

“Encendamos juntos la luz”

San José, viernes 26 de mayo de 2023
DAJ-C-051-05-2023

Señora
Yaxinia Díaz Mendoza
Directora
Dirección de Recursos Humanos
Presente

Asunto: Atención a oficio DVM-A-DRH-4570-2023

Estimado señor:

Me dirijo a usted con ocasión de saludarle. En atención a la solicitud presente en el oficio de cita, ingresado en esta Dirección en la referencia interna N° 1467 expediente interno N° DAJ-DCAJ-EXP-300-2023, me permito manifestar lo siguiente:

1. Objeto de consulta

En la gestión se plantea la siguiente consulta:

“¿Es procedente de conformidad con el ordenamiento jurídico aplicable, que la Junta Administrativa del Colegio San Luis Gonzaga, como patrono de los funcionarios de la Institución, pueda decidir sin interferencia del Ministerio de Educación Pública, sobre los permisos con y sin goce de salario, así como cualquier tipo de licencia, aunque éstas se encuentren dispuestas en la III Convención Colectiva, Ley 7800, reubicaciones y readecuaciones por salud que aplica para funcionarios interinos y propietarios, para que estas sean aplicables a través de la Dirección de Recursos Humanos para su ejecución en el sistema Integra2? (...) quedando la disyuntiva si ese tipo de trámites deben ser ejecutados finalmente en la Dirección de Recursos Humanos para el debido registro y emisión de documentos, así como acciones de personal en el Sistema Integra2”

“Encendamos juntos la luz”

2. Análisis de admisibilidad

La potestad consultiva ante esta Dirección, como órgano superior consultivo técnico-jurídico, se desprende del Decreto N° 38170-MEP del 30 de enero de 2014, denominado *“Organización Administrativa de las Oficinas Centrales del Ministerio de Educación Pública”*, en su artículo 13, donde se dispone que le *“corresponde asesorar a las autoridades superiores y dependencias institucionales sobre los asuntos de su competencia, así como emitir criterios técnico-jurídicos que serán de acatamiento obligatorio. También podrá asesorar al nivel regional, según los lineamientos técnicos establecidos para tales efectos.”*

Así, el ejercicio de esta potestad consultiva se encuentra enmarcado por un ámbito objetivo y otro subjetivo: Asesorar y brindar criterios de índole legal, lo cual constituye el aspecto objetivo de dicha función; y por su parte, el ámbito subjetivo se circunscribe, únicamente a las autoridades superiores del Ministerio de Educación, los Directores de las Oficinas Centrales y los Directores Regionales de Educación, de modo que toda gestión que no encuadre dentro de las competencias indicadas, son devueltas sin el análisis pretendido, ya que tales concreciones en la admisibilidad de la consulta ante esta Dirección, obedecen a la finalidad propia de esta dependencia (órgano superior consultivo técnico-jurídico) en concordancia con el fin del ejercicio de esta función, siendo que **no se pretende sustituir a las distintas oficinas en la toma de decisiones y en su accionar competencial, sino orientar a la administración desde la perspectiva del derecho, lo cual se refleja en la imposibilidad de conocer y resolver casos concretos, pues tal situación podría derivar en transfigurar la función asesora, para asumir un rol decisor, lo cual implica trasgredir la esfera de actuación determinada por la norma, violentando el principio de legalidad.**

Lo anterior es conforme a lo establecido el Decreto Ejecutivo N° 38170-MEP y se evidencia en la Directriz número DM-774-06-2018 denominada *“Parámetros para solicitud de criterio jurídico ante la DAJ”* emitida por el Despacho Ministerial y la Circular DAJ-0022-12-2021 emanada por esta Dirección, de manera que, toda gestión debe superar el respectivo

“Encendamos juntos la luz”

análisis de cumplimiento de los requerimientos dispuestos para ser considerada por el fondo.

Así las cosas, una vez efectuado dicho estudio en la presente gestión, se determina que se cumple con lo requerido, por lo que se procede con la emisión del criterio pertinente en términos generales, conforme a la normativa aplicable y no sobre las acciones que tendrán que tomarse en el caso en concreto.

