



MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN
INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN
Vigésima Séptima Reunión del Comité de Expertos
Del 12 al 15 de septiembre de 2016
Washington, DC

OEA/Ser.L.
SG/MESICIC/doc.477/16 rev. 4
15 septiembre 2016
Original: inglés

REPÚBLICA DE COSTA RICA

INFORME FINAL

(Aprobado en la sesión plenaria del 15 de septiembre de 2016)

SUMARIO

El presente informe contiene el análisis integral de la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas a la República de Costa Rica en el informe de la Segunda Ronda en relación con los párrafos 5º y 8º del artículo III de la Convención Interamericana contra la Corrupción que se refieren, respectivamente, a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos y para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado y para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, haciéndose referencia, cuando corresponda, a los nuevos desarrollos dados en relación con la implementación de estas disposiciones.

Asimismo, el informe incluye el análisis integral de la implementación en la República de Costa Rica de los párrafos 3 y 12 del artículo III de la Convención relativas, respectivamente, a las medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, así como el estudio de otras medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público, que fueron seleccionados por el Comité de Expertos del MESICIC para la Quinta Ronda.

Los análisis se efectuaron dentro del marco de la Convención, el Documento de Buenos Aires, el Reglamento del Comité y las metodologías adoptadas por el mismo para la realización de las visitas *in situ* y para la Quinta Ronda, incluidos los criterios allí establecidos para orientar los análisis sobre tratamiento igualitario para todos los Estados Parte, equivalencia funcional y el propósito tanto de la Convención como del MESICIC de promover, facilitar y fortalecer la cooperación entre los Estados en la prevención, detección, sanción y erradicación de la corrupción.

Para llevar a cabo los análisis, se contó principalmente con la respuesta de la República de Costa Rica al cuestionario y la información recabada durante la visita *in situ* realizada a dicho Estado del 19 al 21 de abril de 2016 por parte de los representantes de Panamá y la República Dominicana en la cual, con el apoyo de la Secretaría Técnica del MESICIC, se pudo precisar, aclarar y complementar la información suministrada por Costa Rica, además de escuchar opiniones de organizaciones de la sociedad civil.

En relación con la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas a la República de Costa Rica en el informe de la Segunda Ronda sobre las que el Comité estimó que requerían atención adicional en el informe de la Tercera Ronda, con base en la metodología de la Quinta Ronda y teniendo en cuenta la información suministrada en la respuesta al cuestionario y en la visita *in situ*, el Comité definió cuáles de dichas recomendaciones fueron implementadas satisfactoriamente; cuáles requieren atención adicional, cuáles se replantean y cuáles ya no tienen vigencia.

Específicamente, tratándose de los sistemas para la contratación de servidores públicos, es pertinente destacar: la publicación del Manual Descriptivo de Empleos del Servicio Civil, Poder Judicial, y de la Contraloría General de la República. Además, la Contraloría General de la República ha establecido criterios objetivos para dar cumplimiento al artículo 3 de la Ley de Salarios y Régimen de Méritos de la Contraloría General de la República y ha fortalecido disposiciones que se requieren para la publicación de las vacantes en la Contraloría General de la República, a través del Internet.

Algunas de las recomendaciones formuladas en la Segunda Ronda que quedan vigentes o han sido reformuladas apuntan a propósitos tales como: considerar la adopción de disposiciones que

establezcan la obligación para el Ministro o Jefe de expresar, en todos los casos, los fundamentos para la selección de un candidato de la nómina presentada por la Dirección General del Servicio Civil; establecer una plataforma electrónica única para todos los procesos de adquisición en el sector público; evaluar los límites económicos mediante los cuales se permite la contratación directa por parte de los entes y órganos públicos para que se lleven a cabo con menos frecuencia; y adoptar una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos ciudadanos particulares que denuncien de buena fe, actos de corrupción.

Asimismo, a partir de los análisis a los nuevos desarrollos dados por la República de Costa Rica en relación con la implementación de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Segunda Ronda, el Comité formula también recomendaciones en aspectos tales como derogar las normas legales que permiten que funcionarios interinos y de empleados de confianza de la Asamblea Legislativa, se pueda acceder mediante concursos internos al cargo en propiedad, sin haber participado previamente en un concurso externo; y considerar la posibilidad de consolidar los distintos procedimientos de adquisiciones en un solo instrumento legal.

Para el análisis de la primera disposición seleccionada en la Quinta Ronda que refiere a las instrucciones al personal de las entidades públicas que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades prevista en el artículo III, párrafo 3º, de la Convención, de acuerdo con la metodología de esta Ronda, el Estado analizado eligió al personal del Poder Ejecutivo sujeto al régimen del Servicio Civil, al personal del Poder Legislativo de carrera y en régimen de confianza y a todos los funcionarios del Poder Judicial, incluyendo los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, ya que los considera como los principales grupos que justifican una revisión, por ser mayoritarios o por la importancia de sus funciones.

Este análisis se orientó a determinar si en relación con dichos grupos de personal, se han adoptado disposiciones y/o medidas orientadas a asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, la manera y los momentos en que se imparten las instrucciones, los programas previstos para ello, las instancias que tienen competencias al respecto, así como los resultados objetivos obtenidos con la aplicación de tales disposiciones y/o medidas que rigen las actividades del personal de las instituciones antes aludidas, tomándose nota de las dificultades y/o debilidades para el logro del propósito de esta disposición de la Convención.

Algunas de las recomendaciones formuladas a la República de Costa Rica, para su consideración, en relación con lo anterior apuntan a propósitos tales como los que se destacan a continuación:

Con respecto al Poder Ejecutivo, impulsar a la Dirección General de Servicio Civil para que emita directrices a fin de asegurar que las instituciones sometidas al Régimen de Servicio Civil proporcionen a su personal información uniforme sobre sus responsabilidades.

En relación con el personal del Poder Legislativo, impartir capacitación al personal del Poder Legislativo para la adecuada comprensión de sus responsabilidades cuando haya cambios en las mismas.

Con respecto al Poder Judicial, establecer disposiciones para que la capacitación del personal de nuevo ingreso, que sea necesaria, sea obligatoria para el personal.

De acuerdo con la citada metodología, el análisis de la segunda disposición seleccionada en la Quinta Ronda prevista en el artículo III, párrafo 12, de la Convención, se orientó a determinar si el Estado ha

estudiado medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público y si ha establecido criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores público, recomendándosele a la República de Costa Rica la consideración de establecer un marco legal que establece criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos.

Finalmente, las buenas prácticas sobre las que Costa Rica suministró información se refieren, sintéticamente, a la “Creación de un Área de Valoración Psicosocio laboral (AVAL)” que consiste en la realización de un estudio de antecedentes, valoración sociolaboral y psicolaboral de los oferentes al puesto de Fiscal Auxiliar; y al “Sistema de Gestión Ética”, que consiste en un sistema que integra diversos procesos para la gestión de la ética a nivel Institución. Contempla desde la creación de instancias encargadas del tema, la realización de diagnósticos para línea base y seguimiento, planes a largo plazo que incluye estrategias de comunicación y educación y la inclusión del tema ético en los procesos de gestión de recursos humanos (reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación de desempeño, entre otros).

COMITÉ DE EXPERTOS DEL MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN

INFORME RELATIVO AL SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN EN LA REPÚBLICA DE COSTA RICA DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS Y LAS DISPOSICIONES ANALIZADAS EN LA SEGUNDA RONDA, ASÍ COMO CON RES- PECTO A LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA LA QUINTA RONDA¹

INTRODUCCIÓN

1. Contenido del Informe

[1] De conformidad con lo acordado por el Comité de Expertos (en adelante “el Comité”) del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (en adelante “MESICIC”) en su Vigésima Cuarta Reunión², el presente informe se referirá, en primer lugar, al seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas a la República de Costa Rica en el informe de la Segunda Ronda³, sobre las que el Comité estimó que requerían atención adicional en el informe de la Tercera Ronda⁴.

[2] En segundo lugar, se referirá, cuando corresponda, a los desarrollos nuevos dados en la República de Costa Rica en relación con las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción (en adelante “la Convención”) que fueron seleccionadas para la Segunda Ronda, en aspectos tales como marco normativo, desarrollos tecnológicos y resultados y, si corresponde, se formularán las observaciones y recomendaciones a que haya lugar.

[3] En tercer lugar, versará sobre la implementación de las disposiciones de la Convención seleccionadas por el Comité para la Quinta Ronda. Dichas disposiciones son las previstas en los párrafos 3º y 12 del artículo III relativas, respectivamente, a las medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer “*instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades*”, así como “*el estudio de otras medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público.*”

[4] En cuarto lugar, se hará referencia, cuando corresponda, a las buenas prácticas que el Estado analizado deseó voluntariamente dar a conocer con respecto a la implementación de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Segunda y Quinta Rondas.

¹ El presente informe fue aprobado por el Comité, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3, g) y 25 del Reglamento y Normas de Procedimiento, en la sesión plenaria celebrada el día 15 de septiembre de 2016, en el marco de su Vigésima Séptima Reunión, la cual tuvo lugar en la sede de la OEA, del 12 al 15 de septiembre de 2016.

² Véase el Acta de la 24ª Reunión del Comité, disponible en: http://www.oas.org/juridico/docs/XXIV_acta.doc

³ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_cri.pdf

⁴ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_III_inf_cri.pdf

2. Ratificación de la Convención y vinculación con el Mecanismo

[5] De acuerdo con el registro oficial de la Secretaría General de la OEA, la República de Costa Rica depositó el instrumento de ratificación respectivo el 9 de mayo de 1997.

[6] Asimismo, la República de Costa Rica suscribió la Declaración sobre el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción el 4 de junio de 2001.

I. SUMARIO DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA

1. Respuesta de la República de Costa Rica

[7] El Comité desea dejar constancia de la colaboración recibida de la República de Costa Rica en todo el proceso de análisis y, en especial, de la Procuraduría de la Ética Pública, la cual se hizo evidente, entre otros aspectos, en su respuesta al cuestionario y en la disponibilidad que siempre mostró para aclarar o completar el contenido de la misma, al igual que en el apoyo para la realización de la visita *in situ* a la que se hace referencia a continuación. La República de Costa Rica envió, junto con su respuesta, las disposiciones y documentos que estimó pertinentes⁵.

[8] Asimismo, el Comité deja constancia que la República de Costa Rica otorgó su anuencia para la práctica de la visita *in situ* de conformidad con lo previsto en la disposición 5 de la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*⁶, la cual se realizó del 19 al 21 de abril de 2016, por parte de los representantes de Panamá y la República Dominicana, en su calidad de integrantes del Subgrupo de Análisis, contando para ello con el apoyo de la Secretaría Técnica del MESICIC. La información obtenida en dicha visita se incluye en los apartados correspondientes del presente informe y su agenda se anexa al mismo, de conformidad con lo previsto en la disposición 34 de la citada *Metodología*.

[9] El Comité tuvo en cuenta para su análisis la información suministrada por la República de Costa Rica hasta el 21 de abril de 2016, y la que fue aportada y le fue solicitada por la Secretaría Técnica y por los integrantes del Subgrupo de Análisis para el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con el *Reglamento y Normas de Procedimiento del Comité*⁷; la *Metodología para el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda y para el análisis de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda*⁸ y la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*.

2. Documentos e información recibidos de organizaciones de la sociedad civil y /o, entre otros, de organizaciones del sector privado; asociaciones profesionales; académicos e investigadores

[10] El Comité también recibió, dentro del plazo fijado en el Calendario para la Quinta Ronda, documentos de la Asociación Costa Rica Integra, que fue remitido de conformidad con lo previsto en el artículo 34, b), del Reglamento del Comité⁹.

⁵ Disponibles en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm

⁶ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/met_insitu.pdf

⁷ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_rules_es.pdf

⁸ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_metodologia_sp.pdf

⁹ Asociación Costa Rica Integra, http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_cri_resp_soc_civ.pdf

[11] Asimismo, con ocasión de la práctica de la visita *in situ* realizada al Estado analizado del 19 al 21 de abril de 2016, se recabó información de otras organizaciones de la sociedad civil y del sector privado; asociaciones profesionales; académicos e investigadores que fueron invitados a participar en reuniones con tal fin, de conformidad con lo previsto en la disposición 27 de la *Metodología para la Realización de las Visitas in Situ*, cuyo listado se incluye en la agenda de dicha visita que se anexa al presente informe. Esta información se refleja en los apartados correspondientes del mismo, en lo que resulta pertinente para sus propósitos.

II. SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LA SEGUNDA RONDA Y DESARROLLOS NUEVOS EN RELACIÓN CON LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA SER ANALIZADAS EN DICHA RONDA

[12] En primer lugar, el Comité se referirá a continuación a los avances e información y desarrollos nuevos dados en la República de Costa Rica en relación con la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas y las medidas que le fueron sugeridas por el Comité para su implementación en el informe de la Segunda Ronda¹⁰, sobre las que el Comité estimó que requerían atención adicional en el informe de la Tercera Ronda¹¹, y se procederá a tomar nota de aquellas que han sido consideradas satisfactoriamente y de aquellas que necesiten atención adicional y, si es el caso, se referirá a la vigencia de tales recomendaciones y medidas y a su replanteamiento o reformulación, de acuerdo con lo previsto en el apartado V de la *Metodología* adoptada por el Comité para la Quinta Ronda.

[13] En esta sección, el Comité, si corresponde, también tomará nota de las dificultades puestas de presente por el Estado analizado para la implementación de las recomendaciones y medidas aludidas en el párrafo anterior, así como de la cooperación técnica que haya sido requerida por él mismo con tal fin.

[14] En segundo lugar, se hará referencia, cuando corresponda, a los desarrollos nuevos dados por la República de Costa Rica en relación con las disposiciones de la Convención que fueron seleccionadas para la Segunda Ronda, en aspectos tales como marco normativo, desarrollos tecnológicos y resultados, y se procederá a formular las observaciones y recomendaciones a que haya lugar.

1. SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS POR PARTE DEL ESTADO (ARTÍCULO III (5) DE LA CONVENCIÓN)

1.1. SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1.1.1. Seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas en la Segunda Ronda

Recomendación 1.1.1:

Fortalecer los sistemas de contratación de funcionarios públicos en el Poder Ejecutivo.

¹⁰ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_cri.pdf

¹¹ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_III_inf_cri.pdf

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Promover directrices a efecto de dar cumplimiento al artículo 27 del Estatuto de Servicio Civil, con criterios objetivos.

[15] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información que estima está relacionada con la anterior medida¹²:

[16] “El Decreto Ejecutivo n.º 35865-MP del 2 de marzo del 2010, modifica el Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, Decreto Ejecutivo n.º 21. Con el fin de asegurar el cumplimiento del artículo 27 referido por la presente recomendación, la reforma adicionó un apartado sobre las responsabilidades y el funcionamiento de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (en adelante OGEREH) de cada Ministerio, Institución u Órgano Adscrito cubierto por el Régimen de Servicio Civil.

[17] Además, se emitió el Oficio Circular n.º ARSP-003-2014 de 17 de septiembre del 2014, publicado en la página web de la DGSC, específicamente, en la dirección electrónica <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/servicios.php>, mediante el cual el Área de Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección General de Servicio Civil (en adelante DGSC), divulga a los Jefes de Recursos Humanos, a las 47 OGEREH de los Ministerios, Instituciones y Órganos Adscritos cubiertos por el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, Directores de Áreas y Jefaturas de Unidades de la DGSC, la actualización del Manual de Usuario del Módulo de Nóminas, del Sistema Automatizado de Gestión del Talento Humano (en adelante SAGETH). El nuevo documento tiene como objetivo asegurar la correcta y eficiente tramitación de las nóminas confeccionadas por el Área de Reclutamiento y Selección de Personal de la DGSC, para resolver los requerimientos de personal de los puestos vacantes de las instituciones amparadas al Régimen de Servicio Civil.

