

Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica



Benemérita
Imprenta Nacional
Costa Rica

JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-01-1399-0946.
Fecha declarada: 25/06/2024 02:51:33 PM
Esta es una representación gráfica únicamente,
verifique la validez de la firma.

La Uruca, San José, Costa Rica, miércoles 26 de junio del 2024

AÑO CXLVI

Nº 116

116 páginas

MEDIOS DE PAGO HABILITADOS EN LA INSTITUCIÓN

Tome en cuenta que únicamente se aceptan los siguientes medios de pago



Tarjetas
de crédito
o débito



Transferencias
o depósitos
bancarios



SINPE
móvil al
8966-6258



No se reciben pagos en efectivo



Imprenta Nacional
Costa Rica

La implementación de la deducción fiscal para las donaciones realizadas a la FUNBAM no solo fomentará una mayor participación del sector privado en la conservación de nuestras áreas protegidas, sino que también fortalecerá la sostenibilidad financiera de los proyectos desarrollados con incidencia comunitaria. Al brindar incentivos fiscales para estas donaciones, se espera aumentar estos recursos, promoviendo la protección de la biodiversidad y el desarrollo del ecoturismo, que son pilares fundamentales de la economía y el bienestar ambiental del país y áreas de acción de la fundación.

Por las razones antes expuestas, se somete a consideración de sus señorías el presente proyecto de ley.

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA
DE COSTA RICA
DECRETA:

**LEY PARA EL APOYO A LA CONSERVACIÓN AMBIENTAL
A TRAVÉS DE DEDUCCIONES FISCALES PARA
DONACIONES A LA FUNDACIÓN BANCO
AMBIENTAL (FUNBAM)**

ARTÍCULO ÚNICO- [Se adiciona un párrafo final al inciso q) del artículo 8 de la “Ley del Impuesto sobre la Renta”, Ley número 7092, de 21 de abril de 1998 y sus reformas, que se leerá de la siguiente forma:

Artículo 8- Gastos deducibles
Son deducibles de la renta bruta:

[...]

q)

[...]

Asimismo, serán deducibles en su totalidad, las donaciones que se realicen por personas físicas y jurídicas debidamente comprobadas, y hasta un máximo del diez por ciento (10%) del monto total del impuesto sobre la renta; las cuales hayan sido entregadas a la Fundación Banco Ambiental (FUNBAM) durante el período tributario respectivo, con el fin exclusivo de financiar y coadyuvar al financiamiento de los diferentes proyectos de esta fundación.

Rige a partir de su publicación.

Cynthia Maritza Córdoba Serrano	Luis Diego Vargas Rodríguez
Eliécer Feinzaig Mintz	Gilberto Arnoldo Campos Cruz
Kattia Cambronero Aguiluz	Johana Obando Bonilla
María Marta Padilla Bonilla	María Daniela Rojas Salas
María Marta Carballo Arce	José Pablo Sibaja Jiménez
David Lorenzo Segura Gamboa	Gerardo Fabricio Alvarado Muñoz

Diputadas y diputados

NOTA: Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

1 vez.—Exonerado.—(IN2024874717).

PROYECTO DE LEY

**REFORMA A LA LEY DE LA PROMOCIÓN DE
LA IGUALDAD SOCIAL DE LA MUJER, N.º 7142,
PARA IMPLEMENTAR MEDIDAS DE ACCIÓN
AFIRMATIVA EN EL TRÁMITE DE
CONCURSOS PÚBLICOS**

Expediente N.º 24.372

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El derecho a un trato igualitario en todas las esferas de la vida social constituye, sin excepción, una de las garantías constitucionales fundamentales de las sociedades

democráticas contemporáneas. En el caso de nuestro país, el artículo 33 de la Constitución Política establece el principio de igualdad como una garantía de un trato equitativo entre las personas sin distinción alguna por motivos de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, opinión política, condición de salud u otros motivos afines.

El contenido de este principio, a su vez, se manifiesta a lo largo de dos dimensiones distintas: una formal, que prohíbe que la ley y otras disposiciones normativas introduzcan diferencias de trato arbitrarias por alguno de los motivos señalados; y una material, que exige al Estado velar porque las personas, de facto, alcancen una igualdad real en la sociedad.

En el caso de las mujeres, aunque debe reconocerse que, en la historia reciente de nuestro país, se les ha concedido un trato cada vez más equitativo ante la ley, esta igualdad formal no garantiza, en muchas ocasiones, la igualdad real de las personas. La dimensión material del principio de igualdad obliga a implementar acciones sustantivas de amplio alcance para promover un cambio real de circunstancias, con el fin de defender los derechos de las poblaciones vulnerables y eliminar el impacto negativo de las prácticas discriminatorias que perjudican la vida en sociedad.

