

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA N° 72 -2021, CELEBRADA POR EL CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA PERIODO 2020-2024, A LAS DIECISIETE HORAS DEL VEINTICUATRO DE MARZO DEL DOS MIL VEINTIUNO, DESDE EL CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA.

DIRECTORIO PERMANENTE PRESENTE

OCUPANDO SUS CURULES

PRESIDENTE MUNICIPAL

JOSE MILTON HANCOCK PORRAS

(SINDICO PROPIETARIO)

CONCEJALES PROPIETARIOS

JACOB MENDEZ RIVERA

ELSIE GARITA FLORES

CARLOS LUIS RODRÍGUEZ VINDAS

GRISelda MONTTOYA GÓMEZ

Comprobado el quórum. (5)

PRESENTES

VICEPRESIDENTA: (SINDICA SUPLENTE)

VIRGINIA VICTORIA CALDERON CALDERÓN

CONCEJALES SUPLENTE

FRANCISCO BARBOZA JIMENEZ

YADIRA CASTRO HERNANDEZ

GUSTAVO CUBERO ROJAS

PRESENTES

SECRETARIA DEL CONCEJO: LIDIETH ANGULO FERNANDEZ

AUSENTES

CONCEJAL SUPLENTE: DAMARIS CAJINA URBINA

ASESORA LEGAL: LICDA. LANATH CHACON GRANADOS

INTENDENTE MUNICIPAL: ULISES GONZÁLEZ JIMÉNEZ

VICEINTENDENTA MUNICIPAL: LICDA. JENNY JIMÉNEZ GONZÁLEZ.

Oración: Francisco Barboza Jiménez

ORDEN DEL DIA

1. Lectura y Aprobación de Actas
2. Audiencia y Atención al Público
3. Juramentación
4. Lectura de Correspondencia
5. Asuntos Varios
6. Informe de Comisiones
7. Informe de Intendente
8. Mociones
9. Acuerdos
- Cierre de sesión

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

PUBLICO PRESENTE:

NOMBRE	CÉDULA	ORGANIZACIÓN
FRANKLIN CASTRO RAMÍREZ	602260135	MI PRENSA

El Presidente Municipal dando inicio a la sesión al ser las 5:10 p.m, saluda a los presentes. Da lectura al orden del día.

INDICA EL SEÑOR PRESIDENTE MUNICIPAL: Tenemos una sesión que se movió por motivo de Semana Santa y es la sesión de hoy que fue publicado debidamente en La Gaceta.

MOCION DE ORDEN. El Presidente Municipal presenta moción de orden, para realizar la juramentación de un integrante de la Junta de Educación de Santa Cecilia. **“Se aprueba con cinco votos”.** **UNANIME.**

ARTÍCULO N°1 – JURAMENTACIÓN. (NO HAY)

ARTICULO N° 2 . AUDIENCIA Y ATENCION AL PUBLICO. (NO HAY)

ARTICULO N° 3. LECTURA Y APROBACION DE ACTAS.

INCISO A - Lectura del Acta de la Sesión Extraordinaria N° 68-2020, del 12 de Marzo del 2021. El Presidente Municipal da lectura.

“Se ratifica el Acta N° 68-2021, aprobada con cuatro votos”.

Se aplica el artículo 45 del Código Municipal.

ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.

No vota el señor Jacob Mendez Rivera- Concejal Propietario. No estuvo presente en esa sesión.

EL PRESIDENTE MUNICIPAL DA LECTURA A LA CORRESPONDENCIA.

ARTÍCULO N° 4. LECTURA DE CORRESPONDENCIA.

1.- SE CONOCE CARTA de fecha 22 de marzo del 2021. Suscrita por vecinos de la comunidad de Gigante de Paquera. **ASUNTO: SOLICITUD DE ALCANTARILLAS.** “Reciban un cordial saludo y éxitos en sus funciones. En necesidad de solventar el uso común del camino hacia nuestro barrio y así hacer valer nuestro derecho constitucional a un ambiente sano. Solicitamos ante sus ilustres figuras y al Comité Municipal de Mejoras de Caminos la facilitación de:

- 8 tuberías de concreto (alcantarillas) de 2,60 x1
- 5 tuberías de concreto (alcantarillas) de 2,30 x1,50

Esto en necesidad de ser colocadas en diferentes puntos del trayecto hacia nuestra comunidad, que año tras año son espacios de confluencia de fuertes escorrentías por la topografía y orografía de la zona. Afectando la movilidad y circulación en ambos sentidos de la vía y que imposibilita en la época lluviosa la normal circulación.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

Por tanto, el transporte y colocación correría por nuestra cuenta a raíz de la premura sobre la cercanía de la época lluviosa. Asimismo, se adjunta una nueva adenda fotográfica con respecto a la anterior.
(Adjunta fotografías)

1.1.- ACUERDO MUNICIPAL.

-EN CONOCIMIENTO DE LO ANTERIOR SE ACUERDA: TRASLADO DE DOCUMENTO A LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL – DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA, a fin de realizar inspección en la comunidad de Gigante. (Realizar en ocho días hábiles) Se brinde atención y respuesta.

“Se somete a votación el acuerdo y es aprobado con cinco votos. Se aplica el artículo 45 del Código Municipal.

ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.

2.- SE CONOCE NOTA DE CORREO ELECTRÓNICO. De fecha 19 de Marzo del 2021. De: Xenia Donato- UNGL- Correo: xdonato@ungl.or.cr / **ASUNTO:** Buenas tardes, por el presente le adjunto notificación del acuerdo 62-2021 tomado por el Consejo Directivo de la Unión Nacional de Gobiernos Locales en Sesión Ordinaria 08-2021 del día 18 de marzo del presente.
SE DA LECTURA



San José, marzo 19 de 2021
SCD 32-2021

Señores(as)
Alcaldes (as)
Concejos Municipales
S.D.

Estimados (as) señores (as):

Reciban un cordial saludo de parte de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, institución que agremia y representa políticamente a las Municipalidades desde hace 43 años. Asimismo, reiteramos que el régimen municipal, incluida esta institución, día a día construye bienestar y desarrollo desde la gobernanza local.

A continuación les remito acuerdo aprobado por el Consejo Directivo de la Unión Nacional de Gobiernos Locales en la Sesión Ordinaria 08-2021, celebrada el 18 de marzo de 2021, que literalmente dice:

Acuerdo 62-2021

Se acuerda que se le envíe una nota con la tesis de rechazo de la Unión Nacional de Gobiernos Locales a la Ley de Empleo Público a todas las municipalidades y Concejos Municipales de Distrito en atención a la afectación del proyecto a la autonomía municipal, indicando que el Consejo Directivo de la Unión Nacional de Gobiernos Locales los invita a apoyar y a participar en defensa nuestra autonomía municipal en la marcha a realizarse el martes 23 de marzo a las 9 a.m., organizada por la ANEP.

Acuerdo aprobado por unanimidad. Definitivamente aprobado.

Cualquier consulta o notificación favor llamar al 2290-3806 // 8831-5344, o escribir al correo xdonato@ungl.or.cr

Atentamente,


Xenia Donato Monge
Secretaria del Consejo Directivo
Unión Nacional de Gobiernos Locales



Cc/ arch.

(EL OFICIO DE-E-357-11-2020 – contiene 14 páginas)

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

“Visión municipal para una agenda nacional”

San José, 16 de octubre de 2020
Oficio DE-E-357-11-2020

Señores (as) Diputados (as)
Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración
Asamblea Legislativa

Estimados (as) Señores (as):

Reciban un cordial saludo de parte de la **Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL)** institución de derecho público que representa y agremia políticamente al Régimen Municipal Costarricense desde hace 42 años.

A continuación damos respuesta a consulta enviada mediante oficio CG-036-2020, por parte de la **Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración** de la Asamblea Legislativa sobre el texto sustitutivo del proyecto de ley, Expediente N° 21.336, "Ley Marco de Empleo Público", donde se solicita el criterio de la UNGL.

I. Sobre el proyecto en consulta.

Según el proponente, Poder Ejecutivo, este proyecto de ley busca *"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"*.

El Departamento de Carrera Administrativa Municipal de la UNGL realizó el análisis del proyecto de ley 21.336, donde en el marco de la consulta hecha, en lo que respecta a su incidencia a las municipalidades, propiamente al régimen municipal, este proyecto en aspectos de forma y fondo estarían atentando con la autonomía administrativa de las municipalidades, ya afectada mediante la Ley 9635 "Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas", la cual debilitó sustancialmente la autonomía financiera municipal.

Sobre la autonomía municipal menciona el criterio de la Procuraduría oficio No 20 de julio de 2020 OJ-107-2020 remitido a la Comisión de la Asamblea Legislativa que estudia el texto sustitutivo del proyecto de Ley de Empleo Público.