[18] También, la DGSC emitió, en el mes de junio del 2014, los Oficio Circular n.º DG-011-2014 y DG-012-2014, para recordarle a las Jefaturas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de Ministerios, Instituciones y Órganos Adscritos cubiertos por el Régimen de Servicio Civil, Directores de Áreas y Coordinadores de las Unidades de la Dirección General de Servicio Civil, la normativa aplicable a la conformación y trámite de Nóminas de Candidatos Elegibles. En éstos oficios recalcó, entre otras cosas, el plazo del que disponen las OGEREH para resolver las nóminas, y la vigilancia que realiza la DGSC sobre el aspecto de cita y el cumplimiento del último párrafo del artículo 27 del Estatuto de Servicio Civil y del numeral 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.”

[19] Además, durante la visita *in situ*, los representantes de la Dirección General de Servicio Civil se refirieron a los elementos del Artículo 27 del Estatuto de Servicio Civil, resaltando los tres aspectos siguientes: 1) el Ministro debe escoger entre los tres primeros candidatos de la nómina de elegibles; 2) la posibilidad de no resolver solo bajo argumentos justificados, por ejemplo, falta de criterio para seleccionar, y 3) recurso de alzada al Tribunal de Servicio Civil en caso de desavenencia¹³. Los representantes también destacaron el proceso de nombramiento, indicando el

¹² Véase la Respuesta de la República de Costa Rica para la Quinta Ronda de Análisis, págs. 1 – 2, http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_cri_resp.pdf

¹³ Véase la Presentación de la Dirección General de Servicio Civil: Seguimiento de la Implementación de las Recomendaciones Formuladas en la Segunda Ronda de Análisis de MESICIC, pág. 3, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm

mecanismo para confeccionar la nómina; las variables a considerar en la confección de nóminas; el pedimento de personal; el registro de elegibles; y la nómina de elegibles¹⁴.

[20] El Comité observa que en el informe de la Segunda Ronda de Análisis sobre la República de Costa Rica señala que, aunque el artículo 27 del Estatuto del Servicio Civil dispone que el Ministro o Jefe autorizado deberá escoger al nuevo empleado entre los tres primeros candidatos de la nómina de elegibles que le presentará la Dirección General de Servicio Civil, sería conveniente disponer de mecanismos que impartan objetividad con respecto a esta decisión final¹⁵. En este sentido, el Comité observa que el artículo 27 establece que el Ministro o Jefe puede objetar a los candidatos incluidos en la nómina y que, en ese caso, deberá exponer los motivos ante la Dirección General. Cuando un candidato sea enviado en nómina tres veces al mismo Ministerio o Jefe y se elija a uno de calificación inferior, el Ministro o Jefe deberá dar a la Dirección General de Servicio Civil las razones por las que no ha sido escogido.

[21] En el mismo orden de ideas, el Comité considera que el Estado analizado debería establecer la obligación para el Ministro o Jefe expresar en todos los casos los fundamentos de la selección del candidato escogido de la nómina presentada por la Dirección General del Servicio Civil. Esto permitiría la transparencia en el proceso de selección y así aseguraría apertura, equidad y eficiencia en el sistema de contratación de funcionarios públicos en el Poder Ejecutivo. En vista de lo anterior, el Comité estima que la medida (a) debería reformularse. (Véase recomendación 1.1.3.1 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[22] Asimismo, el Comité observa que, en la respuesta al cuestionario, el Estado analizado señaló lo siguiente con respecto a una dificultad en el proceso de reclutamiento y selección¹⁶:

[23] *“La DGSC envía ternas para ser resueltas por las OGEREH, pero debido a que la resolución de nóminas está en manos de la Institución solicitante, éstas pueden ser devueltas sin resolver, siempre que se justifique, técnicamente, su devolución. En estos casos la DGSC debe volver a enviar una terna, de modo que no todas las nóminas enviadas al solicitante son resueltas.”*

[24] Durante la visita *in situ*, los representantes de la Dirección General del Servicio Civil indicaron que con la adopción del Oficio Circular DG-011-2014 de junio de 2014, que recuerda a las Jefaturas de Gestión Institucional de Recursos Humanos la normativa aplicable a la conformación y trámite de Nóminas de Candidatos Elegibles, se había mejorado este aspecto¹⁷. Entre 2010 y 2014, el porcentaje de nóminas que fueron aprobadas y no devueltas variaría entre el 27% y el 35%. Para 2015, este porcentaje aumentó al 60%, y para 2016, de 350 nóminas, solamente 51 se le han devuelto a la Dirección General del Servicio Civil¹⁸.

[25] El Comité toma nota, sin embargo, de que lo anterior sigue representando una cantidad significativa de nóminas preparadas por la DGSC que están devolviendo las instituciones del Poder Ejecutivo. El Estado analizado señaló que algunas veces esto ocurre sin que se suministre razón alguna por la que los candidatos no se consideraron adecuados para un puesto. A tal efecto, el Comité estima que el Estado analizado debería considerar llevar a cabo una revisión del proceso de

¹⁴ *Ídem*, pág. 4.

¹⁵ Informe sobre la Implementación en Costa Rica de las Disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción Seleccionadas para ser Analizadas en el Marco de la Segunda Ronda, pág. 6, *supra* nota 3.

¹⁶ Respuesta al Cuestionario, pág. 2, *supra* nota 12.

¹⁷ Oficio Circular DG-011-2014, <http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/OFICIO%20CIRCULAR%20DG-011-2014%20-%20Modificacion%20a%20lineamiento.pdf>

¹⁸ Véase Presentación de la Dirección General de Servicio Civil, pág. 11, *supra* nota 13.

preparación de las nóminas por la DGSC, a fin de identificar y hacer frente a los motivos por los que se están devolviendo para que se pueda considerar otra nómina de candidatos. El Comité formulará una recomendación. (Véase recomendación 1.1.3.2 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

Medida b) sugerida por el Comité que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Avanzar en los esfuerzos y fortalecer las disposiciones que se requieren para la publicación del Manual Descriptivo de Empleos del Servicio Civil y sus actualizaciones, a través del Internet.

[26] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes¹⁹.

[27] “Los artículos 106 y 132 inciso h) del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, Decreto Ejecutivo n.º 21, establecen que la DGSC y las 47 OGEREH de cada Ministerio, Institución u Órgano Adscrito cubierto por el Régimen de Servicio Civil, serán los responsables de mantener actualizada la clasificación de puestos, labor que se lleva a cabo de la siguiente manera:

[28] *Para hacer modificaciones de clases y especialidades, se emiten estudios técnicos, que fundamentan la modificación solicitada y se aprueba mediante una resolución.*

[29] *Se hace la publicación respectiva, de requerirse, en el Diario Oficial La Gaceta.*

[30] *De seguido, se procede a aplicar la modificación respectiva en el Manual de Clases y Especialidades correspondiente.*

[31] *Se actualizan, de inmediato, los Manuales de Clases y Especialidades publicados en la página web de la DGSC, específicamente, en las direcciones electrónicas http://www.dgsc.go.cr/dgsc/clases/dgsc_servicios_clasificacion.php y http://www.dgsc.go.cr/dgsc/clase_docente/dgsc_servicios_docente.php. En la página web consta la fecha de la última actualización.”*

[32] El Comité observa que con ocasión de la visita *in situ*, los representantes de la Dirección General del Servicio Civil explicaron que, aunque el artículo 16 del Estatuto del Servicio Civil se refiere a un Manual Descriptivo de Empleos del Servicio Civil, de hecho, existen varios manuales, que se modifican según se requiere. Por ejemplo, hay un Manual de Clases Anchas que se actualiza con menor frecuencia en comparación con los Manuales Institucionales, los Manuales de Especialidades y los Manuales Descriptivos de Puestos, que se actualizan constantemente como resultado de estudios ocupacionales y análisis a solicitud de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH)²⁰. Además, los representantes entregaron un cuadro en el que se indica el número de ocasiones en que se actualizan estos manuales²¹:

¹⁹ Respuesta al Cuestionario, pág. 3, *supra* nota 12.

²⁰ Presentación de la Dirección General de Servicio Civil, pág. 13, *supra* nota 13.

²¹ *Ídem*, pág. 14.

ACTO	Año 2015	Año 2016 (datos al 12 de abril)
Inclusión de atinencias	23	12
Actualización de rango de aplicación	10	3
Supresión de clases	2	0
Modificación de clases	1	0
Modificación de requisito por inopia	2	0
Modificación definición de especialidades	2	0
Eliminación de Manual Institucional	0	1
Modificación de atinencias	0	2
Total	40	18

[33] El Comité observa también que la página de internet donde aparecen los manuales señala la fecha de su última modificación.

[34] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria, por el Estado analizado, de la medida b) de la recomendación que antecede.

Medida c) sugerida por el Comité que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Avanzar en los esfuerzos y fortalecer las disposiciones que se requieren para la publicación de los anuncios de vacantes en el Poder Ejecutivo a través de un sistema electrónico que permita la publicación y difusión general de tales anuncios.

[35] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes²².

[36] *“La modificación al Reglamento del Estatuto del Servicio Civil -Decreto Ejecutivo n.º [21](#)-, aplicada a través del Decreto Ejecutivo n.º [35865-MP](#) del 2 de marzo del 2010, que adiciona un apartado sobre las responsabilidades y el funcionamiento de las OGEREH de cada Ministerio, Institución u Órgano Adscrito cubierto por el Régimen de Servicio Civil, refuerza la obligación a cargo de las Oficinas de Recursos Humanos de mantener información actualizada sobre los puestos correspondientes a cada Institución según se trate, y de adoptar las medidas necesarias para divulgar las plazas vacantes como una labor en abono a la transparencia.*

[37] *Por otra parte, es importante mencionar que la Contraloría General de la República (en adelante CGR) ha venido desarrollando desde hace varios años atrás, una evaluación general sobre la capacidad de gestión de las instituciones públicas denominada “Índice de Gestión Institucional” (IGI). Dentro de los parámetros que evalúa este Índice se encuentra la variable Recursos Humanos,*

²² Respuesta al Cuestionario, pág. 4, *supra* nota 12.

y uno de sus ítems apunta, precisamente, hacia el mantenimiento en todas las instituciones públicas de información relativa a sus puestos de trabajo, entre ellas: las plazas vacantes. El resultado del Índice comentado, correspondiente al año 2014, se puede apreciar en la página 209 de la Memoria Anual de la CGR: https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docsweb/rev_dig/mem_anual/2014/files/assets/downloads/publicacion.pdf.”

[38] El Comité observa que con ocasión de la visita *in situ*, los representantes de la Dirección General del Servicio Civil señalaron que se observa un principio de apertura y transparencia en el régimen del Servicio Civil con respecto a las vacantes que deben publicarse en sitios web²³. No obstante, indicaron también que no se cuenta con las herramientas necesarias para mantener todas las vacantes externas en una página web. Puntualizaron que, debido al sistema descentralizado existente para la contratación de funcionarios públicos en el Poder Ejecutivo, se dificulta centralizar esta información y, como resultado, no disponen de un sistema automatizado que recopile los datos²⁴. Por ejemplo, de los 47 organismos que integran el Poder Ejecutivo y que tienen una Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, solamente 26 forman parte de un sistema centralizado, en tanto que las demás cuentan con su propio sistema. Señalaron asimismo que hay una iniciativa ante la Alianza para el Gobierno Abierto para desarrollar una plataforma en la que se publiquen todas las vacantes en el Poder Ejecutivo²⁵. En vista de lo anterior, el Comité reitera la necesidad de que el país analizado preste atención adicional a la implementación de esta medida. (Véase recomendación 1.1.3.3 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[39] Adicionalmente, el Comité observa que el marco jurídico existente no contiene disposiciones que establezcan la manera en que deben notificarse las vacantes en el Poder Ejecutivo, por ejemplo, suministrando plazos mínimos para los avisos, o las fechas en que se pueden aceptar registros de solicitantes; e incluir en el contenido de los avisos el calendario establecido y los lugares en que se aceptan los registros, así como los sitios donde puede obtenerse más información sobre el aviso. El Comité formulará una recomendación. (Véase recomendación 1.1.3.4 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

Recomendación 1.1.2:

Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en el Poder Legislativo.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Promover directrices a efecto de dar cumplimiento al artículo 12 de la Ley de Personal de la Asamblea Legislativa, con criterios objetivos.

[40] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, lo siguiente²⁶.

²³ Presentación de la Dirección General de Servicio Civil, pág. 11, *supra* nota 13.

²⁴ *Ídem*, pág. 12.

²⁵ Plan de Acción ante la Alianza por un Gobierno Abierto 2015 – 2017, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm

²⁶ Respuesta al Cuestionario, pág. 4, *supra* nota 12.

[41] “En el mes de abril del 2013, se aprobó el “[Reglamento de Selección y Nombramientos de Personal Reglamento de Selección y Nombramiento de Personal Mediante Concurso Interno de la Asamblea Legislativa](#) “. Dicho documento regula el procedimiento de selección y nombramiento de personal, y refuerza la obligación, derivada del artículo 192 constitucional, de realizar la selección con base en el principio de idoneidad comprobada.

[42] *El proceso concursal previsto permite una aplicación adecuada en igualdad de condiciones y oportunidades a todas las personas que participan y cuentan con los requisitos estipulados para el puesto vacante correspondiente.”*

[43] El Comité observa que los objetivos del Reglamento de Selección y Nombramiento de Personal Mediante Concurso Interno de la Asamblea Legislativa son los de garantizar la objetividad y la transparencia en los procesos de selección y nombramiento de personal que se lleven a cabo en esta Institución, nombrar al personal idóneo y regular el proceso interno de selección de personal. El Comité observa además que estas disposiciones son aplicables tanto a concursos internos como externos, salvo los designados para puestos de confianza²⁷. El Comité observa asimismo que los artículos 15 y 16 del reglamento establecen que la nómina deberá estar compuesta por los tres candidatos que hayan obtenido las mejores calificaciones y que la plaza vacante debe ser llenada eligiendo de entre las personas de la nómina presentada por Departamento de Recursos Humanos.

[44] Sin embargo, el Comité observa que el artículo 12 de la Ley de Personal de la Asamblea Legislativa prevé que el Directorio Legislativo de la Asamblea Legislativa deberá escoger a un candidato dentro de los ocho días hábiles posteriores al de la presentación de la nómina, salvo que tenga razones suficientes para objetarlos. Como se indicó en el informe de la Segunda Ronda de Análisis sobre la República de Costa Rica, el Comité consideró que sería “*conveniente contar con mecanismos que doten de objetividad con respecto a la decisión de selección final, por parte del Director Administrativo de la Asamblea, de la terna presentada por la Dirección General*”²⁸.

[45] Es decir, el Estado analizado debería adoptar disposiciones que establezcan la obligación para el Directorio Legislativo de expresar los fundamentos de la selección del candidato escogido de la nómina presentada por la Dirección General del Poder Legislativo. Esto fortalecería la transparencia en el proceso de selección y así aseguraría apertura, equidad y eficiencia en el sistema de contratación de funcionarios públicos en el poder legislativo. En vista de lo anterior, el Comité estima que la medida (a) debería reformularse. (Véase recomendación 1.1.3.5 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Avanzar en los esfuerzos y fortalecer las disposiciones que se requieren para la publicación del Manual Descriptivo de Puestos de la Asamblea Legislativa y sus actualizaciones, a través del Internet.

²⁷ Artículo 18, Reglamento de Selección y Nombramientos de Personal mediante concurso interno de la Asamblea Legislativa, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm

²⁸ Informe de la Segunda Ronda, pág. 7, *supra* nota 3.

[46] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes²⁹.

[47] “En la página web de la [Asamblea Legislativa](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/sitio_rr_hh/default.aspx), específicamente, en la dirección electrónica http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/sitio_rr_hh/default.aspx se encuentra publicado el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Administrativos de la Asamblea Legislativa, con las últimas modificaciones aprobadas y publicadas.

