, el miembro suplente que haya venido supliendo a dicho propietario.

TRANSITORIO XIV- Los Miembros del Tribunal Administrativo de Servicio Civil se mantendrán en la misma condición durante dos años después de la entrada en vigencia de la presente ley, a efectos de que los casos que se encuentren en trámite se gestionen con base en la normativa vigente anteriormente.

Una vez concluido dicho plazo, y en pleno respeto a sus derechos laborales pasarán a formar parte del Tribunal de Servicio Civil.

TRANSITORIO XV- A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los jefes de las entidades públicas están en la obligación de denunciar las convenciones colectivas a su vencimiento.

En el caso en que se decida renegociar la convención, esta deberá adaptarse en todos sus extremos a lo establecido en esta ley y demás regulaciones que dicte el Poder Ejecutivo.

Rige doce meses después de su publicación.

C:/redacción/actualización textos/TA 21.336 – con reiteraciones aprobadas al 8 de abril.
Elabora: Alejandra

Silvia Vanessa Hernández Sánchez, Presidenta Asamblea Legislativa

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

1 vez.—Solicitud N° 270223.—(IN2021553217).

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

SUPERINTENDENCIA DE TELECOMUNICACIONES

4262-SUTEL-SCS-2021

El suscrito, Secretario del Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones, en ejercicio de las competencias que le atribuye el inciso b) del artículo 50 de la Ley General de la Administración Pública, ley 6227, y el artículo 35 del Reglamento interno de organización y funciones de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos y su órgano desconcentrado, me permito comunicarle(s) que en sesión ordinaria 040-2021 celebrada el 20 de abril del 2021, mediante acuerdo 012-040-2021 de las 10:15 horas, el Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones aprobó por unanimidad, la siguiente resolución:

RCS-096-2021

ACTUALIZACIÓN DE LA TASA DE RETORNO DE CAPITAL DE LA INDUSTRIA DE TELECOMUNICACIONES (CPPC)

EXPEDIENTE GCO-TMA-00252-2021

RESULTANDO

1. Que en el artículo número 6 de la Ley General de Telecomunicaciones establece que los precios y las tarifas basados en los costos atribuibles a la prestación del servicio y de la infraestructura, los cuales deberán incluir una utilidad, en términos reales, no menor a la media de la industria nacional o internacional, en este último caso con mercados comparables”, siendo el Costo Promedio de Capital una variable necesaria para determinar dichos costos de los servicios tanto mayoristas como minoristas.
2. Que de acuerdo con lo indicado en el inciso “b” artículo número 5 del Reglamento para la Fijación de la Bases y Condiciones para la Fijación de Precios y Tarifas el Costo Promedio Ponderado del Capital (CPPC) se calcula como el promedio ponderado del costo de la deuda y del costo del capital propio.
3. Que la última actualización del Costo Promedio Ponderado del Capital (CPPC) se realizó mediante la resolución RCS-164-2020 aprobada mediante acuerdo 018-046-2020, en sesión ordinaria 046-2020 celebrada el 25 de junio del 2020, cálculo que se basó en la información financiera que brindaron los operadores del año 2018.
4. Que el 25 de noviembre del 2020, la Dirección General de Mercados mediante el oficio N° 10596-SUTEL-DGM-2020 remitió al Consejo de la SUTEL el “Informe técnico para el cálculo de la tasa requerida de retorno del capital o costo promedio ponderado del capital (CPPC)”, con datos del periodo 2019. El propósito del informe fue actualizar el Costo Promedio Ponderado de Capital (CPPC) de la industria de telecomunicaciones mediante la identificación de las fuentes de datos más adecuadas y la aplicación de las mejores prácticas para realizar su cálculo en el mercado de telecomunicaciones, considerando la información financiera presentada por los operadores según lo solicitado en el oficio N° 06145-SUTEL-CS-2020 (folios 00274 al 00297 del expediente GCO-DGM-IFR-01282-2020).
5. Que el 4 de diciembre del 2020 mediante resolución RCS-312-2020 de la sesión ordinaria 085-2020 la información financiera presentada por los operadores según lo solicitado en el oficio N° 06145-SUTEL-CS-2020 fue declarada confidencial (folios 00309 al 00320 del expediente GCO-DGM-IFR-01282-2020).
6. Que el 14 de enero del 2021, mediante oficio 00359-SUTEL-SCS-2021 la Secretaría del

Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones (SUTEL) comunicó el acuerdo número 026-085-2020 de la sesión 085-2020 del 4 de diciembre del 2020, mediante el cual se acordó someter a consulta pública por un plazo de 10 días hábiles el “Informe técnico para el cálculo de la tasa requerida de retorno del capital o costo promedio ponderado del capital (CPPC)”, con datos del periodo 2019, contenido en el oficio N°10596-SUTEL-DGM-2020. (folios 00024 al 00027 del expediente GCO-TMA-ET-00252-2021).

7. Que el 15 de febrero del 2021, se publicó en La Gaceta N°31 (NI-02032-2021) la convocatoria a Consulta Pública del “Informe técnico para el cálculo de la tasa requerida de retorno del capital o costo promedio ponderado del capital (CPPC)”, con datos del periodo 2019, contenido en el oficio N°10596-SUTEL-DGM-2020. (folios 00028 al 00030 del expediente GCO-TMA-ET-00252-2021).
8. Que en fecha 1 de marzo del 2021, mediante oficio 1250-151-2021 (NI-02750-2021), el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) remitió sus observaciones respecto al documento N°10596-SUTEL-DGM-2020. (folios 00031 al 00032 del expediente GCO-TMA-ET-00252-2021).
9. Que a excepción de lo indicado en el punto anterior no se recibieron otras oposiciones al documento N°10596-SUTEL-DGM-2020 sometido a consulta.
10. Que mediante oficio N°03142-SUTEL-DGM-2021, la Dirección general de Mercado presenta al Consejo el informe técnico sobre la consulta pública del Costo Promedio Ponderado del Capital.

CONSIDERANDO

- I. Que de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, la tasa requerida de retorno de capital CPPC es una variable clave en la estimación de los precios, tarifas y cargos mayoristas para los servicios de telecomunicaciones, cuya determinación corresponde a la Superintendencia de Telecomunicaciones, ya que representa un insumo en los diferentes procesos regulatorios, lo anterior en respeto y acatamiento de lo reglado en el artículo 6 inciso 13) de la Ley General de Telecomunicaciones Ley 8642, el Reglamento de Acceso e Interconexión de Redes de Telecomunicaciones y el Reglamento para la Fijación de las Bases y Condiciones para la Fijación de precios y Tarifas.
- II. Que para el acto administrativo de la actualización del Costo Promedio de Capital (CPPC) se realiza respetando principios como el de legalidad, pues el actuar de la Sutel se ejecutó según los supuestos de hecho y principios jurídicos plasmados en los 4 inciso j) y 5 inciso b) y c) del Reglamento para la Fijación de las Bases y Condiciones para la Fijación de Precios y Tarifas.
- III. Que las normas del Reglamento para la Fijación de las Bases y Condiciones para la Fijación de Precios y Tarifas antes citadas establecen de manera textual lo siguiente:

“(...) Artículo 4.- Definiciones de Términos Sin perjuicio de las definiciones contenidas en la Ley 8642, Ley General de Telecomunicaciones, para efectos de este Reglamento se utilizarán las siguientes:

(..)

- j. Costo Promedio Ponderado del Capital (CPPC): Tasa determinada por la Sutel que mide el costo de capital de los operadores de redes y proveedores de servicios de telecomunicaciones, entendido éste como una media ponderada entre el costo de la proporción de recursos propios y el costo de la proporción de recursos ajenos(..)...”*

“(...) Artículo 5.- Principios aplicables al cálculo de los costos asociados con la provisión de los servicios de telecomunicaciones

(..)

b. El costo promedio ponderado del capital (CPPC) se calcula, como su nombre lo indica, como el promedio ponderado del costo de la deuda y del costo del capital propio. Para su estimación se utiliza la siguiente expresión:

$$CPPC = K_e \cdot \frac{E}{E + D} + K_d \cdot (1 - t) \cdot \frac{D}{E + D}$$

Donde:

- *K_d* es la rentabilidad requerida para la deuda antes de impuestos
- *E* es valor de mercado de los fondos propios
- *D* es el valor de mercado de la deuda
- *t* es la tasa impositiva
- *K_e* es la rentabilidad requerida para los fondos propios

IV. Que el Reglamento de Acceso e Interconexión de Redes de Telecomunicaciones, establece la obligación a la SUTEL de determinar la metodología para la estimación los cargos de acceso e interconexión, siendo que dicha metodología deberá garantizar la transparencia, objetividad, no discriminación, factibilidad financiera y desagregación de costos, siendo el costo promedio ponderado del capital una tasa esencial para el establecimiento de los costos para los servicios de acceso e interconexión mayorista. Lo anterior de manera textual se muestra de seguido:

“(...) Artículo 32.- Determinación de los cargos por acceso e interconexión”. Los cargos por acceso e interconexión serán negociados entre los operadores o proveedores y orientados a costos de acuerdo con la metodología de determinación de cargos por acceso e interconexión que establezca la Sutel en sus resoluciones, la cual garantizará la transparencia, objetividad, no discriminación, factibilidad financiera y desagregación de los costos. Esta metodología deberá ser establecida en el plazo de un mes a partir de la integración del Consejo de la Sutel.

