

RESUMEN GACETARIO

N° 4395

Fuente: Gaceta Digital de la Imprenta Nacional

Gaceta N° 78 Viernes 03/05/2024

ALCANCE DIGITAL N° 84 03-05-2024

[Alcance con Firma digital](#) (ctrl+clic)

REGLAMENTOS

BANCO CENTRAL DE COSTA RICA

APROBAR LA MODIFICACIÓN A LA REDACCIÓN DE LOS ARTÍCULOS 2, 6, 14, 18, 20 DEL REGLAMENTO PARA LAS OPERACIONES DE CRÉDITO DE ÚLTIMA INSTANCIA EN MONEDA NACIONAL DEL BANCO CENTRAL DE COSTA RICA

A MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 17 BIS DEL REGLAMENTO AUTÓNOMO DE SERVICIOS DEL BANCO CENTRAL DE COSTA RICA Y SUS ÓRGANOS DE DESCONCENTRACIÓN MÁXIMA.

LA GACETA

[Gaceta con Firma digital](#) (ctrl+clic)

PODER LEGISLATIVO

ACUERDOS

ACUERDO N° 011 23-24

MODIFICAR LOS REQUISITOS DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO EN EL MANUAL DESCRIPTIVO DE CLASES ADMINISTRATIVAS DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

ACUERDO N° 012 23-24

MODIFICACION DEL REGLAMENTO DE POTESTADES, DEBERES Y RESPONSABILIDADES DEL ÁREA DE SEGURIDAD DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA.

PODER EJECUTIVO

ACUERDOS

- MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

RESOLUCIONES

- MINISTERIO DE CULTURA Y JUVENTUD

DOCUMENTOS VARIOS

- GOBERNACION Y POLICIA
- AGRICULTURA Y GANADERIA
- JUSTICIA Y PAZ
- AMBIENTE Y ENERGIA

TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES

DECRETOS

DECRETO N° 3-2024

REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL RÉGIMEN DE CARRERA PROFESIONAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES

- RESOLUCIONES

REGLAMENTOS

AVISOS

REFINADORA COSTARRICENSE DE PETRÓLEO S. A.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE RECOPE S. A.

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

- BANCO DE COSTA RICA
- UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
- UNIVERSIDAD NACIONAL
- UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
- INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA
- INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
- PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSO
- ENTE COSTARRICENSE DE ACREDITACION

REGIMEN MUNICIPAL

- MUNICIPALIDAD DE JIMENEZ

AVISOS

- CONVOCATORIAS
- AVISOS

NOTIFICACIONES

- SEGURIDAD PUBLICA
- HACIENDA
- JUSTICIA Y PAZ
- AMBIENTE Y ENERGIA
- CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL
- INSTITUTO DE DESARROLLO RURAL
- MUNICIPALIDADES

BOLETÍN JUDICIAL N° 78 DEL 03 DE MAYO DE 2024

Boletín Judicial (ctrl+clic)

(Consultado de la página oficial del Poder Judicial-Tomado del Nexus.PJ)

ÁMBITO ADMINISTRATIVO

AVISO CONSTITUCIONAL 1V

Publicar UNA VEZ en el Boletín Judicial, tal y como lo establece el artículo 90 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional

Exp: 21-022410-0007-CO

Res. N° 2024003229

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las dieciséis horas cincuenta minutos del siete de febrero de dos mil veinticuatro.

Acción de inconstitucionalidad promovida por LUIS RICARDO JARA NÚÑEZ, cédula de identidad no. 1-0660-0766, en su condición de secretario general del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SITRAINIA); para que se declare la inconstitucionalidad del artículo 1, inciso j) y del transitorio III de la Ley No. 9931 del 18 de enero de 2021, que reforma el artículo 24 de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje.

RESULTANDO:

1.-Mediante memorial recibido en la Sala el 30 de enero de 2024, Juan Alfaro López, presidente ejecutivo del Instituto Nacional de Aprendizaje, con fundamento en el artículo 12 de la Ley de Jurisdicción Constitucional, presentó formal solicitud de aclaración del voto No.2023-031179, notificado a su representada el 25 de enero de 2024. Manifiesta que el voto indica en su punto 3) inciso b) que se anula el acuerdo de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje número JD-AC-16-2022 del 20 de enero de 2022 que aprueba el “Reglamento Autónomo de Servicio del Instituto Nacional de Aprendizaje”, publicado en el Alcance N°12 a la Gaceta N°14 del 24 de enero de 2022; sin embargo, plantea las siguientes interrogantes: “PRIMERO: El acuerdo JD-AC-16- 2022 del 27 de enero del 2022 acordó lo siguiente: “(...) ÚNICO: APROBAR EL SIGUIENTE ESCALAFÓN SALARIAL DEL INA, EN EL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 24 DE LA LEY

ORGÁNICA DEL INA, LEY NO. 6868 Y SUS REFORMAS, EL REGLAMENTO AUTÓNOMO DE SERVICIO Y EL MANUAL DE CLASES INSTITUCIONAL Y EN EL MARCO DE LA LEY NO. 9931, PRESENTADO POR LA GERENCIA GENERAL MEDIANTE OFICIO GG-65-2022: (...)”. Es decir, el acuerdo JD-AC-16-2022 que se ordena anular, corresponde a la aprobación del escalafón salarial aprobado con base al artículo 24 de la Ley Orgánica del INA y no al Reglamento Autónomo de Servicios como se indica en el voto 2023-031179, pues el citado Reglamento Autónomo de Servicios fue aprobado mediante el acuerdo JD-AC-6-2022 del 20 de enero del 2022. En razón de lo anterior, se requiere se aclare si el acuerdo que se ordena anular es el JD-AC-16-2022 o el JD-AC-6-2022.” Expone, en segundo término, que el voto 2023-031179 ordena anular el Reglamento Autónomo de Servicios de la Institución, en el cual, además de aprobarse todo lo relacionado con el régimen autónomo de empleo del INA, de conformidad con la potestad reglamentaria y en el ejercicio de la autonomía que le otorga el artículo 188 de la Constitución Política al INA, la Junta Directiva también aprobó una serie de disposiciones organizacionales que no se relacionan con el citado artículo 24 de la Ley 6868, sino que como se indicó derivan de la potestad reglamentaria con la que cuenta la institución, como aspectos generales, condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de las personas funcionarias del INA, régimen disciplinario y disposiciones finales transitorias. En relación con lo anterior, solicita que se aclare si la declaratoria de inconstitucionalidad alcanza a todo el Reglamento Autónomo de Servicios, aun y cuando se trate de regulaciones que no se relacionan con el artículo 24 de la Ley 6868 sino que regulan temas propios de la relación empleado-patrono como lo es el horario, las vacaciones, la evaluación del desempeño, permisos, obligaciones y derechos de las personas funcionarias, entre otros o si, por el contrario, la declaratoria de inconstitucionalidad del Reglamento Autónomo de Servicios lo sería únicamente sobre las disposiciones del reglamento que se relacionen o tengan fundamento en el artículo 24 de la Ley 6868. Agrega, en tercer lugar, que, si se aclarara que fue anulado todo el Reglamento Autónomo de Servicios, incluyendo normativa que no se relacione con el citado artículo 24 de la Ley 6868, solicita dimensionar el voto en los siguientes términos: 1) Se aclare si el INA podrá seguir otorgando los estímulos a la productividad regulados en el artículo 67 del Reglamento Autónomo de Servicios y que nacen producto del artículo 49 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, y de lo dispuesto por el Capítulo I, Artículo 5 del Decreto Ejecutivo 42087-MIDEPLAN y que, por ende, no se relacionan con el artículo 24 de la citada ley. 2) Se aclare si el INA podrá mantener la jornada acumulativa y los horarios de trabajo de la forma en que se encontraba regulados en el artículo 68 del Reglamento Autónomo de Servicios y que no se relacionan con el artículo 24 de la citada ley. 3) Se aclare si el personal del INA podrá continuar disfrutando de los descansos para tomar sus alimentos de la forma en que se encontraba regulado en el artículo 70 del Reglamento Autónomo de Servicios y que no se relacionan con el artículo 24 de la citada ley. 4) Se dimensione qué sucede con las personas que al amparo de las disposiciones de los artículos 87 y siguientes Reglamento Autónomo de Servicios se encuentran con permisos con y sin goce de salario autorizados o en trámite y que no se relacionan con el artículo 24 de la citada ley. 5) Se dimensione qué sucede con el régimen disciplinario de la institución, así como las obligaciones, deberes y prohibiciones establecido en los artículos 105 y siguientes del Reglamento Autónomo de Servicios y que no se relacionan con el artículo 24 de la citada ley. 6) Se dimensione qué sucede con las personas que disfrutaron o se encuentran disfrutando del subsidio que el INA otorga por incapacidad o riesgo profesional según la tabla de pagos establecida en el artículo 91 del Reglamento Autónomo de Servicios y que no se relacionan con el artículo 24 de la citada ley. En esa misma línea se aclare si el INA podrá seguir otorgándole el citado subsidio a las personas funcionarias que a futuro lo requieran. 7) Se