3. Posición de la dependencia consultante

En el oficio de consulta se manifiesta que:

“(...) con relación a las personas trabajadoras del Colegio San Luis Gonzaga, que son subvencionadas por el Ministerio de Educación Pública, considera la Dirección de Recursos Humanos no tener potestad de injerencia alguna en cuanto a las decisiones que tome la Junta del Colegio San Luis Gonzaga, siendo el ordenamiento jurídico aplicable específicamente a los funcionarios de éste Ministerio, regulaciones supletorias del Reglamento específico que los rige. (...) es nuestra consideración que las regulaciones de licencias estimadas en el Estatuto del Servicio Civil, Ley 7600, III Convención Colectiva de Trabajo vigente, y las demás aplicables a los casos de reubicaciones de funciones por salud entre otras, deben ser tomadas en cuenta por dicha institución como normativa supletoria a aplicar a los funcionarios que laboran para ellos, siendo éstos, trabajadores que laboran en un centro subvencionado por el estado, y por ende no podría tener el Ministerio de Educación Pública injerencia en las decisiones relacionadas con los derechos laborales que se señalan (...)”

4. Estudio de fondo

- a. **Colegio San Luis Gonzaga de Cartago (CSLG o Colegio): Naturaleza y relaciones laborales antes y después de la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público (Ley Marco)**

“Encendamos juntos la luz”

i. Antes de la vigencia de la Ley Marco

La Ley N° 4471, del 3 de diciembre de 1969, denominada “*Reconoce autonomía al Colegio San Luis Gonzaga de Cartago*” confiere una autonomía “*plena*” a la institución en su primer artículo, afirmación que ha sido objeto de análisis por la Procuraduría General de la República¹ y la Sala Constitucional,² determinando que se le califica como una institución autónoma del Estado.

La ley de cita aborda igualmente dos aspectos sobre el tema del personal, los cuales revisten de interés para el presente análisis, en primera instancia, el nombramiento y la remoción, en el numeral segundo; luego, en el cuarto, la remuneración.

Sobre el primero, el precepto legal es enfático al disponer que “*deberá llevarse a cabo con sujeción absoluta al Estatuto de Servicio Civil, el cual en lo demás regirá supletoriamente a su reglamento propio las relaciones de trabajo entre la Junta y el personal.*” Dicho a la inversa, las relaciones laborales se rigen por las reglamentaciones propias del Colegio, aplicando el Estatuto de forma supletoria, excepto para los nombramientos y remociones, potestad que se ejerce a partir de la normativa y principios vigentes en materia de empleo público.

En cuanto a la **remuneración**, se dispone que los gastos por tal rubro “*serán sufragados por el Ministerio de Educación Pública, para lo cual el citado ministerio, en la oportunidad legal respectiva, recabará el criterio escrito de la Junta Administrativa del Colegio de San Luis Gonzaga, para la fijación correspondiente de esas partidas.*” De manera que a esta Cartera Ministerial le corresponde el pago del personal considerando el criterio de la Junta de la institución. Esto reviste importancia para el desembolso de dineros asociados a licencias o permisos, pues implica que el Ministerio los genera a partir de las decisiones de la Junta mencionada.

¹ Dictamen C-288-2011

² Sentencia N° 8519-98 de las 10:21 horas del 27 de noviembre de 1998.

“Encendamos juntos la luz”

Por su parte, interesa señalar que el Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581, en su artículo primero señalaba -antes de la entrada en vigencia de la Ley Marco el 10 de marzo del 2023- que se concretaba a regular las relaciones surgidas entre el Poder Ejecutivo y sus servidores, por lo que la Procuraduría General de la República sostenía que *“los empleados del Colegio de San Luis Gonzaga, al no ser servidores del Poder Ejecutivo, sino de un ente descentralizado, no están cubiertos por el Régimen de Servicio Civil”*, según se extrae del Dictamen C-140-2017(basado en el C-288-2011) que también agrega:

“(…) en lo que se refiere a la naturaleza de la relación de empleo que existe entre el Colegio de San Luis Gonzaga y sus servidores, indicamos que todas las personas que prestan servicios en ese Colegio bajo una relación de empleo, están unidos a esa institución por un vínculo de naturaleza pública, por lo que a esas relaciones le son aplicables los principios constitucionales que regulan el empleo público.