Los precios de acceso e interconexión, que los operadores o proveedores importantes utilizarán en la OIR, deberán ser determinados conforme a la metodología a que se refiere el párrafo anterior y deberán ser sometidos a la Sutel para su aprobación.

En caso de no presentarse acuerdo entre los operadores o proveedores para la fijación de los cargos por acceso e interconexión, la Sutel los fijará, en un plazo no mayor a dos (2) meses posteriores a que cualquiera de los operadores o proveedores que intervienen en el acceso y la interconexión lo notifique a la Sutel.

Para lo anterior, cada operador o proveedor deberá remitir a la Sutel, sus propuestas de fijación de cargos de acceso e interconexión, debidamente sustentadas técnica y económicamente, en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles posteriores a la fecha en que les sean solicitadas por la Sutel.

Artículo 33.- Cargos del acceso y la interconexión

Los precios, tarifas y costos que se aplicarán en el acceso y la interconexión de redes deberán desagregarse en, al menos, los siguientes componentes:

a) Cargo de instalación: *precios relativos a la instalación, seguridad, protección y suministro de energía, así como para la puesta en operación de los enlaces y equipos de interconexión, entre la red de telecomunicaciones del operador o proveedor que solicita el acceso o la interconexión y el punto de interconexión del operador o proveedor que recibe la solicitud. Los enlaces y equipos podrán ser proporcionados por el operador o proveedor que solicita el acceso o la interconexión o*

por el operador o proveedor que ofrece el acceso o la interconexión.

Los precios correspondientes a equipos, materiales, instalación, remoción, ingeniería, mano de obra, supervisión, transporte, y otros gastos e inversiones necesarias para unir la red del operador o proveedor solicitante con el punto de interconexión del operador o proveedor que brinda el acceso o la interconexión, deberán ser cubiertos por el operador o proveedor que solicita el acceso o la interconexión.

- b) **Cargos de acceso:** precios relativos a la operación y mantenimiento de los equipos y enlaces que sean necesarios para reforzar, ampliar cada una de las redes que se interconectan y manejar el tráfico producto de la interconexión; manteniendo la calidad de servicio acorde a las condiciones establecidas por la Sutel, así como los costos involucrados en la operación y mantenimiento de los equipos y enlaces de interconexión, independientemente del uso que se dé a los mismos. En este sentido, corresponde al precio fijo por cada circuito de interconexión brindado al operador o proveedor que solicita la interconexión.
- c) **Cargos de uso de la red:** precios relativos al intercambio de tráfico y/o volumen de información en proporción a la medida de los tiempos o de la capacidad de red contratada, conforme a las condiciones de medición y liquidación establecidos por la Sutel. Estos precios incluyen los costos en que se incurre producto del uso de equipos y enlaces de transmisión.
- d) **Cargos por facturación, distribución y cobranza:** precios que incluyen todo el proceso relacionado con la inclusión de cargos en las facturas del operador o proveedor que ofrece el acceso y la interconexión; así como los relativos a la emisión de facturas con sus respectivos desgloses para los servicios de la red interconectada; además de los costos de distribución y cobranza de servicio.
- e) **Cargos por tramitación de órdenes de servicio y/o comercialización:** precios relacionados con la prestación de servicios de tramitación de órdenes de servicio y/o comercialización de servicios que se brindan entre operadores o proveedores.
- f) **Cargos por coubicación de equipos:** precios que se establecen cuando un operador o proveedor brinda el servicio de coubicación en sus instalaciones para albergar equipos del operador o proveedor que solicita el acceso y la interconexión y por el cual se cobrará un cargo fijo mensual.
- g) **Cargos por desagregación del bucle de abonado, equipos o componentes de red:** precios relacionados con el uso compartido de elementos de la red de un determinado operador o proveedor, por parte de otro operador o proveedor. Este tipo de cargo deberá ser especificado y calculado conforme a la metodología fijada por la Sutel.
- h) **Cargos de operación de mantenimiento de enlaces y equipos:** este precio es cobrado por el operador o proveedor que realiza la labor de operación y mantenimiento de equipos y enlaces de otros operadores o proveedores.

Cualquier otro servicio que se preste entre los operadores o proveedores interconectados, requerirá la definición de un cargo conforme a la metodología que establezca para tal efecto la Sutel (...)"

Así las cosas, queda claro que la actualización que la Sutel desea realizar a nivel jurídico se encuentra respaldada por un conjunto de normas que definen el cómo se debe de actualizar la tasa del CPPC y para cuales procesos, definiendo que se entiende por el mismo y los supuestos de forma para poder actualizar dicho insumo.

También es menester señalar que dicha actualización se basa en un acto administrativo que ha sido debidamente fundamentado a nivel técnico, pues el acto como tal ostenta los tres

elementos que nuestro ordenamiento establece como lo son el motivo, el contenido y el fin.

- V. Que la Dirección General de Mercados desarrollo un estudio técnico debidamente fundamentado en la ciencia y técnica y esto se realizó en el oficio N°10596-SUTEL-DGM-2020 donde del mismo concluye que la tasa de retorno del capital de la industria de telecomunicaciones (CPPC) se debe actualizar en un 11.57% post impuestos y en un 12.82% pre impuestos.
- VI. Que la conclusión que desarrolla la Dirección General de Mercados en el oficio N°10596-SUTEL-DGM-2020 se basó en la aplicación de la metodología establecida para el CPPC con la información financiera que brindaron los operadores del periodo 2019 conforme a lo solicitado en el oficio N° 06145-SUTEL-CS-2020.
- VII. Que mediante oficio N°03142-SUTEL-DGM-2021, la Dirección general de Mercados presenta al Consejo el informe sobre la consulta pública que se realizó del estudio técnico N°10596-SUTEL-DGM-2020 del cual se extrae en lo que interesa lo siguiente:

2. ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS POR EL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ELECTRICIDAD (ICE)

2.1 Formalidades

Las observaciones a la propuesta fueron presentadas por el señor Juan Carlos Pacheco Romero, cédula de identidad 1-0927-0661, en su calidad de Gerente de Finanzas con facultades de apoderado generalísimo sin límite de suma del Instituto Costarricense de Electricidad, cédula jurídica 4-000-042139, dichas observaciones se interponen dentro del plazo brindado por Sutel el cual era de 10 días hábiles después de publicada dicha convocatoria en la Gaceta oficial. Además, las observaciones se realizan tal y cual se solicitó en la convocatoria de consulta pública ya que las mismas se presentaron de manera escrita. Así las cosas, las observaciones interpuestas por el Instituto se ajustan en tiempo y forma a lo solicitado por la Sutel.

2.2 Observaciones y peticorias del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE)

2.2.1 Sobre la estimación del Ke: Costo de los fondos propios (Tasa de rentabilidad esperada de un activo concreto)

El Instituto indica que valor del Ke, que determina el costo de recursos, presenta según los cálculos realizados el informe N° 10596-SUTEL-DGM-2020 un resultado de 14,10%. Sin embargo, a partir de las premisas consideradas en los diferentes componentes del Ke mediante la metodología CAPM, se muestran premisas que en algunos casos están denominadas en dólares americanos, tales como la tasa libre de riesgo y la prima por riesgo país. De esta forma el ICE considera necesario, la aclaración sobre la moneda que representa el resultado correspondiente al $Ke = 14,10\%$, pues considera que si se trata de dólares americanos debería primero colonizarse, para luego utilizarse en el modelo general del cálculo del CPPC o WACC.

2.2.2 Sobre la utilización del índice accionario de Costa Rica

El Instituto indica que la consideración del índice Accionario de Costa Rica en el cálculo realizado, no es conveniente bajo la tesis original del modelo CAPM que busca precisamente la medición de la prima de riesgo del mercado bajo el precepto de la rentabilidad adicional que exigen los inversores para invertir en activos con riesgo, frente a la alternativa de invertir en activos sin riesgo. Agrega que dicha medición generalmente se realiza tomando como referencia el comportamiento de un mercado accionario desarrollado, diversificado, libre de asimetrías de información y con alta profundidad bursátil; todas características, señala el ICE, que no son coincidentes con la realidad accionaria del índice

compuesto por empresas accionarias de capital abierto en Costa Rica, el cual es limitado, poco diversificado y profundo. Señalan además que un índice como el SP 500 sería lo recomendable.