aclare qué sucede con la prohibición de ingreso que se establecía en el artículo 148 del Reglamento Autónomo de Servicios, en el sentido de si ahora podrán ingresar a laborar al INA quienes estén ligados por consanguinidad o afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con miembros de la Junta Directiva, Presidente Ejecutivo, Gerente, Subgerente y Auditor. “CUARTO: Siendo que el Reglamento Autónomo de Servicios en sus artículos 105 a 111 establecía las obligaciones y prohibiciones de las personas funcionarias, así como los deberes éticos institucionales, y en los artículos 112 a 126 establecía las sanciones administrativas a las que las personas funcionarias se enfrentan en caso de incumplir sus deberes. La Presidencia Ejecutiva en el ejercicio de la potestad disciplinaria que le otorga el inciso viii del artículo 9 de la Ley 6868 y sus reformas, indica que le corresponde a la Presidencia Ejecutiva “Ejercer la potestad disciplinaria, siendo responsable del agotamiento de la vía administrativa de esta”, durante la vigencia del citado reglamento, procesó y sancionó con amonestaciones por escrito y con suspensiones sin goce de salario e inclusive aperturó ante la Dirección General del Servicio Civil gestiones de despido en contra de personas funcionarias que con su actuar violentaron o pudieron haber violentado sus obligaciones funcionariales, y siendo que los citados artículos del Reglamento Autónomo de Servicios no estaban siendo cuestionados de inconstitucionales en el trámite que nos ocupó ya que no se relacionan con el artículo 24 de la citada ley. Atentamente se solicita se aclare y dimensione ¿qué sucede con las personas funcionarias que fueron sancionadas por violación a las obligaciones reglamentarias establecidas en los artículos 105 y siguientes del Reglamento Autónomo de Servicios y que no se relacionan con el artículo 24 de la citada ley ni estaban siendo cuestionados en la acción de inconstitucionalidad promovida por el SITRAINA? De la misma manera se requiere que se aclare y dimensione ¿qué sucede con las gestiones de despido que se encuentran en trámite ante el Servicio Civil en contra de personas que violentaron las disposiciones de los artículos 105 y siguientes del Reglamento Autónomo de Servicios, siendo que esa potestad disciplinaria no se relaciona con el artículo 24 de la citada ley ni, tampoco a las disposiciones del derecho laboral común, ni estaban siendo cuestionados en la acción de inconstitucionalidad promovida por el SITRAINA? En quinto término señala el gestionante que el voto 2023-031179 en su dimensionamiento 4 indica lo siguiente: “(...) 4) Los trabajadores contratados al amparo del citado Reglamento Autónomo, bajo ese régimen de empleo y de acuerdo al Manual de Clases Institucionales de Puestos, que ahora se anulan, tienen derecho a participar dentro de los concursos que correspondan para el nombramiento de la persona titular en la plaza que ocupan, de conformidad con la normativa del régimen del Estatuto de Servicio Civil, según los procedimientos y requisitos que en derecho correspondan. Para tales efectos, las autoridades competentes deberán instruir los concursos respectivos dentro del plazo de dieciocho meses siguientes a la publicación íntegra de esta sentencia. Hasta tanto no culminen esos concursos, mantendrán la categoría, funciones y remuneración equivalentes a las actuales. (...)”. En ese sentido requiere se indique si la citada disposición alcanza al personal de confianza que fue contratado al amparo de la autorización con la que contaba la institución a raíz de la disposición del artículo 24 de la Ley 6868 y sus reformas, así como que se dimensione si los nombramientos de personal de confianza que tenían plazo de vencimiento pueden ser prorrogados hasta que finalice la gestión del jerarca que los nombró. Como sexto punto de la gestión de aclaración, expone que como la norma impugnada establecía la posibilidad de realizar contrataciones por medio y cuarto tiempo, así como contrataciones a plazo fijo y la creación de plazas de confianza, considera sumamente importante que el dimensionamiento del voto aclare en qué condición quedan las personas que fueron contratadas en régimen de empleo público, pero bajo esas condiciones (a plazo fijo, personal de confianza, puestos de

confianza según el artículo 4 del Estatuto del Servicio Civil, cuartos y medios tiempos), siendo que el régimen del Servicio Civil no contempla algunos de estos tipos de nombramientos pero el voto en su dimensionamiento 4 indica “Hasta tanto no culminen esos concursos, mantendrán la categoría, funciones y remuneración equivalentes a las actuales”. “SÉTIMO: Siendo que los artículos 11 y 12 de la Ley Orgánica del INA establece (sic) que los puestos gerenciales de la institución se deben nombrar por medio de un procedimiento transparente y de idoneidad comprobada, y expresamente indica: “los miembros de la Gerencia deben ser seleccionados por medio de un proceso transparente y formal aprobado por la Junta Directiva,” la Junta Directiva mediante el acuerdo JD-AC-6-2022 del 20 de enero del 2022, como ya se indicó, aprobó varias disposiciones propias de la relación de empleo que van más allá del régimen de empleo autorizado por medio del artículo 24 de la Ley 6868, en ese sentido en el artículo 49 del Reglamento Autónomo de Servicios del INA, se estableció el procedimiento que se debe seguir por parte de la institución para proceder con el nombramiento de las personas de la Gerencia y Subgerencias, si la declaratoria de inconstitucionalidad lo es sobre todo el Reglamento Autónomo de Servicios, aún y cuando hay normas que no se relacionan con el citado artículo 24 de la Ley 6868, se solicita se aclare ¿Cuál procedimiento debe seguir la institución para nombrar gerentes o subgerentes en caso de requerirse? En octavo lugar se señala que la resolución No. 2023-031179 expresamente indica: “(...) Debe aclararse que, el legislador tiene amplias facultades para la creación de un régimen de empleo propio para los trabajadores del Instituto Nacional de Aprendizaje, como ciertamente existe en otras Instituciones Autónomas; también para disponer un régimen de empleo mixto, en el que coexistan los trabajadores que realizan gestión pública con los que no tienen esas funciones, quienes se rigen por el derecho laboral común. (...)”. Respetuosamente solicita se aclare si la inconstitucionalidad deviene en el hecho de que el artículo 24 de la Ley 6868 estableció la posibilidad de crear un régimen de empleo privado y no propiamente por permitir que el INA fuera excluido del Régimen del Servicio Civil, así como si podría el INA, a futuro, ser excluido del Servicio Civil y contar con su propio régimen de empleo ya sea público o mixto, siempre y cuando legalmente se asegure el respeto de los principios de transparencia, idoneidad comprobada y estabilidad, al igual que el resto de las instituciones autónomas que existen en el sistema público costarricense, además, se indique en la ley que lo autorice, en qué supuestos se podría acudir a este régimen mixto bajo el principio de reserva de ley.

2.- Por escrito recibido en la Sala el 31 de enero de 2024, Claudio Gerardo Alvarado Alvarado, secretario general del Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Aprendizaje (SITRAINA), cuya representación está acreditada en autos, solicita la adición y aclaración de la sentencia N°2023-031179, de las 12:20 horas de 29 de noviembre de 2023, que declaró con lugar la acción interpuesta contra el artículo 24 de la Ley Orgánica de INA y transitorio III, reformada por Ley N°9931, de 18 de enero de 2021. Señala que la parte dispositiva, en el acápite concerniente al dimensionamiento de los efectos de la sentencia, determinó 4 reglas: En primer lugar, restituyó la vigencia de la norma preexistente a la reforma del artículo 24 de la Ley Orgánica de INA, cuya reforma fue declarada inconstitucional. En segundo lugar, que los funcionarios regulados por el régimen de Servicio Civil, que no se trasladaron al nuevo régimen laboral, normado en el Reglamento Autónomo de Servicio de INA, declarado inconstitucional, permanecerán regulados por las disposiciones correspondientes del régimen estatutario. 2 En tercer lugar, que los funcionarios que estaban en el régimen de Servicio Civil y se trasladaron voluntariamente al nuevo régimen laboral, regulado en el Reglamento Autónomo, serán reestablecidos en el régimen estatutario, manteniendo categoría, funciones y remuneraciones equivalentes a las actuales. Finalmente, dispuso que

los empleados contratados al amparo del Reglamento Autónomo, tienen derecho de participar en los concursos que correspondan para el nombramiento del titular en la plaza que ocupan, de conformidad con la normativa del régimen de Servicio Civil. Que estos concursos deben ser instruidos dentro de los 18 meses siguientes a la publicación integral de la sentencia. Además, que mientras no culminen los concursos, mantendrán la categoría, funciones y remuneraciones equivalentes a las actuales. Las consultas que se derivan de las anteriores reglas, establecidas en el apartado del dimensionamiento de la sentencia, con la finalidad de que se precisen sus alcances, son las siguientes: 1.- A raíz de que la sentencia determinó, en la tercera regla, que los servidores que se trasladaron al nuevo régimen laboral, declarado inconstitucional, se restituyen al régimen estatutario, manteniendo las remuneraciones equivalentes a las que actualmente devengan, se produce una brecha salarial entre estos y aquellos que siempre se mantuvieron en ese régimen estatutario. Explica que los salarios de estos últimos servidores sobrevienen sustancialmente inferiores a las remuneraciones de quienes, en su oportunidad, se trasladaron voluntariamente al régimen declarado inconstitucional y, ahora, a merced, de dicha regla se restituyen al régimen de Servicio Civil. Considera que esa brecha salarial que sobreviene no se puede sostener, a menos que sea a contrapelo de los principios de igualdad y no discriminación, consagrados en el artículo 33 y 68 de la Constitución Política. Asevera que la discriminación es todavía más odiosa si se advierte que las remuneraciones de aquellos empleados que se mantuvieron en el régimen estatutario, con varios años de servicio y acumulada experiencia profesional, son también inferiores a los salarios que devengan los empleados que fueron contratados al amparo del nuevo régimen declarado inconstitucional. Por lo anterior, considera que resulta necesario aclarar y adicionar la sentencia, disponiendo que las remuneraciones de aquellos servidores que se mantuvieron en el régimen estatutario deben equipararse a las remuneraciones superiores de los demás trabajadores del INA. Por otro lado, señala que la tercera regla definió que los trabajadores que migraron al modelo declarado inconstitucional deben ser restituidos al régimen estatutario, manteniéndose la categoría, funciones y remuneraciones equivalentes a las actuales. Estima pertinente se aclare que dicha restitución no perjudicará ningún extremo laboral de esos servidores, mucho menos, su salario.