[48] Adicionalmente, en el [Sistema Costarricense de Información Jurídica](#), proyecto de Informática Jurídica del Programa de Modernización de la Administración de Justicia, puede descargarse la última versión del Manual descriptivo de clases de puestos de la Asamblea Legislativa, [Acuerdo n.º 13](#), e incluso las reformas que ha tenido éste.”

[49] El Comité observa que el Manual está disponible en línea, y los representantes del Poder Legislativo indicaron que se sujetó a una revisión sustantiva en 2009 y se actualizó por última vez en 2014. Sin embargo, aunque al parecer se está actualizando el Manual, el Estado analizado debería considerar indicar, ya sea en la página de internet en la que se publica o en el Manual mismo, la fecha de su actualización más reciente. En vista de lo anterior, el Comité estima que la medida (b) debería reformularse. (Véase la recomendación 1.1.3.6 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe)

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Avanzar en los esfuerzos y fortalecer las disposiciones que se requieren para la publicación de los anuncios de vacantes en el Poder Legislativo, a través de un sistema electrónico que permita la publicación y difusión general de tales anuncios.

[50] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes³⁰:

[51] “El Poder Legislativo, desde el año 2014, publica en su sitio web la apertura de los concursos externos de sus puestos vacantes, y por esa misma vía, atiende las consultas al respecto. De esta forma se gestionó el concurso externo 01-2014, y está siendo tramitado el concurso correspondiente al puesto vacante de auditor interno institucional.

[52] Los puestos vacantes que se tramitan por concurso interno, se publicitan por la vía de intranet, pues son expectativas viables para la población interna de la Institución.

[53] El cumplimiento de la presente recomendación no dependía de la introducción de disposiciones adicionales a las vigentes, sin embargo, interesa mencionar que a través del nuevo Reglamento de Selección y Nombramiento de Personal se reforzó el tema de las obligaciones institucionales en cuanto a la transparencia en los procesos de selección y nombramiento de personal.”

[54] El Comité observa que el Estado analizado ha adoptado un Reglamento de Selección y Nombramiento de Personal Mediante Concurso Interno de la Asamblea Legislativa. El artículo 18 de

²⁹ Respuesta al Cuestionario, pág. 6, *supra* nota 12.

³⁰ *Ídem.*, pág. 7.

este Reglamento dispone que para el caso de los concursos externos se aplicarán las disposiciones aplicables a los concursos internos del Reglamento, así como las que se establecen en el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento. En este sentido, el Comité observa que estos instrumentos jurídicos no requieren la publicación de los avisos de vacantes. Adicionalmente, el Estado analizado hizo referencia a la siguiente dificultad en su respuesta al cuestionario³¹:

[55] *“En algunas ocasiones, se han presentado problemas de comunicación al utilizar el portal de internet para los concursos externos. Oferentes no han logrado ingresar, por esta vía, al formulario para llenarlo y reenviarlo al Departamento de Recursos Humanos de la Asamblea Legislativa; situación, que ha provocado un retraso en el proceso de concurso respectivo.”*

[56] Con ocasión de la visita *in situ*, la representación del Poder Legislativo explicó que el sistema que se emplea para que los solicitantes externos se registren para un puesto se basa en “SharePoint 2007.” Como resultado, a los candidatos que utilizan otros navegadores en lugar de “Microsoft Explorer” —como “Chrome,” “Firefox” o “Safari” — se les dificultaba llenar los formatos en línea por problemas de incompatibilidad.

[57] En vista de lo anterior, el Comité reitera la necesidad de que el país analizado preste atención adicional a la implementación de esta medida e instale un sistema electrónico mediante el cual puedan registrarse todos los candidatos, sin importar el navegador que estén usando. (Véase recomendación 1.1.3.7 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[58] Asimismo, el Comité observa que el Reglamento existente no contiene disposiciones que establezcan la manera en que deben notificarse las vacantes en el poder legislativo, por ejemplo, suministrando plazos mínimos para los avisos, o las fechas en que se pueden aceptar registros de solicitantes; e incluir en el contenido de los avisos el calendario establecido y los lugares en que se aceptan los registros, así como los sitios donde puede obtenerse más información sobre el aviso. El Comité formulará una recomendación. (Véase recomendación 1.1.3.8 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

Recomendación 1.1.3:

Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en el Poder Judicial.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Avanzar en los esfuerzos y fortalecer las disposiciones que se requieren para la publicación de las vacantes correspondientes a la categoría de “servidores”/ “funcionarios de servicio” del Poder Judicial, como ocurre con el caso de las vacantes para el servicio de carrera. Esas vacantes, junto con las del servicio de carrera, podrían publicarse a través de un sistema electrónico que permita su difusión general, a través del Internet.

[59] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes³²:

³¹ *Ídem*, pág. 8.

³² *Ídem*.

[60] “En la página web del [Poder Judicial](http://sitios2.poder-judicial.go.cr/personal/concursos_1.htm), específicamente, en la dirección electrónica http://sitios2.poder-judicial.go.cr/personal/concursos_1.htm se publican todos los concursos para nombramientos de personal, profesional y no profesional, del Poder Judicial y de las Oficinas Auxiliares de Justicia (Defensa Pública, Escuela Judicial, Ministerio Público y Organismo de Investigación Judicial).

[61] Esta acción se complementa con una difusión interna a todos los funcionarios del Poder Judicial, mediante la intranet y correos masivos a los trabajadores judiciales.

[62] Además, en la dirección electrónica <http://sitios2.poder-judicial.go.cr/personal/concursos.htm> se encuentra información sobre la carrera judicial, y normativa y manuales de procedimientos que operan en el reclutamiento y selección del personal del Poder Judicial.”

[63] El Comité desea señalar en primer lugar que con ocasión de la visita *in situ*, la representación del Poder Judicial indicó que el primer párrafo del artículo 47 de Ley Orgánica del Poder Judicial denota la diferencia, en esta Rama del gobierno, entre quienes sirven como jueces o magistrados y los empleados³³:

[64] “*Quienes laboran en el Poder Judicial se denominan, en general, “servidores”. Sin embargo, cuando esta Ley se refiere a “funcionarios que administran justicia” ha de entenderse por tales a los magistrados y jueces; el término “funcionarios” alude a los que, fuera de los antes mencionados, tengan atribuciones, potestades y responsabilidades propias, determinadas en esta Ley y por “empleados”, a todas las demás personas que desempeñen puestos, remunerados por el sistema de sueldos.*”

[65] Para aquellos candidatos que desean ingresar al Poder Judicial, ya sea en como funcionarios de carrera o como empleados, se requiere el registro y la solicitud en una base de datos electrónica. Para los de carrera, esta base de datos es el Sistema Administrativo de la Carrera Judicial³⁴, y los candidatos pueden consultar una guía para su registro: la Información General para el Ingreso a la Carrera Judicial³⁵. De igual manera, quienes desean trabajar como empleados deben registrarse en el GH en Línea³⁶ y también se les proporciona una guía en línea³⁷. Con respecto a estos empleados, el sitio “web” que cita el país analizado no parece tener un sistema similar de registro como el que existe para quienes solicitan un puesto en el servicio de carrera judicial.

[66] El Comité observa que existe un Modelo para el Reclutamiento, Selección y Nombramiento de Vacantes en el Poder Judicial. Este Modelo, publicado en el Boletín Judicial No. 28 del 8 de febrero de 2012, es aplicable a todas las clases de puestos en las categorías de: Operativo, Apoyo Administrativo, Técnico Especializado y Apoyo Jurisdiccional, cuyos procesos de reclutamiento y selección se encuentran bajo la responsabilidad de la Sección de Reclutamiento y Selección del Departamento de Gestión Humana. La publicación de las convocatorias será realizada mediante la forma que el Departamento de Gestión Humana considere oportuna, en tanto cumpla con los principios de objetividad, razonabilidad e interés institucional, para lo cual se utilizará la página

³³ [Ley Orgánica del Poder Judicial](#)

³⁴ Sistema Administrativo de la Carrera Judicial, <https://pjenlinea2.poder-judicial.go.cr/SACJ/FrmLogin.aspx>

³⁵ [Información General para el Ingreso a la Carrera Judicial](#)

³⁶ GH en Línea, <https://pjenlinea2.poder-judicial.go.cr/gHENlinea/wIngreso.aspx>

³⁷ Disponible en el siguiente enlace: <https://www.poder-judicial.go.cr/gestionhumana/docconcursos/2016/oferentes/GUIA%20GH%20EN%20L%C3%8DNEA.pdf>

“web” del Departamento de Gestión Humana, el Boletín Judicial, y además se promoverá en un diario de circulación nacional³⁸.

[67] A respecto, el Comité observa que la redacción en este Modelo se asemeja a la del artículo 73 del Estatuto del Servicio Judicial, que dispone que los avisos de vacantes para el ingreso al servicio judicial de carrera se publicarán en el Boletín Judicial y en un periódico de amplia circulación en el país³⁹.

[68] El Comité observa, sin embargo, que el Modelo no contiene disposiciones que hagan obligatoria la publicación de oportunidades externas de empleo para un puesto como empleado en el Poder Judicial, a diferencia de lo que ocurre con los puestos de carrera, como se establece en el artículo 73 del Estatuto del Servicio Judicial. En vista de lo anterior, el Comité estima que debe reformularse esta medida para que el Estado analizado debería considerar la implementación de disposiciones que requieran la publicación de avisos de vacantes para quienes deseen ingresar al Poder Judicial como empleados. (Véase recomendación 1.1.3.9 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[69] Adicionalmente, el Comité observa que el marco jurídico existente no contiene disposiciones que establezcan la manera en que deben notificarse las vacantes en el Poder Judicial, por ejemplo, suministrando plazos mínimos para los avisos, o las fechas en que se pueden aceptar registros de solicitantes; e incluir en el contenido de los avisos el calendario establecido y los lugares en que se aceptan los registros, así como los sitios donde puede obtenerse más información sobre el aviso. El Comité formulará una recomendación. (Véase recomendación 1.1.3.10 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[70] El Comité observa también que este Modelo, aunque está disponible en el sitio “web” del Poder Judicial, no se puede acceder fácilmente al mismo, y por esto, en interés de la transparencia y para asegurar un sistema de contratación que garantice la apertura, la equidad y la eficiencia, el Estado analizado debería considerar adoptar medidas que garanticen el fácil acceso electrónico del Modelo. El Comité formulará una recomendación. (Véase recomendación 1.1.3.11 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe)

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Avanzar en los esfuerzos y fortalecer las disposiciones que se requieren para la publicación del Manual de Clasificación de Puestos y sus actualizaciones, a través del Internet.

³⁸ Modelo para el Reclutamiento, Selección y Nombramiento de Vacantes en el Poder Judicial, https://www.imprentanacional.go.cr/pub-boletin/2012/02/bol_08_02_2012.html. El Estado analizado también señala que el Consejo de Personal del PJ, en sesión N° 18-2014 artículo XIV, acordó homologar para los puestos de Auxiliar de Seguridad (Guarda), Custodio de Detenidos, Agente de Protección a Víctimas, Testigos u Otras Personas, Agente de Protección de Funcionarios Judiciales, Investigador de Localización y Presentación, el proceso administrativo de Reclutamiento y Selección que se aplica para los puestos de Investigador, con el que se ha venido trabajando hace más de 20 años, véase, Documento del Poder Judicial Sobre Homologación y Modelos Selectivos para ingreso al Poder Judicial, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm.

³⁹ [Estatuto de Servicio Judicial](#)

[71] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como un paso que contribuye al avance en la implementación de la misma, lo siguiente⁴⁰:

[72] “En la página web del Poder Judicial, específicamente, en la dirección electrónica <http://sitios2.poder-judicial.go.cr/personal/manual.htm> se encuentra publicado el Manual Descriptivo de Clases para cada uno de los puestos vigentes en el Poder Judicial y en las Oficinas Auxiliares de Justicia (Defensa Pública, Escuela Judicial, Ministerio Público y Organismo de Investigación Judicial).”

[73] El Comité observa que el Manual está disponible en línea, y los representantes del Poder Judicial indicaron que se actualiza cuando se lleva a cabo la revisión de un puesto, a través de la Sección de Análisis de Puesto del Departamento de Gestión Humana. En este sentido, el Comité observa que los puestos que aparecen en el sitio web del Manual contienen, al final del puesto descrito, la fecha en que fue modificado.

[74] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria, por el Estado analizado, de la medida b) de la recomendación que antecede,

Recomendación 1.1.4:

Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en el Ministerio Público.

Medida sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Avanzar en los esfuerzos que se requieren para la publicación de las vacantes, a través del Internet.

[75] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como un paso que contribuye al avance en la implementación de la misma, lo siguiente⁴¹.

[76] “En la página web del Poder Judicial, específicamente, en la dirección electrónica http://sitios2.poder-judicial.go.cr/personal/concursos_1.htm se publican todos los concursos para nombramientos de personal, profesional y no profesional, del Poder Judicial y de las Oficinas Auxiliares de Justicia (Defensa Pública, Escuela Judicial, Ministerio Público y Organismo de Investigación Judicial).

[77] *Esta acción se complementa con una difusión interna a todos los funcionarios del Poder Judicial, mediante la intranet y correos masivos a los trabajadores judiciales.”*

[78] El Comité observa que, según la Ley Orgánica del Ministerio Público, no existen disposiciones que requieran la publicación de avisos de vacantes para trabajar en el Ministerio Público. Asimismo, con ocasión de la visita *in situ*, los representantes del Ministerio Público señalaron que ninguna ley requiere esta publicación, aunque precisaron que en la práctica sí se hace. A este respecto, el Comité observa que el sitio “web” citado en su respuesta contiene publicaciones

⁴⁰ Respuesta al Cuestionario, pág. 9, *supra* nota 12.

⁴¹ *Ídem*.

para ingreso al Poder Judicial, del cual forma parte el Ministerio Público, así como en el sitio del mismo Ministerio Público⁴².

[79] El Comité observa además que en el informe de la Segunda Ronda de Análisis sobre la República de Costa Rica se hizo notar que no existen disposiciones que requieran o prevean la publicación de vacantes en el Ministerio Público⁴³.

[80] En vista de lo anterior, el Comité estima que la medida debería reformularse de tal manera que el Estado analizado debería considerar la implementación de disposiciones que requieran la publicación de avisos de vacantes por el Ministerio Público, a fin de asegurar que las oportunidades de ingreso al Ministerio Público se les ofrezcan a todas las personas calificadas. (Véase recomendación 1.1.3.12 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[81] Asimismo, el Comité observa que el marco jurídico existente no contiene disposiciones que establezcan la manera en que deben notificarse las vacantes en el Ministerio Público, por ejemplo, suministrando plazos mínimos para los avisos, o las fechas en que se pueden aceptar registros de solicitantes; e incluir en el contenido de los avisos el calendario establecido y los lugares en que se aceptan los registros, así como los sitios donde puede obtenerse más información sobre el aviso. El Comité formulará una recomendación. (Véase recomendación 1.1.3.13 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

Recomendación 1.1.5:

Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en la Contraloría General de la República.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Promover directrices a efecto de dar cumplimiento al artículo 3 de la Ley de Salarios y Régimen de Méritos de la Contraloría General de la República, con criterios objetivos.

[82] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes⁴⁴.

[83] “La CGR cuenta con una guía para el proceso de reclutamiento y selección del personal, en la cual se establece todos los pasos a seguir en la contratación del recurso humano, y con políticas para la dotación del personal. También, realiza estudios de vida y costumbres a las personas que se incorporan a laborar en la Contraloría.”

[84] La Guía para el proceso de reclutamiento apuntada fue aprobada con posterioridad a la evaluación de la Segunda Ronda de Análisis⁴⁵, y según fue comentado, con ocasión de la visita in

⁴² Publicación de Concursos para Contratación de Personal, http://ministeriopublico.poder-judicial.go.cr/transparencia/recurso_humano.html#HERMES_ACCORDION_1_1

⁴³ Informe de la Segunda Ronda, pág. 7, *supra* nota 3.

⁴⁴ Respuesta al Cuestionario, pág. 11, *supra* nota 12.