Ciertamente, la autonomía universitaria faculta a las Universidades públicas "decidir libremente sobre su personal"; esto es: Para nombrar a su personal, vigilarlo, disciplinarlo, ordenar la forma y el lugar en que han de prestar sus servicios, etc. Sin embargo, tal potestad no está relacionada con el establecimiento de las reglas básicas de empleo público que han de imperar en todo el sector público; reglas cuya emisión entra en la esfera competencial del legislador, según lo dispuesto en el artículo 191 constitucional. Y basándonos en una clara línea jurisprudencial (sentencias Nos. 1992-00495, 1993-01313, 8499-2015 y 12747-2019, de la Sala Constitucional), especialmente emitida en el caso de universidades públicas, mutatis mutandis para el caso de las municipalidades, hemos referido que las instituciones autónomas no pueden pretender ampararse, por ejemplo, en su autonomía de gobierno, para desatender las disposiciones de una Ley como la de Fortalecimiento de las Finanzas Pública, Número 9635, porque aquella autonomía debe desarrollarse conforme y dentro de los límites establecidos en la Ley - art. 188

Tel.: (506) 2290-3806 • Sitio Web: www.ungl.or.cr

Correo electrónico: info@ungl.or.cr • Apartado: 7696-1000 San José, Costa Rica

Dirección: Sabana Sur, 100 metros oeste y 25 sur de la Contraloría General de la República, San José, Costa Rica.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

“Visión municipal para una agenda nacional”

constitucional, especialmente cuando ésta pretende homogeneizar el empleo público, a fin de asumir un control sobre los diferentes disparadores del gasto público y establecer límites a la Administración Central y descentralizada, con la clara pretensión de que las instituciones públicas actúen ajustadas con las políticas nacionales y lineamientos acordes con el tema de la responsabilidad fiscal, vigente y necesaria hoy (Dictamen C-282-2019, de 04 de octubre de 2019; C-324-2019, de 06 de noviembre de 2019 y C-031-2020, de 30 de enero de 2020).

De lo expuesto es posible afirmar, por un lado, que las Universidades públicas, y otras instituciones autónomas, están válidamente comprendidas dentro de los entes cubiertos por este proyecto de Ley, y por el otro, que las disposiciones homogeneizadoras del empleo Público establecidas en esta propuesta legislativa, no afectan su especialidad funcional, por lo que no violan su autonomía. Por otro lado, interesa advertir que la expresión “empresas públicas estatales” (art. 2, inciso b), está referido exclusivamente a las empresas del Estado-Ente Público Mayor. Es decir, a los entes públicos institucionales encargados de actividades industriales y comerciales y a las sociedades mercantiles cuyo capital social está mayoritariamente en manos del Estado-Ente Público Mayor o respecto de las cuales éste ejerce un control predominante; excluyéndose aquellas empresas públicas que no sean estatales o del Estado (Dictamen C-314-2019, de 24 de octubre de 2019). Dentro de la descentralización territorial (art. 2, inciso c), la alusión a empresas municipales parece estar referida a las denominadas Sociedades Públicas de Economía Mixta –SPEM-, de la Ley No. 8828 de 29 de abril de 2010, concebidas como “empresas públicas” municipales (art. 3), cuyo propósito es facilitar la participación y colaboración público – privada en el desarrollo de actividades de fomento económico orientadas a promover la comercialización y exportación de los bienes y servicios producidos a nivel.

Con la propuesta de texto sustitutivo, según se afirma por parte del Gobierno, se busca modernizar el servicio público para que sea más ágil, transparente y eficiente.

En términos generales, la iniciativa cubre a toda la institucionalidad estatal, desde los poderes de la República, hasta el sector público descentralizado institucional (instituciones autónomas, universidades estatales, empresas públicas estatales, instituciones semiautónomas) y el sector público descentralizado territorial (municipalidades).

Exceptúa a los entes públicos no estatales y a las instituciones públicas en un mercado abierto a la competencia.

Este proyecto de ley contempla las siguientes constituciones:

- ✓ Organización de la gobernanza. Define las competencias de MIDEPLAN como órgano rector y las funciones de las áreas de recursos humanos institucionales.
- ✓ Planificación del empleo. Propone la existencia de planes de empleo público con las necesidades y la disponibilidad de personal.
- ✓ Organización del trabajo. Se dará bajo un solo régimen que agrupa ocho familias de puestos (de personas servidoras públicas en general, del área de salud, de cuerpos policiales, de educación, de universidades públicas, de administración de la justicia, del servicio exterior y personal de confianza).
- ✓ Gestión del empleo. Con directrices para los procesos de reclutamiento y selección, incluida una diferenciación para la alta gerencia, así como las causas y el proceso de desvinculación laboral.
- ✓ Gestión del desarrollo. Detalla los postulados de capacitación y promoción.

Tel.: (506) 2290-3806 • Sitio Web: www.ungl.or.cr

Correo electrónico: info@ungl.or.cr • Apartado: 7696-1000 San José, Costa Rica

Dirección: Sabana Sur, 100 metros oeste y 25 sur de la Contraloría General de la República, San José, Costa Rica.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

“Visión municipal para una agenda nacional”

- ✓ Gestión de la compensación. Explica la organización de la remuneración de acuerdo con la columna salarial y los grados definidos dentro de las familias laborales, estímulos no monetarios a la productividad y el salario de las jerarquías.
- ✓ Gestión de las relaciones laborales.

Se establece un tope de 20 días a las vacaciones, una licencia de maternidad ampliada y el permiso por paternidad.

Cambios del texto sustitutivo:

1. Elimina los sub-régimenes: Propone un único régimen de empleo público que gobernará las ocho familias de puestos que lo integran. Al respecto es importante considerar lo expuesto por la procuraduría cuando indica lo siguiente en el marco de discusión hecha en el seno de dicha institución.

“Al igual que la propuesta originaria, más que instaurar, a modo de homogeneidad artificial, un estatuto unitario en términos formales – un único instrumento normativo, en realidad establece postulados y normas que, en líneas generales, a modo de situaciones transversales priorizadas por la propuesta legislativa, tienden a la simplificación y coherencia de ocho diferentes subsistemas de empleo existentes – denominados ahora como “familias de puestos” (art. 12), al menos para las personas servidoras públicas nuevas: En la gestión del empleo, al dotar de mayor flexibilidad a las organizaciones administrativas y a la correspondiente gestión de los recursos humanos institucionales, en los procesos de reclutamiento y selección (arts. 13 y 14), así como en la aplicación del régimen disciplinario y la desvinculación del personal (arts. 19 y 20), en los que juega de manera más significativa el principio de auto organización administrativa”.

2. Introduce de una columna salarial: Es una metodología para determinar el salario global de cada familia de puestos, de acuerdo con las funciones y garantizando la equidad salarial y la coherencia entre las familias de puestos. Frente a lo anterior así se refiere la procuraduría:

En la gestión de la compensación, al pretender introducir una metodología para determinar lo que a futuro será el “salario global” de cada familia de puestos (art. 25 y ss.). Lo cual resulta una finalidad jurídicamente válida que por sí atenúa, al menos en la extensión de su desarrollo normativo, las exigencias de una regulación más minuciosa y precisa del denominado estatuto funcional en los términos explicados, porque innegablemente se presume que dicho desarrollo, en lo que no resulte sustancialmente contradictorio, continuará estando regulado en las leyes especiales de dichos subsistemas o familias de puestos existentes. Así entendido el texto sustitutivo, seguimos considerando el proyecto como una propuesta mejorable, pues más allá de lo ahora sugerido, en realidad la regulación estatutaria preexistente en diversos reductos institucionales es incompleta, atomizada y hartamente compleja en determinados aspectos. Por lo que debiera aprovecharse la oportunidad, a fin de regularlos adecuadamente bajo un claro esquema de homogenización que ayude a superar las disparidades, así como las lagunas normativas existentes. Y hasta que esas inconsistencias e insuficiencias puedan ser normativamente superadas, la pretensión de unificación frente a la preservación de normas legales y reglamentarias preexistentes – al menos de las 8 familias de puestos, sigue siendo una impostura insalvable. Véase que, con el principio de equidad salarial propuesto, a pesar de la homogeneización salarial a la que supuestamente se tiende a futuro – aplica para los nuevos nombramientos, se justifica y admite expresamente la eventual heterogeneidad del régimen retributivo entre las diversas familias de puestos existentes; esto a modo de

Tel.: (506) 2290-3806 • Sitio Web: www.ungl.or.cr

Correo electrónico: info@ungl.or.cr • Apartado: 7696-1000 San José, Costa Rica

Dirección: Sabana Sur, 100 metros oeste y 25 sur de la Contraloría General de la República, San José, Costa Rica.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

“Visión municipal para una agenda nacional”

excepcionalidad del principio constitucional de “igual trabajo, igual salario” – arts. 33 y 57 constitucionales, y 167 del Código de Trabajo, basado en elementos objetivos diferenciadores con relevancia jurídica que pudieran existir, y que justifiquen estructuras de empleo propias y técnicamente diferenciadas.

3. Define las competencias de MIDEPLAN. Se especifican sus funciones como rector de empleo público y garante de que exista unidad y reglas comunes entre las familias de puestos. Sobre lo aquí establecido se da una afectación al título V de Código Municipal donde se regula la procedencia de aplicar la carrera administrativa municipal a los funcionarios municipales, en una afectación a la autonomía administrativa municipal, al modificar el procedimiento así descrito en los artículos 124,125,126,127,128,129, este último le quita a la Unión Nacional de Gobiernos Locales la confección del manual de puestos genérico para las municipalidades,130,131,133,134,135, este último hace referencia a un instrumento el cual es creado por la UNGL, competencia que sería derogada por el proyecto de ley de Empleo público, artículos 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 148,149,150,151,152,153,154,158,159,160 y 161.