Asimismo, hicimos énfasis en que el Colegio de San Luis Gonzaga, como institución autónoma que es, debe ser quien directamente reclute, seleccione, nombre y remueva (cuando sea necesario) a su personal, siguiendo los principios constitucionales de empleo público y acatando lo dispuesto en el Estatuto de Servicio Civil. También señalamos que en virtud de la autonomía administrativa con que cuenta el Colegio de San Luis Gonzaga, dicha institución no está sujeta a las disposiciones y resoluciones de la Dirección General de Servicio Civil, (...)

(…) es importante indicar que el artículo 191 de la Constitución Política dispone que un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración. De la lectura de esa norma podría pensarse que todos los servidores públicos pertenecientes tanto a la Administración central, como a la descentralizada, deberían estar cubiertos por el mismo estatuto, y por tanto, por el Régimen de Servicio Civil; sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha admitido la validez de que existan diversos estatutos, (...)

“Encendamos juntos la luz”

Sobre el punto, la Sala Constitucional en su conocida sentencia n.º 1119-90 de las 14:00 horas del 18 de setiembre de 1990, indicó lo siguiente:

(...) El artículo 191 emplea el término ‘estatuto’ de servicio civil en vez de ‘régimen’ de servicio civil, lo cual tuvo su sentido, pues sobre el criterio minoritario que propugnaba por una regulación dispersa, prevaleció la tesis de que fuera un estatuto, un solo cuerpo legal el que regulara el servicio público, desarrollando las garantías mínimas establecidas por la Constitución. (Acta No. 167, art.3, T. III, pág.477). El legislador, sin embargo, optó por regular el servicio no de modo general, sino por sectores, promulgando así el Estatuto de Servicio Civil (que se aplica a los servidores del Poder Ejecutivo) y posteriormente otros estatutos para regular la prestación de servicios en los restantes poderes del Estado y en algunas instituciones descentralizadas”.

La tesis que sostuvo la Sala Constitucional en la sentencia recién transcrita fue reiterada por ese mismo Tribunal, entre otras, en sus resoluciones 140-93 de las 16:05 horas del 12 de enero de 1993, 7598-94 de las 11:18 horas del 23 de diciembre de 1994 y 950-98 de las 10:51 horas del 13 de febrero de 1998.

En el caso del “Estatuto de Servicio Civil”, emitido mediante la ley n.º 1581 del 30 de mayo de 1953, el artículo primero de esa ley dispuso que “Este Estatuto y sus Reglamentos, regularán las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública y proteger a dichos servidores”. De esa norma se desprende con claridad que el Estatuto de Servicio Civil solo cubre a los servidores de la Administración central (Poder Ejecutivo), no así a los de la Administración descentralizada (entes públicos menores).

El Colegio de San Luis Gonzaga, tal y como hemos venido indicando, no pertenece a la Administración central, sino que es un ente descentralizado, con rango incluso de institución autónoma, por lo que sus funcionarios no están cubiertos por el Régimen de Servicio Civil.” (Resaltado propio)

“Encendamos juntos la luz”

Según lo anterior, el Estatuto de Servicio Civil no era aplicable al CSLG por su ámbito normativo, pues al cubrir únicamente al Poder Ejecutivo, no incluía instituciones autónomas, alcance que había sido determinado por el órgano legislador y aceptado jurisprudencialmente a pesar de que la tesis de mayoría Constituyente se inclinaba a un único régimen.

ii. A partir de la vigencia de la Ley Marco

Ahora bien, es de importancia resaltar la transformación sufrida por el sistema de empleo público a partir de la entrada en vigencia de la **“Ley Marco de Empleo Público”, Ley N° 10159, vigente desde el 10 de marzo de 2023, con la cual, se procura regular las relaciones estatutarias, (art. 1) siendo aplicable incluso a las personas servidoras públicas que laboran en el sector público descentralizado institucional conformado entre otros, por las instituciones autónomas (art. 2 inc. b). Así, esta Ley establece líneas generales que tienden “a la unificación simplificación y coherencia de los diferentes subsistemas existentes de la gestión de los recursos humanos en el Sector Público”³, e implicó, entre otras, la reforma al Estatuto de Servicio Civil ampliando su cobertura, de modo que pasó a abarcar las relaciones con los servidores a nivel de Estado, según se lee en el texto vigente actualmente:**