⁴⁵ En detalle del procedimiento de dotación de personal de la CGR se encuentra contenido en el Manual de Fiscalización Integral de la CGR, año 2010, en el apartado gestión del potencial humano/ dotación, al que se accesa en el siguiente link: http://cgrw01.cgr.go.cr/pls/portal/docs/PAGE/PORTAL_FUNCIONARIOS_2008/SECCIONES%20FUNCIONARIOS/DO

situ, en una presentación de parte de los representantes de la Contraloría General de la República sobre el proceso de reclutamiento y selección⁴⁶, detalla un proceso en tres etapas: evaluación de requisitos, pruebas y entrevistas. En la evaluación de requisitos se examinan la experiencia laboral, el grado académico y la capacitación, entre otros. Se aplican pruebas, técnicas y psicométricas. Finalmente, en cuanto a las entrevistas, se realiza una investigación de vida y costumbre y un panel de entrevistadores.

[85] El Estado analizado señala que todo este proceso para el reclutamiento y la selección de personal se realiza con base en criterios objetivos, que a la postre le permiten a la Unidad de Gestión del Potencial Humano (Oficina de Personal para los efectos de la Ley de Salarios y Régimen de Méritos) preparar y presentar una nómina de candidatos seleccionados conforme al orden de excelencia demostrado a lo largo del concurso, cuyo resultado es que cualquiera de las personas contenidas en la nómina se encuentran, conforme a los resultados del concurso, preparadas para asumir el cargo que corresponda, y son candidatos idóneos para desempeñarlo. En otras palabras, el proceso de selección termina con la identificación de los candidatos idóneos, a fin de que luego pueda procederse con el respectivo nombramiento o nombramientos en caso de que el concurso sea para obtener elegibles para una posición.

[86] El Comité observa que el artículo 3 de la Ley de Salarios y Régimen de Méritos de la Contraloría General de la República dispone que “*para el nombramiento de personal, el Contralor escogerá de una nómina que para cada plaza vacante debe presentarle la Oficina de Personal, atendiendo al orden de excelencia de las calificaciones obtenidas por los concursantes.*”⁴⁷

[87] Para tal fin, el Estado analizado señala que los candidatos contenidos en la nómina que presenta la Oficina de Personal son resultado del proceso integral descrito párrafos atrás atendiendo a los criterios objetivos y rigurosos señalados, y la selección de la persona para el nombramiento en el puesto vacante, únicamente, puede determinarse dentro de los candidatos idóneos que conforman la nómina, que fue determinada conforme a las calificaciones obtenidas por los concursantes.

[88] En vista de lo anterior, el Comité considera que la medida a) de la recomendación anotada ha sido considerada satisfactoriamente, debido a que la CGR introdujo un procedimiento de selección de personal con los criterios objetivos suficientes para garantizar la escogencia transparente del candidato más idóneo para el puesto vacante.

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Avanzar en los esfuerzos y fortalecer las disposiciones que se requieren para la publicación de las vacantes en la Contraloría General de la República, a través del Internet.

[89] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes⁴⁸:

[CUMENTOS/NORMATIVA INTERNA/MAGEFI/GESTION%20DEL%20CONOCIMIENTO/PA-06%20GESTION%20DEL%20POTENCIAL%20HUMANO/DT1_VFP_2.PDF](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm)

⁴⁶ Véase, Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en la Contraloría General de la República, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm

⁴⁷ [Ley de Salarios y Régimen de Méritos de la Contraloría General de la República](#)

⁴⁸ Respuesta al Cuestionario, págs. 12 – 13, *supra* nota 12.

[90] “La CGR actualiza cada semestre la cantidad de plazas vacantes, y las publica en la página web de la [CGR](https://sites.google.com/a/cgr.go.cr/cgr/transparencia/remuneraciones-beneficios), específicamente, en la dirección electrónica <https://sites.google.com/a/cgr.go.cr/cgr/transparencia/remuneraciones-beneficios>.

[91] De igual manera, en la dirección electrónica <https://sites.google.com/a/cgr.go.cr/cgr/servicios/empleo-cgr>, se publican los concursos externos para llenar las plazas vacantes; información que puede ser consultada por la ciudadanía en general. Acción que se complementa con una divulgación interna a todos los funcionarios de la CGR, mediante el correo electrónico institucional.

[92] La publicación en la página web de los concursos hace del conocimiento de la ciudadanía la existencia de alguna plaza vacante a lo interno de la organización, y brinda la oportunidad para que cualquier persona interesada y que cuente con los requisitos solicitados, pueda participar en el concurso.

[93] Debe reportarse, además, que la CGR cuenta con un Modelo de Gestión por Competencias y que a las personas que participan en los concursos promovidos por la Institución, se les aplican herramientas de evaluación y una entrevista por competencias que realiza un panel entrevistador, con el fin de valorar si el candidato tiene las competencias mínimas requeridas para optar por un puesto.

[94] A la fecha, la Unidad de Gestión del Potencial Humano se encuentra en una fase de revisión del proceso de dotación, con el propósito de optimizar y mejorar el proceso de valoración de los participantes en los concursos; esfuerzo que en su momento será reportado al Comité de Expertos.”

[95] El Comité observa que la Contraloría General de la República ha creado un sitio “web” en el que pueden presentarse solicitudes para puestos dentro de esta institución. En la página de internet citada anteriormente en su respuesta, existe un sistema electrónico mediante el cual los candidatos pueden ingresar sus antecedentes y registrar un “currículum vitae” en forma electrónica. También le permite al usuario actualizar su información. Además, a la hora de describirse los términos de cada una de las vacantes, se establece expresamente, que los detalles del concurso serán publicados en la página web institucional.

[96] Si bien, el Comité en el informe de la Segunda Ronda de Análisis sobre la República de Costa Rica hizo notar que no existen disposiciones que requieran legalmente que la Contraloría General de la República publique las oportunidades de empleo en su sitio “web”, lo cual sigue siendo el caso⁴⁹, tal y como se indicó supra, la publicación de todas las vacantes de la CGR se efectúa a través de su página web. En vista de lo anterior, el Comité estima que la medida b) de la recomendación anotada ha sido considerada satisfactoriamente.

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Avanzar en los esfuerzos y fortalecer las disposiciones que se requieren para la publicación del Manual Descriptivo de Puestos y sus actualizaciones, a través del Internet.

⁴⁹ Informe de la Segunda Ronda, pág. 8, *supra* nota 3.

[97] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, lo siguiente⁵⁰:

[98] “En la página web de la *Contraloría General de la República*, específicamente, en la dirección electrónica <https://sites.google.com/a/cgr.go.cr/cgr/transparencia/remuneraciones-beneficios> se encuentra publicado el *Manual de Perfiles de Puestos de la Contraloría General de la República*...

[99] *Debe reportarse, que desde el año 2010, además, la CGR cuenta con un Manual de Competencias, el cual responde al Modelo de Gestión por Competencias adoptado por ésta. El documento de marras puede descargarse en la dirección electrónica <https://sites.google.com/a/cgr.go.cr/cgr/transparencia/remuneraciones-beneficios>.”*

[100] El Comité observa que con ocasión de la visita *in situ*, los representantes de la Contraloría General de la República señalaron que el Manual Descriptivo de Puestos se actualiza según sea necesario. En este sentido, fue actualizado dos veces, tanto en 2014 como en 2015. El Comité observa que el artículo 5 de la Ley de Salarios y Régimen de Méritos de la Contraloría General de la República requiere que la Oficina de Personal mantenga un Manual Descriptivo de Puestos.

[101] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria, por el Estado analizado, de la medida c) de la recomendación que antecede.

1.1.2. Desarrollos nuevos con respecto a la disposición de la Convención sobre los sistemas para la contratación de funcionarios públicos

1.1.2.1 Desarrollos nuevos relativos al marco normativo

a) Alcance

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables a los empleados del Poder Ejecutivo, entre las que se destacan⁵¹:

[102] – El Decreto Ejecutivo 35865-MP del 2 de marzo del 2010, que adiciona un nuevo capítulo al Reglamento del Estatuto del Servicio Civil. Esta reforma crea el Sistema de Gestión de Recursos Humanos definido como “*el conjunto de órganos e instancias competentes bajo el ámbito del Régimen de Servicio Civil, necesarios para gerenciar y desarrollar los procesos de dicha gestión aplicables en los Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos cubiertos por éste*”. Además, incorpora amplia regulación que define de una forma más clara y precisa las funciones y responsabilidades de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH), y los procesos básicos que deben desarrollar estos departamentos administrativos⁵². Esta normativa establece responsabilidades a cargo de las OGEREH, que se menciona a continuación, entre otros, aplicar las políticas y normativa que en materia de Gestión de Recursos Humanos, emitan la Dirección General de Servicio Civil y otras entidades que por ley tengan competencia afín; ejecutar la provisión del Empleo Público específica de ingreso al Régimen de Servicio Civil, requerida por los Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos cubiertos por el ámbito del Estatuto de Servicio Civil

⁵⁰ Respuesta al Cuestionario, pág. 14, *supra* nota 12.

⁵¹ *Ídem*, págs., 30 – 31.

⁵² [Decreto Ejecutivo 35865-MP](#)

y su Reglamento, mediante concursos internos y externos; mantener un Registro Actualizado de los Puestos con sus antecedentes, así como de sus ocupantes, condición de ocupación y otros datos similares propios de la relación de puestos de los Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos cubiertos por el Régimen de Servicio Civil; y mantener actualizados los manuales de normas y procedimientos y los instrumentos aplicables a los diferentes procesos de trabajo de la Gestión de Recursos Humanos.

[103] – Oficio Circular ARSP-008-0013 de 15 de julio de 2013, que provee los lineamientos complementarios a la normativa aplicable sobre la conformación y trámite de nóminas⁵³. La Circular se refiere, entre otras cosas, a los plazos para resolver una nómina, al plazo mínimo para convocar a entrevista de contratación, mecanismos para realizar la convocatoria, y el plazo máximo para nombramiento.

[104] – Oficios Circulares DG-011-2014 y DG-012-2014 del mes de junio del 2014, que recuerdan a las Jefaturas de Gestión Institucional de Recursos Humanos la normativa aplicable a la conformación y trámite de Nóminas de Candidatos Elegibles⁵⁴.

[105] – Oficio Circular ARSP-003-2014, de 17 de septiembre del 2014, mediante el cual se divulga a los Jefes de Recursos Humanos, la actualización del Manual de Usuario del Módulo de Nóminas, del Sistema Automatizado de Gestión del Talento Humano (SAGETH)⁵⁵.

[106] – Resolución DG-155-2015, que regula la realización de concursos internos de los puestos cubiertos por el Régimen de Servicio Civil y que estén comprendidos en el Título I, Título II en sus Estratos Técnico Docente y Administrativo Docente y en Título IV, todos del Estatuto de Servicio Civil y sus Reglamentos⁵⁶.

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables a los empleados del Poder Legislativo, entre las que se destacan⁵⁷:

[107] – El Reglamento de Selección y Nombramiento de Personal Mediante Concurso Interno de la Asamblea Legislativa, el cual establece procedimientos de selección y nombramiento de personal. Esta normativa persigue cuatro objetivos principales, a saber: a) garantizar la objetividad y transparencia en los procesos de selección y nombramiento de personal que se lleven a cabo a lo interno de la Institución, con el fin de que ingresen al régimen del Servicio Civil; b) nombrar en propiedad al personal idóneo en las distintas áreas de actividad de la Institución; c) regular el proceso interno de selección de personal con el fin de brindar estabilidad laboral en el menor plazo posible, que garantice la mayor compatibilidad entre las necesidades de la Institución y las aptitudes, las tareas, responsabilidades, capacidades e intereses de los funcionarios, en apego a la normativa y regulaciones existentes; y d) fomentar la carrera administrativa de los funcionarios de la Asamblea Legislativa y promover el desarrollo del personal⁵⁸. El Estado analizado señala, en su Respuesta al Cuestionario, que la objetividad y transparencia en los procesos de selección y nombramiento de

⁵³ [Oficio Circular ARSP-008-2013](#). Véase también Presentación de la Dirección General de Servicio Civil, pág. 9, *supra* nota 13.

⁵⁴ [Oficio Circular DG-011-2014](#) y [Oficio Circular DG-012-2014](#).

⁵⁵ [Oficio Circular ARSP-003-2014](#), Manual de Usuario del Módulo de Nóminas, http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/reclutamiento/Guia_uso_Modulo_Nominas.pdf

⁵⁶ [Resolución DG-155-2015](#)

⁵⁷ Véase Respuesta al Cuestionario, pág., 31, *supra* nota 12.

⁵⁸ Véase Artículo 2 del [Reglamento de Selección y Nombramiento de Personal Mediante Concurso Interno de la Asamblea Legislativa](#)

personal se materializa con el artículo 9 del Reglamento, el cual indica que los predictores de calificación de los procesos de selección y nombramiento deben caracterizarse por su transparencia y objetividad, y asegura que este exige, a la instancia que toma la decisión del nombramiento, una decisión fundada cuando se varíen los predictores recomendados por el Departamento de Recursos Humanos de la Asamblea Legislativa y el respeto a las condiciones de igualdad de todos los participantes⁵⁹.

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables a los empleados del Poder Judicial, entre las que se destacan⁶⁰:

[108] – En la sesión n.º 12-15, del 12 de febrero del 2015, el Consejo Superior del Poder Judicial dispuso ajustar el Modelo selectivo de puestos de apoyo administrativo, operativo y técnico, para que todos los nombramientos meritorios, interinos y propietarios sean en función del esquema de reclutamiento y selección de personal aprobado por el citado Órgano Superior, y conforme los Registros de Postulantes y Elegibles que se establezcan al efecto. Este nuevo modelo consta de diferentes etapas que inician con una convocatoria general para que las personas interesadas se inscriban, realicen los exámenes respectivos en igualdad de condiciones y logren alcanzar al final del proceso la condición de elegibilidad en las clases de puesto de su interés, que les permita (según su nota) poder integrar las diferentes ternas que se remiten a los despacho.

[109] – En la sesión n.º 18-2014, del 11 de septiembre del 2014, el Consejo de Personal del Poder Judicial aprobó homologar el Proceso de reclutamiento y selección para los puestos que por la naturaleza de sus funciones demanda la valoración de idoneidad mental para portar armas de fuego, específicamente, Auxiliar de Seguridad, Investigador 1, Custodio de Detenidos, Agente de Protección a Víctimas, Testigos u otras Personas, Agente de Protección a Funcionarios Judiciales, y por último, Investigador de Localización y Presentación; clases de puestos que ejercen sus funciones en diferentes oficinas del Organismo de Investigación Judicial, exceptuando de esto a los Auxiliares de Seguridad.

[110] – La Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial elaboró una propuesta para los nombramientos a cargo de la Corte Plena, la cual fue conocida en la sesión n.º 26-15, del 6 de julio del 2015, de la Corte Plena.

[111] – El Modelo Selectivo para los cargos de Defensor Público, basado en la aplicación de métodos selectivos válidos y confiables que sirven para demostrar la idoneidad mínima de los oferentes para ocupar el cargo, que se aprobó en la sesión n.º 61-15, del 2 de julio del 2015, del Consejo Superior del Poder Judicial.

[112] – En el Ministerio Público, en el año 2011, se creó una oficina dedicada exclusivamente a la valoración Psicosocio- laboral denominada “Área de Valoración Psico-Socio-Laboral (AVAL)”, para la contratación de fiscales y demás personal no profesional (acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, el 14 de junio de 2011, artículo XL, sesión n.º 54-11; resolución n.º 67-2013 de la Fiscalía General de la República, de las 10.12 horas del 12 de diciembre del 2013).

b) Observaciones

⁵⁹ Véase Respuesta al Cuestionario, pág., 31, *supra* nota 12.

⁶⁰ *Ídem.*, págs., 31 – 32.

