

- c) exigir que se remedien las deficiencias;
 d) cuando tengan motivos para creer que una deficiencia presenta un peligro serio para la seguridad y la salud de la gente de mar, prohibir, a reserva de que pueda interponerse un recurso ante la autoridad judicial o administrativa, que un buque abandone el puerto hasta que se hayan adoptado las medidas necesarias, no debiendo impedirse o demorarse sin justificación la salida de un buque.

Artículo 6

1. En caso de que se lleve a cabo una inspección o se adopten medidas en aplicación del presente Convenio, se realizarán todos los esfuerzos razonables para evitar que el buque sufra una inmovilización o un retraso indebidos.

2. En caso de que un buque sufra una inmovilización o un retraso indebidos, el armador o el operador del mismo tendrán derecho a una indemnización para compensar cualquier pérdida o daño sufrido. Siempre que se alegue la inmovilización o el retraso indebidos de un buque, la carga de la prueba recaerá sobre el armador u operador del mismo.

III. SANCIONES

Artículo 7

1. La legislación nacional establecerá sanciones adecuadas, que habrán de aplicarse de manera efectiva, para los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento han de velar los inspectores y de obstrucción a estos últimos cuando se encuentren en el ejercicio de sus funciones.

2. Los inspectores tendrán la facultad discrecional de amonestar y de aconsejar, en lugar de incoar o recomendar un procedimiento.

IV. INFORMES

Artículo 8

1. La autoridad central de coordinación llevará registros de las inspecciones sobre las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar.

2. La autoridad central de coordinación publicará un informe anual sobre la actuación de los servicios de inspección, en el que se incluirá una lista de las instituciones y organizaciones facultadas para llevar a cabo inspecciones en su nombre. Dicho informe se publicará dentro de un plazo razonable, que en ningún caso podrá ser superior a seis meses desde la finalización del año al que se refiera.

Artículo 9

1. Los inspectores presentarán un informe de cada inspección a la autoridad central de coordinación. Se facilitará al capitán del buque una copia del citado informe en inglés o en la lengua de trabajo del buque y otra copia quedará expuesta en el tablón de anuncios para información de la gente de mar o se remitirá a los representantes de esta última.

2. Cuando se realice una investigación a raíz de un incidente mayor, el informe se presentará a la mayor brevedad, pero en cualquier caso en un plazo máximo de un mes a partir de la finalización de la inspección.

V. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 10

El presente Convenio sustituye a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1926.

Artículo 11

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 12

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 13

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante una acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 14

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 15

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 16

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 17

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio. no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado o no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 18

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas."

Rige a partir de su publicación.

Copia certificada conforme y completa del texto español.

Por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

Dominick Devlin

DOMINICK DEVLIN
 Consejero Jurídico
 Oficina Internacional del Trabajo.

MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ ECHEVERRÍA.—El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Bernardo Benavides Benavides.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Especial de Relaciones Internacionales

San José, 15 de mayo del 2002.—1 vez.—C-113420.—(434. _

N° 14.735

APROBACIÓN DEL CONVENIO NÚMERO 177 SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO

Asamblea Legislativa:

Cumpliendo con las obligaciones contraídas por el Gobierno de Costa Rica como Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, sometemos para su consideración y eventual aprobación el siguiente Convenio Internacional: Convenio número 177 sobre El Trabajo a Domicilio, adoptado en la Octogésima Tercera Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 1996, cuyo texto auténtico se adjunta.

La remisión a ese Parlamento del instrumento de cita, se efectúa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19, punto 5, inciso b) de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que establece a los Miembros la obligación de someterlos a las autoridades competentes, acompañados de una declaración del Poder Ejecutivo en la que exprese su recomendación, a efecto que le den forma de ley, o adopten otras medidas.

La necesidad de normar la cuestión relativa al Trabajo a Domicilio por parte de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) nace a raíz del hecho de que los trabajadores a domicilio constituyen una categoría especialmente vulnerable.

Las estadísticas laborales disponibles no contienen datos que merezcan gran credibilidad sobre la suma global de trabajadores a domicilio. Empero, diferentes encuestas y estudios microeconómicos muestran que el trabajo a domicilio es un fenómeno muy difundido y que al parecer está ganando terreno en los últimos años.

Ya desde hace varios años, la OIT, viene abogando, a través de sus conclusiones relativas a la acción futura en el campo de las condiciones y medio ambiente de trabajo, en la necesidad de concebir métodos apropiados a fin de ofrecer una protección más real a los trabajadores a domicilio.

Por trabajo a domicilio se entiende normalmente la producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas, en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, con frecuencia su propio hogar.