3. CRITERIO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MERCADOS SOBRE LOS ARGUMENTOS PRESENTADOS POR EL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ELECTRICIDAD (ICE)

Respecto a los argumentos presentados por el ICE dentro de la documentación remitida, la Dirección General de Mercados valora lo siguiente:

3.1 Sobre la estimación del Ke: Costo de los fondos propios (Tasa de rentabilidad esperada de un activo concreto)

La tasa libre de riesgo según lo establece el Reglamento para la Fijación de las Bases y Condiciones para la Fijación de Precios y Tarifas, es el rendimiento esperado de un activo que se considera que no tiene riesgo del todo, es decir, que cumple dos condiciones: primero, no tiene riesgo de crédito y segundo, no existe incertidumbre respecto a las tasas de reinversión sobre el mismo. Adicionalmente el reglamento, señala que usualmente los bonos del gobierno de los Estados Unidos son considerados como los instrumentos libres de riesgo de un mercado.

En esta misma línea, el organismo Independent Regulators Group (IRG)¹ en su estudio “Principios de implementación y mejores prácticas para el cálculo del WACC”², indica que el rendimiento de los bonos gubernamentales negociados libremente generalmente se puede utilizar como un sustituto de la tasa libre de riesgo. Si bien en principio todas las inversiones pueden poseer algún tipo de inseguridad podríamos considerar un activo libre de riesgo aquellos instrumentos que no cambian su rentabilidad durante toda su vida, que poseen bajas fluctuaciones en el mercado, y el emisor mantiene una solvencia reconocida a tal punto que las probabilidades de que incumpla su obligación de pago son mínimas.

Los activos financieros que mantienen la rentabilidad durante su vida o cotización histórica se refieren a activos que no han experimentado fuertes variaciones, sino que se ha mantenido estables en torno a valores medios. Por lo tanto, para que un activo se comporte de esta manera, es necesario que la entidad financiera que lo emite haya tenido una reconocida solvencia durante toda su trayectoria. Solo así se podrá considerar una inversión libre de riesgo. En el caso de los valores de renta fija que son emitidos por ciertos gobiernos de países desarrollados donde el riesgo de quiebra es inexistente ya que poseen la capacidad de tomar las medidas económicas que permiten hacerle frente de forma satisfactoria a sus obligaciones, el riesgo de impago es muy poco probable. Los bonos emitidos por Estados Unidos son otro claro ejemplo de activos de renta fija muy seguros. Por tanto, su rentabilidad se puede considerar también una tasa libre de riesgo³.

Tal y como lo presenta el informe N°10596-SUTEL-DGM-2020 para determinar la tasa libre de riesgo se utiliza el valor de la nota del tesoro a 10 años de Estados Unidos como variable proxy. Se utilizó un instrumento de un mercado accionario considerado “maduro”, donde la selección más adecuada fue Estados Unidos por cumplir con las condiciones necesarias antes comentadas. Para el caso de Estados Unidos es posible encontrar índices accionarios que pueden utilizarse como aproximados de la conducta del mercado y con series de longitudes históricas importantes, lo que reduce los errores estándar en la estimación de los premios por riesgo. Además, existe gran cantidad de información

¹ El Grupo de Reguladores Independientes (IRG) se estableció en 1997 como un grupo de Autoridades Reguladoras Nacionales de Telecomunicaciones (ANR) europeas para compartir experiencias y puntos de vista entre sus miembros sobre temas importantes relacionados con la regulación y el desarrollo del mercado europeo de telecomunicaciones en sus inicios, de la liberalización de los mercados (con el marco denominado Open Network provisión (ONP) de 1998). IRG fue registrada como una organización sin fines de lucro bajo la ley Belga (ASBL) y tiene una Secretaría con sede en Bruselas. Los estatutos se publicaron en el anexo de la Gaceta del Estado Belga el 27 de mayo de 2008.

² Principles of Implementation and Best Practice for WACC calculation. February 2007

³ <https://www.raisin.es/educacion-financiera/la-tasa-libre-de-riesgo>

estadística referente a tasas libres de riesgo (a distintos plazos) lo que facilita los ajustes requeridos para trabajar con indicadores más fiables y ajustados⁴. Las notas del Tesoro son bonos del gobierno de Estados Unidos que son consideradas como la tasa libre de riesgo con vencimiento a dos, tres, cinco o diez años. Tienen una tasa de interés fija y se paga cada seis meses durante la duración de la nota. Estas características son acordes a lo que sugiere la IRG para ser considerada como una tasa libre de riesgo, así como las características propias de los activos de renta fija que son considerados como activos libres de riesgo. Los rendimientos indicados fueron tomados de la fuente de información que provee el Banco Central de Costa Rica, en la sección de Indicadores Económicos para el apartado de tasas de interés internacionales en el periodo comprendido desde el primero de enero del 2009 al 31 de diciembre del 2019.

Los rendimientos anteriores, son las tasas de interés que estuvieron vigentes durante el periodo mencionado para este instrumento, es decir, son rendimientos que el activo citado ha generado en un periodo de tiempo específico por lo que no sería técnicamente correcto pretender colonizar dicho valor en los términos que lo solicita el ICE, ello al señalar que la variable considerada como tasa libre de riesgo en el cálculo del Ke debe ser colonizada.

Por otra parte, en cuanto al riesgo país según lo establece el Reglamento para la Fijación de las Bases y Condiciones para la Fijación de Precios y Tarifas, es la medición de la eventualidad de que el país incumpla sus obligaciones crediticias con algún acreedor extranjero, por razones fuera de los riesgos usuales que surgen de cualquier relación financiera y este se obtiene a partir de estimaciones realizadas por entidades internacionales especializadas. En línea con esta disposición señalada en el reglamento la tasa de riesgo país tal y como lo señala el informe N°10596-SUTEL-DGM-2020 se incluye en el cálculo del costo promedio ponderado del capital (CCPC o WACC) por ser Costa Rica un país emergente, y por lo tanto existe un costo o riesgo asociado a pérdidas potenciales de los fondos invertidos en este país donde el ambiente macroeconómico es más riesgoso. Esta tasa se debe adicionar como prima en el cálculo, debido a que es más riesgoso invertir en un país como el nuestro que en países que cuenten con mercados y economías desarrolladas.

El riesgo país es un índice simplificado que se obtiene a partir de entidades internacionales especializadas quienes realizan una medición de la situación de una economía con base en distintos parámetros tales como sociales, económicos y políticos con el objeto de establecer el grado de riesgo que tiene un país para las inversiones extranjeras y este riesgo se calcula como la sobretasa que paga el país por sus bonos en relación a la que pagan por instrumentos libres de riesgos como los bonos del tesoro de Estados Unidos, los cuales presentan cero riesgo.

Así las cosas, el riesgo país es el riesgo que una entidad enfrenta al tener algunas de sus operaciones o activos expuestos en uno o más países. Los riesgos específicos de cada país cubiertos por estos criterios consisten en riesgo económico, riesgo de efectividad institucional y de gobierno, riesgo del sistema financiero, y riesgo de cultura de pago. Dentro de la fórmula del Ke, el riesgo país es el riesgo adicional que estamos asumiendo cuando invertimos en un país determinado. De esta forma que para efectos del cálculo indicado en el informe N°10596-SUTEL-DGM-2020 el riesgo país indicado como un 8.07% en la fórmula Ke sería la prima por riesgo adicional por invertir en Costa Rica.

En los cálculos citados en el informe N°10596-SUTEL-DGM-2020 se indicó que la fuente consultada para considerar el índice de la tasa de riesgo país fue la página web de la autoridad en finanzas Aswath Damodaran. Tal y como lo indica esta página las estimaciones de primas de riesgo son elaboradas considerando las calificaciones de país asignadas por Moodys⁵. Por lo tanto, al ser los datos empleados propios del país, ello de acuerdo con la metodología utilizada por esta entidad

⁴ Diseño de un Modelo de Estimación de Retornos ajustados por riesgo para Actividades de Valoración en Mercados Emergentes

⁵ Fuente: <http://pages.stern.nyu.edu/~adamodar/Data/Current Data /Corporate Governance/Risk Premiums>: Description: These are risk premiums estimates for other markets based upon the country ratings assigned by Moodys.

internacional especializada tal y como lo establece el Reglamento citado, no es cierto que esta tasa sea una variable en dólares que implique ser colonizada.