[113] En primer lugar, el Comité desea reconocer los nuevos desarrollos normativos dados por la República de Costa Rica para continuar avanzando en la creación, mantenimiento y fortalecimiento de sus sistemas de contratación de funcionarios públicos a que refiere el párrafo 5º del artículo III de la Convención.

[114] No obstante, se estima oportuno efectuar algunas consideraciones acerca de la conveniencia de complementar, desarrollar y/o adecuar ciertas previsiones a que se refieren estos nuevos desarrollos sin perjuicio de las observaciones formuladas por el Comité en la sección 1.1.1. anterior en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas al Estado analizado en el informe de la Segunda Ronda.

- En lo que respecta a los empleados del Poder Legislativo, el Comité considera lo siguiente:

[115] El Comité observa que con ocasión de la visita *in situ*, los representantes del Poder Legislativo indicaron que en el mismo hay aproximadamente 1.000 empleados, de los cuales alrededor de 300 ocupan puestos de confianza, que trabajan en las oficinas de los legisladores, y que los 700 restantes son empleados de esta Rama del gobierno. Como se indicó en la respuesta y con ocasión de la visita, solamente se han llevado a cabo dos concursos externos en los últimos años para puestos como empleados del Poder Legislativo. Parecería que los concursos externos no son la norma para el reclutamiento de personal y que claramente la atención se centra en los concursos internos, lo que se constata con la adopción del mencionado Reglamento. Además, observa este Comité, que la Ley de Personal de la Asamblea Legislativa, Ley No. 4556,⁶¹ a través de los artículos 19 y 51, reconocen el derecho a los funcionarios interinos y los empleados de confianza de participar en los concursos internos para llenar las vacantes que dejen los empleados regulares. Lo anterior, a criterio de este Comité explica, de alguna forma la prevalencia de los concursos internos sobre los concursos externos que se presenta en la Asamblea Legislativa, al permitir que los servidores interinos y de confianza, puedan tener acceso a cargos públicos en propiedad, mediante la participación en concursos internos, lo que les reconoce condiciones preferentes respecto a los demás personas interesadas, sin que hayan demostrado previamente sus méritos para dicho acceso mediante su participación en un concurso externo.

[116] El Comité observa que el Estado analizado debería considerar la derogación de las normas legales que permiten que a través del nombramiento en cargos vacantes de la Asamblea Legislativa de funcionarios interinos y de empleados de confianza, se pueda acceder mediante concursos internos al cargo en propiedad⁶², sin haber participado previamente en un concurso externo, en aras de favorecer la igualdad de oportunidades de acceso a los cargos públicos y de propiciar la celebración de concursos externos para tal efecto. El Comité formulará una recomendación. (Véase recomendación 1.1.3.14 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe)

1.1.2.2 Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[117] En cuanto a este tipo de desarrollos de la Asamblea Legislativa, la República de Costa Rica refiere en su Respuesta, la creación, en una plataforma “Share Point 2007”, en el año 2014, un sitio tipo formulario para establecer comunicación con los oferentes del concurso externo n.º 01-2014;

⁶¹ [Ley de Personal de la Asamblea Legislativa](#)

⁶² El Estado analizado señala que la expresión ‘cargo en propiedad’ significa que el funcionario a adquirido los derechos de un cargo de carrera.

proceso que tenía como propósito reclutar y seleccionar una persona para un puesto de Profesional Jefe 1.

[118] El Comité anota que el tema de la tecnología y el sistema de contratación de funcionarios públicos ya se examinó más profundamente en la sección 1.1.1.1 de este informe.

1.1.2.3 Resultados

[119] En su Respuesta al cuestionario⁶³, el Estado analizado presentó información de la Asamblea Legislativa con respecto de la tramitación del concurso externo No. 01-2014, en el año 2014, para reclutar y seleccionar a una persona para un puesto de Profesional Jefe 1. Este proceso se divulgó por medio del portal electrónico de la Asamblea Legislativa y en periódico de circulación nacional. En la actualidad se tramita otro concurso externo para el puesto de Auditor Interno de la Asamblea Legislativa, por los mismos medios.

[120] El Comité observa también que, en sus Memorias Anuales, el Ministerio Público incluye cuadros sobre el reclutamiento de Fiscales Auxiliares en un año dado. Por ejemplo, la siguiente información aparece en la Memoria Anual de 2015⁶⁴:

Personas Inscritas	Hombres	Mujeres	Total
	175	160	335
Cantidad de personas que lo realizaron	Hombres	Mujeres	Total
	107	108	215
Cantidad de personas que ganaron el examen	Hombres	Mujeres	Total
	25	35	60

[121] El Comité observa que ni los poderes Ejecutivo, Judicial o Legislativo ni la Contraloría General de la República suministraron los resultados objetivos con respecto al sistema de contratación de funcionarios públicos obtenidos bajo sus respectivas competencias.⁶⁵ El Comité observa, por ejemplo, que el Informe al Presidente que prepara anualmente la Dirección General del Servicio Civil no incluye información estadística con respecto al número de procesos de reclutamiento y selección realizados en un año dado en el Poder Ejecutivo⁶⁶. Lo mismo ocurre al

⁶³ Véase Respuesta al Cuestionario, págs., 33, *supra* nota 12.

⁶⁴ 2015 Memoria Anual: Ministerio Público, pág. 19, <http://ministeriopublico.poder-judicial.go.cr/transparencia/memorias%20listas/memorias/2015.pdf>

⁶⁵ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, la Contraloría General de la República suministró información de los concursos realizados por esta institución en los años 2012 – 2015, véase estadísticas de concursos 2012 2013 2014 y 2015 - CGR, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm

⁶⁶ Véase los Informes en el siguiente enlace: http://www.dgsc.go.cr/dgsc_redtransparencia.php

examinar los capítulos de la Dirección Ejecutiva en las Memorias Legislativas de la Asamblea Legislativa de Costa Rica y las Memorias Anuales de la Contraloría General de la República⁶⁷. En su Informe de Labores 2014 del Consejo Superior del Poder Judicial, el Poder Judicial hace referencia al nombramiento de 849 personas, pero eso fue para superar un problema de funcionarios que habían ocupado puestos temporales durante un tiempo prolongado⁶⁸.

[122] Así pues, el Comité informa que no puede recurrir a datos estadísticos sobre el número de concursos llevados a cabo en un año, cuántos se completaron, cuántos fueron abandonados, cuántas personas se registraron para un puesto o cuántas personas ingresaron al servicio público en un año dado. La falta de información le dificulta al Comité determinar la eficiencia y la transparencia del sistema existente para la contratación de funcionarios públicos. El Comité formulará una recomendación. (Véase la recomendación 1.1.3.15 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[123] El Comité observa que, en el caso del Poder Ejecutivo, la naturaleza descentralizada del sistema de contratación dificulta la recopilación de estos datos.

1.1.3. Recomendaciones

[124] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 1.1.1 y 1.1.2 del capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.1.3.1. Adoptar disposiciones que establezcan la obligación para el Ministro o Jefe de expresar los fundamentos de la selección del candidato escogido de la nómina presentada por la Dirección General del Servicio Civil (ver párrafo 21 de la sección 1.1.1. del capítulo III de este informe).
- 1.1.3.2. Revisar el proceso de preparación de la nómina por la Dirección General del Servicio Civil a fin de abordar el elevado número de rechazos por las instituciones en cuestión (ver párrafo 25 de la sección 1.1.1. del capítulo III de este informe).
- 1.1.3.3. Avanzar en los esfuerzos y fortalecer las disposiciones que se requieren para la publicación de los anuncios de vacantes en el Poder Ejecutivo a través de un sistema electrónico que permita la publicación y difusión general de tales anuncios (ver párrafo 38 de la sección 1.1.1. del capítulo III de este informe).
- 1.1.3.4. Adoptar disposiciones que señalen la manera en que se deberán publicar los avisos de vacantes en el Poder Ejecutivo, como establecer plazos mínimos para la publicación de los avisos para exámenes de ingreso al Servicio Civil, así como plazos mínimos durante los cuales se pueden aceptar registros de solicitantes; e incluir en el contenido de los avisos el calendario establecido y los lugares en que se aceptan los registros, así como los sitios donde puede obtenerse más información sobre el aviso (ver párrafo 39 de la sección 1.1.1. del capítulo III de este informe).

⁶⁷ [Memorias Legislativas de la Asamblea Legislativa, Memoria Anuales de la Contraloría General de la Republica.](#)

⁶⁸ Véase Informe de Labores del Consejo Superior del Poder Judicial, <http://www.poder-judicial.go.cr/consejosuperior/index.php/component/content/article/8-general/2-informes-de-labores> e Informe de Labores 2014, pág. 15, <http://www.poder-judicial.go.cr/consejosuperior/images/documentos/informeannualdelabores2014.pdf>

- 1.1.3.5. Adoptar disposiciones que establezcan la obligación para el Directorio Legislativo de expresar los fundamentos de la selección del candidato escogido de la nómina presentada por la Dirección General del Poder Legislativo (ver párrafo 45 de la sección 1.1.1. del capítulo III de este informe).
- 1.1.3.6. Poner de manifiesto cuándo se ha actualizado el Manual Descriptivo de Puestos de la Asamblea Legislativa (ver párrafo 49 de la sección 1.1.1. del capítulo III de este informe).
- 1.1.3.7. Avanzar en los esfuerzos y fortalecer las disposiciones que se requieren para la publicación de los anuncios de vacantes para concurso externo en el Poder Legislativo, a través de un sistema electrónico que permita la publicación y difusión general de tales anuncios (ver párrafo 57 de la sección 1.1.1. del capítulo III de este informe).
- 1.1.3.8. Adoptar disposiciones que señalen la manera en que se deberán publicar los avisos de vacantes en el Poder Legislativo, como establecer plazos mínimos para la publicación de los avisos para exámenes de ingreso, así como plazos mínimos durante los cuales se pueden aceptar registros de solicitantes; e incluir en el contenido de los avisos el calendario establecido y los lugares en que se aceptan los registros, así como los sitios donde puede obtenerse más información sobre el aviso (ver párrafo 58 de la sección 1.1.1. del capítulo III de este informe).
- 1.1.3.9. Implementar disposiciones que requieran la publicación de las vacantes correspondientes a la categoría de ‘empleados’ del Poder Judicial, como ocurre con el caso de las vacantes para el servicio de carrera (ver párrafo 68 de la sección 1.1.1. del capítulo III de este informe).
- 1.1.3.10. Adoptar disposiciones que señalen la manera en que se deberán publicar los avisos de vacantes en el Poder Judicial, como establecer plazos mínimos para la publicación de los avisos para exámenes de ingreso al Servicio Judicial, así como plazos mínimos durante los cuales se pueden aceptar registros de solicitantes; e incluir en el contenido de los avisos el calendario establecido y los lugares en que se aceptan los registros, así como los sitios donde puede obtenerse más información sobre el aviso (ver párrafo 69 de la sección 1.1.1. del capítulo III de este informe).
- 1.1.3.11. Adoptar medidas para garantizar el fácil acceso del Modelo para el Reclutamiento, Selección y Nombramiento de Vacantes en el Poder Judicial, a través del sitio web del Poder Judicial (ver párrafo 70 de la sección 1.1.1. del capítulo III de este informe).
- 1.1.3.12. Adoptar de disposiciones que requieran la publicación de las vacantes en el Ministerio Público (ver párrafo 80 de la sección 1.1.1. del capítulo III de este informe).

- 1.1.3.13. Adoptar disposiciones que señalen la manera en que se deberán publicar los avisos de vacantes en el Ministerio Público, como establecer plazos mínimo para la publicación de los avisos para exámenes de ingreso al Servicio Judicial, así como plazos mínimos durante los cuales se pueden aceptar registros de solicitantes; e incluir en el contenido de los avisos el calendario establecido y los lugares en que se aceptan los registro, así como los sitios donde puede obtenerse más información sobre el aviso (ver párrafo 81 de la sección 1.1.1. del capítulo III de este informe).
- 1.1.3.14. Considerar la derogación de las normas legales que permiten que a través del nombramiento en cargos vacantes de la Asamblea Legislativa de funcionarios interinos y de empleados de confianza, se pueda acceder mediante concursos internos al cargo en propiedad, sin haber participado previamente en un concurso externo (ver párrafo 116 de la sección 1.1.2. del capítulo III de este informe).
- 1.1.3.15. Adoptar las medidas pertinentes para fortalecer la elaboración y mantenimiento de la información estadística atinente a los funcionarios públicos del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial y la Contraloría General de la República, referida, entre otros aspectos, al número de oportunidades de vinculación a la función divulgadas; al número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados mediante procesos de selección meritatoria; al igual que poner a disposición pública datos sobre el número de concursos llevados a cabo en un año, cuántos se completaron, cuántos fueron abandonados, cuántas personas se registraron para un puesto o cuántas personas ingresaron al servicio público en un año dado, en orden a identificar retos y recomendar medidas correctivas en caso que corresponda (ver párrafo 122 de la sección 1.1.2. del capítulo III de este informe).

1.2. SISTEMAS PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS POR PARTE DEL ESTADO

1.2.1. Seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas en la Segunda Ronda

Recomendación 1.2.1 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Asegurar la observancia del régimen de licitación pública cuando este sea el procedimiento que legalmente corresponde.

[125] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, *los siguientes*:⁶⁹

⁶⁹ Véase Respuesta al Cuestionario, pág. 15, supra nota 12.

[126] - La Contraloría General de la República señala que ha mantenido la tesis de que deben respetarse los procedimientos ordinarios, en concreto, la licitación pública y abreviada y como medidas concretas se han anulado licitaciones o contrataciones cuando en el conocimiento de una impugnación en contra del acto final se ha tenido conocimiento que no se respetó el procedimiento establecido. La Contraloría también señala que no solo se ha hecho hincapié en las disposiciones legales por monto, sino también en las garantías de publicidad, transparencia, libre concurrencia y eficiencia. De esta forma, en todos aquellos casos en que se ha determinado en fase de impugnación del acto final (control previo), que no se siguió el procedimiento debido se ha procedido a la anulación inclusive si el tema ha sido alegado por los impugnantes (anulación de oficio).

[127] - La CGR, en la Respuesta al Cuestionario, también señala que la legislación costarricense contiene regulación que impide la acción de eludir la tramitación del procedimiento de licitación pública, con la fragmentación en varios procedimientos de contratación menos exigentes, citando, por ejemplo los artículos 37 de la Ley de Contratación Administrativa⁷⁰ y 13 de su Reglamento, Decreto Ejecutivo n.º 33411.⁷¹ Además, con base en los datos que la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la CGR brinda se hace una estimación considerando la inflación y, posteriormente, las instituciones se clasifican por estratos indicándose los parámetros en que aplica la contratación pública, la contratación abreviada y las compras directas, así como la indicación de la procedencia del régimen recursivo ante la CGR.

[128] Durante la visita in situ, los representantes de la Contraloría General (CGR) indicaron que mediante el conocimiento de impugnaciones de carteles y actos finales de los procedimientos, se permite dilucidar en una forma oportuna (40 días hábiles en licitaciones públicas y 30 días hábiles en licitaciones abreviadas), la aplicación de las reglas definidas para la selección de la oferta más idónea e incluso, pueden anular un proceso y solicitar que se inicie uno nuevo en caso de estimar viciada la totalidad del procedimiento. Estas prerrogativas no solo permiten garantizar los principios de eficiencia y libre competencia, sino que permite verificar la motivación y transparencia en las decisiones en materia de compras públicas. También subrayaron el papel de la CGR en el proceso de adquisición: actúa como un control ex ante mediante la autorización para utilizar excepciones a licitaciones públicas no contempladas en las regulaciones legales y reglamentarias para las Administraciones Públicas, además de llevar a cabo controles ex post.

[129] Los representantes también señalaron que las licitaciones públicas son la costumbre preponderante y que el uso de este proceso de adquisición aumentó entre 2014 y 2015.