3.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley. Redacta la Magistrada Hess Herrera; y,

CONSIDERANDO:

I.- **SOBRE LAS GESTIONES FORMULADAS.** Por haberse interpuesto en tiempo y forma, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, corresponde referirse en esta resolución a dos gestiones que se formulan a propósito del dictado de la sentencia No. 2023-31179 de las 12:20 horas del 29 de noviembre de 2023, una de ellas del presidente ejecutivo del Instituto Nacional de Aprendizaje (en adelante INA) y la segunda del secretario general del Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Aprendizaje (SITRAINIA).

II.- **SOBRE EL RECURSO DE ADICIÓN Y ACLARACIÓN.** La Ley de Jurisdicción Constitucional establece en su artículo 12 lo siguiente: “Artículo 12.- Las sentencias que dicte la Sala podrán ser aclaradas o adicionadas, a petición de parte, si se solicitare dentro de tercero día, y de oficio en cualquier tiempo, incluso en los procedimientos de ejecución, en la medida en que sea necesario para dar cabal cumplimiento al contenido del fallo.” Lo anterior significa que, una vez notificado el fallo de este Tribunal Constitucional, las partes podrán interponer solicitud de aclaración y adición dentro de tercero día, a fin que se aclare un extremo confuso en la sentencia o se adicione algún aspecto incompleto. Por esta razón, la gestión de aclaración y adición contemplada en el citado artículo 12 no es un medio de impugnación,

mediante el que se pueda variar el sentido de lo resuelto en una sentencia de la Sala, sino que constituye un instrumento procesal para que cualquiera de las partes solicite se complemente una sentencia o se aclare su contenido.

III.- ACLARACIÓN REQUERIDA POR LA PRESIDENCIA EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE. En su memorial, la presidencia ejecutiva del INA señala ocho puntos sobre los cuales requiere aclaración por parte de la Sala, los cuales se resuelven en el orden expuesto por el gestionante: a) Primero, se solicita aclarar el número de acuerdo de la Junta Directiva del instituto, consignado en la sentencia, correspondiente al reglamento autónomo anulado. Consta, efectivamente, en la parte dispositiva del pronunciamiento indicado la inclusión de un número uno que no corresponde al número de acuerdo en cuestión, por lo que se ordena corregir el error material de la sentencia, en el sentido de que el número de acuerdo que corresponde al punto 3) de su parte resolutive es JD-AC-6-2022 y no JD-AC-16-2022, como por error se consignó.

IV.- b) En segundo término, se solicita aclarar los alcances de la anulación integral del Reglamento Autónomo de Servicio del Instituto Nacional de Aprendizaje, destacando una serie de regulaciones que no tienen relación estricta con el régimen de empleo de derecho privado creado en la norma declarada inconstitucional. Sobre el particular, cabe indicar que la parte considerativa del reglamento autónomo anulado lo sustenta en la reforma operada al artículo 24 de la Ley Orgánica del INA -declarada contraria a la Constitución en este proceso- en los términos que siguen:

“La Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, de conformidad con lo regulado en los artículos 7, inciso d) y 24 de la Ley N.º 6868, “Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje” y sus reformas, así como de los artículos 59.2, 103.1, 123 y 124 de la Ley N.º 6227, “Ley General de la Administración Pública”, e incisos ch) y d) del Reglamento de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje.

CONSIDERANDO

I. Que el artículo 24 de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, Ley No. 6868 y sus reformas dispone lo siguiente: El recurso humano del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) estará sometido a un régimen de empleo que garantice la idoneidad en la selección de las personas funcionarias y se registrará, en cuanto nombramiento, remoción y condiciones laborales, por las regulaciones que, en ejercicio de su potestad reglamentaria, apruebe la Junta Directiva de la institución en total respeto de los derechos y las garantías laborales; todo lo anterior de conformidad con la legislación laboral vigente. Esto, sin perjuicio de aquellas disposiciones que por la naturaleza pública de la institución le puedan aplicar a su personal en el ejercicio de sus labores. En materia de empleo público, el INA acatará los lineamientos y las disposiciones que, en su condición de rector, emita el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan), en apego a la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018, así como a otras leyes referentes o conexas a dicha rectoría. Esto sin detrimento de las disposiciones específicas que se definen en este artículo. Para efectos de creación, supresión y modificación de plazas, nombramiento y desvinculación del personal, así como todo lo referente a la definición de temas salariales aplicables a la institución; se excluye al Instituto Nacional de Aprendizaje del sometimiento a las directrices, los lineamientos y las aprobaciones de la Autoridad Presupuestaria y de la sujeción a las disposiciones de la Ley 8131, Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, de 18 de setiembre de 2001, salvo en lo concerniente al trámite de aprobación de sus presupuestos, así como a lo ordenado en los artículos 57 y 94 y el título X de dicha ley. De igual forma, los trabajadores del Instituto Nacional de Aprendizaje quedarán excluidos del Régimen de Servicio Civil, de las regulaciones de la Ley 1581, Estatuto de Servicio

Civil, de 30 de mayo de 1953, y su reglamento. Corresponderá a la Junta Directiva definir el escalafón, la estructura salarial y los criterios que en materia de remuneraciones aplicarán al Instituto mediante un régimen de salario global o único, para lo cual al Instituto Nacional de Aprendizaje no le serán aplicables las regulaciones de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. La remuneración de las personas servidoras, así como de jerarcas, titulares subordinadas y cualquier otra persona funcionaria institucional, no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos definida según las disposiciones de este artículo. En materia de contratación y remuneración, el INA podrá aplicar a sus relaciones de empleo todas las figuras contractuales y modalidades de pago disponibles en el derecho laboral común. Por tanto, quedará facultado para realizar, entre otras modalidades, contrataciones por tiempo determinado, servicios especiales o por tiempo indefinido, cargos de confianza, pactar pagos mensuales, quincenales o semanales, por horas o por lecciones y, en general, podrá utilizar cualquier figura contractual o modalidad que sea necesaria en aras de garantizar la continuidad, eficiencia, adaptación al cambio y pertinencia de los servicios prestados por la institución, así como el cumplimiento de los fines del INA, siempre observando las regulaciones que, para cada caso, establece la normativa laboral vigente y aplicable. En materia de creación de cargos de confianza, estos deberán obedecer a criterios de razonabilidad y proporcionalidad técnicamente justificados, de acuerdo con los requerimientos institucionales. Las personas que, a la entrada en vigencia de esta norma o antes de la vigencia de las nuevas condiciones de empleo, se encuentren contratadas en el Instituto Nacional de Aprendizaje bajo el régimen de la Ley 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, permanecerán contratadas en esas mismas condiciones conservando todos sus derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas. De tal forma, las personas ya contratadas podrán permanecer en el Régimen de Servicio Civil y sí les será aplicable la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. Todas las nuevas personas contratadas a partir de la entrada en vigencia de la nueva escala salarial y condiciones de empleo aprobadas por la Junta Directiva y su reglamento deberán ser contratadas bajo estas nuevas condiciones. En todos los casos, los trabajadores que antes de la entrada en vigencia de la presente ley reciban su remuneración mediante la modalidad de salario compuesto y bajo el régimen de la Ley 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, podrán optar voluntariamente por el traslado a la nueva escala de salario único o global y nuevas condiciones, para lo cual deberán suscribir los documentos legales que sean pertinentes para hacer constar su aceptación. Una vez hecho el traslado, este no podrá revertirse, no pudiéndose devolver al régimen anterior. Asimismo, dicho traslado hacia la vinculación a las nuevas condiciones y desvinculación del Servicio Civil no afecta la antigüedad de las personas, conservando así el tiempo servido. El traslado de régimen en esas condiciones solo se podrá realizar en un plazo hasta de dieciocho meses posteriores a la entrada en vigencia de las nuevas condiciones y escala salarial establecidas por la Junta Directiva. Por su parte, las plazas bajo el régimen de la Ley 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953 que, por situaciones de jubilación, cese definitivo o ascenso de las personas que las ocupan queden vacantes puras, deberán ser trasladadas a las nuevas condiciones según lo dispuesto en este numeral. Para el caso de las promociones y los ascensos hacia plazas vacantes en las condiciones dispuestas por este numeral, si la persona está nombrada en una plaza del régimen anterior a la entrada en vigencia de dichas condiciones, deberá realizar el traslado respectivo, para lo cual, una vez realizado este traslado, conservará el tiempo de antigüedad computado en las condiciones anteriores. (Así reformado por el artículo 1° inciso j) de la ley N° 9931 del 18 de enero del 2021,

“Fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la revolución industrial 4.0 y el empleo del futuro”).

II. Que el supra citado artículo 24 fue así modificado por la Ley No. 9931 de “Fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la revolución industrial 4.0 y el empleo del futuro”, la cual, además, indica en sus transitorios I y III, lo siguiente:

TRANSITORIO I- Las personas en el cargo de Presidencia Ejecutiva, Gerencia General y subgerencias, al momento de entrada en vigencia de esta ley, continuarán sus nombramientos hasta que se cumpla con el plazo original de nombramiento respectivo, o bien, que sean removidos por la Junta Directiva o el Consejo de Gobierno, según corresponda o se dé el cese voluntario de estas personas. Para tales efectos, la persona en el cargo de Presidencia Ejecutiva pasa, de forma inmediata a la entrada en vigencia de esta ley, a ocupar el cargo de Presidencia; la subgerencia técnica y la subgerencia administrativa pasan a ser las dos subgerencias definidas según esta ley de reforma. Estas personas permanecerán ocupando sus respectivas plazas y conservarán sus condiciones laborales de previo a la entrada en vigencia de la ley, así como sus derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas.