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

De manera que dada la cobertura actual tanto de la Ley N° 10159 como de la Ley N° 1581, constituyen normas de carácter obligatorio en el sector público descentralizado, sin detrimento de las **excepciones puntuales que en ciertos temas se establecen en la propia Ley Marco, respecto al personal que desempeñe funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las**

³ Procuraduría General de la República, Opiniones Jurídicas OJ-132-2019, OJ-107-2020, OJ-178-2020, OJ-180-2021.

“Encendamos juntos la luz”

competencias conferidas a algunas entidades, calificación que valora y define cada institución.

b. Interpretación normativa

La Ley N° 4471 continúa vigente a la fecha haciendo referencia al empleo del Estatuto de Servicio Civil de forma supletoria para el caso del CSLG; sin embargo, tal estipulación era acorde con el análisis histórico acá expresado -considerando que el Estatuto sólo cubría al Poder Ejecutivo- y que regía con anterioridad a las modificaciones implementadas por la Ley Marco; no obstante, en el nuevo contexto legal señalado -donde el sistema de empleo público cubre a las instituciones autónomas- se infiere un aparente conflicto normativo referente a la regulación que le es aplicable a esta entidad, por lo que se requiere efectuar un ejercicio interpretativo más allá de un mero análisis literal que constituye el primer criterio de interpretación normativa.

Como sucede en el caso que nos ocupa, es posible que exista una disposición –en el presente caso de rango legal- que regula un determinado tema y posteriormente la autoridad competente emite otra que parece referirse a similares o iguales supuestos, pero con distintas o novedosas regulaciones, sin hacer mención expresa a la continuación de la vigencia, reforma o derogatoria alguna a la normativa anterior generando confusión. Ante tal situación el ordinal 8 del Código Civil señala:

*“ARTÍCULO 8º- Las leyes sólo se derogan por otras posteriores y contra su observancia no puede alegarse desuso ni costumbre o práctica en contrario. **La derogatoria** tendrá el alcance que expresamente se disponga y **se extenderá también a todo aquello que en la ley nueva, sobre la misma materia, sea incompatible con la anterior. (...)**”*

De la transcripción precedente se extraen dos formas de derogación: expresa y tácita. En la primera se observa que media claridad y precisión en la identificación de las normas y el alcance de su abrogación; en cuanto a la segunda, se constituye en virtud de una

“Encendamos juntos la luz”

incompatibilidad normativa, resultando las leyes anteriores implícitamente excluidas del Ordenamiento Jurídico. Dicha incompatibilidad ha sido desarrollada doctrinalmente indicando que *“existe incompatibilidad cuando resulte lógicamente imposible aplicar una norma antigua en el tiempo sin violentar la nueva ley.”*⁴

La figura de la derogación tácita implica, por parte del operador del derecho, el análisis de la situación particular a fin de determinar si se cumple con los criterios objetivos o condiciones necesarias para que opere, mismos que han sido precisados en la jurisprudencia administrativa por la Procuraduría General de la República, como se cita a continuación:

“En primer lugar, que la normativa posterior regule la misma materia de la normativa anterior. En segundo término, que del análisis comparativo entre ambas normativas se produzca una antinomia que las torne incompatibles e impida la armonización del régimen jurídico ahí establecido. Se requiere, en síntesis, que la nueva ley o norma, por su contenido, alcance y significado, sustituya completamente la disposición anterior.

(...)