[130] El Comité observa que en el informe de la Segunda Ronda para Costa Rica se detectó que existe un régimen amplio de excepciones a las licitaciones públicas y, en este sentido, considera que podría ser conveniente que la República de Costa Rica velara por la observancia del régimen de licitaciones públicas cuando éste sea el procedimiento aplicable de conformidad con la legislación.⁷²

[131] En el mismo informe se suministraron resultados que indican que en 2005 menos del 2% de los procesos de contratación se llevaron a cabo mediante licitaciones públicas y el 89% se realizaron por contratación directa. Se observó también que, en términos de sumas monetarias, la contratación directa representó el 5,4% de las adquisiciones en Costa Rica en 2005.⁷³

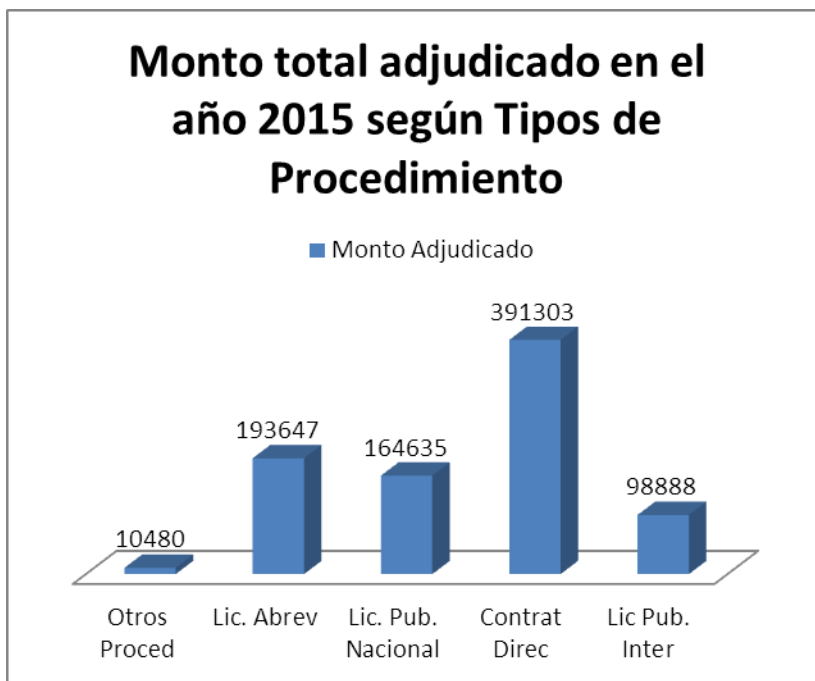
⁷⁰ [Ley de Contratación Administrativa](#)

⁷¹ [Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa](#)

⁷² Informe de la Segunda Ronda, pág. 14, supra nota 3.

⁷³ *Ídem*, págs. 15 – 16.

[132] El Comité observa además que el uso abrumador de la contratación directa en el Estado analizado para las adquisiciones públicas no ha mejorado considerablemente desde la adopción del informe de la Segunda Ronda. En la Memoria Anual 2015 de la CGR se indica que las licitaciones públicas, junto con el método abreviado permitido por la Ley de Contratación Administrativa, representaron el 20% de todos los procesos de adquisición pública, lo que corresponde al 53,5% de los montos adjudicados, en contraste con los 60.547 procesos de contratación directa, que representaron el 80% de todos los procesos de adquisición, con lo que correspondieron al 44% de todos los montos adjudicados.⁷⁴ En el siguiente cuadro se muestra también la suma adjudicada total por proceso de adquisición para el año 2015, en millones de colones, para el Estado analizado.⁷⁵



[133] El Comité observa que el uso de la contratación directa parece ser la regla y no la excepción para las adquisiciones públicas en Costa Rica, opinión que comparte la CGR, como se indica en la Memoria Anual 2015.⁷⁶

[134] “Por disposición constitucional, las adquisiciones de bienes y servicios de la administración pública deben realizarse por medio de licitación en sus diversas modalidades, dado que son procesos más rigurosos y de mayor apertura competitiva entre proveedores, para garantizar mejores condiciones de compra al Estado. Por eso mismo, el ordenamiento respectivo prevé las contrataciones directas como procedimientos excepcionales. Sin embargo, como lo muestran las

⁷⁴ 2015 Memoria Anual de la CGR, págs. 243 – 244, https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docsweb/rev_dig/mem_anual/2015/files/assets/downloads/publicacion.pdf

⁷⁵ Información obtenida de las Estadísticas sobre Compras con Fondos Públicos de la CGR, <https://cgrweb.cgr.go.cr/apex/f?p=307:2:0::::>

⁷⁶ 2015 Memoria Anual de la CGR, pág. 244, *supra* nota 74.

cifras anteriores, estas últimas tienden a ser la regla en cuanto a cantidad de procedimientos iniciados.”

[135] El Comité considera que, en vista de la cantidad desproporcionada de procedimientos de adquisición por contratación directa que se está llevando a cabo, el Estado analizado debería examinar las razones por las que esto está ocurriendo. En un informe de 2010 preparado por la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda se explicó que, en ese momento, alrededor del 95% del total de adquisiciones se llevaban a cabo a través de contratación directa y que la cifra era mayor al 80% en el caso de las entidades descentralizadas, pues el límite para permitir la contratación directa es muy alto. Además, en este estudio se observó que la contratación directa es menos competitiva y que, en la práctica, tiene el menor nivel de rendición de cuentas y controles, razón por la cual las entidades prefieren recurrir a este tipo de contratación, ya que los otros procesos son muy engorrosos.⁷⁷

[136] La OCDE expresó también este punto de vista en un Informe sobre Buena Gobernanza en Costa Rica en 2015, en el cual señala que:⁷⁸

[137] *“El uso excesivo de estas modalidades podría reflejar un intento por evitar procesos más complejos y prolongados de licitación que exigen más requisitos y trámites y que los funcionarios encargados de adquisiciones perciben como una carga, o bien que podría ser resultado de una falta de planeación tanto a nivel de previsión de requerimientos como de gestión del proceso de adquisición.”*

[138] Sobre este tema también ha indicado la OCDE que las diferencias en los procedimientos de contratación entre instituciones pueden generar confusión en su aplicación:⁷⁹

[139] *“Las unidades de contratación de Costa Rica están acostumbradas a tener distintos umbrales para llevar a cabo sus procedimientos de contratación. Esto puede generar confusión y trabajo adicional para los proveedores, así como un impacto en el poder de negociación de los ministerios o instituciones pequeñas frente a las poderosas instituciones autónomas. El umbral para realizar distintos procedimientos difiere entre instituciones en relación con el presupuesto asignado: Cuanto mayor sea el presupuesto, mayor será el umbral para efectuar las adjudicaciones directas.”*

[140] En el caso de Costa Rica también existen diversos tipos de umbrales en las instituciones públicas, que implican reglas diferentes para promover procedimientos de contratación incluso en el caso de que se use la licitación pública⁸⁰, así como en general variados regímenes de contratación (leyes especiales de préstamo, fideicomisos públicos, esquemas de instituciones en competencia, empresas públicas, etc.)

⁷⁷ Plan Estratégico para la Modernización de las Compras Públicas: Nueve Estrategias para Mejorar el Impacto del Estado en el Bienestar de la Comunidad y en el Crecimiento Económico, págs. 11 – 12, http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_cri_resp_soc_civ_ane1.pdf

⁷⁸ OECD (2015), Costa Rica: Good Governance, from Process to Results, OECD Public Governance Reviews, pág. 115, http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_cri_resp_soc_civ_ane3.pdf

⁷⁹ *Ídem*, pág. 115.

⁸⁰ Al respecto puede verse el artículo 20 de la Ley No. 8660 de Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector Telecomunicaciones, que se encuentran en competencia, así como más recientemente el artículo 1 de la Ley No. 9366 de Fortalecimiento del Instituto Costarricense de Ferrocarriles y Promoción del Tren Eléctrico Interurbano de la Gran Área Metropolitana que reformó el artículo 16 ch) de la Ley Orgánica del Instituto Costarricense de Ferrocarriles.

[141] El Comité observa, empero, que el uso de distintos procesos de adquisición depende de los límites monetarios dispuestos en el artículo 27 de la Ley de Contratación Administrativa, y que la CGR los actualiza anualmente tomando como referencia, entre otras cosas, la variación porcentual del índice general de precios al consumidor. A más tardar en la segunda mitad de febrero de cada año, la Contraloría General de la República emite una resolución que contiene los incrementos y especifica los parámetros vigentes para cada uno de los órganos y entes cubiertos por dicha Ley.⁸¹

[142] El Comité observa, sin embargo, que el monto autorizado para un procedimiento de contratación directa depende del presupuesto para adquisiciones que se tenga asignado a un ente público. Por ejemplo, según los nuevos límites adoptados en febrero de 2016, que comprenden diez niveles, en el extremo superior, un ente público cuyo presupuesto para adquisiciones es mayor de 72.500.000.000 colones costarricenses (aproximadamente US\$135 millones), puede efectuar contrataciones directas con valor menor a aproximadamente US\$169.000. En el otro extremo, un ente cuyo presupuesto para adquisiciones es menor de 72.500.000 colones costarricenses (aproximadamente US\$135.000) puede celebrar contratos directos con valor menor de aproximadamente US\$5.200. Para obras públicas, los montos permitidos en el extremo superior para contratos directos son de aproximadamente US\$262.000 y para el extremo inferior son de US\$8.000 para la misma asignación presupuestaria para adquisiciones que no son de obras públicas.

[143] El Comité estima que el límite superior para admitir la contratación directa constituye un monto significativo y que no permite la fiscalización y el control necesarios que podrían ser más apropiados en un procedimiento de licitación pública o abreviado. Así pues, el Estado analizado debería considerar evaluar los límites económicos mediante los cuales se permite la contratación directa por escasa cuantía por parte de los entes y órganos públicos para que se lleven a cabo con menos frecuencia o la posibilidad de establecer límites uniformes que apliquen a la totalidad del Sector Público de Costa Rica, para promover la aplicación de los procedimientos abiertos de licitación pública y abreviada, reduciendo el uso de las excepciones de contratación directa por escasa cuantía, respetando los regímenes especiales regulados por vía legislativa. En vista de lo anterior, el Comité estima que debería reformularse la recomendación 1.2.1. (Véase la recomendación 1.2.3.1 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

Recomendación 1.2.2 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Fortalecer los sistemas de contratación de obras públicas implementando disposiciones sobre los puntos siguientes:

- Disposiciones que establezcan e implementen un mecanismo general de supervisión ciudadana que abarque las diferentes etapas de los procedimientos de adquisición de obras públicas, sin perjuicio de los controles institucionales internos o externos existentes.

[144] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:⁸²

⁸¹ Véase, Límites Económicos y Montos Presupuestarios Promedios, <https://sites.google.com/a/cgr.go.cr/cgr/documentos/limitesca>

⁸² Véase Respuesta al Cuestionario, págs. 16 – 19, *supra* nota 12.

[145] - *“En el año 2013, se elaboró una propuesta metodológica para evaluar el sistema de adquisiciones de las entidades del sector público costarricense con el propósito de valorar el nivel de madurez de los sistemas de control interno que las entidades del sector público costarricense y se desarrolló un índice de gestión en materia de adquisiciones.*

[146] *Además, se elaboró el tercer informe sobre adquisiciones denominado Informe sobre la fiscalización del control y cierre de la ejecución contractual, INFORME N.º DFOEST- AHP-01-2013, del 30 de enero del 2013.*

[147] *Los esfuerzos de fiscalización en esta materia hacen especial énfasis en el establecimiento de políticas, procesos y procedimientos adecuados para la gestión de las contrataciones durante todo su ciclo de vida. En los índices elaborados se ha puesto especial importancia a la transparencia en los procedimientos de contratación administrativa y al acceso de las partes interesadas, y de la ciudadanía, a la documentación de la contratación, lo que facilita la fiscalización ciudadana.”*

[148] - En este sentido, el Estado analizado ha elaborado dos Índices de Gestión como herramientas para el diagnóstico de las instituciones: el Índice de Gestión Municipal (IGM), cuyo objetivo es evaluar la gestión de los gobiernos locales costarricenses a partir de 61 indicadores relacionados con las actividades sustantivas y de apoyo más importantes, suministrando información para la toma de decisiones del gobierno local y de la ciudadanía en general, todo en busca del fortalecimiento de sus capacidades y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes,⁸³ y el Índice de Gestión Institucional (IGI), un instrumento creado por la CGR, para recopilar información sobre los avances de las instituciones en el establecimiento de medidas para fortalecer su gestión, en particular en las áreas de control interno, planificación, gestión financiera y presupuestaria, servicio al usuario y contratación administrativa.⁸⁴

[149] - La CGR, como órgano rector del ordenamiento de control y fiscalización superior, también, ha desarrollado instrumentos de acceso público promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas de los órganos y entes de la Administración Pública, a fin de facilitar el control ciudadano sobre los fondos públicos. Entre estos pueden citarse:

[150] - La herramienta de consulta ciudadana “Conozca en qué se gasta su dinero”; espacio que fue creado para promover la transparencia en el uso de los recursos públicos, que ofrece a la ciudadanía información sobre los presupuestos, sus resultados y las metas alcanzadas por el sector público, anualmente y consta de los siguientes módulos, y que se encuentra en la dirección electrónica <https://sites.google.com/a/cgr.go.cr/cgr/consultas/transparencia-presup-publicos>.

[151] - La herramienta “Consulta de compras con fondos públicos” (SIAC), que corresponde a un sistema automatizado de registro y procesamiento de la información de la actividad contractual desplegada por los sujetos pasivos del control y fiscalización de la CGR, con el propósito de proveer información para la gestión, el control y la fiscalización, y para satisfacer la demanda de información de los diferentes sectores de la comunidad nacional e internacional. Mediante su consulta se puede tener acceso a reportes que contienen estadísticas sobre compras con fondos públicos, desde el año 2007 y hasta la fecha. Los reportes son: a) procedimientos iniciados y adjudicados; b) millones de colones adjudicados por año según tipo de procedimiento; c) millones de colones adjudicados por

⁸³ Los resultados de este índice se pueden consultar en la dirección electrónica https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docsweb/rev_dig/inf_opinion/2014/index.html#10

⁸⁴ Los resultados de éste, para los años 2011 y 2013, se pueden consultar en la dirección electrónica <https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/jaguar/Documentos/cgr/estrategia/documentos/DFOE-ST-SGP-0001-2013.pdf>.

año; y d) informe anual de la actividad contractual que resume la información desde el año 2007. Esta herramienta se encuentra en la dirección electrónica <https://sites.google.com/a/cgr.go.cr/cgr/tramites/centro-operaciones-cgr/c-definicion>.

[152] - El “Sistema de Información sobre Planes y Presupuestos” (SIPP) donde se puede revisar de manera detallada muchos de los presupuestos que fiscaliza la CGR (ingresos, gastos resultados y otros documentos). Además, permite consultar los ingresos, gastos y resultados de la mayoría de las instituciones del Sector Público, incluidas en el SIPP, con base en los documentos presupuestarios y de planificación, tramitados en la CGR. El SIPP se encuentra en la dirección electrónica <https://cgrweb.cgr.go.cr/apex/f?p=102:1:3398961392701>.

[153] - Se desarrolló una [aplicación móvil](#) para promover la denuncia ciudadana y el acceso a información pública. Ésta puede ser descargada para los sistemas operativos iOS desde App Store, para Android desde Google Play, y para Kindle Fire desde Amazon Appstore, y permite promover el principio de participación ciudadana, facilitar el ejercicio del control social, y fortalecer la gobernabilidad, la democracia y el sentido de lo público como responsabilidad de todos.⁸⁵

[154] - La CGR han venido desarrollando proyectos pilotos para la implementación del expediente electrónico, para la tramitación de las distintas gestiones que se atienden en la CGR, e incluso poder conectar este expediente con los sistemas electrónicos de compras públicas que utilizan las Administraciones Públicas. En un futuro esto facilitará el acceso de cualquier persona a los elementos que conforman el expediente, ligado a los sistemas electrónicos de compras públicas.