TRANSITORIO III- Posteriormente a la entrada en vigencia de la presente ley, la Junta Directiva, en un plazo no mayor a un año calendario, deberá tener aprobado el nuevo escalafón salarial según las disposiciones de esta ley de reforma. La entrada en vigencia del nuevo régimen salarial será el punto de partida para el plazo de dieciocho meses que se dispone en esta ley para el traslado de régimen o condiciones laborales de las anteriores a las nuevas que sean aprobadas. El personal que ingrese de previo a la vigencia de las nuevas condiciones aprobadas y que no corresponda a la clasificación de plazas por servicios especiales, lo hará manteniendo las condiciones establecidas para el Régimen de Servicio Civil.

III. Que se procedió a completar el Formulario de Evaluación Costo Beneficio en la Sección I denominada Control previo de Mejora Regulatoria, siendo que el mismo no contiene trámites, nuevos requisitos u obligaciones para los administrados y por esa razón no se hizo necesario remitir el Reglamento a la Dirección de Mejora Regulatoria del Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC).

IV. Que, en virtud de lo anterior, se hace necesaria una reforma integral al Reglamento Autónomo de Servicio del Instituto Nacional de Aprendizaje el cual regula la relación de empleo entre la institución y sus personas servidoras, tanto en el ámbito docente como administrativo y gerencial.

POR TANTO,

La Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, mediante acuerdo firme número JD-AC-6-2022, tomado en la Sesión Extraordinaria 2-2022 del día 20 de enero de 2022 acordó aprobar el presente “Reglamento Autónomo de Servicio del Instituto Nacional de Aprendizaje”

En una misma dirección, el primer artículo del reglamento define su objeto como se transcribe a continuación:

“Artículo 1.- Objeto del Reglamento: El presente Reglamento Autónomo de Servicio del Instituto Nacional de Aprendizaje, en conjunto con la Convención Colectiva, regula las relaciones de empleo entre el Instituto Nacional de Aprendizaje y sus personas servidoras, así como el reclutamiento, selección y la carrera docente, administrativa y gerencial de estas.”

De esta forma, resulta innecesario aclarar la conclusión expuesta en la sentencia No. 2023-31179, pues el texto supra transcrito confirma el nexo inmediato entre el reglamento autónomo y la reforma del artículo 24 de la Ley Orgánica del INA. No obstante, en razón de los argumentos expuestos por el gestionante acerca de la necesidad de un marco reglamentario de las relaciones de empleo del ente autónomo, se adiciona la sentencia mencionada, para que se entienda que forma parte del dimensionamiento de los efectos de la inconstitucionalidad que el anterior reglamento autónomo de servicios recupera su vigencia. Máxime si se considera que quedó comprendido en la anulación dispuesta en la sentencia de este proceso el artículo 151 del reglamento autónomo de 2022, donde se estatúa:

“Artículo 151.- Derogatoria. Se deroga el reglamento Autónomo de Servicios anterior a este, sus reformas y cualquier otra norma dictada por la Junta Directiva que se oponga a este Reglamento.”

V.- c) En tercer lugar, en conexión con la anulación del Reglamento Autónomo de Servicios, formula el gestionante una serie de inquietudes relacionadas con el otorgamiento de estímulos a la productividad (artículo 67); jornadas acumulativas y horarios de trabajo (artículo 68); descansos para tomar alimentos (artículo 70); permisos con y sin goce de salario (artículos 87 y ss.); régimen disciplinario, obligaciones, deberes y prohibiciones (artículos 105 y ss.); subsidios por incapacidad o riesgo profesional (artículo 91) y prohibición de reingreso (artículo 148). Al respecto, cabe indicar que en estos aspectos debe rechazarse la gestión, ya que compete a las autoridades del INA definir las consecuencias jurídicas del pronunciamiento para cada caso individual, así como la conveniencia y oportunidad de dictar reformas reglamentarias concretas, en los supuestos que no quedaren cubiertos por el reglamento autónomo anterior.

VI.- Los interrogantes identificados por el presidente ejecutivo del INA como cuarto y sétimo tienen una orientación similar a la del acápite anterior. Es decir, solicitan a esta Sala orientación sobre la normativa a aplicar en materia de obligaciones y prohibiciones a las personas funcionarias, deberes éticos institucionales, ejercicio de la potestad disciplinaria y procedimiento de designación de puestos gerenciales. De igual forma, corresponde rechazar la gestión, en el tanto compete a las autoridades del INA definir tales consecuencias individuales a la luz del reglamento aplicable, así como la eventual necesidad de adoptar modificaciones reglamentarias concretas.

VII.- Como quinto aspecto, el gestionante inquiriere si el punto 4) del dimensionamiento alcanza al personal de confianza que fue contratado con base en el artículo 24 de la Ley Orgánica del INA y solicita que se dimensione si los nombramientos del personal de confianza que tenían plazo de vencimiento pueden ser prorrogados hasta que finalice la gestión del jerarca que los nombró.

Unido a este interrogante, en el punto sexto se agrega el de las contrataciones realizadas por medio y cuarto tiempo, a plazo fijo y la creación de plazas de confianza. Finalmente, como octava consulta, pregunta el gestionante si el INA podría ser excluido en un futuro del Régimen de Servicio Civil, bajo ciertas condiciones y manteniendo su regulación laboral dentro de la esfera del empleo “ya sea público o mixto”. A juicio de la Sala, el examen de todos estos planteamientos debe centrarse en recordar la gravedad de la infracción a la Carta Fundamental causada por la implementación de un régimen laboral de derecho común de libre configuración por parte de la Junta Directiva del instituto, para lo cual se transcriben de seguido algunos extractos de la sentencia No. 2023-31179:

“de acuerdo con su naturaleza jurídica, las relaciones de empleo que requiera el INA para el desarrollo de sus objetivos, deben estar regidas, en la mayoría de los casos, por el derecho

público, con las excepciones que puntualmente establezca la ley.” (considerando V) “En efecto, a la luz de la doctrina que dimana de los cánones 191 y 192 de la Carta Fundamental, en relación con los preceptos 111.2 y 112.1 de la Ley No. 6227, tratándose de la gestión pública, sea, la función administrativa, en la medida en que se alude al ejercicio de las potestades de imperio y competencias administrativas direccionadas a la satisfacción o tutela de los intereses públicos, que impacta de manera vinculante y coactiva en esferas jurídicas destinatarias, dice de una relación jurídico-administrativa que, a no dudarlo, es propia del Derecho Público. La naturaleza misma de ese vínculo, impone que las relaciones de empleo que se configuran entre la Administración Pública y los agentes públicos, deban regirse por el derecho público, como régimen jurídico especial que establece y regula las condiciones básicas y estructurales de ese ligamen. Es esa la lógica de los preceptos 191 y 192 constitucionales, normas que imponen que el régimen de empleo público deba sustentarse en una serie de principios que se estiman necesarios para una prestación debida del servicio público, tales como la idoneidad comprobada, el orden estatutario del régimen jurídico aplicable, la estabilidad del servidor público, etc. Es claro que existe una diferencia radical entre régimen del empleo privado, regido por el régimen laboral, y el régimen de empleo público, este último que pretende fijar normas o pautas que se imponen de manera general a toda persona que pretenda ingresar a la función pública. De esa manera, existe una correspondencia lógica entre la naturaleza funcional de cada Administración Pública y el régimen jurídico aplicable a sus relaciones de empleo.”

(considerando VI) “Como punto de partida, se reitera que la naturaleza jurídica del INA, como ente autónomo, se relaciona de manera directa con la gestión pública, en la medida en que se constituye como un ente que procura promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense. El análisis de esa finalidad pone de manifiesto que se refiere de manera inequívoca e indudable a la satisfacción de intereses públicos y por ende, a una capacidad de derecho público. Así en efecto se desprende del ordinal 2 de la Ley Constitutiva del INA. De ahí que el régimen de empleo debe ser congruente con ese parámetro funcional por lo que, se insiste, la migración a un régimen de empleo que se defina a partir de las reglas del derecho laboral común, deja de lado la especificidad y especialidad de la función pública y el conjunto de principios que ha definido el constituyente para ese tipo de relaciones, dentro de las cuales destaca la idoneidad comprobada, así como la estabilidad. Este último elemento se pone en entredicho si se posibilitan relaciones funcionariales que, a la luz de la legislación laboral, permiten la cesación unilateral con responsabilidad patronal, lo que resulta antagónico con las garantías que establece el régimen estatutario de empleo público en el cual, esa modalidad se encuentra condicionada a una serie de supuestos agravados, como es el caso de reorganización debidamente sustentada y prohijada con análisis y anuencia de unidades técnicas especializadas, v.gr., conforme a lo estatuido en el canon 47 inciso b) del Estatuto de Servicio Civil, Ley No. 1581. Nótese que incluso, la reforma procesal laboral, plasmada mediante la Ley No. 9343, introdujo al Código de Trabajo un proceso especial para garantizar el debido proceso a quienes gocen de un derecho de estabilidad, como es el caso de la función pública, sea, el denominado proceso de protección en fueros especiales y tutela del debido proceso, lo que pone en evidencia la finalidad del régimen aludido de tutelar el derecho de estabilidad del agente público, conforme a la doctrina del canon 192 de la Carta Fundamental. Lo mismo cabe advertir en cuanto a la idoneidad comprobada, como presupuesto de ingreso a la función pública, aspecto que usualmente se comprueba a partir de concursos públicos que buscan la designación de la persona que de mejor manera cumpla con los perfiles

asociados al cargo, procurando una apertura participativa y control de procedimientos aplicables en la conformación de los registros de elegibles, nóminas para el cargo y la designación misma, cuestiones que no se imponen, como condición sine qua non, en la dinámica misma de la contratación laboral común. Esas particularidades señaladas son atinentes al interés público que subyace en la escogencia del personal que se dedica a la prestación de servicios públicos o actividades administrativas y que no puede ceder por pretensiones de contar con un régimen más flexible que permita reclutamiento y cesación acelerada de esa tipología de relaciones.