En el ámbito del empleo público, esta discontinuidad entre las dos dimensiones del principio de igualdad también se encuentra presente. Aun cuando se reconozca a la mujer el derecho de acceder y concursar por puestos estatales, lo cierto es que persisten situaciones discriminatorias que, sistemáticamente, han impedido u obstaculizado que reciban un trato igualitario en la realidad. Además, las desigualdades históricas y sistemáticas en ámbitos como la educación, las labores domésticas, el cuidado y la crianza de los hijos e hijas, o la remuneración salarial, han provocado que las mujeres deban competir y demostrar su idoneidad frente a otros servidores públicos que, por el contrario, han contado con una serie de privilegios que les han concedido una plataforma más sólida y estable para fortalecer su desarrollo profesional o académico.

Sobre este punto, más allá del principio general de igualdad, el acceso a los cargos públicos y la protección de la igualdad social y laboral de la mujer son, en sí mismos, derechos que gozan de una tutela especial en diversos instrumentos de derecho internacional y, también, disposiciones constitucionales internas. Entre la normativa nacional, la Constitución Política establece, como derechos fundamentales, el derecho a la libre elección y acceso al trabajo -artículo 56- y también otorga una protección especial a la mujer en su trabajo -artículo 71-. Esta tutela de rango constitucional se ve complementada a nivel legal en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley N.º 7142, la cual, en su artículo 1 dispone que: “*es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultura*”.

En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 2, estipula que: “*toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición*”. En cuanto al ejercicio de cargos públicos, esta Declaración, en el inciso 2 de su ordinal 21, también establece lo siguiente: “*Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país*”.

Esta última disposición es reiterada en diversas normas de rango convencional. Así, por ejemplo, el inciso c) de su artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos indica que: *“todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades: [...] c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país”*. En un sentido idéntico, el artículo III de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer también señala que: *“Las mujeres tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna”*.

A partir de lo anterior, es claro que para el Estado costarricense es imperativo ofrecer un remedio para las inequidades que se generan en el ámbito del empleo público, siempre con una clara perspectiva de género. Estas diferencias de trato responden a estructuras patriarcales que se encuentran profundamente arraigadas en la sociedad y, como tales, se han mostrado resistentes al cambio. Por ello, el aseguramiento de la igualdad real requiere de la implementación de medidas positivas que intervengan directamente en las dinámicas sociales, para alcanzar un balance más justo en el trato que recibe una población históricamente discriminada.

En este caso, la persistencia en el tiempo de las inequidades y las brechas de género en el acceso a cargos públicos, así como los múltiples obstáculos que, directa o indirectamente, dificultan la colocación de mujeres en puestos públicos de decisión son, todos ellos, motivos sólidos y relevantes que justifican la imposición de medidas de acción afirmativa para asegurar que esta población reciba un verdadero trato igualitario, en el ámbito laboral público y también para alcanzar una integración más paritaria en la estructura institucional del Estado.

Así, la acción afirmativa se perfila como una medida que pretende conceder un beneficio directo a una población vulnerable, con el objetivo de equiparar desigualdades y remediar situaciones sistemáticas de discriminación. A partir de una perspectiva ética, estas medidas resultan indispensables para garantizar ciertos ideales de justicia relevantes. Desde una concepción de justicia igualitarista, como la que está ínsita en nuestro texto constitucional y en el de muchas democracias contemporáneas, la eliminación de las desigualdades generadas a partir de discriminaciones arbitrarias (como aquellas que responden al sexo o el género) es un imperativo moral fundamental.

Sobre este punto, John Rawls, el principal proponente del igualitarismo liberal contemporáneo, ha definido una sociedad justa como aquella cuya estructura básica respeta tres principios: a) el principio de la mayor libertad equitativa, en función del cual a cada persona le corresponde el derecho irrevocable de acceder- en plena igualdad- a un mismo conjunto de libertades básicas; b) el principio de igualdad de oportunidades, que exige que las desigualdades sociales y económicas que existen en la sociedad estén vinculadas a cargos y posiciones a los que cualquier persona pueda acceder de forma equitativa; y, c) el principio de diferencia, conforme al cual esas desigualdades deben beneficiar a los grupos menos favorecidos de la sociedad⁶.