[155] - Finalmente, en la página web de la CGR existe un apartado denominado [Servicios de Atención y Consulta Ciudadana](#), en donde el ciudadano puede acceder a información sobre los diferentes temas del ámbito de fiscalización de la CGR, a saber: Contratación Administrativa, Denuncias electrónicas, Declaraciones Juradas de Bienes, Sistema de Planes de Trabajo de las Auditorías Internas, Legalización de Libros y Calificación de Idoneidad, Sistema Integrado de Actividad Contractual (SIAC), Sistema Integrado de Información sobre Planes y Presupuestos (SIPP), Temas de consulta frecuente en el Sector Municipal, Tramitación de consultas ante la CGR, y Zonaje, kilometraje y viáticos.

[156] Adicionalmente, durante la visita *in situ*, los representantes de la CGR subrayaron lo contenido en la respuesta al cuestionario, y también señalaron que existe una propuesta para participar en la iniciativa de Transparencia en el sector Construcción (CoST, por sus siglas en inglés), que promueve la transparencia publicando información sobre inversiones en infraestructura pública, lo que a su vez informa y empodera a los ciudadanos y les permite exigirles rendición de cuentas a quienes se encargan de tomar las decisiones.⁸⁶ Los representantes observaron también que mediante la Ley 9292 se creó un mecanismo de monitoreo ciudadano para la supervisión del proyecto de obras públicas “*Corredor vial San José-San Ramón y sus radiales*”.⁸⁷ Esta ley prevé que el fideicomiso para supervisar el contrato de obras públicas deberá contar con una estructura de fiscalización,

⁸⁵ La aplicación permite a las personas, desde sus celulares inteligentes o tabletas, obtener información de interés de la CGR como, por ejemplo: a) noticias actualizadas sobre informes recientes de fiscalización, boletines de prensa y procesos de compra de la CGR; b) calendario de actividades institucional; c) reglamento sobre zonaje, kilometraje y viáticos; d) videos en el canal de YouTube sobre diversas temáticas del quehacer contralor; e) vínculo directo al sistema de denuncia electrónica de la CGR; y f) vínculo directo al sistema denominado “Conozca en qué se gasta su dinero”.

⁸⁶ Véase Presentación CGR: Sobre cuestionario de análisis del MESICIC, Adquisición de bienes y servicios, pág. 4, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm, y Construction Sector Transparency Initiative, <http://www.constructiontransparency.org/home>

⁸⁷ [Ley 9292](#)

supervisión y vigilancia del proyecto, que deberá incluir a dos personas representantes de organizaciones ciudadanas.⁸⁸

[157] El Comité toma nota de las medidas adoptadas por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la recomendación 1.2.2, así como de la necesidad de que continúe prestando atención a la misma, tomando en cuenta que no existen disposiciones que establezcan mecanismos de supervisión ciudadana que abarquen las distintas etapas de los procedimientos de adquisición de obras públicas, sin perjuicio de los controles institucionales internos o externos existentes. (Véase la recomendación 1.2.3.2 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

[158] Al respecto, el Comité observa que la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda preparó un estudio en 2015 en el que se evaluó el proceso de adquisiciones públicas en Costa Rica: la Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica.⁸⁹

[159] En este estudio se observó lo siguiente con respecto a la participación de la sociedad civil en el proceso de adquisiciones públicas:⁹⁰

[160] *“A nivel de Gobierno, se han empezado a visualizar a partir del 2014, la consideración de la opinión de los usuarios en temas específicos de carreteras, pero no se evidencian acciones concretas para promover la participación del sector privado, sociedad civil y los beneficiarios de las adquisiciones públicas en aras de fomentar la creación de un mercado de compras más transparente...En Costa Rica, se evidencia una falta de participación de la sociedad civil, aspecto que limita no sólo la promoción de herramientas y resultados sino que estanca posibilidades de diálogo entre los distintos actores del proceso, permitiendo un potencial incremento del riesgo de corrupción en materia de adquisiciones.”*

[161] En este sentido, la OCDE señaló en un informe de 2015 sobre buena gobernanza en Costa Rica que no existe un proceso institucionalizado para que la sociedad civil participe en el proceso de adquisición, y subrayó que la rendición de cuentas directa ante el público y otras partes interesadas es un elemento fundamental para aumentar la transparencia y la integridad en la toma de decisiones.⁹¹

[162] En vista de lo anterior, el Comité estima que no solamente deberían existir mecanismos de monitoreo ciudadano que abarquen las diferentes etapas de los procedimientos de adquisición de obras públicas, sino también, el Estado analizado debería considerar vigilar la ejecución de los contratos cuando así lo justifique su naturaleza, importancia o magnitud. El Comité formulará una recomendación. (Véase la recomendación 1.2.3.3 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

[163] Adicionalmente, una organización de la sociedad civil, Asociación Integra Costa Rica, informa lo siguiente en su respuesta al cuestionario para la Quinta Ronda:⁹²

[164] *“En Costa Rica no se cuenta con ningún mecanismo institucional de participación ciudadana en la supervisión de la contratación administrativa, ni de las obras públicas. Aunque legalmente no*

⁸⁸ *Ídem.*, artículo 11.

⁸⁹ 2015 Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica, Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm

⁹⁰ *Ídem.*, págs. 199 – 200.

⁹¹ Informe del OECD, pág. 117, *supra* nota 78.

⁹² Documento presentado por la Asociación Integra Costa Rica, pág. 16, *supra* nota 9.

existe ningún impedimento, no existen observatorios, auditorías sociales de obras, pactos de ética, como sí ha sido el caso en la mayoría de los países latinoamericanos.”

Recomendación 1.2.3 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Considerar la posibilidad de crear un registro nacional de proveedores, que pueda ser usado por todas las entidades de la Administración Pública.

[165] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:⁹³

[166] *“En la actualidad, el proceso de compras de bienes y servicios de la Administración Pública está empleando dos plataformas tecnológicas, a saber: [CompraRed](#) y [Mer-Link](#), la primera utilizada principalmente por el Gobierno Central y la última por las instituciones autónomas costarricense. Ambas cuentan con registros electrónicos de proveedores para los entes públicos que las utilizan.*

[167] *El Poder Ejecutivo, en el año 2014, decidió sustituir las comentadas plataformas tecnológicas por el Sistema Integrado de Compras Públicas (en adelante SICOP), el cual utilizará el código fuente KONEPS utilizado por Mer-Link, como plataforma base para la configuración de éste. También, dispuso que la implementación del SICOP se efectuara de manera gradual y progresiva, conforme los lineamientos que emita la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda, y estableció que la última entidad de la Administración Central que ingrese al SICOP deberá hacerlo a más tardar el 31 de diciembre del 2016; fecha en la que dejará de estar vigente CompraRed.*

[168] *La creación del SICOP se efectúa a través del Decreto Ejecutivo n.º [38830-H-MICITT](#), y servirá como plataforma tecnológica de uso obligatorio de toda la Administración Central, para la tramitación de los procedimientos de contratación administrativa, y los actos y contratos que se deriven de éstos. Las demás instituciones del Sector Público que deseen implementar el SICOP, podrán utilizarlo como plataforma tecnológica base para apoyar sus procesos de compras.*

[169] *El SICOP tendrá un registro electrónico de proveedores, conformado por las empresas que, previamente, hayan formalizado la inscripción como proveedores en el SICOP.*

[170] *Además, debe señalarse que el Ministerio de Hacienda y Radiográfica Costarricense, S.A., órgano rector del Sistema de Administración Financiera y empresa estatal propiedad del Instituto Costarricense de Electricidad, respectivamente, suscribieron un contrato administrativo para proveer al Estado la plataforma tecnológica que servirá de base para el SICOP, así como cualquier otro servicio de las tecnologías de información y comunicación asociados a la plataforma.”*

[171] El Comité toma nota de la implementación de una nueva plataforma electrónica —el Sistema Integrado de Compras Públicas (SICOP)— para la realización de las adquisiciones públicas en la Administración Central. El Comité observa, sin embargo, que este registro solamente sería aplicable a las dependencias que integran la Administración Central y no a todos los entes del sector público.

⁹³ Véase Respuesta al Cuestionario, págs. 20 – 21, supra nota 12.

Por esta razón se planteó la siguiente observación en el informe de la Segunda Ronda para Costa Rica:⁹⁴

[172] *“El Comité observa que el artículo 46 de la Ley de Contratación Administrativa prevé que en cada proveeduría institucional se lleva un registro de proveedores. En este particular, el Comité estima que sería conveniente que la República de Costa Rica considerara la creación de un registro nacional de proveedores, que pueda ser usado por todas las entidades de la Administración Pública.”*

[173] En ese sentido, el Estado analizado no tiene un solo registro de proveedores, sino varios, y el Comité observó que sería conveniente disponer de un registro único de proveedores.

[174] A tal efecto, el Comité toma nota de que varios estudios realizados por el país analizado, en especial por la CGR, han observado que a fin de modernizar el sistema de adquisiciones del sector público de Costa Rica, sería conveniente implementar, entre otras cosas, un registro nacional de proveedores que abarque a todo el país.⁹⁵ Asimismo, en el mencionado estudio realizado por la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda —la Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica— se observó que:⁹⁶

[175] *“No existe una única oficina estatal donde se puede inscribir una empresa y que sirva el trámite para participar en el resto del Sector Público. Para el período 2014, el Sistema Integrado de la Actividad Contractual (SIAC) señala que 308 instituciones deben reportar su actividad contractual en el sistema. Es importante destacar que esta limitación del Registro de Proveedores detectada como eventual barrera para la participación, ha mejorado con la última modificación a la LCA [Ley de Contratación Administrativa], sin embargo, a efectos de la simplificación de presentación de documentos ante la Administración, sigue siendo una limitante, debido a que el oferente para evitar tener que acreditar su información en cada uno de las contrataciones en que participe, debe registrarse en “n” registros de proveedores de las instituciones en las que desee participar. Se requiere la creación de un único Registro de Proveedores para solucionar esta situación.”*

[176] En vista de lo anterior, el Comité reitera la necesidad de que el país analizado preste atención adicional a la implementación de esta medida. (Véase la recomendación 1.2.3.4 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

[177] El Comité observa también que los artículos 99 y 100 de la Ley de Contratación Administrativa disponen las sanciones que se pueden aplicar a empresas e individuos por violar dicha Ley. Además, el artículo 215 del Reglamento de la Ley de Contratación Administrativa establece que los nombres de las empresas y personas que hayan sido sancionadas por violar dicha ley deberán publicarse en el Diario Oficial La Gaceta de tal manera que puedan incluirse en el registro de proveedores que mantienen las distintas dependencias en Costa Rica, como se señala en seguida:

⁹⁴ Informe de la Segunda Ronda, pág. 14, supra nota 3.

⁹⁵ Véase Informe sobre el Estudio Realizado en Relación con los Sistemas de Compras Electrónicas en el Sector Público (2008), Área de Fiscalización del Sistema de Administración Financiera de la República de la CGR, pág. 5, http://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docs_cgr/2008/SIGYD_D_2008022853.doc e Informe de la Auditoría de Carácter Especial sobre el Proceso de Transición al Sistema Unificado Electrónico de Compras Públicas (2014), Área de Fiscalización del Sistema de Administración Financiera de la República de la CGR, pág. 7, http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_cri_resp_soc_civ_ane2.pdf

⁹⁶ 2015 Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica, pág. 149, supra nota 89.

[178] *“Las sanciones firmes de inhabilitación que tengan cobertura para toda la Administración Pública deberán ser publicadas en el Diario Oficial La Gaceta, para que cada Administración actualice su Registro de Proveedores.*

[179] *“A fin de mantener un registro de fácil acceso de las inhabilitaciones a particulares, impuestas por la Administración y la Contraloría General de la República, se deberá registrar y mantener actualizada la información en el Sistema de Compras Gubernamentales “CompraRed”; para lo cual deberán cumplir con los procedimientos establecidos por la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa.”*

[180] El Comité toma nota, empero de que, como se abordará más adelante en la recomendación 1.2.4, no todos los entes gubernamentales de la Administración Pública participan en CompraRed, sino solamente los Ministerios e Instituciones Adscritas y el Tribunal Supremo de Elecciones. Solamente estas instituciones están obligadas a ingresar y actualizar datos en el registro de sanciones en CompraRed. Como se indica en la Directriz DGABCA-NP-08-2015 expedida por la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa (DGABCA) del Ministerio de Hacienda:⁹⁷

[181] *“En acatamiento a lo establecido en el informe de la Contraloría General de la República No. DFOESAF-IF-16-2014 de fecha 16 de enero del 2015, las instituciones de la Administración Central entiéndase Ministerios e Instituciones Adscritas, y Tribunal Supremo de Elecciones, deberán ingresar y actualizar el registro de SANCIONES establecido en los artículos 99 y 100 de la LCA en el Sistema CompraRed, a fin de ser verificados los datos del Registro de Sanciones en el Sistema de Compras CompraRed.”*

[182] Además, CompraRed está en proceso de eliminación progresiva y para fines de diciembre de 2016 se instituirá una nueva plataforma electrónica —el Sistema Integrado de Compras Públicas (SICOP)— en toda la Administración Central. En este sentido, en la página de Normativa y Jurisprudencia del sitio “web” del Ministerio de Hacienda para Compras Públicas y Administración de Bienes, las instituciones públicas que no utilizan las plataformas tecnológicas de compras públicas SICOP, deberán remitir a través de correo electrónico bienesycontratacion@hacienda.go.cr la información del registro de sancionados.

[183] El Comité observa, sin embargo, que este mecanismo por el cual se depende de los entes públicos que no integran la Administración Central para que provean una lista de personas y empresas que han sido sancionadas no ha funcionado bien en el pasado. En un informe de la Contraloría General de la República DFOESAF-IF-16-2014 de fecha 16 de enero del 2015 —Informe de la Auditoría de Carácter Especial sobre el Proceso de Transición al Sistema Unificado Electrónico de Compras Públicas— se observó que cuando se hizo una comparación, para el período 2010-2013, entre el registro de sanciones que mantienen las instituciones fuera de la Administración Central con el contenido en el sistema de CompraRed por la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa (DGABCA), se identificaron diferencias significativas.⁹⁸ Además se encontraron diferencias incluso en el caso de las instituciones que forman parte de la Administración Central. En el siguiente cuadro se reproducen las diferencias identificadas en este informe:

⁹⁷ Directriz DGABCA-NP-08-2015, Ministerio de la Hacienda, http://www.hacienda.go.cr/docs/5596c5160d97e_DIRECTRIZ%20SANCIONES%20MAY-2015.pdf

⁹⁸ Informe de la Auditoría de Carácter Especial sobre el Proceso de Transición al Sistema Unificado Electrónico de Compras Públicas, págs. 25 – 26, *supra* nota 95.

Reportes de Proveedores Sancionados 2010 – 2013

Nombre de la Institución	Inhabilitados		Apercibidos	
	Institución	DGABCA	Institución	DGABCA
Colegio Universitario de Cartago	0	0	3	0
Instituto Costarricense de Electricidad	1	0	134	0
Instituto Costarricense de Seguros	7	0	14	0
Junta Administrativa de la Dirección General de Migración y Extranjería	0	0	3	4
Ministerio de Educación	0	1	39	37
Ministerio de Obras Publicas	0	0	240	19
Ministerio de Seguridad Publica	1	0	172	42
Refinadora Costarricense de Petróleo	10	0	159	0
Universidad de Costa Rica	0	0	9	0
Universidad Nacional	8	0	36	0

[184] Asimismo, se detectaron casos en que en algunas instituciones que no forman parte de la Administración Central, y que por lo tanto no utilizan CompraRed, nunca se reportaron sanciones impuestas a individuos y empresas, a saber, el Colegio Universitario de Cartago, el Instituto Costarricense de Electricidad, el Instituto Nacional de Seguros, la Refinadora Costarricense de Petróleo, la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional.⁹⁹

[185] Uno de los motivos que proporciona la DGABCA para esta discrepancia es que no se llevan a cabo auditorías para corroborar la calidad de la información o del registro mismo de proveedores.¹⁰⁰

⁹⁹ *Ídem.*, pág. 27.

