



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica
145 años

JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)
Firmado digitalmente por JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)
Fecha: 2023.10.02 16:04:25 -06'00'



Benemérita
Imprenta Nacional
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 3 de octubre del 2023

AÑO CXLV

Nº 181

180 páginas



Usted

tiene varias opciones
para presentar su opinión

Total confidencialidad

Contáctenos



2290-8516
2296-9570 ext. 140



www.imprentanacional.go.cr/contactenos/contraloria_servicios



Whatsapp 8598-3099



Buzones en nuestras oficinas
en la Uruca y en Curridabat



contraloria@imprenta.go.cr



Horario de 8 a.m. a 4 p.m.

Contraloría
de Servicios



Imprenta Nacional
Costa Rica

Artículo 17- Excepciones

Quedan exceptuados de esta ley:

a) Los casos en que la persona funcionaria del Ministerio de Educación Pública (MEP), deba entrar en contacto físico o deba asistir físicamente a estudiantes con alguna condición permanente o temporal derivada de problemas emocionales o de conducta, siempre que este contacto o asistencia sea justificado como un apoyo personal para garantizar una educación inclusiva o la seguridad física de los estudiantes.

b) Los casos en que la persona funcionaria del Ministerio de Educación Pública (MEP), deba entrar en contacto físico o deba asistir físicamente a estudiantes que presenten algún tipo de discapacidad, siempre que este contacto o asistencia sea justificado y cumpla con el objetivo de ser un apoyo personal para garantizar una educación inclusiva.

ARTÍCULO 7- Se reforma párrafo segundo del artículo 67 de la Ley N.° 1581 y sus reformas, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, mismo que fue adicionado por la Ley N.° 9999, para que en adelante se lea de la siguiente manera:

Artículo 67- En casos muy calificados y cuando por la naturaleza de la presunta falta se considere perjudicial la permanencia del servidor en el puesto, el director o la directora de la Dirección de Recursos Humanos ordenará la suspensión en el cargo o su traslado temporal a otro puesto, mediante acción de personal. En el caso de las causales de trato corruptor y abuso sexual establecidas en la Ley N.° 7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, de 6 de enero de 1998 y de las causales de acoso y hostigamiento sexual establecidas en Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N.° 7476, del 03 de febrero de 1995, así como de los delitos sexuales contenidos en la ley N.° 4573, Código Penal, de 04 de mayo de 1970 y sus reformas, procederá siempre la adopción de la medida cautelar de suspensión del cargo o la reubicación. En caso de proceder la reubicación del servidor, deberá ser en un puesto administrativo donde no desempeñe funciones que conlleven atención y/o interacción constante con personas menores de edad.

Rige a partir de su publicación.

G:\Actualizacion de textos\2021-2023\23.593\TEXTO ACTUALIZADO CON UNA MOCION DE FONDO APROBADA EN PLENARIO.docx

Elabora: Diorela
Fecha: 27-09-2023
Lee: Ana Julia
Confronta: Diorela
Fecha: 27-09-23
Se recibe 1 moción de fondo con 5 folios.

Rodrigo Arias Sanchez,
Presidente Asamblea Legislativa

Nota: este proyecto de ley se encuentra en discusión en el Plenario Legislativo, el cual puede ser consultado en el Departamento Secretaría del Directorio
1 vez.—Exonerado.—(IN2023814743).

PROYECTO DE LEY

LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS

Expediente N.° 23.934

Que de conformidad con el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N.° 2166, del 9 de octubre de 1957, adicionado por el título III de la Ley de

Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N.° 9635, del 03 de diciembre del 2018, publicada en el Alcance N.° 202 a la Gaceta N.° 225, del 04 de diciembre de 2018, establece que toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, así como definir los lineamientos y las normativas administrativas que tiendan a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando para que las instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas.

Que el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N.° 10159, del 08 de marzo de 2022, publicada en el Alcance N.° 50 a la Gaceta N.° 46, del 09 de marzo de 2022, establece que dicha ley aplica para los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos, y el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), así como para el sector público descentralizado institucional conformado por las instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social, las instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos, y las empresas públicas estatales; y el sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas; siendo las únicas exclusiones los entes públicos no estatales, las empresas e instituciones públicas en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva y el Benemérito Cuerpo de Bomberos.