Para este caso, el principio de igualdad de oportunidades,

realmente, no alcanzará un cumplimiento pleno siempre que la mujer, por su género, deba enfrentar barreras de acceso a ciertos cargos en la estructura estatal. En virtud de ello, en el ámbito del empleo público, se han configurado situaciones que contravienen los parámetros de justicia igualitaristas que deberían inspirar la producción de leyes y la implementación de políticas públicas en nuestro país. En este contexto, la acción afirmativa se presenta como un mecanismo que facilitará el cumplimiento de las exigencias de justicia que abriga el principio de la igualdad real de oportunidades, con el fin de evitar que se generen o perpetúen desigualdades sociales y económicas injustas a partir de obstáculos que, arbitrariamente, limitan el acceso a las posiciones que permitirían que las personas alcancen plenamente su desarrollo.

Ahora bien, más allá de estas consideraciones de justicia, las medidas especiales de acción afirmativa también cuentan con un sólido sustento jurídico de rango constitucional y convencional en el país. Por ejemplo, el inciso b) del artículo 7 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación Contra la mujer (CEDAW, por su siglas en inglés), prescribe que los Estados Parte deberán adoptar: *“todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: [...] b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales”*.

Específicamente, en relación con las acciones afirmativas, el artículo 4 de esa Convención señala que: *“la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”* (el resaltado es propio).

Como puede apreciarse, la CEDAW autoriza expresamente a los Estados Parte para que adopten medidas de acción afirmativa, en aquellos casos en los que ello resulte necesario para alcanzar la igualdad real (o de facto) de la mujer en alguna esfera de la sociedad. Estas iniciativas, sin embargo, deberán ser de una naturaleza temporal y solo se encontrarán justificadas en la medida en que continúe existiendo, realmente, una situación de grave y persistente de desigualdad en perjuicio de la mujer.

En adición a lo anterior, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995) establece una serie de obligaciones para los Estados Parte, a lo largo de diversos ejes de acción, para atender varias esferas de preocupación en torno a la igualdad de la mujer. Concretamente, en la esfera de preocupación denominada *“La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones”*, se establece el siguiente objetivo estratégico: *“Objetivo estratégico G.1. Adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones”*.

Entre esas medidas, los Estados deben cumplir, como menos, con la siguiente:

a) Comprometerse a establecer el objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades

¹ Paráf. John Rawls, Teoría de la Justicia, trad. María Dolores González (México: Fondo de Cultura Económica, 2012): 124, 147-149.

de la administración pública y en la judicatura, incluidas, entre otras cosas, la fijación de objetivos concretos y medidas de aplicación a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a **lograr una representación paritaria de las mujeres y los hombres, de ser necesario mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública** (el resaltado es propio).

En línea con estas acciones, para garantizar la paridad de género en la integración de los puestos públicos, en el Consenso de Quito (Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe del 2007), los Estados Parte acordaron ejecutar, entre otras, las siguientes iniciativas:

“i) Adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca la institucionalidad de género en su conjunto, a fin de que puedan cumplir sus mandatos;

ii) **Adoptar todas las medidas de acción positiva** y todos los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas necesarias y las asignaciones presupuestarias, para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política **con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal (poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial y regímenes especiales y autónomos)** y en los ámbitos nacional y local, como objetivo de las democracias latinoamericanas y caribeñas”. (el resaltado es propio)

Asimismo, como parte del eje “Conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral”, en el Consenso de Brasilia (Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe del 2010) se estipulan los siguientes compromisos para los Estados:

“f) Desarrollar políticas activas referidas al mercado laboral y el empleo productivo a fin de estimular la tasa de participación laboral de las mujeres, de la formalización del empleo y de la ocupación de puestos de poder y decisión por parte de las mujeres, así como la reducción de las tasas de desempleo, con particular atención a las mujeres afrodescendientes, de los pueblos indígenas y jóvenes afectadas por la discriminación racial, de sexo y orientación sexual, a fin de asegurar el trabajo digno para todas y garantizar igual salario por trabajo de igual valor”.

Como se puede apreciar, en el derecho internacional de los derechos humanos, la paridad de género en la integración de la estructura institucional del Estado (en un sentido amplio), es un bien tutelado por una cantidad relevante de instrumentos que integran directamente el marco de convencionalidad y constitucionalidad del ordenamiento jurídico costarricense. A partir de lo prescrito por la normativa de cita, es claro que el sector público estatal tiene la obligación de garantizar la igualdad de participación y oportunidad de la mujer en el acceso a cargos públicos, así como adoptar las medidas y políticas de acción positiva que resulten necesarias para alcanzar, en la realidad, ese objetivo.