Ejemplo de lo anterior lo indicado en el Código Municipal art 137:

Artículo 137. - Al quedar una plaza vacante, la municipalidad deberá llenarla de acuerdo con las siguientes opciones: a) Mediante ascenso directo del funcionario calificado para el efecto y si es del grado inmediato. b) Ante inopia en el procedimiento anterior, convocará a concurso interno entre todos los empleados de la Institución. c) De mantenerse inopia en la instancia anterior, convocará a concurso externo, publicado por lo menos en un diario de circulación nacional y con las mismas condiciones del concurso interno.

Al respecto en análisis hecho por la procuraduría se desprende:

De la Promoción interna (Carrera administrativa) afectación al Título V ingreso de la carrera administrativa.

En lo que respecta a la denominada “Promoción Interna”, volvemos a reiterar que debiera de valorarse la conveniencia de establecer un régimen de carrera administrativa en el que la promoción interna quede restringida sólo por oposición o concurso (art. 24).

Si bien no existe un derecho “automático” al ascenso o promoción a un puesto de mayor jerarquía (Véase la sentencia N° 092-2017-VII de las 15:30 hrs. del 14 de diciembre de 2017, del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, Sección Séptima), lo cierto es que actualmente en el sistema general establecido por el Estatuto de Servicio Civil, ante la existencia de una plaza vacante, la jerarquía administrativa tiene como primera opción válida y razonable, la promoción o ascenso directo de un funcionario regular de la categoría inmediata inferior del puesto vacante (arts. 24 y 33 del ESC y 20 de su Reglamento) y de manera alterna la realización de un concurso interno.

Innegablemente, ambos procesos de selección o de promoción descritos frente a una vacante, sea por ascenso directo o promoción y/o por concurso, no sólo resultan congruentes con los principios constitucionalmente previstos como pilares fundaciones del empleo público (art. 192 de la Constitución Política), sino que también, desde una perspectiva causal o teleológica, se adecúan a los fines mismos que justifican la carrera administrativa –según explicamos al inicio-, en el entendido que la selección por parte de la Administración de su personal no obedece a otra finalidad que elegir al mejor, porque sólo así servirá con eficiencia a los intereses generales (Véase entre otras, la resolución No. 2004-011113 de las

Tel.: (506) 2290-3806 • Sitio Web: www.ungl.or.cr

Correo electrónico: info@ungl.or.cr • Apartado: 7696-1000 San José, Costa Rica

Dirección: Sabana Sur, 100 metros oeste y 25 sur de la Contraloría General de la República, San José, Costa Rica.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

“Visión municipal para una agenda nacional”

9:04 hrs. del 8 de octubre de 2004, de la Sala Constitucional). Por lo que debiera valorarse la preservación de ambas opciones.

Gestión de Empleo (Proceso de Reclutamiento y Selección) afectación al 137 del código municipal. Del proceso de reclutamiento y selección propuesto en el artículo 13, preocupa la inelegibilidad de postulantes "sine die" por encontrarse así enlistado en la Plataforma Integrada de empleo. Y que será, por la vía reglamentaria, que se establezcan dichos plazos "conforme a la gravedad de la falta y, demás aspectos, requeridos para la operatividad del registro" (art. 11 in fine). Si bien en nuestro medio se ha reafirmado que no resulta inconstitucional un texto legal que establezca un límite a la idoneidad, por inelegibilidad, de un candidato para acceder a un puesto público, cuando éste en el pasado quebrantó el ordenamiento jurídico administrativo (Resolución No. 2002-05424 de la Sala Constitucional), para así garantizar la prestación del servicio público bajo la exigencia de un bagaje de deberes éticos y morales, como parte de la idoneidad requerida (Resolución No. 2002-5424 11:10 31 de mayo 2002, Ibidem.), lo cierto es que esa inhabilitación o condición de inelegibilidad, por la que se impide su reconstrucción, no puede ser por un plazo discrecional indefinido; es decir, sin rangos temporales específicos, pues ello atenta contra el principio de seguridad jurídica e impone, a modo de sanción, una exclusión al empleo público con carácter de perpetuidad o definitivo, lo cual es contrario a los arts. 40 y 56 constitucionales (Resolución No. 2012-000267 de las 15:34 hrs. del 11 de enero de 2012, Sala Constitucional).

Otro aspecto a considerar es que los antecedentes laborales o de vida valorados en investigaciones o informaciones realizados por la Administración, en los que sustenten las razones de inelegibilidad por idoneidad, no deben datar de más de 10 años atrás, porque ello estigmatiza a la persona y prolonga su culpabilidad (Resolución No. 2012-000267, op. cit.).

Adicional a lo anteriormente señalado, habría que agregar que tampoco se establecen en esta propuesta legislativa las circunstancias que conllevan a la citada condición de inelegibilidad. Y de considerarse que ello no es necesario por subsistir regulaciones especiales o generales que rigen la materia, tampoco se especifica a cuál de los sistemas de inhabilitación o inelegibilidad existentes hace remisión (arts. 9, inciso d) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y 72 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, entre otros); con lo cual la pretensión de unificación en un solo régimen de empleo público frente a la preservación de normas legales y reglamentarias preexistentes – al menos de las 8 familias de puestos, sigue siendo una impostura insalvable en este proyecto.

En materia de competencias del MIDEPLAN, interesa recordar que, con la entrada en vigencia del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635, se le otorgó a MIDEPLAN la Rectoría para emitir políticas generales y asesorar a las instituciones públicas cubiertas para lograr la unificación, simplificación y coherencia en materia de empleo público. Y en cuanto a las competencias que ahora se enumeran con esta propuesta (art. 7), podemos afirmar que las mismas, en términos generales, resultan congruentes con aquella rectoría en materia de empleo público. Y frente a la autonomía de varias entidades cubiertas, las mismas pueden interpretarse en el sentido que su materialización constituye relaciones de dirección, asesoría, coordinación y apoyo, por demás compatibles con los diferentes grados de autarquía. (autonomía).

Tel.: (506) 2290-3806 • Sitio Web: www.ungl.or.cr

Correo electrónico: info@ungl.or.cr • Apartado: 7696-1000 San José, Costa Rica

Dirección: Sabana Sur, 100 metros oeste y 25 sur de la Contraloría General de la República, San José, Costa Rica.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

“Visión municipal para una agenda nacional”

No puede obviarse que, conforme a nuestra Constitución, y como está Procuraduría lo ha señalado en repetidas ocasiones, es obligación del Poder Ejecutivo mantener la unidad de la acción estatal, y por ello, tiene la facultad de dirigir y coordinar dicha acción, independientemente de quién sea el sujeto dirigido. Dicha competencia no se limita constitucionalmente a los órganos del Poder Ejecutivo, sino que abarca todo el sector estatal, máxime si se relaciona lo anteriormente señalado con los principios contenidos en los artículos 1 y 9 constitucionales, de los que se desprende el principio de unidad estatal (Véase, entre otros, el pronunciamiento OJ088-2015, de 12 de agosto de 2015).

Recuérdese que la intención del legislador, con aquella otra Ley, fue la establecer un órgano rector (MIDEPLAN), que permitiera articular políticas de eficiencia y eficacia administrativas en materia de empleo público, siguiendo criterios de planificación y medición de resultados de la gestión pública, entre otros. Sin que dicha competencia derogara expresas atribuciones de otros órganos y entes públicos (Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil), y menos de aquellos sometidos a dicha rectoría (Dictamen C-190-2019, de 05 de julio de 2019). Y todo pareciera indicar que en esa misma línea se desarrolla ahora esta propuesta legislativa.

El artículo 9 propuesto instauro la obligación de que toda dependencia pública cuente con su respectivo reglamento autónomo de servicio o su equivalente normativo, para regular las condiciones de empleo – no de trabajo, sugeriríamos – que le son propias. Lo cual resulta de innegable utilidad, pues pese a que, con la promulgación de la Ley General de la Administración Pública, el reglamento interno de trabajo, que regula el Código de Trabajo, pasó a ser sustituido por los reglamentos autónomos de servicio, para regular las normas de servicio que son inherentes a los funcionarios del Estado, subsisten muchos reductos institucionales que continúan normando sus relaciones de empleo con Reglamentos interiores de trabajo.

Y conforme a nuestra jurisprudencia administrativa, hemos insistido que “ el reglamento autónomo de organización o servicios, es el instrumento normativo que ha definido el legislador para que los entes públicos se den su régimen interno, razón por la cual reiterada jurisprudencia de este Órgano Técnico Consultivo ha afirmado que es éste el instrumento que debe regular las relaciones de empleo en los entes descentralizados del Estado, y no el reglamento interior de trabajo, siendo que éste último resulta reservado únicamente para regular las relaciones con los patronos privados ” (Dictámenes C-241-79, de 16 de octubre de 1979; C-048-1980, de 28 de febrero de 1980; C-316- 85, de 4 de diciembre de 1985; C-142-90, de 3 de setiembre de 1990 y C-293-2007, de 27 de agosto de 2007. Así como el pronunciamiento OJ-108-2002, de 31 de julio de 2002).