*Es importante indicar que la incompatibilidad debe ser de tal grado o magnitud que permita calificar de contradicción insalvable, puesto que no fue la voluntad expresamente manifiesta del legislador derogar la norma.”*⁵

Sobre el tema, la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia No. 928-F-S1-2010 de 05 de agosto de 2010, se pronunció tanto sobre el fenómeno jurídico en sí, como en sus alcances declarando:

“(...) a partir de estos preceptos es dable establecer que la forma paradigmática de derogación es la expresa, es decir, cuando el legislador emite una norma cuyo contenido y objeto es eliminar la vigencia de una anterior. Empero, este no siempre

⁴ Díez- Picazo, L. (1990) *La derogación de las leyes*. España: Editorial Civitas

⁵ Pronunciamientos C-215-95, C-041-2005, OJ-183-2020

“Encendamos juntos la luz”

es el caso, ya que la emisión de leyes por parte del órgano legislativo sobre materias ya reguladas genera lo que en doctrina se conoce como **derogación tácita, la cual se da en dos supuestos. El primero, cuando un cuerpo normativo abarca, en forma integral, la misma materia que es desarrollada por otro anterior. El segundo escenario, se presenta cuando dos normas, de igual jerarquía, regulan el mismo presupuesto de hecho pero resultan incompatibles. Surge, en consecuencia, una antinomia entre ambas proposiciones, la cual se debe resolver bajo el aforismo: “ley posterior deroga ley anterior”.** Ahora bien, en ambos casos, es importante notar que, en el fondo, no se puede afirmar que existe una derogación en sentido estricto, o lo que es lo mismo, que se asimila al efecto derogador consustancial a la expresa. Debe aclararse que en estos casos, **el detectar la antinomia, y en última instancia darle solución, le corresponde a los operadores jurídicos a través de la interpretación. Por ello, la incompatibilidad pendería del sentido que se le asignen a ambas proposiciones normativas por quien debe aplicarlas.** Así, se genera un ámbito de incerteza en cuanto a la vigencia de la norma, contrario al principio constitucional de seguridad jurídica y publicidad de la ley. Por otro lado, debe considerarse que, según el numeral 121 de la Carta Magna, corresponde a la Asamblea Legislativa dictar las leyes –y su correlato, la modificación o supresión de estas-. Siendo que en principio esta declaratoria correspondería al juez, o a los órganos administrativos encargados de aplicar el Derecho, de afirmarse que la derogatoria tácita tiene efectos derogatorios, similares a la expresa, podría quebrantarse el principio de división de funciones. La actividad jurisdiccional, por mandato constitucional, implica la interpretación y aplicación del Derecho, no su creación. Adicionalmente, resulta aplicable el principio de paralelismo de las formas, a partir del cual, si la Asamblea Legislativa le confiere vigencia a una norma, es esta quien debe suprimirla. Finalmente, cabe destacar que el precepto 129 de la Carta Magna no se refiere a la derogación tácita, como sí lo hace el 8 del Código Civil. En este sentido, esta norma del Código Civil debe ser interpretada de forma que sea conforme al Derecho de la Constitución. Así, en línea con lo anterior, y partiendo del principio de coherencia del ordenamiento jurídico, **lo procedente es considerar que, en caso**

“Encendamos juntos la luz”

de incompatibilidad entre dos normas, la antinomia se resolverá en favor de la posterior, y respetando siempre el criterio de jerarquía. No obstante, la primera no perderá su vigencia, sino que por el contrario, se da una suspensión de sus efectos o inaplicabilidad al caso concreto. Esto, además, resulta acorde con el hecho de que las resoluciones jurisdiccionales –con excepción de las emitidas por la Sala Constitucional según el numeral 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional- son vinculantes, únicamente, para las partes del proceso, respecto de las cuales genera cosa juzgada. Cabe destacar que ya esta Sala se ha pronunciado, en iguales términos a los acá indicados, sobre el tema de la derogación tácita, para lo cual se puede consultar el voto 396-F-S1-2010 de las 11 horas 115 minutos del 18 de marzo de 2010.”

Según lo expuesto, al efectuar el examen de rigor para el presente asunto, a fin de determinar si se está ante un supuesto de derogación tácita, se observa que las leyes bajo análisis efectivamente regulan la misma materia -aplicación del Estatuto de Servicio Civil (y sistema de empleo público) a una institución autónoma (CSLG)- y su incompatibilidad impide la armonización del régimen jurídico – pues en una primera instancia se señala la Ley N° 1581 como supletoria para la entidad y luego como obligatoria- por lo que se considera que ante la disyuntiva presentada corresponde dirimir la controversia aplicando la ley posterior, de manera que se concluye que el sistema de empleo público es aplicable de forma obligatoria al Colegio.