Además, al dejarse al arbitrio de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje la determinación, sin límite alguno, de cuáles funcionarios van a ser nombrados bajo las reglas del derecho laboral, que permite la remoción sin causa, o en puestos a plazo fijo, o de confianza, sin estabilidad para quien lo ocupe, la disposición cuestionada vulnera los principios derivados de los artículos 191 y 192 constitucionales. Como se ha señalado, la regulación estatutaria del régimen de empleo público impone que la fuente legítima para establecer las particularidades de ese régimen es la ley, sin perjuicio de las cuestiones que son propias de la potestad reglamentaria de organización y servicio que reconoce el numeral 140 incisos 3) y 18) de la Constitución Política, pero que ni por asomo se refiere a la definición de los sistemas de reclutamiento y selección de personal, causales y supuestos de terminación de la relación de empleo, así como a las demás cuestiones inherentes a los derechos y obligaciones asociadas al ejercicio de la función pública. De ese modo, una suerte de delegación para que la Junta Directiva del INA disponga discrecionalmente de ese régimen, sería contrario a las condiciones estructurales que define la Constitución Política para esa modalidad de ejercicio funcional.” (considerando VI) Así, el punto de partida para que las autoridades del instituto diluciden las acciones que deben adoptar debe ser su propia ley orgánica, los límites y excepciones que ella haya establecido en la regulación de sus relaciones laborales, y el marco general que sobre empleo público deriva de la Constitución, detallado en la sentencia de este proceso, por lo que este extremo de la gestión debe ser rechazado.

VIII.- SOLICITUD DE ADICIÓN Y ACLARACIÓN DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SITRAINIA). El secretario general de SITRAINIA argumenta que la sentencia 2023-31179 debe ser aclarada en dos sentidos: Primero, la desigualdad salarial que se creó entre los servidores que se trasladaron al nuevo régimen laboral -declarado inconstitucional- y quienes se mantuvieron en el régimen estatutario. Aquí resulta relevante recordar, antes que nada, que tal asimetría la habrían creado la norma y los actos derivados de ella que se calificaron de inconstitucionales, así como que el sentido del control de constitucionalidad radica en eliminar del ordenamiento jurídico los actos - generales o concretos- que contravienen la Constitución, como consecuencia directa de haber sido emitidos, de forma irregular, de cara al contenido o los procedimientos plasmados en la Carta Fundamental. El pronunciamiento de inconstitucionalidad, que tiene carácter declarativo y retroactivo, por la gravedad de la infracción que controla y hace desaparecer del ordenamiento jurídico los actos inconstitucionales, debe; sin embargo, ser matizado por otras consideraciones jurídicas de primer orden, tal y como lo recuerdan los artículos 88, 91 y 93 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional. Esto es, la seguridad jurídica, los derechos adquiridos de buena fe, las relaciones o situaciones jurídicas consolidadas, los hechos material o técnicamente irreversibles, la justicia y la paz sociales. De esta forma, las diferencias a las que alude el gestionante deben ser gestionadas por la propia institución autónoma, bajo los parámetros derivados del pronunciamiento de inconstitucionalidad y este extremo de la gestión debe rechazarse.

IX.- En segundo lugar, solicita se aclare que los trabajadores cubiertos por el apartado 3) del dimensionamiento de los efectos de la sentencia de esta acción, al ser restituidos al Régimen de Servicio Civil, no sufrirán ningún perjuicio salarial ni de sus extremos laborales. Sin embargo, considera este Tribunal que la sentencia es suficientemente clara sobre ese aspecto, por lo que la gestión también debe ser rechazada en lo que a él concierne.

X.- VOTO PARTICULAR DEL MAGISTRADO RUEDA LEAL. En primer lugar, comparto la necesidad de enmendar el error material que contiene la sentencia de este caso. En segundo, observo que los otros puntos de los gestionantes se refieren a temas de hermenéutica y aplicación ordinaria normativa. Al respecto, recuerdo que las competencias de la Sala, en materia de control de constitucionalidad, se relacionan con la revisión de la constitucionalidad de una norma o disposición de aplicación general. De hecho, tradicionalmente se ha asignado a la Sala el papel de un “legislador negativo” por su potestad para anular disposiciones. Esta tesitura sirve para ilustrar la improcedencia de las pretensiones de los gestionantes. En efecto, resulta tan improcedente requerir a la Sala una explicación sobre la manera de interpretar o aplicar una de sus sentencias de constitucionalidad como lo sería exigir a la Asamblea Legislativa que expusiera cómo debe ser aplicada una de sus leyes. Sencillamente, son temas que deben dilucidarse en otras instancias. En consonancia con lo expuesto, atinente a este tipo de pretensión, que involucra los efectos de las resoluciones dictadas en acciones de inconstitucionalidad, la Sala ha manifestado:

“... Argumenta que su permiso sigue vigente porque 17 días antes de su vencimiento, la Sala Constitucional admitió a trámite la acción de inconstitucionalidad 15-15456-0007-CO contra la Ley 8955 de SEETAXI; no obstante, el 14 de marzo de 2016 un oficial de tránsito le hizo un parte por piratear, pese a que le mostró su código de seetaxi y explicó la razón por la cual sigue vigente. Aduce que no es legítimo bajarle las placas, ni someterle al procedimiento de recuperarlas, que dura hasta 22 días. Solicita se ordene a las autoridades recurridas considerar su código de seetaxi como un documento idóneo y que se debe mantener su vigencia en virtud de la suspensión dispuesta por esta Sala Constitucional en la resolución de 15:58 horas de 11 de febrero de 2016 dictada en el expediente antes indicado y que se suspendan los actos de intimidación, amenaza y persecución en su contra como si fuera un pirata, ya que la Sala ha suspendido los “efectos resolutivos”. Sin embargo, esta Sala no es un contralor de la legalidad de las actuaciones o resoluciones de la Administración. En lo que interesa, la redacción de la resolución de este Tribunal, a que hace referencia el recurrente es la siguiente:

“Publíquese por tres veces consecutivas un aviso en el Boletín Judicial sobre la interposición de la acción, para que en los procesos o procedimientos en que se discuta la aplicación de lo cuestionado, no se dicte resolución final mientras la Sala no haya hecho el pronunciamiento del caso. Este aviso sólo afecta los procesos judiciales pendientes en los cuales se discuta la aplicación de lo impugnado y se advierte que lo único que no puede hacerse en dichos procesos, es dictar sentencia o bien, el acto en que haya de aplicarse lo cuestionado en el sentido en que lo ha sido. Igualmente, lo único que la acción suspende en vía administrativa es el dictado de la resolución final en los procedimientos tendentes a agotar esa vía, que son los que se inician con y a partir del recurso de alzada o de reposición interpuestos contra el acto final, salvo, claro está, que se trate de normas que deben aplicarse durante la tramitación, en cuyo caso la suspensión opera inmediatamente”.

Al respecto, debe observar el recurrente que resulta improcedente que esta Sala decida, por la vía del amparo, caso por caso, qué actuaciones deben entenderse suspendidas o no, en aplicación de la referida redacción de la resolución de 15:58 horas de 11 de febrero de 2016. No es esta la vía para definir cuál debe ser la vigencia de un determinado permiso de Servicio

Especial Estable de Taxi, sino que deben ser las autoridades competentes de la vía común las que interpreten dicha resolución y decidan qué aplicación práctica tiene en lo que respecta a la vigencia de los permisos otorgados. Lo anterior en virtud del principio según el cual, el cumplimiento de las resoluciones de este Tribunal, relativas a las modificaciones hechas al ordenamiento por medio de las declaratorias de inconstitucionalidad de las normas, es un tema que corresponde, caso por caso, a las vías de legalidad ordinaria. Por ello, tampoco le corresponde a este Tribunal entrar a examinar “con carácter declarativo” si continúa o no siendo válido el código que el recurrente pretende mantener vigente a partir de la redacción de la citada resolución. Deberá entonces, discutir el asunto en la vía de legalidad correspondiente, administrativa o jurisdiccional”. (El subrayado es agregado; sentencia nro. 2016-004331 de las 9:30 horas de 30 de marzo de 2016). Por último, hago constar que no integré el Tribunal que dictó la sentencia de fondo en el sub lite.XI.- DOCUMENTACIÓN APORTADA AL EXPEDIENTE. Se previene a las partes que de haber aportado algún documento en papel, así como objetos o pruebas contenidas en algún dispositivo adicional de carácter electrónico, informático, magnético, óptico, telemático o producido por nuevas tecnologías, estos deberán ser retirados del despacho en un plazo máximo de 30 días hábiles contados a partir de la notificación de esta sentencia. De lo contrario, será destruido todo aquel material que no sea retirado dentro de este plazo, según lo dispuesto en el “Reglamento sobre Expediente Electrónico ante el Poder Judicial”, aprobado por la Corte Plena en sesión N° 27-11 del 22 de agosto del 2011, artículo XXVI y publicado en el Boletín Judicial número 19 del 26 de enero del 2012, así como en el acuerdo aprobado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en la sesión N° 43-12 celebrada el 3 de mayo del 2012, artículo LXXXI.