4. Crea el salario global solo para nuevo personal. La finalidad es no provocar incremento de gasto público por migración de personas del esquema de salario compuesto al esquema de salario global. Sobre este particular las municipalidades desde la aprobación de la ley de fortalecimiento de las finanzas Públicas 9635 quedaron aparadas a una estructura normativa que limita su autonomía para definir sus políticas salariales, ahora bien nos topamos una por estructura salarial que propone un salario único para funcionarios nuevos y

Tel.: (506) 2290-3806 • Sitio Web: www.ungl.or.crCorreo electrónico: info@ungl.or.cr • Apartado: 7696-1000 San José, Costa Rica

Dirección: Sabana Sur, 100 metros oeste y 25 sur de la Contraloría General de la República, San José, Costa Rica.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

“Visión municipal para una agenda nacional”

mantiene la estructura salarial a los funcionarios actuales. Cita la procuraduría sobre este tema el siguiente criterio:

En lo que respecta a la denominada “Gestión de la Compensación”, aun cuando teóricamente se tiende al establecimiento de un régimen salarial unificado para todo el sector público (art. 30 y ss.), con la instauración con carácter general, de un sistema de salario global o único, para los nuevos funcionarios únicamente (art.34), en el tanto subsisten familias de puestos o diversos regímenes funcionariales, con tareas, funciones y responsabilidades disímiles, es difícil visualizar la concreción de aquella aspiración unificadora, máxime cuando cada familia de puesto tendrá asignada una columna salarial propia prefijada.

Y un aspecto que debe ser cuidadosamente analizado es aquel referido ajuste unilateral de los salarios del sector público, a través del mecanismo de costo de vida (art. 25, inciso f) y la determinación de políticas de remuneración por el Consejo de Gobierno (art. 31), ahora propuestas.

✓ Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público, como una instancia de negociación con organizaciones sindicales y gremiales, en relación con los ajustes salariales de dicho sector y sus componentes (Decreto No. 35730-MTSS de 14 de enero de 2010) y que, por disposición legal expresa, sus acuerdos son vinculantes (art. 695 del Código de Trabajo vigente, introducido por la Reforma Procesal Laboral).

✓ De modo que habría que valorar las implicaciones que las reformas propuestas tendrían, por un lado, de cara a un eventual incumplimiento de los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT, y recomendaciones 159 y 163, por desestimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

✓ Y por el otro, el eventual roce de constitucionalidad al atribuir al Consejo de Gobierno funciones que son propias del Poder Ejecutivo – stricto sensu .

5. Elimina la creación del Consejo Consultivo. La meta es facilitar la gobernanza del empleo público y la función de MIDEPLAN como rector, al respecto se limita la competencia administrativa municipal de los accionantes referentes en el código municipal título V.

6. Elimina la creación del incentivo monetario. La finalidad en la eliminación de los incentivos, radica en no presionar las finanzas públicas. Los incentivos de carácter económicos ya habían sido fueron limitados con la aprobación de la Ley 9635 en dedicación exclusiva, disponibilidad y otras que no están reguladas por norma específica con excepción del caso de la prohibición. Al respecto la procuraduría establece los siguientes comentarios:

En lo concerniente a los denominados estímulos o compensaciones no monetarios al desempeño y la productividad para aquellas personas servidoras públicas que cuenten con los méritos para recibirlos (arts. 25, inciso g) y 32), en el tanto los mismos están directamente relacionados con el tiempo libre y la promoción de un entorno saludable en las empresas, como la flexibilidad horaria, tiempo libre o de ocio, cursos de formación, etc.), habría que valorar en cada caso específico si su regulación incide o no en materias con reserva legal y que constriñan a regularlos de forma expresa, a modo de excepción a reglas normativamente preestablecidas, o si es factible su normación vía reglamentaria.

Tel.: (506) 2290-3806 • Sitio Web: www.ungl.or.cr

Correo electrónico: info@ungl.or.cr • Apartado: 7696-1000 San José, Costa Rica

Dirección: Sabana Sur, 100 metros oeste y 25 sur de la Contraloría General de la República, San José, Costa Rica.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

“Visión municipal para una agenda nacional”

Por ejemplo, los descansos compensatorios - tiempo libre remunerado -, como una alternativa excepcional de compensar las horas extras laboradas fuera de la jornada ordinaria con días de descanso remunerados, no es permitida actualmente en nuestro ordenamiento, esto a falta de disposiciones de rango legal que permitan excepcionar la regla general establecida en los artículos 58 de la Constitución Política y 139 del Código de Trabajo (Véanse, entre otros, los dictámenes C-126-2014, de 22 de abril de 2014; C-407-2014, de 19 de noviembre de 2014 y C201-2018, de 21 de agosto de 2018. Así como las resoluciones Nos. 2008000339 de las 11:00 hrs. del 18 de abril de 2008, 409-2009 de las 10:10 horas del 15 de mayo de 2009, 125-2013 de las 9:45 horas del 1º de febrero de 2013 y 2018000776 de las 9:30 horas del 16 de mayo de 2018, de la Sala Segunda, y 2015-014056 de las 12:05 hrs. del 4 de setiembre de 2015, de la Sala Constitucional).

7. Traslada órganos a MIDEPLAN. La Dirección General del Servicio Civil y el Tribunal Administrativo se trasladan a MIDEPLAN que es el rector de empleo público.

Recuérdese que la Ley 9635, fue la establecer un órgano rector (MIDEPLAN), que permitiera articular políticas de eficiencia y eficacia administrativas en materia de empleo público, siguiendo criterios de planificación y medición de resultados de la gestión pública, entre otros. Sin que dicha competencia derogara expresas atribuciones de otros órganos y entes públicos (Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil), y menos de aquellos sometidos a dicha rectoría (Dictamen C-190- 2019, de 05 de julio de 2019).

De esta forma se traslada la centralización de lineamientos en el manejo de empleo público a MIDEPLAN, donde recae como órgano de medición a todo el sector público incluyendo al régimen municipal.

8. Pone tope a vacaciones. Se reducen de 30 a 20 días hábiles.

Al respecto el Código Municipal establece en el art.155 capítulo IX, de los derechos de los servidores municipales lo siguiente:

e) Disfrutarán de vacaciones anuales según el tiempo consecutivo servido, en la siguiente forma:

- i) Si hubieren trabajado de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, gozarán de quince días hábiles de vacaciones.
- ii) Si hubieren trabajado de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, gozarán de veinte días hábiles de vacaciones.
- iii) Si hubieren trabajado durante diez años y cincuenta semanas o más, gozarán de treinta días hábiles de vacaciones.

Si se analiza el texto de la propuesta de ley de empleo público, al respecto se establece una disminución en los periodos vacaciones definidos para los empleados municipales dejando un tope de 20 días por 10 años de servicio y cincuenta semanas o más, y no de 30 días, tal y como está referido en el art.155.

La Procuraduría establece lo siguiente al respecto:

El establecimiento de un tope de vacaciones, que limita el derecho a 20 días hábiles anuales retribuidos (art. 35), debiera entenderse que está dirigido a las nuevas personas servidoras públicas que se nombren en las instituciones públicas cubiertas con posterioridad a la entrada en vigencia de esta ley propuesta. De lo contrario, si la determinación fuera modificar el régimen de vacaciones existente

Tel.: (506) 2290-3806 • Sitio Web: www.ungl.or.cr

Correo electrónico: info@ungl.or.cr • Apartado: 7696-1000 San José, Costa Rica

Dirección: Sabana Sur, 100 metros oeste y 25 sur de la Contraloría General de la República, San José, Costa Rica.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

“Visión municipal para una agenda nacional”

para implementar aquella modalidad única, conllevaría la ineludible obligación de indemnizar a los funcionarios por la supresión de su derecho a periodos de vacaciones superiores que actualmente disfruten; esto es así, porque la jurisprudencia de la Sala Segunda ha considerado que, si bien es lícito el ejercicio del ius variandi respecto a la disminución del derecho de vacaciones al mínimo legal, siempre y cuando no se tratara de una actitud arbitraria del empleador, lo cierto es que conlleva la obligación de indemnizar los gravámenes ocasionados (Resoluciones Nos. 2005-1041 de las 9:35 horas del 16 de diciembre de 2005 y 2010-001170 de las 09:25 hrs. del 18 de agosto de 2010, ambas de la Sala Segunda).

9. Crea regulación para interinos. Las instituciones deberán elaborar un plan para realizar los nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentren interinas vacantes.

- ✓ El proyecto propone que, una vez aprobada la ley, habrá doce meses plazo para que entre en vigencia, con el fin de dar un plazo de ajuste institucional.
- ✓ El reglamento a la ley se emitirá seis meses posteriores a su entrada en vigencia.

Al respecto el Código Municipal define las condiciones en que se establecen las relaciones de empleo público de carácter temporal, lo indicado por el proyecto de ley podría poner en contradicción las posibilidades de las municipalidades de manejar las contrataciones temporales por las partidas de Jorales Ocasionales y servicios especiales.

Al respecto la Procuraduría indica sobre los servicios especiales

Las relaciones de servicio temporales o por periodos (art. 40), se corresponden a lo que es hoy la contratación por “servicios especiales”.

Conforme a regulaciones técnicas aplicables en materia presupuestaria, emitidas tanto por las autoridades del Ministerio de Hacienda -Presupuesto Nacional-, como por la Contraloría General de la República, la acepción de “servicios especiales” alude situaciones de excepcionalidad, y en concreto, a contrataciones laborales por obra o a plazo determinado de personal profesional, técnico o administrativo, para realizar trabajos ocasionales, de carácter especial o eventual, que se extinguen una vez cumplidos el objeto o plazo pactados.