Es importante destacar, además, que algunos de los instrumentos citados contemplan expresamente la obligación de los Estados de adoptar medidas especiales de acción afirmativa para asegurar la participación plena de la mujer en cargos públicos, como puede apreciarse en los fragmentos resaltados del Consenso de Quito o la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

A nivel jurisprudencial, la Sala Constitucional también ha reconocido expresamente la necesidad de orientar la acción estatal hacia la obtención de una igualdad real para la mujer en todos los ámbitos, incluso por medio de iniciativas de acción afirmativa o discriminación positiva. Así, por ejemplo, desde la resolución N.º 716-1998 del 6 de febrero de 1998, la Sala Constitucional indicó lo siguiente:

“Es claro que las normas transcritas [normas convencionales citadas previamente] parten de una realidad innegable, cual es que a la mujer no se le da igualdad de oportunidades que a los hombres para acceder a los cargos públicos, discriminación que **sólo será superada dándole una protección y participación de forma imperativa a la mujer** en los puestos de decisión política, en el tanto en que en los órganos administrativos colegiados se nombre un número representativo de mujeres [...] Para contrarrestar la discriminación que sufre la mujer, el Ordenamiento Jurídico le da una protección especial y **obliga a la Administración a nombrar un número razonable de mujeres en los puestos públicos**, pues, de otra manera, no obstante la capacidad y formación profesional de la mujer, su acceso a dichos cargos sería mucho más difícil. Así, **para evitar la discriminación de la mujer, debe dársele un trato especial y calificado**, ya que socialmente no se encuentra en igualdad de condiciones que el hombre, situación que, en cumplimiento del principio de igualdad que establece trato igual para los iguales y desigual para los desiguales, justifica una protección particularmente acentuada en favor de la mujer.” (el resaltado es propio).

Este razonamiento se ha reiterado en varias sentencias que integran una sólida y consolidada línea jurisprudencial, entre las que vale la pena mencionar, como menos, las siguientes resoluciones: N.º 3419-2001 del 2 de mayo de 2001, N.º 9130-2005 del 8 de julio de 2005, N.º 4630-2014 del 2 de abril de 2014, N.º 20061-2017 del 15 de diciembre de 2017, N.º 16386-2018 del 28 de octubre de 2018 y, finalmente N.º 24151-2021 del 27 de octubre de 2021.

En cuanto a la implementación de medidas especiales para equiparar desigualdades de género, la Sala Constitucional, también de forma reiterada, ha manifestado que ellas no resultan contrarias al bloque de constitucionalidad ni suponen una lesión al principio de igualdad. Concretamente, en la resolución N.º 6741-2017 del 12 de mayo de 2017 se precisó que: *“ciertamente las acciones afirmativas no pueden considerarse un acto discriminatorio. La Sala Constitucional, de modo reiterado, ha avalado la conformidad con el Derecho de la Constitución y con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, de las medidas legislativas -o cualquier otro tipo de medidas- de discriminación positiva, o acciones afirmativas, por razones de género, y en favor de las mujeres”* (en ese sentido, véanse también las resoluciones N.º 1966-2012, 2007-2016, 6549-2018 y 25506-2019).

En otra ocasión, la Sala Constitucional también indicó que *“la acción afirmativa entendida como el uso necesario de regulaciones específicas para abolir la discriminación en*

contra de la mujer, la Sala ha dicho que es una forma legítima de reacción del Estado que no infringe el principio de igualdad, a pesar de que imperativamente intente abolir una situación de discriminación que considera se superará únicamente si se le otorga a la mujer una protección o participación reforzadas, mediante regulaciones especiales (véase por todas, la sentencia 3419- 2001 de las 15:29 horas del 2 de mayo de 2001)” (Resolución N.º 3441-2004 del 31 de marzo de 2004).

Por otro lado, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en el informe titulado *Consideraciones sobre la compatibilidad de las medidas de acción afirmativa concebidas para promover la participación política de la mujer con los principios de igualdad y no discriminación*, se pronunció en favor de la implementación de acciones de discriminación positiva en beneficio de la mujer para garantizar su participación en la vida pública. Puntualmente, en dicho documento se concluyó lo siguiente:

“En principio, las medidas de acción afirmativa están en pleno cumplimiento del principio de no discriminación y de las disposiciones aplicables de la ley de derechos humanos; de hecho, tales medidas bien podrían ser requeridas para lograr la igualdad sustantiva de oportunidades [...] Como lo han reconocido las comunidades regional e internacional, **la consecución de una participación libre y plena de la mujer en todas las esferas de la vida pública es una obligación que bien podría exigir la adopción de medidas especiales de acción afirmativa** concebidas para hacer realidad la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”.(el resaltado es propio)

Asimismo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la Recomendación General N.º 5 a la CEDAW, instó a los Estados Parte a que: *“hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo”*, lo cual demuestra el compromiso de las entidades internacionales con la implementación de esa clase de iniciativas.