Que, a partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, toda nueva contratación de personal en el sector público, que se encuentra bajo su ámbito de cobertura, deberá efectuarse con una remuneración bajo el esquema de salario global, quedando la Administración Pública inhabilitada para realizar contrataciones bajo el esquema de salario compuesto.

Que el transitorio III del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N.° 43952-PLAN, de 28 de febrero de 2023, publicado en *La Gaceta* del 10 de marzo de 2023, establece que las contrataciones de personas servidoras públicas de nuevo ingreso se remunerarán con una columna salarial global transitoria, la cual definirá remuneraciones globales sin pluses salariales y será dispuesta por medio de directriz emitida por Mideplan.

Que en su oportunidad se estableció la columna salarial global transitoria preparada por la Dirección General de Servicio Civil, mediante el Informe Técnico AOTCUCOM-INF-001-2023 de 9 de marzo de 2023, establece una distribución de clases y salarios de ingreso según las familias contempladas en el artículo 13 de la Ley Marco de Empleo Público.

Que el artículo 34 de la Ley N.° 10159, Ley Marco de Empleo Público, establece en su párrafo segundo que el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y la Dirección General del Servicio Civil elaborarán conjuntamente una columna salarial global para las instituciones bajo su ámbito de competencia.

Que las columnas salariales globales preparada por la Dirección General de Servicio Civil, con fundamento en el esquema de puntos de clasificación y valoración que históricamente se ha utilizado en los salarios base del Régimen de Servicio Civil, mediante el Informe Técnico AOTC-UCOM-INF-8-2023 de 8 de septiembre de 2023, establece una

distribución de clases y salarios de ingreso según las familias contempladas en el artículo 13 de la Ley Marco de Empleo Público.

Que la Directriz Ministerial N.° 002-2023-PLAN, publicada en el Alcance N.° 173, a *La Gaceta* N.° 165 del 8 de setiembre de 2023, establece el salario único o global que aplicarán las escalas de salarios globales definitiva bajo el ámbito de cobertura de la Ley Marco de Empleo Público y la Rectoría del Sistema General de Empleo Público. Dicha directriz en el por tanto establece la APLICACIÓN DE COLUMNA SALARIAL GLOBAL e indica:

[...]

Artículo 1- Se instruye a todas las entidades y órganos bajo el ámbito de cobertura de la Ley Marco de Empleo Público y la Rectoría del Sistema General de Empleo Público, a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, para que a todas las contrataciones de personas servidoras públicas de nuevo ingreso o en el caso de lo reingresos, posteriores a un rompimiento de la continuidad laboral, luego de transcurrido el plazo de un mes calendario de no prestar servicios para el Estado o transcurrido el plazo de seis meses para las personas trabajadoras del título II del Estatuto de Servicio Civil, que se efectúen de previo a la emisión formal de la nueva columna salarial global, cuyos nombramientos sean en clases salariales que, de previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, se encuentren en el esquema de salario compuesto, se les remunere según los montos globales establecidos en la columna salarial global.

Artículo 2- Las columnas salariales globales que establece una distribución de clases y salarios de ingreso según las familias contempladas en el artículo 13 de la Ley Marco de Empleo Público y realizadas conforme al artículo 34 de la Ley mencionada está disponible en la dirección electrónica del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (<https://www.empleopublico.mideplan.go.cr/>).

Artículo 3- Las instituciones, bajo el ámbito de cobertura de la Ley Marco de Empleo Público y la Rectoría del Sistema General de Empleo Público, que ya disponen de salario único o global aplicaran las presentes escalas de salarios globales definitiva que se indican en el artículo 2 de esta Directriz.

[...]

Con esta Directriz Ministerial N.° 002-2023-PLAN y de conformidad con las columnas salariales globales que establece una distribución de clases y salarios de ingreso según la familia, toda nueva contratación de persona servidora pública se realizará de conformidad con las nuevas remuneraciones globales establecidas en esa directriz, lo cual han recurrido diferentes representantes sindicales y para lo cual se han efectuado una serie de reuniones principalmente representantes de los cuerpos policiales del país y con esta diputación, quienes en reiteradas ocasiones han mostrado su preocupación por la cada vez más precaria situación laboral a la que se enfrentan con el salario compuesto actual, así como con las herramientas que utilizan para realizar su trabajo y en las condiciones poco salubres de muchas de las estaciones policiales donde realizan sus funciones.