Personal no regular que debe sujetarse a subordinación jerárquica y al cumplimiento de determinado horario de trabajo, y por tanto, su retribución económica debe establecerse en concordancia con el que se paga al personal fijo o permanente, fundamentada en un estudio técnico y de acuerdo con la clasificación y valoración salarial del régimen que corresponda (Dictamen C-0992008 de 3 de abril de 2008. En sentido similar los dictámenes C-119-2009 de 4 de mayo de 2009, C-331-2009 de 1 de diciembre de 2009, C047-2011 de 28 de febrero de 2011, C-048-2011 de 2 de marzo de 2011, C-102-2013 de 17 de junio de 2013).

Otros aspectos del criterio.

➤ Personal de Alta Administración Pública:

Tel.: (506) 2290-3806 • Sitio Web: www.ungl.or.cr

Correo electrónico: info@ungl.or.cr • Apartado: 7696-1000 San José, Costa Rica

Dirección: Sabana Sur, 100 metros oeste y 25 sur de la Contraloría General de la República, San José, Costa Rica.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

“Visión municipal para una agenda nacional”

Contenido en el artículo 5, inciso a) del proyecto, al que se le sujeta, por un lado, a un plazo específico o determinado en el puesto -6 años, con posibilidad de prórroga anual-, convirtiéndolos en típicos funcionarios de período, y por el otro, a un proceso depurador de selección, basado en idoneidad demostrada, debiendo pasar incluso un período de prueba de 6 meses (arts. 16 y 17)5. Y a los que se aplicará, a modo de acción positiva, una regla de paridad de género. Demos de indicar que el Código Municipal establece la condición de nombramiento de confianza bajo el art.127 el cual tendría una afectación en lo así normado para el régimen municipal.

Sobre lo anterior señala la Procuraduría de la República lo siguiente:

En nuestro medio, conforme a la doctrina y jurisprudencia, los denominados puestos de “alto nivel” o de importancia en la cadena de mando por encima del resto de los trabajadores, se relacionan directamente con “puestos de confianza” – unos con cierta estabilidad impropia, por sujeción a un plazo determinado, otros no, y que son de libre remoción – que, por sus funciones y tareas (de dirección, inspección y fiscalización, además de las relacionadas a trabajos personales para el patrón) dentro de la organización, tienen una importante responsabilidad en el desarrollo de sus actividades y su correcto funcionamiento (Véase entre otros muchos, el dictamen C280-2018, de 9 de noviembre de 2018, que compendia jurisprudencia administrativa y doctrina judicial al respecto). Obviamente el término “Alta Administración Pública” constituye un concepto jurídico indeterminado, pues se usa en una norma para indicar de manera imprecisa un supuesto de hecho cuyos límites o contornos conceptuales no aparecen bien precisados en su enunciado y que podrían comprender toda una diversidad de puestos dentro del aparato estatal (miembros de Juntas Directivas y órganos colegiados, Gerencias y sub gerencias, directores, Jefaturas, Auditores, etc.). De modo que lo mejor es que dicho concepto sea dotado de un contenido concreto más específico que facilite su correcta aplicación a supuestos específicos, y que según sea dicha concreción, se delimiten los alcances derogatorios de dicha figura sobre la normativa vigente respecto del colectivo funcional afectado con la reforma, teniendo como límite infranqueable lo dispuesto por los ordinales 140.1 y 147, incisos 3 y 4, de la Carta Política. El sistema de cuotas por género y el mecanismo de alternancia en la selección propuestos en esos puestos de Alta Administración pueden estimarse como medidas idóneas de acción positiva del Estado para ajustarse a todo el marco normativo nacional e internacional que busca la eliminación de las prácticas discriminatorias hacia las mujeres en materia de trabajo y así garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, incentivar y diversificar el empleo femenino en puestos de trabajo del sector público en los que se encuentran sub representadas.

> Movilidad en el Empleo Público

En lo que respecta a la denominada “Movilidad en el empleo público” (art. 18), por el que se habilitan los “traslados” intra e inter entidades y órganos cubiertos por el régimen único de empleo propuesto, dicha norma debiera de revisarse conceptualmente, a fin de delimitar sus alcances reales por las implicaciones, incluso presupuestarias, que podría conllevar en las distintas administraciones involucradas entre las cuales se dé dicha movilidad. Y una vez definido su alcance, sin lugar a dudas podría desarrollarse adecuadamente su regulación por medio del Reglamento respectivo. Véase que, ya estando incorporado como servidor regular, la relación de empleo del funcionario con la Administración puede experimentar diversas vicisitudes a lo largo de su existencia. Normalmente durante el servicio activo pueden darse

Tel.: (506) 2290-3806 • Sitio Web: www.ungl.or.cr

Correo electrónico: info@ungl.or.cr • Apartado: 7696-1000 San José, Costa Rica

Dirección: Sabana Sur, 100 metros oeste y 25 sur de la Contraloría General de la República, San José, Costa Rica.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

“Visión municipal para una agenda nacional”

situaciones administrativas o estados transitorios que, sin extinguir aquella relación especial, alteran o modifican la relación orgánica por diversas causas, ya sea porque el servidor regular pasa a ejercer otros cargos y funciones públicas en Administraciones incluso distintas de la propia (traslados, permutas), o pasa a éstas otras dependencias con todo y su puesto (reubicación), ya sea en unos u otros casos, por su propia voluntad o por decisión unilateral de la Administración, conforme lo regula en concreto el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento (Decreto Ejecutivo No.21 de 14 de diciembre de 1954) - arts. 3, incisos u, v y x 9 ; 22 bis, inciso a); 50, inciso a) y 112 del citado del Reglamento (Dictámenes C-413-2007 de 19 de noviembre de 2007, C-082-2008 de 14 de marzo de 2008, C-105-2018 de 21 de mayo de 2018 y pronunciamiento OJ-0802011 de 9 de noviembre de 2011).

No obstante, tales figuras diferenciables entre sí, que aluden una movilidad organizacional, además de estar reguladas por el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, son aplicables a las movilizaciones de puestos y de personas (servidores) en el ámbito intra ministerial o entre ministerios que forman parte de la Administración Central del Estado; no así propiamente en el caso de las Municipalidades, por ejemplo, pues el Código Municipal contiene normas que, bajo un indiscutible criterio de especialidad normativa, regulan la materia - art. 141 10 del Código Municipal vigente -. Y en todo caso, dicha norma especial está claramente destinada a regular los traslados y reubicaciones internas; es decir, se supedita a instrumentar los movimientos de personal dentro de cada municipalidad, no entre ellas. Por otro lado, existen otras figuras o institutos afines a los expuestos, como lo son la denominada movilidad o traslado horizontal definitivo y el traslado temporal o préstamo de funcionarios.

La denominada movilidad horizontal está regulada por el Decreto Ejecutivo No. 22317 del 10 de julio de 1993, denominado "Movilidad Horizontal en Ministerios, Instituciones y Empresas Públicas", y ha sido desarrollada operativamente por la Circular STAP-880-94 de la Secretaría de la Autoridad Presupuestaria, la que la fiscaliza y autoriza. Y a diferencia del traslado y la reubicación anteriormente aludidos, la movilidad horizontal se trata un tipo de "reubicación definitiva de plazas a nivel interinstitucional de todo el Sector Público - central y descentralizado, pues pretende instrumentar el traslado de plazas, tanto vacantes, como ocupadas - persona se va con todo y su puesto, que debe declarar su anuencia - entre los Ministerios, Instituciones y Empresas Públicas cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria.

Así que el requisito sine qua non , para acudir al procedimiento establecido en el citado Decreto Ejecutivo No. 22317, es que el traslado horizontal involucre alguna entidad cubierta bajo la tutela de la Autoridad Presupuestaria. Pero tal y como lo hemos advertido en reiteradas oportunidades, con base en lo dispuesto por los arts. 1, inciso d), y 21 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, n.º 8131 de 18 de setiembre del 2001, las municipalidades, por ejemplo, están fuera del ámbito de cobertura de la Autoridad Presupuestaria (En esa línea pueden consultarse el pronunciamiento OJ-109-98 del 21 de diciembre de 1998; los dictámenes la C-099-2008 del 3 de abril del 2008, C-033-2013 de 7 de marzo de 2013, C-018-2019 del 23 de enero del 2019 y C-035-2019 de 14 de febrero de 2019).

Por su parte, como otra forma de movilidad horizontal del personal, el denominado traslado temporal o préstamo de funcionarios que alude la asignación de servidores como contraparte de convenios institucionales o interadministrativos de cooperación, involucra un tipo de reubicación consensuada (ordinal 112 inciso a) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil) en la que el servidor junto con su puesto, de forma temporal y sin que se

Tel.: (506) 2290-3806 • Sitio Web: www.ungl.or.crCorreo electrónico: info@ungl.or.cr • Apartado: 7696-1000 San José, Costa Rica

Dirección: Sabana Sur, 100 metros oeste y 25 sur de la Contraloría General de la República, San José, Costa Rica.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

“Visión municipal para una agenda nacional”

produzca un movimiento presupuestario de la plaza, prestará sus servicios en otra dependencia administrativa distinta en la que está nombrado (Dictámenes C-071-2001 de 13 de marzo del 2001, C-281-2006 de 11 de julio de 2006, C-413-2007 de 19 de noviembre de 2007 y OJ-049-2008 de 15 de julio de 2008); convenios no pueden involucrar el préstamo de funcionarios para cubrir las necesidades propias u ordinarias de la otra entidad (Dictámenes C-413-2007 y C-1052018, op. cit.).