Es importante indicar que el resultado final de esta variable de riesgo país, es producto de una metodología⁶ que se desarrolla considerando una serie de criterios técnicos cuyo principal objetivo es evaluar la solidez financiera que mantiene el gobierno de un país para hacerle frente a sus compromisos, así como la de respaldo extraordinario por parte de otra entidad en caso de presentarse una situación riesgosa de liquidez. Para mejor entendimiento de esta variable, de acuerdo por lo desarrollado por Moodys, se exponen algunos aspectos que forman parte en la determinación de este indicador de riesgo país:

- *“Evaluación del riesgo idiosincrásico. Se analizan los fundamentos económicos, la capacidad del país de hacerle frente a la deuda, la suficiencia y confiabilidad de sus ingresos futuros, así como la capacidad de la economía local para generar los ingresos necesarios para los programas y servicios que provee. Al considerar el impacto que tienen los fundamentos económicos sobre la capacidad de servicio de la deuda, se analiza el perfil económico del gobierno y se compara con otras regiones pudiendo utilizar medidas de producción, diversidad económica y desempeño del mercado laboral, y determinamos las expectativas del desempeño futuro. El segundo de los factores que se analizan como parte del riesgo idiosincrásico es el marco institucional el cual abarca los acuerdos que determinan la relación entre gobiernos y da forma a los poderes y responsabilidades de los gobiernos locales y regionales. Este factor toma en cuenta las responsabilidades de política pública y la suficiencia de sus poderes fiscales para cumplirlas. Como tercer factor en la evaluación de este riesgo se considera el desempeño financiero y el perfil del endeudamiento en que opera dicho gobierno. Esta evaluación las agencias calificadoras la hacen para analizar los indicadores del desempeño fiscal reciente y proyectar su desempeño a mediano plazo, por lo tanto, se analiza los ingresos y gastos, así como si el gobierno tiene la suficiente flexibilidad para ajustar los impuestos y gastos cuando se requiere para restablecer el equilibrio fiscal. El cuarto factor que se analiza como parte de este riesgo corresponde a la administración del gobierno a nivel interno, esto se refiere a la calidad las decisiones financieras y de su ejecución junto con la revisión de la estructura del gobierno, sus prácticas en materia de gestión fiscal, la transparencia de sus divulgaciones financieras. Esto implica determinar si el gobierno tiene las herramientas necesarias para hacer una buena planificación financiera, si tiene costumbre de diseñar un presupuesto realista y balanceado, el monitoreo efectivo del presupuesto y la práctica de hacer ajustes expeditos cuando sea necesario.*
- *Evaluar el riesgo sistémico el cual mide los riesgos generales que aplican a todos los gobiernos locales dentro de un país determinado y se refiere a su entorno operativo. Las agencias calificadoras establecen como práctica la calificación de los bonos soberanos del país para determinar la puntuación del riesgo sistémico.*
- *Evaluación de cualquier factor adicional relevante en la evaluación de la solidez crediticia. Algunos de estos factores adicionales podrían elevar o bajar esta evaluación tales como una economía muy ajustada con pocas perspectivas de crecimiento, necesidad de refinanciar deuda de corto o largo plazo, existencia de herramientas de manejo de efectivo que se utilizan debido a una severa restricción de liquidez, indicadores de deuda extremadamente altos e importantes presiones presupuestarias o considerables pasivos por pensiones no fondeados, entre otros”.*

Considerando lo anterior la determinación de la variable riesgo país está sujeta a una serie de evaluaciones sobre diferentes aspectos de carácter interno, por lo que técnicamente no resulta correcto pretender colonizar dicha variable.

3.2 Sobre la utilización del índice accionario de Costa Rica

⁶ Moodys Investor Service. Manual de Procedimientos para la Calificación de Riesgo de Gobiernos

En el Reglamento para la Fijación de las Bases y Condiciones para la Fijación de Precios y Tarifas la prima de riesgo se estableció que en el cálculo del K_e la prima de riesgo se determina de la siguiente forma:

“(m) $f E R - r$ = el rendimiento esperado del mercado es la suma de la tasa libre de riesgo más alguna compensación por el riesgo inherente al portafolio del mercado, es decir, es la diferencia entre el rendimiento esperado sobre el portafolio de mercado y la tasa libre de riesgo. Se obtiene promediando las diferencias mensuales entre la variación que muestra el índice accionario de la Bolsa Nacional de Valores y la respectiva tasa libre de riesgo, considerando un período de tiempo de al menos sesenta meses”

En el modelo CAPM, la prima de riesgo del mercado es la diferencia entre la rentabilidad ofrecida por el mercado y la rentabilidad del activo libre de riesgo. Tal y como se expone en el informe del oficio N°10596-SUTEL-DGM-2020 y siguiendo con lo establecido en el Reglamento, la prima de riesgo del mercado se estima considerando el diferencial histórico entre los retornos obtenidos en el mercado de renta variable (Índice accionario de Costa Rica) y en activos libres de riesgo como los son los bonos del Tesoro.

De acuerdo con lo anterior, en los cálculos del K_e la rentabilidad del mercado nacional o prima de riesgo se calculó mediante la variación mensual índice accionario de la Bolsa Nacional de Valores de los últimos 10 años. El índice accionario de la Bolsa Nacional de Valores determina la evolución del mercado de acuerdo con la variación de los precios de las acciones que se negocian. Este índice es un indicador de las variaciones agregadas en los precios de un grupo de acciones, constituyéndose en el instrumento más ágil y simple para reflejar la evolución y tendencia de los precios de las acciones⁷. Siendo este el dato mediante al cual podemos partir para reflejar las rentabilidades que ofrece el mercado costarricense, ya que recoge el comportamiento de las acciones más negociadas, y nos permite conocer la rentabilidad promedio de estos activos.

En cuanto a los activos libre de riesgo se considera la rentabilidad promedio de los bonos de Estados Unidos a 10 años emitidos en el 2019 y cuyo vencimiento será en el 2029. Las condiciones de estos bonos ya están definidas al momento de su emisión, (es decir en línea con las cualidades de un activo libre de riesgo) por lo tanto estas se conocen cuando salen al mercado por primera vez, bajo el supuesto que estos no se transan en el mercado secundario y que las mismas se mantienen hasta su vencimiento, es decir, la rentabilidad a futuro es la misma en los próximos 10 años. La fuente de información con respecto a los rendimientos de estos bonos fue Bloomberg.

De lo indicado en los puntos anteriores se deduce que los cálculos efectuados en el informe N°10596-SUTEL-DGM-2020 están en línea con lo establecido en el Reglamento para la Fijación de las Bases y Condiciones para la Fijación de Precios y Tarifas por cuanto la metodología empleada se encuentra acorde a lo indicado en el citado reglamento. Adicionalmente, las fuentes empleadas para los cálculos de los datos son fuentes oficiales y confiables. Por lo tanto, rechaza el argumento del ICE en el cual sugiere utilizar el índice SP 500 en lugar de las diferencias mensuales entre la variación que muestra el índice accionario de la Bolsa Nacional de Valores, por cuanto esta solicitud es contraria a lo establecido en el Reglamento.

4. RECOMENDACIONES

- I. En virtud del análisis realizado en los párrafos anteriores, se recomienda al Consejo de la SUTEL no acoger los argumentos y la petitoria del ICE enviados en el marco de la consulta pública mediante el oficio 1250-151-2021 (NI-02750-2021) por las siguientes razones:
 - La fórmula del K_e está definida en el Reglamento para la Fijación de las Bases y Condiciones para