El trabajo a domicilio suele desempeñarse sin fiscalización directa por parte del empleador. El mismo puede realizarse en centros, talleres u otros lugares comunitarios en los que se reúnen varios trabajadores, pero que no pertenecen al empleador.

El criterio de mayor importancia para efectos de distinguir el trabajo a domicilio de los demás tipos de actividad económica desempeñada en el hogar, es la existencia de una relación de empleo remunerado entre el trabajador a domicilio y el empleador, subcontratista, agente o intermediario, la cual se puede establecer a través de un contrato escrito o verbal, o de un acuerdo explícito o implícito.

La principal ventaja de este tipo de actividad económica para los empleadores radica en su flexibilidad. Esta tiene repercusiones directas en la estructura de los costos y en los márgenes de beneficio de la empresa, y se expresa fundamentalmente de tres formas: en primer lugar, ofrece mayor libertad para variar el volumen de trabajo distribuido entre los trabajadores a domicilio; en segundo lugar, mejora la capacidad de adaptación a los cambios irregulares y estacionales del mercado, y en tercer lugar, posibilita una mayor diversidad de tareas.

Los empleadores no son los únicos que se benefician con las ventajas que ofrece el trabajo a domicilio. Gracias a él, quienes lo realizan pueden: contribuir a los ingresos familiares, trabajar a domicilio y ocuparse a la vez, del cuidado de los niños o de otra actividad, trabajar a su ritmo, y en algunos casos ganar más que los trabajadores empleados a tiempo completo, pues el trabajador a domicilio puede prestar sus servicios a más de un empleador.

Los ingresos generados mediante el trabajo a domicilio son importantes no sólo para la supervivencia de las familias pobres, sino también para la economía nacional. El trabajo de esta índole juega una vital función en la lucha contra el desempleo, y en algunos casos contribuye de manera significativa al PNB y a los ingresos derivados de las exportaciones.

Nuestro país ha sido consecuente con esta línea que propugna la OIT, toda vez que tiene aprobada una importante legislación, que armoniza en buena medida con la normativa del texto del Convenio subexánime.

En efecto, el Código de Trabajo de Costa Rica, específicamente en el Capítulo IX, llamado "De los Trabajadores a domicilio", (que comprende del artículo 109 al 113), establece en forma clara las disposiciones que regulan todo lo concerniente al tema que nos ocupa.

Esta legislación puede ser considerada como una legislación de avanzada, en el tanto que los legisladores de la época de promulgación del Código de maras, pudieron prever con bastante antelación, la inclusión de un capítulo especial en aras de ofrecer especial atención al sector de trabajadores a domicilio.

A mayor abundamiento y a pesar de la especificidad del sector de trabajadores que nos ocupa, éstos también disfrutaban de las demás protecciones que contempla la legislación nacional para la generalidad de trabajadores, en aspectos tan variados como lo son: vacaciones, aguinaldo, salario, jornadas y otros.

Lo anterior, sin perjuicio del compendio de derechos laborales previstos en la generalidad de convenios de la OIT aprobados por el Gobierno de Costa Rica, que suman actualmente un promedio de 49 instrumentos.

Así las cosas, podemos decir con meridiana claridad que nuestro país cuenta con legislación apropiada, dirigida a brindar protección especial a los trabajadores a domicilio, motivo por el cual consideramos necesario, de previo a la aprobación del Convenio en cuestión que pueda constituir el Plenario legislativo, someter su texto a un amplio proceso de consulta ante las principales organizaciones de trabajadores y empleadores, para concertar su viabilidad de hecho y de derecho.

Por lo tanto, sometemos a consideración de los señores diputados, el proyecto de ley de Aprobación del Convenio N° 177 sobre el Trabajo a Domicilio, adoptado en la Octogésima Tercera Reunión, de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 1996.

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA
APROBACIÓN DEL CONVENIO N° 177 SOBRE
EL TRABAJO A DOMICILIO**

Artículo único.—Apruébase el Convenio N° 177 sobre El Trabajo a Domicilio, adoptado en la Octogésima Tercera Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1996, cuyo texto dice:

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 177

CONVENIO SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1996, en su octogésima tercera reunión;

Recordando que muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio;

Tomando nota de que las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio, así como a complementarlos con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo a domicilio, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos noventa y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «trabajo a domicilio» significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
 - i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
 - ii) a cambio de una remuneración;
 - iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de empleador, independientemente de quién proporcione equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello,
 a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;
- b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;
- c) la palabra «empleador» significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, dá trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior artículo 1.

Artículo 3

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio.

Artículo 4

1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- d) la remuneración;
- e) la protección por regímenes legales de seguridad social;
- f) el acceso a la formación;
- g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h) la protección de la maternidad.

Artículo 5

La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.