Que como se indicó antes, con la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, la Ley 10159, se presentó una tabla de salarios globales transitorios, el lunes 20 de marzo del 2023 y de la cual, a manera de ejemplo, se detalla la categoría asignada a las policías publicadas en *La Nación* del 20 de marzo 2023 a saber:

Ajustes en salario global transitorio a policías

Puesto	Salario transitorio nuevo	Salario transitorio anterior
Agente de Policía Penitenciario	491 766	352 000
Policia de Tránsito	494 098	352 000
Agente 1 Fuerza Pública	477 915	352 103
Policia de Migración 1	505 176	357 750
Agente de Guardacostas 1	561 844	359 550
Policia fiscal 1	618 825	435 000
Oficial 1 (Penitenciaria)	646 181	451 600
Oficial 1 de Fuerza Pública	708 091	500 250
Policia de Tránsito Jefe 1	732 868	514 750
Agente 1 de Investigación	729 901	514 750
Oficial 1 de Investigación	899 034	630 950
Supervisor policial de Migración	940 718	660 100
Policia fiscal jefe 1	1 010 320	709 150

Fuente: *La Nación*, 20 de marzo del 2023.

Esta propuesta de salarios globales transitorios se mantuvo del 10 de marzo al 10 de setiembre del 2023, cuando el Mideplan presentó los salarios globales definitivos para las 7 familias salariales.

En esta tabla de salarios globales definitivos presenta un gran aumento en la familia c), Personas Servidora Públicas que Desempeñan Funciones Policiales, tabla que detallamos a continuación:

Clase de puesto	Salario Global 8/set/2023	Salario Global en puestos con Disponibilidad 8/set/2023	Salario Global en puestos con Desarraigo 8/set/2023	Salario Global en puestos con Disponibilidad y Desarraigo 8/set/2023
AGENTE GUARDACOSTAS 1	748.988	831.194	803.792	885.998
AGENTE GUARDACOSTAS 2	977.338	1.059.544	1.032.142	1.114.348
AGENTE I FP	748.988	831.194	803.792	885.998
AGENTE I INVESTIGACION	771.823	854.029	826.627	908.833
AGENTE II	972.771	1.054.977	1.027.575	1.109.781
AGENTE II INVESTIGACION	995.606	1.077.812	1.050.410	1.132.616
ANALISTA POLICIAL	721.586	803.792	776.390	858.596
ASESOR LEGAL DE GUARDACOSTAS	1.799.398	1.909.006	1.872.470	1.982.078
COORDINADOR AMBIENTAL DE GUARDACOSTAS	2.027.748	2.137.356	2.100.820	2.210.428
DIRECTOR ACADEMICO DE GUARDACOSTAS	1.794.831	1.904.439	-	-
DIRECTOR GENERAL FUERZA PUBLICA	***	-	-	-
DIRECTOR GENERAL SERVICIO DE GUARDACOSTA	***	-	-	-
DIRECTOR POLICIA CONTROL DE DROGAS	***	-	-	-
DIRECTOR POLICIA DE FRONTERAS	***	-	-	-
DIRECTOR POLICIAL APOYO LEGAL	***	-	-	-
DIRECTOR SERVICIO VIGILANCIA AEREA	***	-	-	-
DIRECTOR UNIDADES POLICIALES	***	-	-	-
JEFE ADMINISTRATIVO DE GUARDACOSTAS	1.566.481	1.676.089	-	-
JEFE I INVESTIGACION (SUBDIRECTOR PCD)	***	-	-	-
JEFE OPERACIONES AERONAUTICAS	1.475.141	1.557.347	1.529.945	1.612.151
JEFE OPERACIONES GUARDACOSTAS	1.909.006	1.991.212	1.963.810	2.046.016
JEFE PILOTO AVIADOR POLICIAL	1.319.863	1.402.069	1.374.667	1.456.873
JEFE UNIDADES POLICIALES	1.940.975	2.023.181	1.995.779	2.077.985
JEFE UNIDADES POLICIALES ESPECIALIZADAS	2.178.459	2.288.067	2.251.531	2.361.139
OFICIAL AMBIENTAL GUARDACOSTAS A	1.379.234	1.488.842	1.452.306	1.561.914
OFICIAL AMBIENTAL GUARDACOSTAS B	1.452.306	1.561.914	1.525.378	1.634.986
OFICIAL CAPITAN GUARDACOSTAS	1.328.997	1.411.203	1.383.801	1.466.007
OFICIAL DIRECTOR DE ESTACION	1.543.646	1.625.852	1.598.450	1.680.656
OFICIAL I	1.607.584	1.689.790	1.662.388	1.744.594
OFICIAL I DE APOYO LEGAL	1.274.193	1.383.801	1.347.265	1.456.873
OFICIAL I INVESTIGACION	1.607.584	1.689.790	1.662.388	1.744.594
OFICIAL II DE APOYO LEGAL	1.561.914	1.671.522	1.634.986	1.744.594
OFICIAL II INVESTIGACION	1.803.965	1.886.171	1.858.769	1.940.975
OFICIAL INGENIERO MANTENIMIENTO NAVAL A	1.571.048	1.680.656	1.644.120	1.753.728
OFICIAL INGENIERO MANTENIMIENTO NAVAL B	1.644.120	1.753.728	1.717.192	1.826.800
OFICIAL JURIDICO GUARDACOSTAS	1.402.069	1.511.677	1.475.141	1.584.749
OFICIAL LEGAL ANTI-DROGAS	1.429.471	1.539.079	1.502.543	1.612.151
OFICIAL REGIONAL (ADMINISTRADOR)	1.319.863	1.429.471	1.392.935	1.502.543
PILOTO AVIADOR POLICIAL	1.091.513	1.173.719	1.146.317	1.228.523
SUBDIRECTOR GENERAL FUERZA PUBLICA	***	-	-	-
SUBDIRECTOR POLICIAL APOYO LEGAL	***	-	-	-
SUBDIRECTOR UNIDADES POLICIALES	***	-	-	-
SUBJEFE UNIDADES POLICIALES	1.730.893	1.813.099	1.785.697	1.867.903
SUBOFICIAL GUARDACOSTAS 1	995.606	1.077.812	1.050.410	1.132.616
SUBOFICIAL GUARDACOSTAS 2	1.096.080	1.178.286	1.150.884	1.233.090
SUBOFICIAL I	1.036.709	1.118.915	1.091.513	1.173.719
SUBOFICIAL I INVESTIGACION	1.050.410	1.132.616	1.105.214	1.187.420
SUBOFICIAL II	1.169.152	1.251.358	1.223.956	1.306.162
SUBOFICIAL II INVESTIGACION	1.132.616	1.214.822	1.187.420	1.269.626