No obstante, y en virtud de los alcances de la derogatoria tácita mencionados por la Sala Primera y esgrimidos supra, es oportuno efectuar la consulta ante el entre Procurador, o en todo caso, procurar la reforma legal pertinente.

c. Normativa atinente a permisos, licencias, reubicaciones y readecuaciones por salud

La Ley Marco y el Estatuto de Servicio Civil contienen regulaciones referentes a permisos y licencias para el personal regido por el empleo público y dado su ámbito de aplicación son

“Encendamos juntos la luz”

instrumentos de acatamiento obligatorio para la administración descentralizada; no obstante, **estos derechos que son parte de la gestión de relaciones laborales**, poseen excepciones contempladas en el artículo 9 de la Ley N° 10159, referentes principalmente a la independencia que existe en la materia de las disposiciones que emita Mideplán, las cuales se observan en el párrafo segundo y deben ser estudiadas por las entidades en cada caso para determinar lo correspondiente:

“ARTÍCULO 9- Funciones de las administraciones activas

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

Asimismo, aplicarán y ejecutarán las disposiciones de alcance general, las directrices y los reglamentos, en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, que el Ministerio de Planificación Nacional Política Económica (Mideplán) remita a la respectiva institución, según la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas, servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución. (...)

“Encendamos juntos la luz”

Igualmente se hace énfasis a la existencia de diversa normativa de rango legal en la misma materia, o bien, que contiene disposiciones sobre readecuaciones y reubicaciones por salud y que atañe a las personas servidoras públicas por constituir Ley de la República, de modo que para determinar la injerencia de una norma de rango legal en el CSLG, debe referenciarse al alcance de la misma en cada caso.

Cabe aclarar que dicho análisis compete al Colegio en cuestión en virtud de la autonomía que se le confirió legalmente, por lo que la decisión de aplicación de los derechos mencionados es su resorte y en virtud de la responsabilidad que atañe a esta Cartera Ministerial en cuanto al pago efectivo del personal, le corresponde ejecutar, en términos de pago, las determinaciones que tome el CSLG como institución autónoma.

Respecto a la III Convención Colectiva suscrita por esta Cartera Ministerial y la Coalición Sindical SEC, ANDE, SITRACOME y APSE, los derechos que contiene, son de disfrute para el personal cubierto por su ámbito de acción, detallado en su artículo 3, por lo que no alcanzan a personas servidoras que laboren para instituciones autónomas.

5. Conclusiones

En virtud de las consideraciones precedentes se concluye:

- El Colegio San Luis Gonzaga como institución autónoma pueda decidir sin interferencia del Ministerio de Educación Pública, sobre los permisos y licencias que competen a quienes laboran en el mismo, **en estricto apego a la normativa de empleo público aplicable.**
- Considerando la entrada en vigencia de la “Ley Marco de Empleo Público”, Ley N° 10159, las reformas aplicadas por esta primera al “Estatuto de Servicio Civil”, Ley N° 1581 y la posible incidencia de dichas normas al quehacer del Colegio San Luis Gonzaga y sobre la Ley N° 4471, en caso de que se estime necesario, la instancia

“Encendamos juntos la luz”

consultante puede gestionar ante las autoridades ministeriales, la solicitud del dictamen sobre la materia de consulta a la Procuraduría General de la República como ente superior consultivo, para lo cual, sirve de insumo el presente criterio.

Cordialmente,

Daniel Alejandro Jurado Laurentín
Director
Dirección de Asuntos Jurídicos

Copia: Archivo/consecutivo.

Realizado por: Dayana Cascante Núñez, Asesora de Unidad de Consultas.
Revisado por: Fernando Sanabria Porras, Jefe Unidad de Consultas del Depto. Consulta y Asesoría Jurídica
Aprobado por: María Gabriela Vega Díaz, Jefa Depto. Consulta y Asesoría Jurídica
V.B.: Mario López Benavides, Subdirector DAJ.