POR TANTO:

Se acoge la gestión de la presidencia ejecutiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, en cuanto: a) se ordena corregir el error material contenido en la parte dispositiva de la sentencia No. 2023031179 de las 12:20 horas del 29 de noviembre de 2023, punto 3) b), para que se lea acuerdo de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje No. JD-AC-6-2022 y no como por equivocación se consignó y b) se adiciona la parte dispositiva de la sentencia No. 2023031179 de forma que en el dimensionamiento de los efectos de la declaratoria se agregue el siguiente aspecto: 5) Recobra su vigencia el Reglamento Autónomo de Servicios anterior al publicado en el Alcance No. 12 a La Gaceta No. 14 del 24 de enero de 2022. En cuanto a los demás aspectos, no ha lugar a las gestiones formuladas. El magistrado Rueda Leal suscribe un voto particular. Reséñese esta resolución en el Diario Oficial La Gaceta, publíquese íntegramente en el Boletín Judicial y notifíquese.- /Fernando Castillo V., Presidente/ Fernando Cruz C./Paul Rueda L./Luis Fdo. Salazar A./Jorge Araya G./Ingrid Hess H. /Ileana Sánchez N . San José, 23 de abril del 2024.

Angie Pamela Solano Calleja

Secretaria a.i.

Referencia N°: 2024116996, publicación número: 1 de 1

AVISO CONSTITUCIONAL 3V

Publicar TRES VECES CONSECUTIVAS en el Boletín Judicial, tal y como lo estipula el artículo 81 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional.

SALA CONSTITUCIONAL

Asunto: Acción de Inconstitucionalidad

A Los Tribunales y Autoridades de la República
HACE SABER:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, dentro de la acción de inconstitucionalidad número 24-008527-0007-CO que promueve, se ha dictado la resolución que literalmente dice: «SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas seis minutos del diecinueve de abril de dos mil veinticuatro. /Se da curso a la acción de inconstitucionalidad interpuesta por [NOMBRE 01], [VALOR 01] y, cédula de identidad nro. a favor de la primera; para que se declaren inconstitucionales los artículos 95 del Código de Trabajo y 41 de la Ley Marco de Empleo Público. Se confiere audiencia por quince días a la PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA y a la PRESIDENTA EJECUTIVA DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL. Se impugnan los artículos 95 del Código de Trabajo y 41 de la Ley Marco de Empleo Público, que regulan las condiciones y plazos de las licencias de maternidad y de paternidad, en cuanto omiten referirse y regular las licencias de co-maternidad. Afirman, las accionantes, que la legislación costarricense contempla dos cuerpos normativos para la regulación de las licencias en favor de personas trabajadoras en razón del nacimiento de una hija o hijo. En el sector privado rige el Código de Trabajo, cuyo artículo 95 se refiere a: las “licencias remuneradas por maternidad” que serán gozadas por la “trabajadora embarazada”; las licencias especiales para “la(s) persona(s) adoptante(s)” en el caso de la adopción individual y en la adopción conjunta [artículo 95 a)]; las licencias a “los padres biológicos”, a quienes se les otorgará una “licencia de paternidad” [artículo 95 b)]; y las licencias a los “padres biológicos”, en el caso de muerte materna en el parto, durante la licencia o durante los tres primeros meses contados a partir del parto, cuyo niño o niña haya sobrevivido [artículo 95 c)]. El sector público se rige por la Ley Marco de Empleo Público y el Código de Trabajo. El artículo 41 de la Ley Marco de Empleo Público establece el “permiso de paternidad” para “los padres que tengan un hijo biológico o en adopción”, los cuales podrán gozar de un “permiso de paternidad”, con goce de salario, por un mes calendario, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad. Mientras que el artículo 42 de la Ley Marco de Empleo Público se refiere a la ampliación de la “licencia por maternidad” remunerada establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, es decir, asociada a la “trabajadora embarazada” que menciona este segundo artículo. Aseveran que de la redacción de las dos normas señaladas se extrae que: a) La licencia de maternidad está ligada a las trabajadoras embarazadas, es decir, no contempla otorgar este tipo de licencias a las madres no gestantes en las co-maternidades. b) Las licencias de las parejas de las personas trabajadoras embarazadas están concebidas por la norma como exclusivamente para los hombres, de ahí que en la norma se indique “paternidad” y “padres”. Lo cual, en su interpretación literal, al devenir del vocablo “pater”, excluye a las madres no gestantes de las co-maternidades como parejas. c) En el caso de las licencias por adopción, el Código de Trabajo se refieren a “personas adoptantes”, lo cual, en un sentido literal, permitiría aplicar este escenario tanto a co-maternidades y co-paternidades, como a parejas de diferente sexo. No obstante, la Ley Marco de Empleo Público hace referencia a la “licencia de paternidad” en adopciones, lo cual, también excluye a la madre no gestante de las co-maternidades. d) En el caso de muerte materna (madre gestante que muere) del artículo 95, inciso c), también existe una presunción que la pareja puede ser exclusivamente un hombre, por lo que habla de licencia de paternidad para padres biológicos.

Lo cual, una vez más, excluye a las madres no gestantes en las co- maternidades de dichas licencias para acompañar y ocuparse de su hijo/hija sobreviviente. Agregan, las accionantes, que ambas normas fueron redactadas previamente a la entrada en vigencia del matrimonio entre personas del mismo sexo. Con la entrada en vigencia, el 26 de mayo de 2020, de este tipo de uniones, el Estado costarricense no ha realizado las reformas legales pertinentes en relación con las licencias de co-maternidad. Aseveran que, desde el 2020 a mayo de 2023, un total de 2.440 parejas del mismo sexo se casaron y, de ellas, 1.082 fueron entre mujeres. Sostienen que la decisión de una pareja que contrae matrimonio para incluir en su proyecto de vida el tener hijos y los derechos asociados a esa vida familiar no deben verse obstaculizados dentro de un Estado de Derecho que contempla su protección en la propia Constitución Política. Consideran que las normas recurridas (artículos 95 del Código de Trabajo y 41 de la Ley Marco de Empleo Público) son violatorias de la Constitución Política, por infringir sus artículos 33, 51, 71 y 73. Aseveran que, en concreto, las normas recurridas infringen el deber del Estado de (a) proteger a la familia, (b) proteger a las mujeres en el entorno laboral o de trabajo y (c) proteger a las personas menores de edad y su interés superior en la creación y fortalecimiento de lazos familiares, así como su acompañamiento para el goce pleno de salud, desarrollo psicosocial y los cuidados correspondientes. Consideran que también se infringe el deber de un trato igual ante la ley mediante el acceso y regulación de las licencias de co-maternidad, como sí se regulan las licencias de maternidad y paternidad, así como la prohibición constitucional de prácticas discriminatorias contrarias a la dignidad humana, incluida la discriminación que produce la no inclusión de la licencia de co-maternidad en la ley y, en subsecuencia, el no otorgamiento de la licencia de co-maternidad. Lo que proviene de una histórica discriminación de la prohibición del matrimonio entre personas del mismo sexo y desconocimiento de los derechos de familia asociados a este tipo de uniones. Para la sociedad costarricense, la familia configura una institución de gran importancia, por ello ha sido protegida por los constituyentes en el artículo 51, considerada como un elemento natural y fundamento de la sociedad, por lo cual, amerita protección especial del Estado. La relevancia de la familia también se encuentra presente en instrumentos internacionales, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (en su artículo 16, párrafo 3º), así como en el Protocolo Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 23, párrafo 1º). También la Convención Americana sobre Derechos Humanos cuenta con dos artículos que protegen la familia y la vida familiar de manera complementaria, como son los artículos 11.2 y 17.1. Indican que: “Ninguna de las normas citadas contiene una definición taxativa de qué debe entenderse por “familia”. Sobre el particular, la Corte ha señalado que en la Convención Americana no se encuentra determinado un concepto cerrado de familia, ni mucho menos se protege sólo un modelo en particular de la misma.” (Opinión Consultiva 24/17, párr. 174) La Constitución Política costarricense tampoco establece la definición de un modelo cerrado o particular de familia a ser objeto de protección. El artículo 51 constitucional también establece que la madre y el niño/niña tendrán derecho a la protección estatal. El artículo 71 constitucional claramente dispone que “las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo”. Por lo que se puede indicar que el Estado costarricense prioriza la protección de la familia, las mujeres y las personas menores de edad y de ello se desprende la necesaria proactividad del Estado, no sólo para contar con normas que posibiliten el ejercicio de sus derechos a los sujetos indicados, sino que -además- el propio Estado debe protegerles de la discriminación en que otros agentes -tanto privados como públicos- puedan incurrir, así como de las omisiones que las leyes alberguen que sean contrarias a la Carta Magna. Manifiestan que otros instrumentos internacionales se refieren a dicha protección, por ejemplo, la