Como se puede apreciar en estas dos tablas adjuntas de ejemplos, un Agente 1 de Fuerza Pública, que haya entrado del 10 de marzo en adelante, tuvo un salario de ₡477 915 colones de salario global transitorio y ahora pasa a un salario de ₡748 988 colones, un aumento significativo y bien visto por los cuerpos policiales.

Sin embargo, se da un gran malestar, preocupación y la desmotivación en los oficiales que tienen muchos años de trabajo en la Fuerza Pública, ya que, por el transitorio XI de la Ley N.°10159, Ley Marco de Empleo Público, los oficiales que fueron contratados antes del 10 de marzo del 2023, o sea, los de mayor antigüedad, no pueden trasladarse al salario global y deben mantenerse con su salario compuesto con aumentos anuales hasta alcanzar el salario global de su categoría.

Esto se traduce en que van a pasar muchos años para alcanzar el salario global y partiendo de que la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N.° 9635, en su artículo 10 del título IV, que establece que mientras la deuda del país sea mayor al 60% del PIB no se harán aumentos a los salarios públicos, se puede aumentar la cantidad de años para alcanzar el salario global establecido.

Provocando una discriminación y desigualdad salarial y generando que los servidores públicos de nuevo ingreso estén mejor remunerados que los de mayor antigüedad, generando desequilibrios, desmotivaciones, diferencias, desigualdades, entre otros, que a pesar de contar con mayor experiencia, conocimientos amplios y entrega durante muchos años a la labor van a tener menor remuneración.

La importancia de tener personas servidoras públicas y en el caso particular de los cuerpos policiales bien remunerados en el país radica en varios aspectos cruciales para la sociedad y la eficacia de la fuerza policial, como son:

1- Atracción y retención de talento: un salario competitivo atraerá a candidatos calificados y motivados a unirse a las fuerzas policiales. Además, ayudará a retener a oficiales experimentados y capacitados que, con el tiempo, acumulan experiencia valiosa para resolver casos y mantener la seguridad pública.