⁷ Adolfo Rodríguez, <https://silo.tips/download/concepto-del-indice-accionario>

la Fijación de Precios y Tarifas de la siguiente forma:

$$K_e = r_f + \beta \cdot [E(R_m) - r_f] + \text{Riesgo país}$$

- El componente r_f es la tasa libre de riesgo que cumple con dos condiciones primero que no tiene riesgo de crédito y segundo no existe incertidumbre respecto a las tasas de reinversión sobre el mismo. En los cálculos efectuados en el informe N°10596-SUTEL-DGM-2020 sometido a consulta la tasa libre de riesgo se estimó a partir de los rendimientos indicados para las notas del Tesoro son bonos del gobierno de Estados Unidos cuyas características descritas en el apartado 3.1 de este informe evidencian que dicho instrumento cumple con lo establecido en el reglamento para ser considerado como tasa libre de riesgo y el resultado de su estimación es un rendimiento promedio dado para un periodo específico, por lo que técnicamente no corresponde a ser una variable que deba ser colonizada tal y como lo solicita el ICE.
 - El componente de Riesgo país tal y como lo establece el Reglamento fue extraído de una entidad internacional especializada para la determinación de este tipo de estimaciones. Es un índice que forma parte de la formula K_e y que, dada su estimación a partir de variables internas del país, no es técnicamente correcto que sea una variable en dólares y por lo tanto que deba ser colonizada para el cálculo del K_e .
 - El índice accionario empleado para el cálculo de la prima de riesgo se determinó conforme a lo que establece el Reglamento para la Fijación de las Bases y Condiciones para la fijación de precios y tarifas, el cual establece que dicha prima se obtiene promediando las diferencias mensuales entre la variación que muestra el índice accionario de la Bolsa Nacional de Valores y la respectiva tasa libre de riesgo. Por lo tanto, no se recomienda acoger lo solicitado por el ICE.
- II. Por lo expuesto en el punto anterior se recomienda al Consejo fijar la tasa requerida de retorno o costo del capital para la industria de telecomunicaciones manteniendo los cálculos indicados en el informe N°10596-SUTEL-DGM-2020. Un resumen de los cálculos respectivos se presentó en el apartado número 3 del citado informe, los cuales se muestran seguidamente:

Elemento	Valor
K_e	14,10%
$E/D+E$	61,48%
K_d	10,78%
$D/D+E$	38,52%
Tasa impositiva	30%

$$CPPC = K_e \cdot \frac{E}{E+D} + K_d \cdot \frac{D}{E+D} \cdot (1-t)$$

CPPC-2019	
Post impuestos	11,57%
Pre impuestos (sin impuestos)	12,82%

5. Que el Consejo de la Sutel acoge los argumentos contenidos en el informe N°10596-SUTEL-DGM-2020 y N°03142-SUTEL-DGM-2021 referentes a la Actualización de la tasa de retorno de capital de la industria de telecomunicaciones CPPC.
6. Que en virtud de los resultandos y considerandos que anteceden lo procedente se concluye en establecer la Tasa requerida de retorno de capital en 11,57% post impuestos y en 12,82% pre impuestos (sin impuesto).

POR TANTO

Con fundamento en la Ley General de Telecomunicaciones ley 8642, el Reglamento a la Ley General de Telecomunicaciones, Decreto ejecutivo 34765-MINAET. La ley General de la Administración Publica Ley No6227, Ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos No 7593 y el Reglamento para la Fijación de las Bases y Condiciones para la Fijación de Precios y Tarifas.

EL CONSEJO DE LA SUPERINTENDENCIA DE TELECOMUNICACIONES RESUELVE:

1. Establecer la Tasa requerida de retorno de capital que se refiere la normativa en 11,57% post impuestos y en 12,82% pre impuestos (sin impuesto).
2. Dar por evacuadas y contestadas las observaciones del Instituto Costarricense de Electricidad.
3. Rechazar en todos sus extremos las observaciones presentadas por Instituto Costarricense de Electricidad.

Se informa que contra la presente resolución caben los recursos de reconsideración o reposición el cual se interpondrán ante el Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones y el de apelación ante la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, lo anterior con base en los artículos 53 inciso o) y 73 de la ley 7593), así como los numerales (Artículos 343; 345 inciso 1; 346 inciso 1) y 349, todos de la Ley 6227).

ACUERDO FIRME NOTIFIQUESE y PUBLÍQUESE

La anterior transcripción ser realiza a efectos de comunicar el acuerdo citado adoptado por el Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones.

Atentamente

CONSEJO DE LA SUPERINTENDENCIA DE TELECOMUNICACIONES

**Luis Alberto cascante Alvarado
Secretario del Consejo**

1 vez.—Solicitud N° 269832.—(IN2021552868).

RÉGIMEN MUNICIPAL

MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

OFICINA DEL ALCALDE MUNICIPAL

El Alcalde Municipal de Sarapiquí en aplicación de los artículos 3 y 12 de la Ley de Impuesto sobre Bienes Inmuebles No.7509 y sus reformas, la Sentencia 1073-2010 del Tribunal Contencioso Administrativo, Sección III, la Resolución de la Sala Constitucional N° 2011-003075 del 9 de marzo del 2011 y el artículo 2 de la Ley N° 9071, Ley de Regulaciones Especiales sobre la Aplicación de la Ley N° 7509, Ley de Impuesto sobre Bienes Inmuebles de 09 de mayo de 1995 y sus reformas para Terrenos de Uso Agropecuario, y en aras de dar cumplimiento a su competencia, procede a publicar la matriz de información de la Plataforma de Valores de Terrenos por Zonas Homogéneas del cantón de Sarapiquí suministrada por el Órgano de Normalización Técnica de la Dirección General de Tributación, Ministerio de Hacienda.

MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
 PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 01 PUERTO VIEJO

CÓDIGO DE ZONA	410-01-U01	410-01-R02	410-01-U02	410-01-U03	410-01-U04	410-01-R05	410-01-U05	410-01-U06	410-01-R07	410-01-U07
NOMBRE	Puerto Viejo Centro	Quebrada Grande - Puerto Viejo		Escuela Puerto Viejo - Clínica del Seguro	Barrio Los Carretones - Calle El Colegio - Polideportivo	Riviera del Río Sarapiquí		Zona Residencial Puerto Viejo	Los Naranjales	
COLOR										
VALOR (\$ / m ²)	80 000	2 500	6 000	47 000	24 000	2 000	6 000	18 000	1 530	8 500
ÁREA (m ²)	620	7 500	2 500	320	190	38 000	3 300	300	8 500	250
FRENTE (m)	20	25	40	10	10	170	50	10	65	10
REGULARIDAD	1	0,9	1	1	1	0,9	1	1	0,85	1
TIPO DE VÍA	1	4	4	3	4	7	5	4	5	4
PENDIENTE (%)	0	5	0	0	0	10	0	0	10	0
SERVICIOS 1	4		1	4	1		1	2		1
SERVICIOS 2	16	11	11	16	16	16	16	16	16	16
NIVEL	0		0	0	0		0	0		0
UBICACIÓN	5		5	5	5		5	5		5
TIPO DE RESIDENCIAL			VC01		VC01		VC01	VC01		VC01
TIPO DE COMERCIO	CO03			CO01						
TIPO DE INDUSTRIA										
HIDROLOGÍA		2				2			3	
CAP. USO DE LA TIERRA		III				III			III	

MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
 PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 01 PUERTO VIEJO

CÓDIGO DE ZONA	410-01-R09	410-01-U10	410-01-R11	410-01-U12	410-01-U13	410-01-R14	410-01-U14	410-01-U15	410-01-U16	410-01-U17
NOMBRE	Periferia La Trinidad	La Trinidad	Organización de Estudios Tropicales	Residencial Oeste Puerto Viejo	La Y Griega	Sector Rural La Guaria		Vía a La Guaria - Barrio Jardín	La Guaria Norte	La Guaria Centro
COLOR										
VALOR (\$ / m ²)	1 000	9 000	1 800	33 000	12 000	500	5 000	25 000	16 000	40 000
ÁREA (m ²)	10 500	530	7 500	175	200	7 500	4 500	230	250	240
FRENTE (m)	100	15	80	8	10	80	40	12	11	11
REGULARIDAD	0,9	1	0,85	1	1	0,9	1	1	1	1
TIPO DE VIA	6	4	7	5	5	6	6	4	4	3
PENDIENTE (%)	15	0	20	0	0	10	0	0	0	0
SERVICIOS 1		1		1	1		1	3	1	2
SERVICIOS 2	11	16	11	16	16	11	14	16	16	16
NIVEL		0		0	0		0	0	0	0
UBICACIÓN		5		5	5		5	5	5	5
TIPO DE RESIDENCIAL		VC02		VC02	VC01		VC01	VC01	VC01	
TIPO DE COMERCIO										CO01
TIPO DE INDUSTRIA										
HIDROLOGIA	3		3			2				
CAP. USO DE LA TIERRA	IV		IV			III				

**MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 01 PUERTO VIEJO**

CÓDIGO DE ZONA	410-01-R18	410-01-U18	410-01-R19	410-01-U19	410-01-R20	410-01-U20	410-01-U21	410-01-R22	410-01-U22	410-01-U23
NOMBRE	La Guaria Sur - Urbanización Yacaré		Urbanización Cristo Rey		Linda Vista - Rivera del Río Sarapiquí		Eje Vial La Guaria - Chilamate	Barrios Gerika - La Esperanza - Loma Linda		Cristo Rey Norte
COLOR										
VALOR (¢ / m ²)	2 225	20 000	3 330	10 000	795	7 000	24 000	1 275	11 000	15 000
ÁREA (m ²)	27 000	170	5 500	310	11 000	335	500	35 000	450	280
FRENTE (m)	220	8	80	9	74	10	12,5	150	15	8
REGULARIDAD	0,9	1	0,9	1	0,85	1	1	0,9	1	1
TIPO DE VÍA	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
PENDIENTE (%)	10	0	10	0	10	0	0	10	0	0
SERVICIOS 1		1		2		1	4		1	1
SERVICIOS 2	14	16	16	16	11	14	16	15	16	16
NIVEL		0		0		0	0		0	0
UBICACIÓN		5		5		5	5		5	5
TIPO DE RESIDENCIAL		VC01		VC01		VC01	VC01		VC01	VC01
TIPO DE COMERCIO										
TIPO DE INDUSTRIA										
HIDROLOGÍA	3		2		2			3		
CAP. USO DE LA TIERRA	III		III		III			III		

MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
 PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 01 PUERTO VIEJO

CÓDIGO DE ZONA	410-01-R24	410-01-U24	410-01-R25	410-01-U25	410-01-R26	410-01-U26	410-01-R27	410-01-U27	410-01-U28	410-01-U29
NOMBRE	Bajos de Chilamate		Cerro Sardinal - Cerro Los Arrepentidos		Sardinal - La Vega de Sardinal - Estero Grande - El Jormo - La Esperanza - Asentamiento Río Magdalena		Fincas Bananeras Zurquí - La Rebusca - Chira - Gavilán - Cocobolo - Guapinol - Nogal - Canfin - Cobal		Colonia San José	Las Marías
COLOR										
VALOR (\$ / m ²)	2 000	8 000	270	3 200	800	4 500	645	7 000	9 000	7 600
ÁREA (m ²)	5 500	300	6 000	1 000	74 000	1 000	5 400	240	400	300
FRENTE (m)	30	12	30	18	280	20	50	12	16	15
REGULARIDAD	0,85	1	0,85	1	0,85	1	0,8	1	1	1
TIPO DE VIA	5	5	7	4	6	5	6	5	5	5
PENDIENTE (%)	10	0	30	0	15	0	5	0	0	0
SERVICIOS 1		1		1		1		1	1	1
SERVICIOS 2	16	16	4	11	14	16	14	16	16	16
NIVEL		0		0		0		0	0	0
UBICACIÓN		5		5		5		5	5	5
TIPO DE RESIDENCIAL		VC01		VC01		VC01		VC01	VC01	VC01
TIPO DE COMERCIO										
TIPO DE INDUSTRIA										
HIDROLOGÍA	3		3		2		2			
CAP. USO DE LA TIERRA	III		V		III		II			

MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 01 PUERTO VIEJO

CÓDIGO DE ZONA	410-01-R30	410-01-U30	410-01-R31	410-01-U31	410-01-U32	410-01-R33	410-01-U33	410-01-R34	410-01-U34
NOMBRE	Zapote		Cerro Negro - El Jardín de Zapote - Gacelas - Colonia González Flores - Finca Álamo		San Julián	La Victoria - El Achiote - Rural San Julián		Refugio Nacional de Vida Silvestre Barra del Colorado	
COLOR									
VALOR (\$ / m ²)	870	9 000	695	3 000	6 000	500	3 500	160	1 400
ÁREA (m ²)	29 500	495	27 000	670	980	6 000	370	41 000	4 000
FRENTE (m)	124	19	85	14	20	90	15	315	65
REGULARIDAD	0,9	1	0,9	1	1	0,85	1	0,8	1
TIPO DE VIA	6	5	6	4	4	5	4	7	6
PENDIENTE (%)	10	0	0	0	0	15	0	40	0
SERVICIOS 1		1		1	1		1		1
SERVICIOS 2	14	16	11	16	16	16	16	4	11
NIVEL		0		0	0		0		0
UBICACIÓN		5		5	5		5		5
TIPO DE RESIDENCIAL		VC01		VC01	VC01		VC01		VC01
TIPO DE COMERCIO									
TIPO DE INDUSTRIA									
HIDROLOGÍA	2		3			3		2	
CAP. USO DE LA TIERRA	III		III			III		VI	

MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
 PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 01 PUERTO VIEJO

CODIGO DE ZONA	410-01-R35	410-01-U35	410-01-R37	410-01-R38	410-01-R39	410-01-R40	410-01-U40	410-01-U41	410-01-U42
NOMBRE	Arbolitos - La Gata - Las Medias - Pavas - Masaya		Refugio Nacional de Vida Silvestre Corredor Fronterizo	Refugio Nacional de Vida Silvestre Tapiria	Refugio Nacional de Vida Silvestre Lapa Verde	El Botadero		Jerusalén	La Guaría Nuevo
COLOR									
VALOR (\$ / m ²)	470	2 500	180	95	190	575	5 500	4 500	15 000
AREA (m ²)	13 000	450	20 000	1 280 000	15 000	13 000	450	2 000	500
FRENTE (m)	70	14	60	1500	460	70	20	24	20
REGULARIDAD	0,8	1	0,75	0,85	0,8	0,95	1	1	1
TIPO DE VIA	7	6	6	6	7	7	6	5	5
PENDIENTE (%)	10	0	30	15	40	10	0	0	0
SERVICIOS 1		1					1	1	1
SERVICIOS 2	11	15	1	11	11	11	14	16	16
NIVEL		0					0	0	0
UBICACIÓN		5					5	5	5
TIPO DE RESIDENCIAL		VC01					VC01	VC01	VC04
TIPO DE COMERCIO									
TIPO DE INDUSTRIA									
HIDROLOGÍA	3		3	2	3	3			
CAP. USO DE LA TIERRA	III		VI	III	VI	III			

**MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 02 LA VIRGEN**

CÓDIGO DE ZONA	410-02-U01	410-02-U02	410-02-U03	410-02-R04	410-02-U04	410-02-U05	410-02-R06	410-02-U06	410-02-U07	410-02-R08	410-02-U08
NOMBRE	La Virgen Centro	Periferia Oeste La Virgen	Eje de Entrada a La Virgen	Eje Vial Chilamate - La Virgen		Eje Vial La Guaria - Chilamate	Linda Vista - Rivera del Río Sarapiquí		El Roble	Rivera del Río Tirimbina	
COLOR											
VALOR (€ / m ²)	45 000	24 000	41 000	2 750	15 000	24 000	795	7 000	15 000	665	6 000
ÁREA (m ²)	350	450	220	5 800	225	500	11 000	335	200	5 200	200
FRENTE (m)	10	15	16	42	9	12,5	74	10	12	60	13
REGULARIDAD	1	1	1	0,9	1	1	0,85	1	1	0,85	1
TIPO DE VÍA	2	4	3	4	4	4	5	5	4	6	6
PENDIENTE (%)	0	0	0	10	0	0	10	0	0	10	0
SERVICIOS 1	4	1	4		1	4		1	1		1
SERVICIOS 2	16	16	16	16	16	16	11	14	16	11	14
NIVEL	0	0	0		0	0		0	0		0
UBICACIÓN	5	5	5		5	5		5	5		5
TIPO DE RESIDENCIAL		VC02	VC03		VC01	VC01		VC01	VC01		VC01
TIPO DE COMERCIO	CO01										
TIPO DE INDUSTRIA											
HIDROLOGÍA				2			2			2	
CAP. USO DE LA TIERRA				III			III			III	

**MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 02 LA VIRGEN**

CÓDIGO DE ZONA	410-02-R10	410-02-R11	410-02-R12	410-02-U12	410-02-R13	410-02-R14	410-02-U14	410-02-U15	410-02-U16	410-02-R17	410-02-U17
NOMBRE	Zona Protectora La Selva	Parque Nacional Braulio Carrillo	San José Sur - Colonia Carvajal - La Tigra - El Peje - La Tirimbina - Bijagual		Refugio Nacional de Vida Silvestre La Tirimbina	Sector Rural San Ramón - Ángeles		Periferia Este La Virgen	San Ramón	El Bosque - Lomas	
COLOR											
VALOR (€ / m ²)	100	50	415	2 500	85	455	6 500	20 000	9 000	970	7 200
ÁREA (m ²)	100 000	1 000 000	7 000	500	3 000 000	19 000	240	230	525	45 000	195
FRENTE (m)	300	1000	90	20	200	60	12	14	16	160	10
REGULARIDAD	0,75	0,75	0,8	1	0,6	0,85	1	1	1	0,85	1
TIPO DE VÍA	7	7	7	6	6	7	4	4	5	4	4
PENDIENTE (%)	40	60	40	0	40	35	0	0	0	20	0
SERVICIOS 1				1			1	1	1		1
SERVICIOS 2	1	1	11	11	4	11	16	16	16	16	16
NIVEL				0			0	0	0		0
UBICACIÓN				5			5	5	5		5
TIPO DE RESIDENCIAL				VC01			VC01	VC01	VC01		VC01
TIPO DE COMERCIO											
TIPO DE INDUSTRIA											
HIDROLOGÍA	4	5	4		4	4				3	
CAP. USO DE LA TIERRA	VI	VI	VI		VI	VI				IV	

**MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 02 LA VIRGEN**

CÓDIGO DE ZONA	410-02-U18	410-02-U19	410-02-R20	410-02-U20	410-02-R21	410-02-U21	410-02-U22	410-02-U23	410-02-R24	410-02-U24
NOMBRE	Urbanización Nueva Alianza o El Tucán	La Cuesta vía a San Gerardo	Eje Sur de Entrada a La Virgen		San Gerardo - San Isidro - Los Amparados - Desamparados - La Lucha - Rancho Chico - Rancho Chilamate - Californiatico		Las Palmitas	Pueblo Nuevo	Bajos de Chilamate	
COLOR										
VALOR (€ / m ²)	10 000	17 000	1 680	15 000	1 730	8 500	15 000	14 000	2 000	8 000
ÁREA (m ²)	200	220	6 000	450	6 000	210	200	270	5 500	300
FRENTE (m)	10	10	40	12	35	10	10	16	30	12
REGULARIDAD	1	1	1	1	0,85	1	1	1	0,85	1
TIPO DE VÍA	4	4	3	3	6	5	4	4	5	5
PENDIENTE (%)	0	0	10	0	10	0	0	0	10	0
SERVICIOS 1	4	1		4		1	1	1		1
SERVICIOS 2	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
NIVEL	0	0		0		0	0	0		0
UBICACIÓN	5	5		5		5	5	5		5
TIPO DE RESIDENCIAL	VC01	VC01		VC02		VC01	VC01	VC01		VC01
TIPO DE COMERCIO										
TIPO DE INDUSTRIA										
HIDROLOGÍA			3		2				3	
CAP. USO DE LA TIERRA			III		III				III	

**MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 02 LA VIRGEN**

CÓDIGO DE ZONA	410-02-R25	410-02-R26	410-02-U26	410-02-R27	410-02-U27	410-02-U28	410-02-R29	410-02-U29	410-02-R30	410-02-U30
NOMBRE	Refugio Nacional de Vida Silvestre Lapa Verde	Sardinal - La Vega de Sardinal - Estero Grande - El Jormo - La Esperanza - Asentamiento Río Magdalena		El Rubí		Pangola	Pangola Rural - La Unión del Toro - Rivera del Río Toro		Arbolitos - La Gata - Las Medias - Pavas - Masaya	
COLOR										
VALOR (€ / m ²)	190	800	4 500	400	4 000	12 000	550	4 000	470	2 500
ÁREA (m ²)	15 000	74 000	1 000	50 000	200	350	10 000	450	13 000	450
FRENTE (m)	460	280	20	170	10	17	80	15	70	14
REGULARIDAD	0,8	0,85	1	0,9	1	1	0,85	1	0,8	1
TIPO DE VÍA	7	6	5	6	6	5	6	6	7	6
PENDIENTE (%)	40	15	0	5	0	0	5	0	10	0
SERVICIOS 1			1		1	1		1		1
SERVICIOS 2	11	14	16	11	16	16	11	14	11	15
NIVEL			0		0	0		0		0
UBICACIÓN			5		5	5		5		5
TIPO DE RESIDENCIAL			VC01		VC01	VC01		VC01		VC01
TIPO DE COMERCIO										
TIPO DE INDUSTRIA										
HIDROLOGÍA	3	2		3			3		3	
CAP. USO DE LA TIERRA	VI	III		III			II		III	

**MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 02 LA VIRGEN**

CÓDIGO DE ZONA	410-02-R31	410-02-U31	410-02-R32
NOMBRE	Santa Delia - Lomas del Sardinal		Reserva Forestal Cordillera Volcánica Central
COLOR			
VALOR (€ / m ²)	420	1 600	130
AREA (m ²)	95 000	1 000	6 100
FRENTE (m)	200	30	55
REGULARIDAD	0,85	1	0,8
TIPO DE VÍA	7	6	7
PENDIENTE (%)	10	0	60
SERVICIOS 1		1	
SERVICIOS 2	4	11	4
NIVEL		0	
UBICACIÓN		5	
TIPO DE RESIDENCIAL		VC01	
TIPO DE COMERCIO			
TIPO DE INDUSTRIA			
HIDROLOGÍA	4		5
CAP. USO DE LA TIERRA	VI		VI

MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
 PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 03 LAS HORQUETAS

CÓDIGO DE ZONA	410-03-U01	410-03-U02	410-03-R03	410-03-U03	410-03-U04	410-03-U05	410-03-U06	410-03-U07	410-03-U08	410-03-R09	410-03-U09	410-03-U10
NOMBRE	Zona Comercial Finca Seis	Residencial Finca Seis - Finca Cuatro	Fincas Bananeras Standard Fruit Company		Finca Dos	Finca Tres	Finca Cinco	Villa Nueva	Finca Seis Sur	Finca Zona Siete		Finca Zona Ocho
COLOR												
VALOR (€ / m ²)	60 000	27 000	1 300	7 000	10 000	11 000	7 000	9 000	15 000	1 500	8 500	10 000
ÁREA (m ²)	200	500	10 000	470	390	320	690	380	350	10 000	320	320
FRENTE (m)	9	20	80	14	15	15	11	15	14	100	18	11
REGULARIDAD	1	1	0,9	1	1	1	1	1	1	0,85	1	1
TIPO DE VÍA	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
PENDIENTE (%)	0	0	30	0	0	0	0	0	0	15	0	0
SERVICIOS 1	4	1		1	1	1	1	1	1		1	1
SERVICIOS 2	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
NIVEL	0	0		0	0	0	0	0	0		0	0
UBICACIÓN	5	5		5	5	5	5	5	5		5	5
TIPO DE RESIDENCIAL		VC02		VC01	VC01	VC01	VC01	VC01	VC01		VC01	VC01
TIPO DE COMERCIO	CO02											
TIPO DE INDUSTRIA												
HIDROLOGIA			3							3		
CAP. USO DE LA TIERRA			IV							V		

**MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 03 LAS HORQUETAS**

CÓDIGO DE ZONA	410-03-U11	410-03-R12	410-03-U12	410-03-R13	410-03-U13	410-03-U14	410-03-U15	410-03-U16
NOMBRE	Finca Zona Diez	Colonia Los Ángeles		Las Bananeras - La Chávez - Ticari - Colonia Bambú - Colonia Nazaret - Colonia Huetar - Isla Israel		El Carmen	Residencial Colonia La Victoria	Zona Comercial Colonia La Victoria
COLOR								
VALOR (\$ / m ²)	12 000	500	3 500	1 680	7 000	7 000	20 000	35 000
ÁREA (m ²)	395	5 600	1 000	5 000	300	1 020	290	200
FRENTE (m)	11	50	20	50	10	22	10	8
REGULARIDAD	1	0,85	1	0,85	1	1	1	1
TIPO DE VIA	4	6	6	6	4	5	4	3
PENDIENTE (%)	0	30	0	0	0	0	0	0
SERVICIOS 1	1		1		1	1	1	4
SERVICIOS 2	16	11	14	16	16	16	16	16
NIVEL	0		0		0	0	0	0
UBICACIÓN	5		5		5	5	5	5
TIPO DE RESIDENCIAL	VC01		VC01		VC01	VC01	VC02	
TIPO DE COMERCIO								CO01
TIPO DE INDUSTRIA								
HIDROLOGÍA		2		3				
CAP. USO DE LA TIERRA		V		III				

**MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 03 LAS HORQUETAS**

CÓDIGO DE ZONA	410-03-U17	410-03-U18	410-03-U19	410-03-R20	410-03-U20	410-03-U21	410-03-U22	410-03-U23	410-03-U24	410-03-R25	410-03-U25
NOMBRE	Urbanización Betty	Finca Zona Once Río Frío	Colonia Villalobos	Barrio El Cruce		Urbanización Miraflores	Eje de Entrada a Horquetas	Eje Sector Cuatro Esquinas	Eje Periferia Norte Horquetas	Horquetas Centro	
COLOR											
VALOR (\$ / m ²)	15 000	17 000	12 000	2 700	13 000	11 000	15 000	22 000	16 000	2 500	19 000
AREA (m ²)	190	160	360	18 000	200	140	230	170	270	8 000	200
FRENTE (m)	7,5	8	15	70	10	7,5	13	8	9	50	8
REGULARIDAD	1	1	1	0,9	1	1	1	1	1	0,9	1
TIPO DE VIA	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4
PENDIENTE (%)	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5	0
SERVICIOS 1	4	1	1		1	4	1	1	1		4
SERVICIOS 2	16	16	16	14	16	16	16	16	16	16	16
NIVEL	0	0	0		0	0	0	0	0		0
UBICACIÓN	5	5	5		5	5	5	5	5		5
TIPO DE RESIDENCIAL	VC01	VC02	VC01		VC01	VC01	VC01	VC02	VC02		VC02
TIPO DE COMERCIO											
TIPO DE INDUSTRIA											
HIDROLOGÍA				3						2	
CAP. USO DE LA TIERRA				II						II	

**MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 03 LAS HORQUETAS**

CÓDIGO DE ZONA	410-03-R26	410-03-U26	410-03-R27	410-03-U27	410-03-R28	410-03-U28	410-03-U29	410-03-R30	410-03-U30	410-03-R31	410-03-R32	410-03-R34	410-03-U34
NOMBRE	Rivera del Río Puerto Viejo		Periferia Oeste Quebrada Grande Horquetas		Rural Cubujuquí - Santa Clara		Cubujuquí	Finca Zaragoza - Col Salvador		Reserva Forestal Cordillera Volcánica Central	Parque Nacional Braulio Carrillo	Cacho Negro - El Mortero - Reserva Selva Tica	
COLOR													
VALOR (¢ / m ²)	2 260	9 000	550	3 700	1 665	11 000	12 000	395	2 200	130	50	250	3 000
ÁREA (m ²)	5 500	240	20 000	540	5 000	200	680	40 000	1 400	6 100	1 000 000	5 020	200
FRENTE (m)	50	10	150	25	50	10	20	80	16	55	1000	50	10
REGULARIDAD	0,95	1	0,85	1	0,9	1	1	0,75	1	0,8	0,75	0,8	1
TIPO DE VIA	3	4	6	6	6	4	4	6	6	7	7	6	5
PENDIENTE (%)	0	0	10	0	10	0	0	10	0	60	60	20	0
SERVICIOS 1		1		1		1	1		1				1
SERVICIOS 2	16	16	4	11	11	14	16	4	11	4	1	11	11
NIVEL		0		0		0	0		0				0
UBICACIÓN		5		5		5	5		5				5
TIPO DE RESIDENCIAL		VC01		VC01		VC01	VC01		VC01				VC01
TIPO DE COMERCIO													
TIPO DE INDUSTRIA													
HIDROLOGÍA	2		3		3			3		5	5	2	
CAP. USO DE LA TIERRA	II		III		III			IV		VI	VI	IV	

MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
 PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 03 LAS HORQUETAS

CÓDIGO DE ZONA	410-03-R36	410-03-R37	410-03-U37	410-03-R38	410-03-R39	410-03-R40	410-03-U40	410-03-R41	410-03-U41	410-03-R42	410-03-U42
NOMBRE	Zona Protectora La Selva	Tigre		Norte de Flaminia	Organización de Estudios Tropicales	Flaminia		Caño Negro - El Palmar		Cerro Negro - El Jardín - Finca San Cayetano	
COLOR											
VALOR (\$ / m ²)	100	2 120	12 000	1 000	1 800	3 000	11 000	1 110	4 700	695	3 000
AREA (m ²)	100 000	7 000	210	10 500	7 500	8 500	210	5 000	240	27 000	670
FRENTE (m)	300	28	11	100	80	86	10	27	10	85	14
REGULARIDAD	0,75	0,9	1	0,9	0,85	0,9	1	0,85	1	0,9	1
TIPO DE VIA	7	5	5	6	7	5	4	6	6	6	4
PENDIENTE (%)	40	10	0	15	20	20	0	10	0	0	0
SERVICIOS 1			1				1		1		1
SERVICIOS 2	1	16	16	11	11	16	16	16	16	11	16
NIVEL			0				0		0		0
UBICACIÓN			5				5		5		5
TIPO DE RESIDENCIAL			VC01				VC01		VC01		VC01
TIPO DE COMERCIO											
TIPO DE INDUSTRIA											
HIDROLOGÍA	4	2		3	3	2		2		3	
CAP. USO DE LA TIERRA	VI	III		IV	IV	IV		III		III	

MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
 PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 03 LAS HORQUETAS

CÓDIGO DE ZONA	410-03-R43	410-03-U43	410-03-R44	410-03-U44	410-03-U45
NOMBRE	El Álamo		Periferia Tigre		Urbanización Don Sergio
COLOR					
VALOR (¢ / m ²)	600	2 500	525	5 500	5 000
ÁREA (m ²)	5 000	300	5 500	730	190
FRENTE (m)	40	10	55	20	10
REGULARIDAD	0,85	1	0,9	1	1
TIPO DE VIA	5	5	4	4	4
PENDIENTE (%)	5	0	20	0	0
SERVICIOS 1		1		1	4
SERVICIOS 2	16	16	16	16	16
NIVEL		0		0	0
UBICACIÓN		5		5	5
TIPO DE RESIDENCIAL		VC01		VC01	VM01
TIPO DE COMERCIO					
TIPO DE INDUSTRIA					
HIDROLOGÍA	2		2		
CAP. USO DE LA TIERRA	II		IV		

MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS
 PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 04 LLANURAS DEL GASPAR

CÓDIGO DE ZONA	410-04-R02	410-04-U02	410-04-R04	410-04-R06	410-04-U06	410-04-R07	410-04-U07	410-04-U08
NOMBRE	Arbolitos - La Gata - Las Medias - Pavas - Masaya		Refugio Nacional de Vida Silvestre Corredor Fronterizo	Refugio Nacional de Vida Silvestre Barra del Colorado		La Victoria - El Achiote - Rural San Julián		La Aldea
COLOR								
VALOR (€ / m ²)	470	2 500	180	160	1 400	500	3 500	5 000
AREA (m ²)	13 000	450	20 000	41 000	4 000	6 000	370	300
FRENTE (m)	70	14	60	315	65	90	15	15
REGULARIDAD	0,8	1	0,75	0,8	1	0,85	1	1
TIPO DE VIA	7	6	6	7	6	5	4	5
PENDIENTE (%)	10	0	30	40	0	15	0	0
SERVICIOS 1		1			1		1	1
SERVICIOS 2	11	15	1	4	11	16	16	16
NIVEL		0			0		0	0
UBICACIÓN		5			5		5	5
TIPO DE RESIDENCIAL		VC01			VC01		VC01	VC02
TIPO DE COMERCIO								
TIPO DE INDUSTRIA								
HIDROLOGÍA	3		3	2		3		
CAP. USO DE LA TIERRA	III		VI	VI		III		

MATRIZ DE INFORMACIÓN DE VALORES DE TERRENOS POR ZONAS HOMOGÉNEAS PROVINCIA 4 HEREDIA CANTÓN 10 SARAPIQUÍ DISTRITO 05 CUREÑA										
CÓDIGO DE ZONA	410-05-U01	410-05-R02	410-05-U02	410-05-R03	410-05-R05	410-05-R06	410-05-R08	410-05-U08	410-05-R09	410-05-U09
NOMBRE	Golfito	El Rubí		Hacienda Tierra Buena	Refugio Nacional de Vida Silvestre Maquenne	Refugio Nacional de Vida Silvestre Corredor Fronterizo	Sector Norte Golfito		Arbolitos - La Gata - Las Medias - Pavas - Masaya	
COLOR										
VALOR (€ / m ²)	4 200	400	4 000	160	150	180	550	4 000	470	2 500
ÁREA (m ²)	2 000	50 000	200	350 000	60 000	20 000	10 000	450	13 000	450
FRENTE (m)	40	170	10	400	120	60	80	15	70	14
REGULARIDAD	1	0,9	1	0,85	0,8	0,75	0,85	1	0,8	1
TIPO DE VIA	5	6	6	6	7	6	6	6	7	6
PENDIENTE (%)	0	5	0	35	15	30	5	0	10	0
SERVICIOS 1	1		1					1		1
SERVICIOS 2	16	11	16	14	11	1	11	14	11	15
NIVEL	0		0					0		0
UBICACIÓN	5		5					5		5
TIPO DE RESIDENCIAL	VC01		VC01					VC01		VC01
TIPO DE COMERCIO										
TIPO DE INDUSTRIA										
HIDROLOGÍA		3		3	4	3	3		3	
CAP. USO DE LA TIERRA		III		VI	VI	VI	II		III	

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

Pedro Rojas Guzmán, Alcalde Municipal.—Sarapiquí, 1° de marzo del 2021.—1 vez.—Solicitud N° 269586.—(IN2021552816).