Declaración Universal de los Derechos Humanos, en sus artículos 24, párrafo 1º y 25, párrafo 2º. Dicha línea ha sido reiterada en la jurisprudencia de la Sala Constitucional (votos nro. 2005-0011262 y nro. 2022-25438). Argumentan que el acceso a la licencia de maternidad por parte de las madres no gestantes se encuentra íntimamente relacionado con el derecho de la persona menor de edad a ser protegida por quién o quienes asumen su cuidado y el derecho a la vida familiar, así como a la creación y fortalecimiento de los lazos del núcleo familiar. Señalan que este vínculo mujer-maternidad, hijo/hija, familia y licencia de co-maternidad es innegable desde el punto de vista de los derechos humanos y derecho constitucional costarricense. La Sala Constitucional se ha manifestado, en su voto 2023-05567, sobre la importancia de la “protección a la mujer embarazada, al niño y a la niña a “La familia como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado” y el lazo entre la madre gestante y el bebé “para que el bebé tenga la posibilidad de estar con su madre y pueda ser atendido en forma constante y permanente por su progenitora, pues es evidente que es ella la que le otorgará los cuidados básicos necesarios, tanto desde el punto de vista biológico como psicosocial, ya que se trata de una etapa importante en cuanto a la consolidación de los lazos de unión entre madre e hijo, lo que repercutirá posteriormente en la unión de la familia, como núcleo fundamental en la formación de la sociedad costarricense.” Agregan que tanto el bebé como la madre gestante se ven beneficiadas del cuidado de la madre no gestante, tanto cuando el parto ha sido vaginal como por cesárea. La importancia del rol de la madre no gestante en la asistencia de los deberes de cuidado (del hogar, limpieza, hacer las compras, asistencia con los cuidados del bebé) cobra relevancia en el núcleo familiar y de ahí el ligamen de la importancia de las licencias de co- maternidades. Acusan que la no regulación de las licencias de co-maternidad en las normas recurridas expone a las familias compuestas de dos madres al no acceso y goce de sus derechos constitucionales y a la persona menor de edad la priva de uno de sus componentes familiares (su segunda madre) con el correspondiente impacto en la creación y fortalecimiento de los vínculos familiares y derecho a los cuidados. Aseveran que la Sala Constitucional ya se ha pronunciado sobre el ligamen entre la existencia de un derecho fundamental a favor de la madre y del menor recién nacido y el principio de irrenunciabilidad de los derechos y beneficios a que se refiere el capítulo de las garantías sociales. Citan el voto 2023- 05567. Indican que, en esa misma sentencia, se hace referencia a la relevancia a que “la Constitución Política, en su artículo 74, consagra la seguridad social y dentro de esta, de manera explícita, el principio de irrenunciabilidad de los derechos y beneficios a que se refiere el capítulo de las garantías sociales dentro de la Carta Magna, cuya enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley”. Siendo que el derecho a las licencias de maternidad y paternidad es parte de la seguridad social y su correspondiente irrenunciabilidad de derechos y beneficios. Reclaman, las accionantes, que en el caso concreto de las normas recurridas se observa una negación a esos derechos y beneficios de la seguridad social, para la cual, las madres no gestantes sí cotizan, pero se les ve denegada la posibilidad de acceso al goce de sus derechos, ya que las normas impugnadas (tanto el artículo 95 del Código de Trabajo, como el ordinal 41 de la Ley Marco de Empleo Público) no contemplan explícitamente las licencias de co-maternidad, o bien, no proveen una redacción incluyente para las co-maternidades, generando desigualdad ante la ley y discriminación contraria a la Constitución Política. Especialmente, para las mujeres no gestantes que son trabajadoras públicas, pues la Administración Pública debe actuar bajo el principio de legalidad. Consideran, además, que las normas recurridas violan el principio del interés superior de la persona menor de edad (ordinales 3, 18 y 24.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño y numeral 5 del Código de la Niñez y la Adolescencia), que engloba el

respeto al aseguramiento de su protección y cuidados que sean necesarios teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley. De tal forma que la licencia de maternidad y de co- maternidad guarda una estrecha relación con el bienestar y salud de la persona menor de edad. El interés superior de la persona menor de edad es un principio jurídico rector y garantista expresado en la Declaración de los Derechos del Niño y, posteriormente, en la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, - donde logra su carácter de norma internacional general (artículo 3)- y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (artículos 5 y 16). Este principio consiste en que se respete y garantice de manera prioritaria el pleno ejercicio de los derechos de la niñez. Argumentan que la posibilidad de resguardo del tiempo compartido familiar durante el nacimiento y posterior a él de la madre no gestante contribuye significativamente al desarrollo de la persona menor de edad. Agregan que este principio implica una proactividad por parte de los Estados, destinada a asegurar la protección y el cuidado que sean necesarios para el bienestar de las personas menores de edad, así como garantizar su integridad física, psicológica y moral. Además, tiene una función limitativa, con implicaciones prescriptivas y obligaciones de carácter imperativo para las autoridades. La Convención Americana, en su artículo 19, señala que debe recibir “medidas especiales de protección”. Insisten que el Estado costarricense tiene, como deber fundamental, la protección de la familia, la mujer y el interés superior de la persona menor de edad y, en consonancia con ello, debe promover y asegurar las condiciones necesarias para garantizar en la máxima medida posible la supervivencia de la persona menor de edad y su desarrollo, así como el anclaje y fortalecimiento de lazos afectivos familiares, y debe adoptar las medidas apropiadas para asegurar su debida nutrición, cuidados y protección, en aras de garantizarle el disfrute del más alto nivel posible de salud, desarrollo, bienestar y un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social (artículos 3, 7, 24 y 27 de la Convención sobre los Derechos del Niño). Por lo que estiman que la ausencia del reconocimiento de la licencia de co- maternidad constituye una violación tanto de la Constitución Política costarricense, como de normativa infraconstitucional como el Código de la Niñez y Adolescencia y de multiplicidad de instrumentos internacionales que Costa Rica ha ratificado y que forman parte del sistema de control de convencionalidad (entre ellos, el artículo 5 de la Convención sobre los Derechos del Niño). Señalan que esta Sala Constitucional, a través de un comunicado de prensa, sobre el tema de las licencias de co- maternidad, mencionó que: “El Tribunal Constitucional ha establecido que las licencias previstas en materia de seguridad social, a propósito del nacimiento de un hijo o hija, están innegablemente vinculadas a los derechos fundamentales, desde tres perspectivas: la de la persona trabajadora que accede a la oportunidad de proveer cuidado a su hijo, sin temor a perder su fuente de ingresos -aunque sea de forma temporal (V. sentencia No. 2000-2570)-; la de la persona recién nacida, que gozará de la protección de quien asume su cuidado y la de la creación y fortalecimiento de los lazos del núcleo familiar.” “Sala Constitucional resuelve recurso de amparo a favor de pareja del mismo sexo que solicitó licencia por nacimiento de hijo”, en referencia al voto nro. 2024-3875, expediente nro. 23-030646-0007-CO. Acusan que, en este escenario jurídico actual, hay un trato desigual de la ley (artículo 33 constitucional) para con las co- maternidades, que está totalmente injustificado y que viola los derechos de ambas madres y los del bebé. Además, el no otorgamiento de la licencia es en sí mismo un acto discriminatorio, debido a que incluso la no existencia de ley que contenga norma expresa deviene de una historia de discriminación costarricense que flagela a las personas que se identifican con alguna de las siglas LGBTIQ+. De ahí que la Administración Pública se base en el principio de legalidad para denegar licencias de co- maternidad, omitiendo realizar

esfuerzos relacionados a “la obligación de todo operador jurídico de interpretar las normas infraconstitucionales de la forma más favorable para la efectividad de los valores, principios y derechos fundamentales que integran el Derecho de la Constitución” (voto de la Sala Constitucional nro. 2022-25438) e, incluso, contando con normativa infraconstitucional que prohíbe la discriminación por orientación sexual en el campo laboral (Código de Trabajo, artículo 404). El derecho de todas las personas a desarrollarse integralmente en la sociedad bajo condiciones de igualdad y no discriminación se encuentra consagrado en el artículo 33 de la Constitución Política. Este derecho también está amparado por una serie de instrumentos internacionales de derechos humanos que Costa Rica ha ratificado para garantizar estos derechos a la población LGBTIQ+, así como instrumentos internacionales de soft law utilizados por los diferentes Poderes de la República, tales como los Principios de Yogyakarta o Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual. Estos principios contienen también recomendaciones y ratifican la obligación de los Estados de implementar medidas para la protección de los derechos humanos en cuestiones de orientación sexual e identidad de género, amparándose en los tratados de derechos humanos ya existentes. El derecho a la igualdad y a la no discriminación está expresado en el principio número dos y plantea que “la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, a los derechos humanos y las libertades fundamentales”. Agregan que la Corte IDH, en la Opinión Consultiva OC-24/17, señala que la noción de igualdad se desprende de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad de la persona, por lo que es incompatible toda situación que, por considerar superior a un grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, por considerar inferior a un grupo, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación. Los Estados deben abstenerse de realizar acciones que, directa o indirectamente, resulten en situaciones de discriminación de jure o de facto. Asimismo, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *ius cogens*, es decir, orden público nacional e internacional. La Corte IDH, en la Opinión Consultiva OC-24/17, define la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”. Toda discriminación a los derechos humanos es prohibida en el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH); asimismo, toda discriminación que surja por una norma jurídica es prohibida por el artículo 24 de ese mismo instrumento internacional. Nótese que la anterior cita señala dos situaciones donde una norma puede ser discriminatoria. En primer lugar, por el objeto, es decir, que explícitamente genere exclusión o preferencia que menoscabe la igualdad de reconocimiento de algún derecho humano. En un segundo lugar, por el resultado, es decir, una norma aparentemente no discriminatoria, lo puede llegar a serlo por la forma en la que se aplique, sea por una interpretación o sea por una omisión que produzca ese menoscabo en los derechos humanos de un grupo de personas (co-maternidades) en una situación desigual con otro grupo de personas (parejas conformadas por una maternidad y una paternidad). Alegan que este último es el caso que se