En cuanto al denominado proceso de “desvinculación” (art. 20), por el que, a modo de “genus”, conceptualmente se pretende cubrir, entre otras figuras, el despido por causa, es un concepto acuñado en el sector privado y alude al proceso mediante el cual se procede a dar por finalizado el contrato de un colaborador que cumple una labor dentro de una institución, debemos destacar los siguientes aspectos:

Con el “despido” o “acción de despedir”, a modo de “species”, la doctrina alude la decisión unilateral del empleador que le pone fin al contrato motivado en el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador (despido con causa, sin responsabilidad patronal o despido justificado –como se alude en el artículo 192 constitucional- o disciplinario), mientras que con los conceptos de “cese”, “remoción” o “destitución” se alude al uso de una facultad patronal discrecional para dar por terminado el vínculo existente, sin causa achacable al trabajador (cese con responsabilidad patronal). Lo cual, incluso en el ámbito del Tribunal constitucional español, ha conllevado reputar como jurídicamente admisible un trato distinto para el caso de cese del personal de confianza o de alta dirección y el despido del resto de los trabajadores (Entre otros, el dictamen C-081-2016, de 20 de abril de 2016).

Preocupa entonces que, a falta de exclusión expresa, se pretenda extender, a modo de garantía de estabilidad, la tramitación de procedimiento previo en el caso de puestos de Alta Administración y de confianza, pues véase que a éstos último sólo se los excluye del proceso de selección y reductamiento general que se quiere instaurar (art. 39); aspecto que además de desnaturalizar dichos colectivos, entorpecería el ejercicio de potestades discrecionales constitucionalmente previstas (art. 140.1 de la Carta Política).

Y si bien se superan las deficiencias por nosotros señaladas en su oportunidad (OJ-132-2019, op. cit.) del proyecto originario, en una franca renuncia a la aspiración de establecer “un único régimen general de empleo público”, no se establece un procedimiento general disciplinario para despedir por justa causa, pues se hace expresa remisión a la normativa preexistente en cada colectivo (art. 20). Lo cual constituye una insalvable deficiencia en la propuesta legislativa, porque se desaprovecha un clamor de uniformidad en la materia, por la que se brindaría mayor seguridad jurídica y se alcanzaría una mejor justicia administrativa.

> Reducción de la Jornada Laboral (Flexibilidad excepcional en la Jornada)

Esto aplicaría en las siguientes circunstancias:

- Cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad terminal
- Discapacidad o accidente (art. 36).
- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales en casos especiales (art. 37)
- Permiso por paternidad (art. 38), más allá de su innegable y razonable naturaleza solidaria.

El Estado fomenta la conciliación de la vida laboral o profesional y de la vida familiar, tendentes, por un lado, a mejorar la capacidad de las familias para prestar el debido cuidado a

Tel.: (506) 2290-3806 • Sitio Web: www.ungl.or.cr

Correo electrónico: info@ungl.or.cr • Apartado: 7696-1000 San José, Costa Rica

Dirección: Sabana Sur, 100 metros oeste y 25 sur de la Contraloría General de la República, San José, Costa Rica.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

“Visión municipal para una agenda nacional”

personas que no pueden valerse por sí mismas, y por el otro, lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar, a través de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares –corresponsabilidad familiar- y también promueven la igualdad. Sólo se recomienda tomar en cuenta, mediante estudios técnicos financieros, el impacto que los mismos tendrían en los presupuestos públicos, en aras de garantizar la sostenibilidad financiera del Estado.

> Pago de la Anualidades

En cuanto a las reformas legales expresamente aludidas, interesa indicar que, la del artículo 42 A), por la que se reforma el ordinal 12 de la Ley No. 2166 –Ley de Salarios de la Administración Pública- por el artículo 57 inciso l) de la Ley No. 9635 – Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas-, se modifica la fecha de pago de las anualidades – ya no será en la primera quincena del mes de junio de cada año, sino el mes inmediato siguiente al aniversario del ingreso o reingreso del servidor y se autoriza a nivel legal el reconocimiento de tiempo servido anterior prestado en otras entidades del Sector Público, cuya omisión fue solventada hasta ahora con base en la teoría del Estado patrono único y en la autorización contenida en el artículo 14, inciso f), del Reglamento al Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Decreto Ejecutivo No. 41564-MIDEPLAN-H, adicionado por el artículo 2º del Decreto Ejecutivo N° 41904 del 9 de agosto de 2019 (Dictamen C-173-2020, de 11 de mayo de 2020).

II. Conclusiones.

Conforme con lo expuesto, la Unión Nacional de Gobiernos Locales emite criterio sobre el texto sustitutivo del proyecto de ley, Expediente N° 21.336, “Ley Marco de Empleo Público”, mediante el Acuerdo 171-2020, aprobado por la Junta Directiva que literalmente dice:

Se acuerda enviar criterio negativo a la Asamblea Legislativa sobre el proyecto de ley tramitado con el expediente 21.336, “Ley marco de Empleo Público”, ya que atenta contra la autonomía Municipal y con base en los siguientes planteamientos técnicos:

En aspectos de forma y fondo atenta contra la autonomía administrativa de las municipalidades, ya afectada mediante la ley 9635 Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas.

Afecta el funcionamiento de las municipalidades, dado que la necesaria existencia de una Ley Marco para el empleo público que elimine las asimetrías existentes y haga más eficiente la función del Estado, no supone desconocer diferencias existentes entre las familias de puestos creadas, ni ignorar el régimen constitucional de regulación que se emite con la ley 7794 Código Municipal, tal como acontece en el proyecto consultado que por sus debilidades estructurales afecta de manera directa el funcionamiento y organización de las municipalidades.

Por razones de seguridad jurídica como principio derivable del art. 169 de la Constitución Política, se da una clara violación a la autonomía municipal, una legislación como la que se promueve no solo debe ser clara en cuanto a las reglas aplicables al salario global o por pluses, sino que también debe partir del respeto a los derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas, por lo que este tipo de regulaciones –por su impacto- solo pueden aplicar hacia futuro o con previsión de indemnizaciones que no se contemplan en el proyecto consultado.

Tel.: (506) 2290-3806 • Sitio Web: www.ungl.or.cr

Correo electrónico: info@ungl.or.cr • Apartado: 7696-1000 San José, Costa Rica

Dirección: Sabana Sur, 100 metros oeste y 25 sur de la Contraloría General de la República, San José, Costa Rica.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

“Visión municipal para una agenda nacional”

Las oficinas de recursos humanos de las diferentes municipalidades perderían total independencia convirtiéndose en meras ejecutoras de las órdenes del MIDEPLAN, siendo este capaz de dictar disposiciones de alcance general por encima de sus reglamentos convirtiéndose básicamente en los patronos de los colaboradores que trabajen en dichas dependencias técnicas.

Al ser estas oficinas staff de la alcaldía de la misma forma el alcalde municipal perdería atribuciones normadas por el código municipal. Dicha reforma básicamente derogaría todas las disposiciones que se encuentran en el título V del código municipal, eliminando la Carrera administrativa municipal y sustituyéndola por un régimen general para todo el sector público.

Esta reforma tendía un gran impacto en la autonomía municipal (artículo 4 del código municipal) ya que sería desde el MIDEPLAN que se dictarían todos los lineamientos referentes a los colaboradores municipales. Al ser el régimen municipal muy diferente al resto del gobierno central y más aún cada una de las 82 municipalidades diferentes entre sí no es lógico incluirle en una escala salarial única y supeditada a parámetros de evaluación del desempeño que no están diseñados para el sector.

Agradecemos la atención a esta notificación y cualquier consulta favor comunicarse con Jorge González , correo jgonzalez@ungl.or.cr / teléfono 88173589.

Atentamente,

KAREN PATRICIA PORRAS ARGUEDAS (FIRMA)

Firmado digitalmente por KAREN PATRICIA PORRAS ARGUEDAS (FIRMA)
Fecha: 2020.11.13 15:31:37 -06'00'

UNIÓN NACIONAL DE
GOBIERNOS LOCALES

Tel.: (506) 2290-3806 • Sitio Web: www.ungl.or.cr
Correo electrónico: info@ungl.or.cr • Apartado: 7696-1000 San José, Costa Rica
Dirección: Sabana Sur, 100 metros oeste y 25 sur de la Contraloría General de la República, San José, Costa Rica.

2.1- ACUERDO MUNICIPAL.

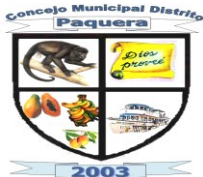
-EN CONOCIMIENTO DE LO ANTERIOR SE ACUERDA: APOYAR EN TODOS SUS PUNTOS EL OFICIO DE-E-357-11-2020 de la UNION NACIONAL DE GOBIERNOS LOCALES. Se manifiesta con voto negativo al proyecto de consulta de la Asamblea Legislativa Ref. Texto sustitutivo del proyecto de ley, Expediente N°21.336 “Ley Marco de Empleo Público”.