Esto último es de vital importancia, ya que, si no se modifica el transitorio XI de dicha ley, estaremos motivando a muchos funcionarios públicos, experimentados, con experiencia y vocación a salir y principalmente el funcionario de las fuerzas policiales, por cuanto se estará remunerando mejor a los nuevos oficiales, que a los más antigüedad y experiencia.

2- Motivación y compromiso: un salario adecuado es un incentivo para que las personas se desempeñen de manera eficiente y efectiva. El personal motivado y comprometido es más propenso a mantener altos estándares de conducta y ética en el cumplimiento de sus deberes.

3- Reducción de la corrupción: ofrecer salarios justos puede ayudar a reducir la tentación de involucrarse en prácticas corruptas y a formar parte del crimen organizado. El personal con salarios insuficientes puede ser más susceptible a aceptar sobornos o comprometer su integridad.

4- Mejora de la calidad de vida: salarios adecuados mejoran la calidad de vida de los funcionarios y sus familias. Esto puede conducir a un bienestar emocional y psicológico más sólido, lo que a su vez contribuye a un rendimiento laboral más efectivo y un menor estrés.

5- Capacitación y profesionalización: salarios competitivos permiten que las personas inviertan en capacitación y educación continua para sus labores. La capacitación constante mejora las habilidades y la competencia de las personas, lo que es esencial en un entorno en constante cambio.

La igualdad salarial entre funcionarios de la misma categoría reviste una gran importancia en el ámbito de la Administración Pública por varias razones clave como promover la justicia, la motivación, la prevención de la discriminación y el cumplimiento de las leyes laborales en el ámbito de la Administración Pública. Además, contribuye a una cultura de trabajo basada en el mérito y fortalece la cohesión laboral y la confianza en las instituciones gubernamentales.

Sin duda, realizar la reforma propuesta con la inclusión de un inciso c) en el transitorio XI, que permita a las personas servidoras públicas que devengan un salario compuesto menor que aquel que les corresponde como salario global de su respectiva categoría, tendrán la posibilidad de trasladarse voluntariamente al esquema de salario global que corresponde para su categoría y lleva al justo equilibrio y trato igualitario, además de contribuir a mantener la motivación del personal, su mayor compromiso y efectividad en el desempeño de sus funciones, lo que, en última instancia, beneficia a la sociedad en general a obtener mayor bienestar, desarrollo y a reducir la corrupción.

Esto último atendiendo los principios que tutela el artículo 1 de esta misma ley que buscamos reformar, que indica que este único régimen de empleo público debe ser equitativo, para igual trabajo idénticas condiciones, incluyendo el tema salarial. Sin duda, no hacer esta reforma al transitorio XI de esta ley violenta los principios que dio origen a esta.

Este noble esfuerzo de adecuar y reivindicar los salarios del sector público no solo es un reconocimiento a su gran labor, sino también conlleva el garantizar un trato digno en sus labores, evitando con ello que se generen diferencias odiosas entre iguales, que generen división, conflictos y movilización laboral.

Con base en lo anteriormente expuesto, someto a consideración de los señores diputados y las señoras diputadas el presente proyecto de ley, para su estudio y aprobación.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA
SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA
LAS PERSONAS FUNCIONARIAS
PÚBLICAS**

ARTÍCULO ÚNICO- Se adiciona un inciso c) al transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N.°10150, del 8 de marzo de 2022, y se lea de la siguiente forma:

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

[...]

c) Las personas servidoras públicas que devengan un salario compuesto menor que aquel que les corresponde como salario global de su respectiva categoría, tendrán la posibilidad de trasladarse voluntariamente al esquema de

salario global que corresponde para su categoría. El traslado voluntario podrá hacerse en un plazo de seis meses después del rige de la presente reforma de ley.

[...]

Rige a partir de su publicación.

Gilberth Adolfo Jiménez Siles

Diputado

NOTA: El expediente legislativo aún no tiene comisión asignada.

1 vez.—Exonerado.—(IN2023814746).

ACUERDOS

N° 6989-23-24

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA
REPÚBLICA DE COSTA RICA

En sesión ordinaria N° 62, celebrada el 21 de setiembre de 2023, y con fundamento en el inciso 5) del artículo 121 de la Constitución Política.