configura con las normas impugnadas. En el artículo 1.1 de la CADH se desglosa un listado no taxativo, por la frase “cualquier otra condición social”, que se puede agrupar en: i) rasgos permanentes de las personas de los cuales éstas no pueden prescindir sin perder su identidad; ii) grupos tradicionalmente marginados, excluidos o subordinados; y iii) criterios irrelevantes para una distribución equitativa de bienes, derechos o cargas sociales. Es por lo anterior, que la Corte IDH considera la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género como categorías protegidas por el artículo 1.1 de la CADH. Además, la Corte IDH menciona algunos tratados internacionales a nivel regional que abordan la temática de la discriminación y refieren específicamente a la orientación sexual y a la identidad de género como categorías protegidas contra la discriminación; por ejemplo, la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores y la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia. Por otro lado, la Corte IDH hace mención a resoluciones de la OEA y la ONU en favor de proteger a las personas LGBTIQ+ de actos de discriminación. Añaden que esta Sala Constitucional ha reconocido el respeto a la dignidad de todo ser humano como principio jurídico fundamental para la prohibición absoluta de realizar cualquier tipo de discriminación contraria a esa dignidad, a prevenir y anticipar los actos discriminatorios en contra de las poblaciones en situación de exclusión y vulnerabilidad, a través del principio de apoyo, y erradicar la discriminación estructural (voto 2010-1331). Agregan que la protección al principio de igualdad y no discriminación se ha visto reforzada a nivel legal, a través de los artículos 1 y 33 de la Constitución Política, 4 de la Ley de la Persona Joven, 404 del Código de Trabajo y 112 del Código Penal, así como decretos ejecutivos (Decretos Ejecutivos No. 34399-2008, No. 38999-2015, No. 41173-2018 y No. 41337-2018, entre otros). Señalan que los derechos humanos son considerados como un conjunto de valores éticos, positivados o no, que tienen por objetivo proteger y realizar la dignidad humana. Es decir, el desarrollo de los derechos humanos, de forma progresiva, ha buscado el resguardo de esa dignidad humana, inherente a todas las personas por el simple hecho de nacer vivas. De la dignidad humana deriva el principio de autonomía de la persona y del libre desarrollo de su personalidad, para que cada quien pueda determinar su proyecto de vida conforme a sus intenciones, voluntades, convicciones, valores, creencias e intereses propios (Corte IDH, Caso I.V. Vs. Bolivia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, párr. 149; Caso de las Masacres de Ituango Vs. Colombia. Sentencia de 1 de julio de 2006. Serie C No. 148, párr. 194, y Caso Comunidad Campesina de Santa Bárbara Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2015. Serie C No. 299, párr. 200.) Insisten, las accionantes, que la omisión de regulación de las licencias de co-maternidad deviene de una discriminación sistemática de los matrimonios y familias compuestas por personas del mismo sexo. A pesar de que este tipo de matrimonios y uniones ya son reconocidos legalmente en Costa Rica, las normas recurridas no han sido actualizadas, estando en contra de la Constitución Política, leyes nacionales, convenciones ratificadas por el país y otros instrumentos ya mencionados, como la Opinión Consultiva OC-24/17. Este derecho al proyecto de vida, a la familia y a la licencia de co-maternidad, está también vinculado al principio de la autonomía de las personas y al derecho de ser tratados como iguales, a la dignidad y al derecho de no sufrir discriminación por parte de las leyes. La Corte IDH, en la Opinión Consultiva OC-24/17, parágrafo 86, señaló que la CADH “contiene una cláusula universal de protección de la dignidad, cuyo basamento se erige tanto en el principio de la autonomía de la persona como en la idea de que todas las personas deben ser tratados como iguales, en tanto son fines en sí mismos según sus intenciones, voluntad y propias decisiones de vida. Además, la Convención Americana también reconoce la inviolabilidad de

la vida privada y familiar, entre otras esferas protegidas. Este ámbito de la vida privada de las personas, ha sostenido la Corte, se caracteriza por ser un espacio de libertad exento e inmune a las injerencias abusivas o arbitrarias por parte de terceros o de la autoridad pública.” En esta misma opinión consultiva, la Corte IDH se refiere al deber de trato no discriminatorio por parte de los Estados en relación con las licencias de maternidad en las uniones entre personas del mismo sexo, en sus párrafos 194 al 196 y 198. Añaden que la Sala Constitucional ya ha reconocido en sus decisiones el carácter vinculante del control de convencionalidad en relación con la improcedencia de la discriminación en las leyes por razones de orientación sexual (sentencias nro. 2014-012703 y nro. 2015- 06058). Reclaman, las accionantes, que se observa en las normas recurridas una exclusión de regulación de las condiciones y plazos de las licencias de co- maternidad que provoca en la actualidad que las familias compuestas de dos madres incluso lleguen a agotar la vía administrativa con la denegatoria de sus derechos, tal y como se puede observar en el proceso constitucional base de esta acción. Situación que no afrontan las familias heterosexuales. Concluyen que las normas recurridas, por la forma en que se encuentran redactadas actualmente, omiten la regulación de las licencias de co- maternidad, por lo que producen una discriminación y desigualdad ante la ley, contraria a la dignidad humana, imposibilitando el goce de sus derechos fundamentales constitucionalmente previstos y que además forman parte del elenco normativo a través de instrumentos internacionales ratificados por el país y demás instrumentos internacionales de los derechos humanos. Por lo que estiman que genera una situación que vulnera los derechos a la protección de la familia (creación y fortalecimiento de lazos familiares), al trabajo (derecho de licencia de co- maternidad), a la protección de la persona menor de edad, al interés superior de la persona menor de edad, a la protección de la mujer en general y, en especial, en el trabajo. Esta acción se admite por reunir los requisitos a que se refiere la Ley de la Jurisdicción Constitucional en sus artículos 73 a 79. La legitimación de las accionantes proviene del artículo 75, párrafo primero, de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, por existir un recurso de amparo pendiente de resolución (expediente nro. [VALOR 02], en el que se invocó la inconstitucionalidad de la normativa impugnada. Publíquese por tres veces consecutivas un aviso en el Boletín Judicial sobre la interposición de la acción. Efectos jurídicos de la interposición de la acción: Se recuerdan los términos de los artículos 81 y 82 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que disponen lo siguiente “Artículo 81. Si el Presidente considerare cumplidos los requisitos de que se ha hecho mérito, conferirá audiencia a la Procuraduría General de la República y a la contraparte que figure en el asunto principal, por un plazo de quince días, a fin de que manifiesten lo que estimen conveniente. Al mismo tiempo dispondrá enviar nota al tribunal u órgano que conozca del asunto, para que no dicte la resolución final antes de que la Sala se haya pronunciado sobre la acción, y ordenará que se publique un aviso en el Boletín Judicial, por tres veces consecutivas, haciendo saber a los tribunales y a los órganos que agotan la vía administrativa que esa demanda ha sido establecida, a efecto de que en los procesos o procedimientos en que se discuta la aplicación de la ley, decreto, disposición, acuerdo o resolución, tampoco se dicte resolución final mientras la Sala no haya hecho el pronunciamiento del caso. Si la acción fuere planteada por el Procurador General de la República, la audiencia se le dará a la persona que figure como parte contraria en el asunto principal.”, “Artículo 82. En los procesos en trámite no se suspenderá ninguna etapa diferente a la de dictar la resolución final, salvo que la acción de inconstitucionalidad se refiera a normas que deban aplicarse durante la tramitación.”. Dentro de los quince días posteriores a la primera publicación del citado aviso, podrán apersonarse quienes figuren como partes en asuntos pendientes a la fecha de interposición de esta acción, en los que se discuta la aplicación de lo impugnado o aquellos con interés legítimo, a fin de

coadyuvar en cuanto a su procedencia o improcedencia, o para ampliar, en su caso, los motivos de inconstitucionalidad en relación con el asunto que les interese. Se hace saber además, que de conformidad con los artículos 81 y 82 de la Ley de Jurisdicción Constitucional y conforme lo ha resuelto en forma reiterada la Sala (resoluciones 0536-91, 0537-91, 0554-91 y 0881-91) esta publicación no suspende la vigencia de la norma en general, sino únicamente su aplicación en los casos y condiciones señaladas. La contestación a la audiencia conferida en esta resolución deberá ser presentada una única vez, utilizando solo uno de los siguientes medios: documentación física presentada directamente en la Secretaría de la Sala; el sistema de fax; documentación electrónica por medio del Sistema de GESTIÓN EN LÍNEA; o bien, a la dirección de correo electrónico Informes-SC@poder-judicial.go.cr, la cual es correo exclusivo dedicado a la recepción de informes. En cualquiera de los casos, la contestación y demás documentos deberán indicar de manera expresa el número de expediente al cual van dirigidos. La contestación que se rindan por medios electrónicos, deberá consignar la firma de la persona responsable que lo suscribe, ya sea digitalizando el documento físico que contenga su firma, o por medio de la firma digital, según las disposiciones establecidas en la Ley de Certificados, Firmas Digitales y Documentos Electrónicos, N° 8454, a efectos de acreditar la autenticidad de la gestión. Se advierte que los documentos generados electrónicamente o digitalizados que se presenten por el Sistema de Gestión en Línea o por el correo electrónico señalado, no deberán superar los 3 Megabytes. Notifíquese./Fernando Castillo Víquez, presidente.

San José, 22 de abril del 2024.

Angie Pamela Solano Calleja.

Secretaria a.i.

Referencia N°: 2024116664, publicación número: 3 de 3