“Se somete a votación el acuerdo y es aprobado con cinco votos.

Se aplica el artículo 45 del Código Municipal.

ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

3.- SE CONOCE CARTA de fecha 23 de Marzo del 2021. Suscrita por la señora Rita Chaves Camareno. Propietaria Cafetería Ara Macao Paquera. **ASUNTO:** "...mediante la presente yo Rita Chaves Camareno, número de cédula 6 02610623 propietaria de la cafetería Ara Macao, ubicada 100 metros norte de Servicentro Paquera, solicito muy cordialmente el permiso para colocar un pequeño puesto en plaua órganos los días comprendidos entre el 28 de marzo del 2021 hasta el día 03 de abril de este mismo año. Esto con el fin de comercializar nuestros productos como lo son gran variedad de cafés, repostería y bebidas naturales. Esperando que mi solicitud sea tomada en cuenta para su aprobación, me despido muy respetuosamente.

3.1. ACUERDO MUNICIPAL.

-EN CONOCIMIENTO DE LO ANTERIOR SE DISPONE: TRASLADO DE DOCUMENTO A LA ADMINISTRACIÓN, Y DEPARTAMENTO ZONA MARÍTIMO TERRESTRE, para lo de su competencia y atención.

Se aprueba con cinco votos. Se aplica el artículo 45 del Código Municipal.
"ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO."

4.- SE CONOCE OFICIO PANI- OLPA- OF- 0158-2021. De fecha 19 de marzo del 2021, suscrito por la señora Alejandra Dalay Silva Ferreto- Promotora Social – Oficina Local de Paquera – Patronato Nacional de la Infancia (PANI). **ASUNTO:** Adjunto oficio con solicitud para definir representante para Junta de Protección a la Niñez y la Adolescencia 2021-2023, y persona para tribunal en fechas establecidas. SE DA LECTURA.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA

ACTA SESION ORDINARIA



24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024



PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA

OFICINA LOCAL DE PAQUERA



Paquera, 19 de marzo de 2021

PANI-OLPA-OF-0158-2021

ASUNTO: Designación de representante del Concejo Municipal de Paquera para proceso de renovación de la Junta de Protección a la Niñez y Adolescencia Peninsular.

Ulises González Jiménez
Intendente
Concejo Municipal de Paquera

Estimado señor:

Reciba un cordial y atento saludo. En virtud de la realización del proyecto de renovación de la Junta de Protección a la Niñez y Adolescencia de Paquera para el próximo 08 de abril a la 1:30 p.m en, y tomando en consideración que la participación activa de su representada como miembro dentro la misma se encuentra contemplada por Ley, respetuosamente se le solicita informar a esta Oficina el nombre de la persona que será designada para formar parte de la Junta por un lapso dos años, que corresponde al periodo 2021-2023, al 26 de marzo 2021 como fecha límite.

Además del representante en la Junta de Protección de Niñez y Adolescencia se requiere contar con un o una representante del Concejo Municipal como miembro del tribunal electoral para el conteo de los votos el día de la renovación, por lo que solicitamos también informar a más tardar el 24 de marzo 2021 cuál sería la persona asignada para dicha tarea, con el fin de capacitarle ese mismo día a la 1:30 p.m mediante la plataforma virtual Zoom, dicho enlace se envía en el presente correo.

Es importante indicar que, las Juntas de Protección a la Niñez y la Adolescencia conforman el Sistema Nacional de Protección Integral del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) y

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024



PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA

OFICINA LOCAL DE PAQUERA



su creación se justifica a partir de lo contemplado en el *Art 29 de la Ley Orgánica de nuestra institución* que indica que *"En cada oficina local se integrará una Junta de Protección a la Niñez y la Adolescencia, como órgano de apoyo para ejecutar los planes, programas y proyectos del Patronato en jurisdicción"*, además en el *Art. 30* se indica claramente que: *"estarán conformadas por un representante del PANI quien las presidirá, un representante de la municipalidad del cantón, un representante del sector educativo, residente en la comunidad y nombrado por la dirección Regional respectiva y 3 representantes comunales de reconocida solvencia moral. Éstos últimos serán de elección popular de acuerdo con las normas y los procedimientos que se establezcan en el reglamento de esta ley"*.

Por lo cual, dada la importancia que reviste el papel de la Junta de Protección a la Niñez y Adolescencia a nivel local, para la atención de los diversos temas y ejecución de proyectos en beneficio de la población menor de edad y en donde se requiere de la colaboración de las demás instancias gubernamentales, tomando como referente el *Interés Superior* de la persona menor de edad según lo contempla el *Código de la Niñez y la Adolescencia* en su *Art 5*.

Como gobierno local, MEP y PANI, compartimos intereses en garantizar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes, por lo que agradecemos que la persona designada cuente con la agenda accesible a tal punto que sea participe de las sesiones previstas para cada mes; se entiende que como funcionarios públicos tenemos dicha responsabilidad, (el mismo caso donde cada representante de la Junta de Protección a la Niñez y la Adolescencia, ejecutamos diversas labores incluso con sobrecarga laboral, por lo que se insta a contar con compromiso y responsabilidad, cualidades que debe caracterizar a la persona asignada; debido a que en la actualidad la persona representante del gobierno local no ha tenido una participación activa, por lo que agradecemos su valiosa intervención. a fin de que haya una participación efectiva en la JPNA, por parte del Consejo Municipal de Paquera.

Finalmente, es importante resaltar que dicha actividad se realizará bajo estrictos protocolos establecidos por el Patronato Nacional de la Infancia específicos para dicha asamblea, así

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA

ACTA SESION ORDINARIA



24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024



PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA

OFICINA LOCAL DE PAQUERA



como los definidos por el Ministerio de Salud, con el fin de garantizar el bienestar de las personas menores de edad en un contexto de pandemia, donde es de importancia tanto velar por la salud como por el cumplimiento de sus derechos.

Sin otro particular y agradeciendo de antemano su colaboración, suscribe

Atentamente,

ALEJANDRA
DALAY SILVA
FERRETO
(FIRMA)

Alejandra Dalay Silva Ferreto
Promotora Social
Oficina Local de Paquera
Patronato Nacional de la Infancia
ASF

Firmado digitalmente
por ALEJANDRA
DALAY SILVA FERRETO
(FIRMA)
Fecha: 2021.03.19
10:20:47 -0600'

C. Luis Carlos Barquero Rodríguez, Coordinador OL Paquera, Patronato Nacional de la Infancia.
Archivo

Oficios 2019 / PANI-OLPA-0158-2021 / Designación de representante del Concejo Municipal de Paquera para proceso de renovación de la Junta de Protección a la Niñez y Adolescencia de Paquera.

*La señora Griselda Montoya Gómez- Concejala Propietaria manifestó su interés en continuar siendo la representante de este Concejo ante la Junta de Protección a la Niñez (PANI).

-Resalizadas las deliberaciones se procedió a la toma del acuerdo.

4.1. ACUERDO MUNICIPAL.

-EN CONOCIMIENTO DE LO ANTERIOR SE ACUERDA: NOMBRAR A LA SEÑORA GRISELDA MONTOYA GÓMEZ- CONCEJALA PROPIETARIA; como representante de este Concejo Municipal ante la Junta de Protección a la Niñez y Adolescencia Peninsular.

Se somete a votación el acuerdo y aprobado con cinco votos.

Se aplica el artículo 45 del Código Municipal.

“ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.”

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

5.- SE CONOCE RESOLUCIÓN 014-2021. De fecha 24 de marzo del 2021. Suscrita por el Lic. Ulises González Jiménez- Intendente Municipal. INTENDENCIA MUNICIPAL. **ASUNTO: RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA. Permisos de Uso Temporal en Precario. Resolución 014-2021.**

SE DA LECTURA.

**CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO.
PAQUERA DE PUNTARENAS
INTENDENCIA MUNICIPAL.**

**Resolución Administrativa. Permisos de Uso Temporal en Precario.
Resolución: 014-2021.**

Al ser las catorce horas treinta minutos del 24 de marzo del 2021, el suscrito Ulises González Jiménez, mayor, de edad, casado, funcionario municipal, con cédula de identidad número dos- cuatro noventa- ciento veinticuatro, vecino de Valle Azul de Paquera, Puntarenas; personería que se encuentra vigente y surtiendo todos los efectos de ley desde el treinta de abril del dos mil veinte, al treinta de abril del dos mil veinticuatro, según consta en la Resolución N° 1374-E11-2020, a las diez horas del veinticinco de febrero del dos mil veinte, Intendente Municipal, con facultades de Apoderado Generalísimo del Concejo Municipal de Distrito de Paquera, con número de cédula jurídica Número **3-007-339600**, con domicilio legal en esta misma ciudad; nombrado a partir del primero de mayo del año dos mil veinte y hasta el treinta de abril del año dos mil veinticuatro, según N° 1374-E11-2020, a las diez horas del veinticinco de febrero del dos mil veinte, del Tribunal Supremo de Elecciones, resuelve:

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la administración municipal y sus actos se rigen por el Principio de Legalidad establecido en la Constitución Política, mismo que estable que: **los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes.**

SEGUNDO: Que esta administración ha recibido constantes solicitudes de permisos de uso de suelos temporales para las actividades de Semana Santa, las cuales se encuentran ya presentadas ante el Concejo Municipal. Razón por la cual se hace necesario desarrollar una regulación temporal que permita que estas personas puedan durante estos días cumplir con sus obligaciones municipales por las actividades lícitas y lucrativas que realicen en los lugares públicos como es este el caso de las playas de nuestro Distrito.