ACUERDA:

Conceder permiso de atraque, permanencia en puerto y desembarque del BUQUE ESCUELA ARC “GLORIA” DE LA ARMADA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, QUE ARRIBARÁ A PUERTO LIMÓN (RADA PORTUARIA) EL 26 DE SETIEMBRE Y DEJARÁ EL TERRITORIO NACIONAL EL MISMO DÍA, A FIN DE RECOGER Y TRANSPORTAR A TERRITORIO COLOMBIANO 12 PIEZAS ARQUEOLÓGICAS PERTENECIENTES AL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN COLOMBIANA, Expediente Legislativo N° 23.944.

Por medio de los oficios MSP-DM-1267-2023, del 18 de setiembre de 2023, y MSPDM-1296-2023, del 20 de setiembre de 2023, suscritos por el Ministro de Gobernación, Policía y Seguridad Pública, Mario Zamora Cordero, se solicita el permiso para el atraque y desembarque de la tripulación del Buque Escuela ARC “Gloria” de la Armada Nacional de la República de Colombia.

La Asamblea Legislativa recibe además el oficio DP-IP-0772-2023, del 6 de setiembre de 2023, dirigido al ministro Zamora por parte de Paula Coto Ramírez, Jefe del Departamento de Inmunities y Privilegios, del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, y copia de la Nota Diplomática No. E-ECRSJ-21-23-172, del 6 de setiembre de 2023, dirigida al Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, por medio de la cual la Embajada de Colombia solicita la autorización.

El Buque, en su recorrido por el Mar Caribe, se estacionaría en aguas interiores de Puerto Limón (Rada Portuaria), a fin de recoger y transportar a territorio colombiano 12 piezas arqueológicas pertenecientes al patrimonio cultural de la Nación Colombiana.

El Buque Escuela ARC “Gloria” presenta las siguientes características:

- Tripulación: 130 integrantes entre oficiales y cadetes.
- Tipo de Buque: Bergantín-Barca de tres mástiles.
- Operador: Armada Nacional de la República de Colombia.
- Eslora: 67 metros.
- Manga: 10.6 metros.
- Buque NO artillado.
- No porta aeronave

Vale anotar que el buque ARC Gloria, además de tratarse de un buque no artillado, no se trata de un buque de guerra, militar o policial, sino de un buque escuela. Además,

no atracará en puerto, sino que recibirá, por parte del Servicio Nacional de Guardacostas de Costa Rica, las piezas arqueológicas que repatriará.

La Asamblea Legislativa, en la sesión ordinaria N° 78, celebrada el 3 de octubre de 2005, definió el procedimiento a seguir para la concesión de permiso de atraque y permanencia de este tipo de buques:

“El plenario legislativo con ocasión de la solicitud del permiso de fecha 18 de agosto en curso, oficio N° 2350-2005 DM, del Ministerio de Gobernación, Policía y Seguridad, para el permiso de atraque y permanencia en puerto y desembarque de la tripulación de Buque Escuela Guayas, resuelve no tramitar dicho permiso, por cuanto de conformidad con el inciso 5) del artículo 121 de la Constitución Política, esta Asamblea Legislativa interpreta que solo requieren permiso de ingreso de tropas extranjeras y naves de guerra. Por ello, las que no sean de guerra, ni traigan tropas, ni sean artilladas, pueden ingresar para navegar, atracar, desembarcar y permanecer en los puertos sin necesidad de autorización legislativa sin problema alguno. El Ministro de Seguridad Pública deberá informar a la Asamblea Legislativa, de los ingresos de esas embarcaciones”.

Publíquese

Asamblea Legislativa.—San José, a los veintiún días del mes de setiembre de dos mil veintitrés.—Rodrigo Arias Sánchez, Presidente.—María Marta Carballo Arce, Primera Secretaria.—Manuel Esteban Morales, Díaz, Segundo Secretario.—1 vez.—O. C. N° 22029.—Solicitud N° 462532.—(IN2023814544).



Casa Presidencial, Zapote

PODER EJECUTIVO

ACUERDOS

MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

N° 0181-MOPT

EL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
Y TRANSPORTES

Con fundamento en lo dispuesto en la Ley N° 6227, Ley General de la Administración Pública, Ley del Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del año 2023, la Ley N° 6362 y el artículo 34 del Reglamento de Viajes y Transportes de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1°—Que el Secretario Técnico de la Reunión Portuaria del Istmo Centroamericano -REPICA- y el Presidente Ejecutivo de la Empresa Portuaria Nacional -EPN- han organizado y programado realizar la XLV Reunión Portuaria del Istmo