Con base en lo anterior, es claro que, en lo que atañe a la implementación de acciones afirmativas o medidas especiales para corregir brechas de género en perjuicio de la mujer, tanto la Sala Constitucional como entidades de derecho internacional se han pronunciado sobre ellas de manera favorable y, en diversas oportunidades, han avalado la constitucionalidad y la convencionalidad de esta clase de iniciativas.

A partir del contexto ofrecido anteriormente, esta iniciativa de ley contempla la implementación de una medida de acción afirmativa que pretende disminuir las brechas de género en el acceso a cargos públicos del Estado, mediante la apertura de concursos públicos dirigidos, exclusivamente, a oferentes mujeres. Este mecanismo revestirá un carácter temporal y excepcional, de manera tal que podrá ser utilizado cuando, en un caso concreto, se acredite la existencia de una brecha de género significativa en el acceso a algún tipo de puesto en el ámbito del empleo público. El texto de este proyecto de ley prevé expresamente que, si se alcanza una integración lo suficientemente paritaria, no se podrá continuar acudiendo a este tipo de concursos.

Esta medida ofrecerá a las autoridades estatales un mecanismo que promoverá, de forma directa, la igualdad social y laboral de la mujer, así como la integración plenamente paritaria de la estructura estatal, con el fin de procurar una sociedad más justa, equitativa y respetuosa de los instrumentos internacionales de derechos humanos que rigen esta materia.

Por lo anterior, presento el siguiente proyecto de ley, el cual se somete a consideración de los señores diputados y señoras diputadas:

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

REFORMA A LA LEY DE LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL DE LA MUJER, N.º 7142, PARA IMPLEMENTAR MEDIDAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA EN EL TRÁMITE DE CONCURSOS PÚBLICOS

ARTÍCULO ÚNICO- Se adiciona un artículo 4 bis a la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley N.º 7142, del 8 de marzo de 1990, que se leerá de la siguiente manera:

Artículo 4 bis- Las instituciones públicas pertenecientes tanto al sector centralizado como descentralizado podrán, en condiciones debidamente justificadas, autorizar la apertura de concursos públicos dirigidos exclusivamente a oferentes mujeres, como parte de sus procesos de reclutamiento y selección de personal.

Para implementar esta medida, el órgano encargado de acordar la apertura del concurso público, en la institución correspondiente, deberá fundamentar su acto en un estudio técnico previo que determine la existencia de una brecha de género de relevancia en el acceso a la clase de puesto que corresponda.

El estudio técnico de los puestos deberá acreditar que en los últimos cinco años se ha mantenido, como mínimo, una relación de dos a uno en la cantidad de funcionarios interinos y en propiedad masculinos respecto de la cantidad de funcionarias interinas y en propiedad femeninas para una misma clase de puesto en la institución. El órgano encargado de la gestión del recurso humano de la institución será la instancia competente para emitir el estudio técnico.

Una vez se alcance una proporción menor a la indicada para una misma clase de puesto, no podrán decretarse concursos públicos limitados en función del género sino hasta que la relación vuelva a superar el parámetro indicado.

Esta medida solo será aplicada a los concursos públicos que sean decretados para la contratación interina o en propiedad de personas funcionarias en puestos internos de la institución respectiva, de conformidad con los sistemas de reclutamiento y selección previstos en la Ley Marco de Empleo Público, N.º 10159, del 8 de marzo de 2022 y su reglamento.

Esta clase de concursos públicos no podrán ser acordados sobre puestos singulares de la institución en los que solo se contemple la plaza para el desempeño de las funciones que no corresponden a la clase de puesto.

En caso de que el concurso sea declarado desierto o infructuoso, el órgano competente podrá acordar su apertura nuevamente, sin ninguna restricción en función del género.

Rige a partir de su publicación.

Alejandra Larios Trejos	Monserrat Ruiz Guevara
Priscilla Vindas Salazar	Melina Ajoy Palma
Vanessa de Paul Castro Mora	Dinorah Cristina Barquero Barquero
Paulina María Ramírez Portuguez	Rosaura Méndez Gamboa
Luz Mary Alpizar Loaiza	María Marta Padilla Bonilla

Diputadas

NOTA: Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

1 vez.—Exonerado.—(IN2024874738).