Artículo 6

Deberán tomarse medidas apropiadas para que, siempre que sea posible, las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio.

Artículo 7

La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

Artículo 8

Cuando esté permitido el recurso a intermediarios en el trabajo a domicilio, las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los intermediarios deberán determinarse mediante la legislación o decisiones judiciales, de conformidad con la práctica nacional.

Artículo 9

1. Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.

2. Deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación.

Artículo 10

El presente Convenio no menoscaba las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a domicilio en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 11

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 12

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 13

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 14

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 15

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 16

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 17

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.
- a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 18

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

**Copia certificada conforme
y completa del texto español.**

Por el Director General de la
Oficina Internacional del Trabajo:

Dominick Devlin

DOMINICK DEVLIN
Consejero Jurídico
Oficina Internacional del Trabajo.

Rige a partir de su publicación.

MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ ECHEVERRÍA.—El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Bernardo Benavides Benavides.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de Relaciones Internacionales

San José, 15 de mayo de 2002.—1 vez.—C-86420.—(43494).

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

N° 30483-MP

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y LA MINISTRA DE LA PRESIDENCIA

En virtud de las facultades y atribuciones que les confiere el artículo 140, incisos 3) y 18) de la Constitución Política y de conformidad con lo estipulado y dispuesto por los numerales 25, 27 inciso 1), y 28, párrafo 2, inciso b) de la Ley General de la Administración Pública y los ordinales 102, 103 y 104 de la Ley sobre el Régimen de Relaciones entre Productores, Beneficiarios y Exportadores de Café y sus reformas por Ley N° 7736 del 19 de diciembre de 1997.

Considerando:

1°—Que la Ley N° 7736 del 19 de diciembre de 1997, reformó el artículo 103 de la Ley N° 2762 del 21 de junio de 1961, Ley sobre el Régimen de Relaciones entre Productores, Beneficiarios y Exportadores de Café.

2°—Que esa norma establece que un Ministro o funcionario de rango superior representará al Poder ejecutivo en la Junta Directiva del Instituto del Café de Costa Rica.

3°—Que por Acuerdo Presidencial N° 25-P, se designó al señor Alfredo Antonio Robert Polini, como Asesor Personal del Presidente de la República, en materia cafetalera.

DECRETAN:

Artículo 1°—Nombrar al señor Alfredo Antonio Robert Polini, casado, ingeniero agrónomo, vecino de Curridabat y portador de la cédula de identidad número 1-340-017, como representante propietario del Poder Ejecutivo ante la Junta Directiva del Instituto del Café de Costa Rica.

Artículo 2°—Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República.—San José a los siete días del mes de junio del dos mil dos.

ABEL PACHECO DE LA ESPRIELLA.—La Ministra de la Presidencia, Rina Contreras López.—1 vez.—(Solicitud N° 108-02).—C-6770.—(D30483-44100).

DIRECTRIZ

N° 2

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE PLANIFICACIÓN NACIONAL
Y POLÍTICA ECONÓMICA

En uso de las facultades establecidas en los artículos 130, 140 incisos 3), 8), 18) y 20) de la Constitución Política, 1°, 25.1, 26 inc. 1), 27.1, 99, 100, 107.1 de la Ley General de la Administración Pública (N° 6227 de 2 de mayo de 1978) y en las disposiciones contenidas en la Ley de Planificación Nacional (N° 5525 de 2 de mayo de 1974),

Considerando:

I.—Que la Ley de Planificación Nacional (N° 5525 de 2 de mayo de 1974) y el Reglamento General del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (N° 23323-PLAN del 17 de mayo de 1994) otorgan a éste la responsabilidad de coordinar la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo, que compete a toda la Administración Pública, y

II.—Que la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos (N° 8131 de 18 de setiembre del 2001) establece el necesario, conveniente y oportuno vínculo que debe existir entre presupuestos públicos y planes operativos anuales institucionales con los postulados del Plan Nacional de Desarrollo, asignado a la Contraloría General de la República, al Ministerio de Hacienda y al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) funciones de evaluación sobre los resultados logrados en la ejecución presupuestaria conforme planes operativos y de desarrollo, emiten la siguiente,

DIRECTRIZ

Dirigida a los Jerarcas de Órganos y Entes Públicos y de Empresas del Estado

Artículo 1°—El Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006 (PND) debe ser participativo, evaluable y comprensible.

Artículo 2°—El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) es responsable de coordinar la participación de los diversos órganos y entes públicos y empresas del Estado en la elaboración del PND, el cual deberá estar concluido el próximo 30 de setiembre.

Artículo 3°—En la formulación del PND, MIDEPLAN promoverá la participación de los diferentes segmentos de la sociedad.