TERCERO: Que la Constitución Política indica en su artículo 169: - La administración de los intereses y servicios locales en cada cantón, estará a cargo del Gobierno Municipal, formado de un cuerpo deliberante, integrado por regidores municipales de elección popular, y de un funcionario ejecutivo que designará la ley. También establece

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA**ACTA SESION ORDINARIA****24 DE MARZO DEL 2021****N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024**

en su artículo 170: Las corporaciones municipales son autónomas. En el Presupuesto Ordinario de la República, se les asignará a todas las municipalidades del país una suma que no será inferior a un diez por ciento (10%) de los ingresos ordinarios calculados para el año económico correspondiente. La ley determinará las competencias que se trasladarán del Poder Ejecutivo a las corporaciones municipales y la distribución de los recursos indicados.

Transitorio. -La asignación presupuestaria establecida en el artículo 170 será progresiva, a razón de un uno coma cinco por ciento (1,5%) por año, hasta completar el diez por ciento (10%) total.

Situación que permiten tomar acuerdos que generen políticas para mejorar las condiciones de este cantón

CUARTO: Que la Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento en su artículo 169 indica: Permiso de uso. En los bienes de dominio público la Administración podrá otorgar permisos de uso, los cuales serán motivados en razones de oportunidad o conveniencia para el interés general, siempre y cuando no implique una desmejora en la disposición del bien. En todo caso se entenderán otorgados a título precario, por lo que podrán ser revocados por razones de oportunidad o conveniencia sin responsabilidad de la Administración. La revocación no deberá ser intempestiva ni arbitraria y deberá darse en todos los casos un plazo prudencial para el cumplimiento del acto de revocación. Con base en lo anteriormente analizado y las citas de ley mencionadas es que se le informa al Honorable Concejo Municipal sobre dicha normativa que ayudaría a incorporar controles de legalidad que venga a ayudar a mejorar el control y desarrollo urbano de nuestro distrito.

POR TANTO:

El suscrito Ulises González Jiménez, en mi calidad de Intendente Municipal, solicito se realice la lectura de dicha resolución ante este honorable Concejo Municipal para que sean tomadas las políticas que corresponden en derecho de acuerdo a sus competencias.

Lic. Ulises González Jiménez**Intendente Municipal****Concejo Municipal de Distrito Paquera***Cc. Expediente*

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

-EL PRESIDENTE MUNICIPAL INDICA: PARA TOMAR EL ACUERDO MEDIANTE LA SIGUIENTE MOCIÓN.
DA LECTURA.

5.1- MOCION PRESENTADA POR EL PRESIDENTE MUNICIPAL. SEÑOR JOSE MILTON HANCOCK PORRAS. ACOGIDA POR LOS CONCEJALES PROPIETARIO: JACOB MENDEZ RIVERA, ELSIE GARITA FLORES, CARLOS LUIS RODRÍGUEZ VINDAS, Y GRISELDA MONTOYA GÓMEZ.

HECHO UNICO: Muchas personas se han acercado al Concejo Municipal Distrito de Paquera con el fin de que se le otorgue un Permiso de Uso en Precario, para poder vender alimentos en las playas específicamente en la fecha de la semana mayor.

El respaldo legal para proceder con el Permiso de uso en Precario es el Reglamento de la Ley de Contratación Administrativa artículo 169 el cual dice lo siguiente:

Artículo 169.- **Permiso de uso.** En los bienes de dominio público la Administración podrá otorgar permisos de uso, los cuales serán motivados en razones de oportunidad o conveniencia para el interés general, siempre y cuando no implique una desmejora en la disposición del bien.

Art. 13 Código Municipal y Art. 11 de la Constitución Política.

En todo caso se entenderán otorgados a título precario, por lo que podrán ser revocados por razones de oportunidad o conveniencia sin responsabilidad de la Administración. La revocación no deberá ser intempestiva ni arbitraria y deberá darse en todos los casos un plazo prudencial para el cumplimiento del acto de revocación.

Por tanto Mocionamos con respecto a lo anterior leído: una fecha de inicio y una fecha de fin del 27 de marzo al 4 de abril inclusive se les insta a las partes interesadas acercarse al Concejo de Distrito de Paquera para cumplir con los requisitos y el pago del canon correspondiente.

ADICIONAR: Que la Administración cumpla con la obligación de que mañana Jueves 25 y Viernes 26 de marzo, mantenga su personal activo por motivo de que estas patentes deben ser aprobadas porque solamente tenemos dos días hábiles. También para que se le comunique a la Administración que se publique en la prensa y medios de redes sociales a mayor brevedad para que las personas estén enteradas y no haya problemas al respecto. Recordar por motivo de Semana Santa las instalaciones municipales, estarán cerradas a partir del próximo Lunes.

-Conocida y discutida la moción. Se somete a votación y es aprobada con cinco votos. Se aplica el artículo 45 del Código Municipal.

ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.

-EL PRESIDENTE MUNICIPAL DIO UN RECESO DE 2 MINUTOS.
Reanudó la sesión transcurrido el tiempo indicado. (5:38)

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

ARTÍCULO N° 5. INFORME DEL INTENDENTE. (NO HAY)

ARTÍCULO N° 6. INFORME DE COMISIONES. (NO HAY)

ARTÍCULO N° 7. ASUNTOS VARIOS.

ARTÍCULO N° 8. MOCIONES.

INCISO A- MOCION PRESENTADA POR LA SEÑORA VIRGINIA CALDERON CALDERON – VICEPRESIDENTA MUNICIPAL-SINDICA SUPLENTE. ACOGIDA POR LOS CONCEJALES PROPIETARIOS- ELSIE GARITA FLORES, GRISELDA MONTOYA GOMEZ, JACOB MENDEZ RIVERA, CARLOS LUIS RODRÍGUEZ VINDAS Y JOSE MILTON HANCOCK PORRAS- PRESIDENTE MUNICIPAL.

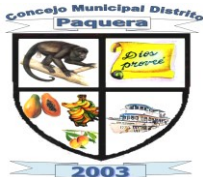
Yo Virginia Calderón Calderón en calidad de Sindico Suplente, por este medio presento la moción para considerar posibilidad de que exista Servicio de Seguridad durante el día ya que no existe una persona que esté recibiendo a las personas para recibirlos y dirigirlos a los departamentos según su consulta, también para velar por el resguardo y cuidado de los activos municipales, esto a raíz que las cámaras de seguridad no cubre en totalidad todos los puntos clave de las instalaciones.

CONOCIDA Y DISCUTIDA LA MOCION. Se aprueba con cinco votos. UNANIME. Se aplica el artículo 45 del Código Municipal. “ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO”.

COMENTARIOS REALIZADOS.

MENCIONA EL SEÑOR JOSE MILTON HANCOCK PORRAS- PRESIDENTE MUNICIPAL. Esta es una moción que tiene mucho sentido, este es un edificio municipal y tiene activos fijos y dinero en efectivo, aquí la gente llega a pagar a veces cantidades grandes y hasta la fecha no tenemos en este caso tendremos que velar por la seguridad de los activos y un punto importante que recalca la señora Vicepresidenta es que el servicio es básico para la atención y la guía, un guarda le puede abrir el ascensor a un adulto mayor, le puede decir si está el funcionario de esta institución y puede dar información para orientar a la gente porque muchas veces vienen de largo y la persona que necesitaba, estaba libre, todo eso se coordinaría con una seguridad completa, yo con muchísimo gusto le doy mi apoyo doña Vicky y el que esté de acuerdo, levante su mano derecha. Se aprueba unánime y el artículo 45. Con una nota adjunta que sea prioridad y vista inmedita de parte de administración por la urgencia. Visto por el contador. Acuerdo definitivamente aprobado.

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA



ACTA SESION ORDINARIA

24 DE MARZO DEL 2021

N° 72-2021 - PERIODO 2020-2024

CONSULTA EL SEÑOR PRESIDENTE SI ALGUIEN DESEA TRATAR ALGUN ASUNTO VARIO.

MENCIONA EL SEÑOR JOSE MILTON HANCOCK PORRAS- PRESIDENTE MUNICIPAL: Viene Semana Santa y este municipio en alguna forma especial pidió a la Administración y a las autoridades locales tener especial vigilancia, hemos tenido muchísimos lamentables accidentes de tránsito en la zona y creo que ya la administración gestionó para que existan autoridades de tránsito, ojalá que se haga y se dé, es lamentable lo que está pasando en las calles y se están matando nuestros jóvenes, nuestros hijos, yo personalmente perdí un hermano de 17 años y no sé ni cuantos amigos ya, muy muy jóvenes, ojalá que si me están escuchando las autoridades a las que ya se les hizo una solicitud de parte de Intendencia y este Concejo, se apersonen para que cuiden a nuestras familias y se protejan ellos mismos y a nuestras comunidades.

El Presidente cierra la sesión al ser las diecisiete horas y cuarenta y nueve minutos.

Jose Milton Hancock Porras
Presidente Municipal

Lidieth Angulo Fernández
Secretaria del Concejo