¹⁰⁰ *Ídem.*, pág. 28.

[186] Por esta razón, la CGR concluyó en este informe que:¹⁰¹

[187] *“La suma de estos hechos crea una sensación de incerteza sobre la veracidad y cobertura de los registros públicos, justamente concebidos para que tanto las administraciones activas -como el propio ciudadano en su rol de fiscalizador del uso de los fondos públicos-, conozcan quienes han sido sancionados en procesos de contratación con el Estado, con total independencia de si se trata de componentes de la Administración Central o no.”*

[188] El Comité observa que el artículo 1 de la Ley de Contratación Administrativa dispone que esta Ley cubre al sector público de Costa Rica y no se limita exclusivamente a la Administración Central.¹⁰² En vista de lo anterior, el Comité observa que el Estado analizado también debería considerar la posibilidad de establecer un registro único de personas y empresas que han sido sancionadas por violar la **legislación** de adquisiciones, que pueda incluirse en el registro único de proveedores que se ha recomendado. El Comité formulará una recomendación. (Véase la recomendación 1.2.3.5 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

[189] El Comité observa también que los artículos 22 y 22bis de la Ley de Contratación Administrativa establecen importantes prohibiciones para que ciertas personas celebren contratos con el Estado, por ejemplo, el Presidente y los Vicepresidentes de la República, los ministros y viceministros, los diputados de la Asamblea Legislativa, los jueces de la Corte Suprema y del Tribunal Supremo de Elecciones y el Contralor General, entre otros.

[190] Asimismo, el Reglamento de la Ley de Contratación Administrativa prevé en su artículo 20 que, para mantener un registro de prohibiciones, todas las instituciones de la Administración Pública deberán registrar y mantener actualizada en CompraRed una lista de las personas cubiertas por el régimen de prohibiciones, para lo cual deberán cumplir con los procedimientos establecidos por la DGABCA:

[191] *“La Administración se encuentra obligada a desplegar las medidas de verificación necesarias para evitar violaciones al régimen de prohibiciones establecido en los artículos 22 y 22 bis de la Ley de Contratación Administrativa, para ello deberá solicitar a los oferentes una declaración jurada en la que se indique que no se encuentran cubiertos por este régimen, así como cualquier otro documento que considere pertinente.*

[192] *La declaración jurada no tiene que ser rendida ante Notario Público, para ello bastará la presentación en documento informal o una manifestación expresa dentro del cuerpo de la oferta, salvo que la Administración requiera la comprobación por otros medios.*

[193] A los efectos de llevar a cabo esa verificación, todas las Instituciones de la Administración Pública, deberán registrar y mantener actualizada la información en el Sistema de Compras Gubernamentales “CompraRed”, respecto a las personas físicas, cubiertas por el Régimen de

¹⁰¹ Ídem., pág. 29.

¹⁰² El artículo 1 de la Ley señala lo siguiente: *Esta Ley regirá la actividad de contratación desplegada por los órganos del Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, el Poder Legislativo, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Contraloría General de la República, la Defensoría de los Habitantes, el sector descentralizado territorial e institucional, los entes públicos no estatales y las empresas públicas. Cuando se utilicen parcial o totalmente recursos públicos, la actividad contractual de todo otro tipo de personas físicas o jurídicas se someterá a los principios de esta Ley. Cuando en esta Ley se utilice el término “Administración”, se entenderá que se refiere a cualquiera de los sujetos destinatarios de sus regulaciones, Ley de Contratación Administrativa, supra nota 70.*

Prohibiciones que laboran en su dependencia, para lo cual deberán cumplir con los procedimientos establecidos por la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa.”

[194] El Comité observa, sin embargo, que aparentemente la DGABCA solamente debe mantener un registro de las personas sujetas al régimen de prohibiciones para las instituciones de la Administración Central, y no para la Administración Pública en su totalidad como se establece en el artículo 20 del Reglamento. En una Directriz expedida por este órgano, la Directriz DGABCA-NP-07-2015, se indica que:¹⁰³

[195] *“En acatamiento a lo establecido en el informe de la Contraloría General de la República No. DFOE-SAF-IF-16- 2014 de fecha 16 de enero del 2015, las instituciones de la Administración Central entiéndase Ministerios e Instituciones Adscritas, y Tribunal Supremo de Elecciones, deberán ingresar y actualizar el registro de prohibiciones establecido en los artículos 22 y 22 bis de la LCA, en el Sistema CompraRed, a fin de ser verificados los datos del Registro de Inhibidos en el Sistema de Compras CompraRed.”*

[196] El Comité estima que el Estado analizado debería establecer un registro único de personas inhibidas en lugar de un mecanismo que cubre solamente a las instituciones de la Administración Central. También debería disponer de una autoridad responsable de recibir y actualizar esta información, ya sea la DGABCA o alguna otra autoridad apropiada.¹⁰⁴

[197] A tal efecto, el Comité observa que parece haber dos registros de personal inhibido. La página “web” de CompraRed tiene un enlace de funcionarios inhibidos, que es un archivo PDF de los ministros y viceministros a quienes les está prohibida la celebración de contratos con el Estado, disponible en <https://www.hacienda.go.cr/comprared/INHIBIDOS.PDF>. Sin embargo, esta lista solo cubre hasta la Administración de la expresidenta Laura Chinchilla Miranda, es decir, el período 2010-2014, y no suministra información con respecto a la actual administración, para el período 2014-2018. El Comité observa que hay otra lista, que se encuentra en la página “web” www.hacienda.go.cr/cotenido/12511-registros-y-listados-de-interes, en el enlace [“Registro de funcionarios públicos que en razón de su cargo están inhabilitados para contratar con el Estado”](#), que suministra mayor información, pero que este enlace no está incluido en la página web de CompraRed, como lo exige el Reglamento.

[198] Como lo señaló la CGR en el Informe de la Auditoria de Carácter Especial sobre el Proceso de Transición al Sistema Unificado Electrónico de Compras Públicas con respecto a los registros incompletos tanto de proveedores sancionados como de personal inhibido:

[199] *“La suma de estos hechos crea una sensación de incerteza sobre la veracidad y cobertura de los registros públicos, justamente concebidos para que tanto las administraciones activas como el propio ciudadano en su rol de fiscalizador del uso de los fondos públicos, conozcan quiénes han sido*

¹⁰³ Directriz DGABCA-NP-07-2015, Ministerio de la Hacienda, http://www.hacienda.go.cr/docs/555f9df7dafab_DGABCA-NP-07-2015%20Reporte%20de%20Inhibidos%20MAY-2015.pdf

¹⁰⁴ El Estado Analizado, en sus observaciones al proyecto de informe preliminar, señaló que Dirección General de la Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda, en su condición de Rector en la materia, en mayo del presente año emitió una directriz dirigida a todo el Sector Público que solicita actualizar la información sobre personas con impedimento para contratar con el Estado, con el fin de integrar los registros nacionales de sancionados y de personas con prohibición para contratar. La comunicación fue efectuada mediante el Diario Oficial La Gaceta el día 9 de junio del 2016.

sancionados en procesos de contratación con el Estado, con total independencia de si se trata de componentes de la Administración Central o no.”

[200] Adicionalmente, el Estado analizado debería considerar la posibilidad de establecer un mecanismo para asegurar que la lista incluya a todo el personal que corresponda. En el informe de la Contraloría General de la República DFOESAF-IF-16-2014 de fecha 16 de enero del 2015, Informe de la Auditoria de Carácter Especial sobre el Proceso de Transición al Sistema Unificado Electrónico de Compras Públicas, se indica que en ese momento, al revisar la lista más completa de personal inhibido a la que se hizo referencia arriba, se determinó que algunos ministerios no habían suministrado esta información, a saber, el Ministerio de Salud, Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Planificación y Política Económica y Ministerio de Obras Públicas y Transportes. El Comité observa que esta lista todavía no incluye esta información.

[201] El Comité observa que el Estado analizado esta lista debería actualizarse e incluir a todos los funcionarios pertinentes sujetos a la prohibición legal de participar en los procedimientos de contratación pública, como lo establece la Ley. También debería indicar las actualizaciones de esta lista y ponerla a disposición del público en general y en la página “web” de CompraRed, como lo exige la Ley. El Comité formulará recomendaciones al respecto. (Véanse las recomendaciones 1.2.3.6, 1.2.3.7 y 1.2.3.8 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

Recomendación 1.2.4 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Considerar la posibilidad de ampliar el uso de CompraRed a los demás Poderes y entidades de la Administración Pública.

[202] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:¹⁰⁵

[203] *“En la actualidad, el proceso de compras de bienes y servicios de la Administración Pública está empleando dos plataformas tecnológicas, a saber: [CompraRed](#) y [Mer-Link](#), la primera utilizada principalmente por el Gobierno Central y la última por las instituciones autónomas costarricense. Ambas cuentan con registros electrónicos de proveedores para los entes públicos que las utilizan.*

[204] *El Poder Ejecutivo, en el año 2014, decidió sustituir las comentadas plataformas tecnológicas por el Sistema Integrado de Compras Públicas (en adelante SICOP), el cual utilizará el código fuente KONEPS utilizado por Mer-Link, como plataforma base para la configuración de éste. También, dispuso que la implementación del SICOP se efectuara de manera gradual y progresiva, conforme los lineamientos que emita la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda, y estableció que la última entidad de la Administración Central que ingrese al SICOP deberá hacerlo a más tardar el 31 de diciembre del 2016; fecha en la que dejará de estar vigente CompraRed.*

[205] *La creación del SICOP se efectúa a través del Decreto Ejecutivo n.º [38830-H-MICITT](#), y servirá como plataforma tecnológica de uso obligatorio de toda la Administración Central, para la tramitación de los procedimientos de contratación administrativa, y los actos y contratos que se*

¹⁰⁵ Véase Respuesta al Cuestionario, págs. 20 – 21, supra nota 12.

deriven de éstos. Las demás instituciones del Sector Público que deseen implementar el SICOP, podrán utilizarlo como plataforma tecnológica base para apoyar sus procesos de compras.

[206] *El SICOP tendrá un registro electrónico de proveedores, conformado por las empresas que, previamente, hayan formalizado la inscripción como proveedores en el SICOP.*

[207] *Además, debe señalarse que el Ministerio de Hacienda y Radiográfica Costarricense, S.A., órgano rector del Sistema de Administración Financiera y empresa estatal propiedad del Instituto Costarricense de Electricidad, respectivamente, suscribieron un contrato administrativo para proveer al Estado la plataforma tecnológica que servirá de base para el SICOP, así como cualquier otro servicio de las tecnologías de información y comunicación asociados a la plataforma.”*

[208] El Comité toma nota de los avances logrados por el país analizado con respecto a la recomendación anterior. Sin embargo, el Comité observa que el Decreto Ejecutivo No. 38830-H-MICITT, mediante el cual se crea el SICOP como plataforma electrónica para adquisiciones públicas en Costa Rica solamente es aplicable a las instituciones de la Administración Central, es decir, a los ministerios del Poder Ejecutivo y sus órganos desconcentrados. Como se señala en el artículo 2 de este Decreto:

[209] *“Créase el “Sistema Integrado de Compras Públicas” (en adelante SICOP), como plataforma tecnológica de uso obligatorio de toda la Administración Central, para la tramitación de los procedimientos de contratación administrativa y para los actos y contratos que de ellos se deriven. Las demás instituciones del Sector Público que deseen implementarlo, podrán utilizar este sistema como plataforma tecnológica de base para apoyar sus procesos de compras.*

[210] El Comité observa que esto demuestra la limitación del alcance de este sistema, ya que solamente es aplicable a la Administración Central, por lo que importantes segmentos del sector público están excluidos de este sistema electrónico. El Comité observa asimismo que los principales contratantes en Costa Rica son instituciones autónomas que no forman parte de la Administración Central, como el Instituto Costarricense de Electricidad, la Caja Costarricense de Seguro Social, la Refinadora Costarricense de Petróleo y el Banco Nacional de Costa Rica. De acuerdo con un informe preparado por la OCDE, el informe *2015 Good Governance Report on Costa Rica*, en términos globales, el 92% de las adquisiciones son realizadas por estas instituciones autónomas, el 6% por el gobierno central y aproximadamente el 2% por municipios y otros entes no estatales.¹⁰⁶ Además, con respecto a CompraRed, que será sustituido por el SICOP, se observa que de las 308 dependencias que integran el sector público, solamente 71 utilizan este sistema y que muchas de ellas tienen su propio sistema de información sobre adquisiciones, como el Poder Judicial, Instituto Nacional de Aprendizaje, Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados y el Banco Central de Costa Rica, entre otros muchos más.¹⁰⁷

[211] Tomando en cuenta estas cifras, el Comité estima que el Estado analizado debería instituir un solo sistema electrónico de adquisiciones para el sector público en su totalidad, puesto que la gran

¹⁰⁶ Informe del OECD, pág. 110, *supra* nota 78. En la 2015 Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica se informa que solamente un pequeño porcentaje de todos los procedimientos de adquisición es realizado por instituciones reglamentadas por la DGABCA y que el resto, que corresponde al 96% de todos los montos adjudicados, está a cargo de instituciones descentralizadas, cada una de las cuales maneja su propio sistema, formulas y controles, 2015 Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica, pág. 119, *supra* nota 89.

¹⁰⁷ 2015 Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica, págs. 112 – 113, *supra* nota 89.

mayoría de las adquisiciones electrónicas se llevan a cabo fuera de la Administración Central y la cobertura del SICOP.

[212] El Comité observa además que durante la visita *in situ* se informó que en el Estado analizado se están utilizando entre 17 y 20 plataformas electrónicas, ya que no se exige que los entes que forman parte del sector público utilicen la de la Administración Central.

[213] Esta plétora de plataformas, así como el efecto perjudicial que tiene para la transparencia en el proceso de compras del sector público es un tema que el Estado analizado ha venido considerando y reconociendo como causante potencial de problemas para la transparencia y la eficiencia. Por ejemplo, en el Informe sobre el Estudio Realizado en Relación con los Sistemas de Compras Electrónicas en el Sector Público por el Área de Fiscalización del Sistema de Administración Financiera de la República de la CGR (2008) se indicó con respecto a CompraRed que:¹⁰⁸

[214] *“debido a que el uso del sistema es obligatorio únicamente para las entidades de la Administración Central, sus beneficios no se han proyectado al resto de las instituciones del Sector Público, y no se ha logrado una estandarización de los procesos de compras electrónicas a nivel del Sector Público.”*

[215] La CGR, en su Informe de la Auditoria de Carácter Especial sobre el Proceso de Transición al Sistema Unificado Electrónico de Compras Públicas, señaló que:¹⁰⁹

[216] *“[E]ste Órgano Contralor apuntó sobre la coexistencia a nivel nacional de varios sistemas y rectorías para apoyar diferentes procesos de compras que no habían logrado esfuerzos uniformes e integrados, destinando cuantiosos recursos a nuevas soluciones en esta materia, por lo cual se señaló a la Presidencia de la República, que debían integrarse y unificarse las múltiples plataformas que apoyan los procesos de compras con distintos alcances en las instituciones del Estado, lo cual permitiera los beneficios (economías de escala, control, simplificación de procesos, agilidad y eficiencia) de un sistema nacional de compras públicas unificado.”*

[217] La CGR recomendó asimismo en un informe posterior, DFOE-IFR-IF-5-2012 del 21 de junio de 2012, denominado, Informe Sobre las Iniciativas que Impulsan el Desarrollo del Gobierno Digital y de Una Sociedad basada en la Información y el Conocimiento en Costa Rica, los siguientes:¹¹⁰

[218] *“Integrar y, en la medida de lo posible, unificar las múltiples plataformas que apoyan los procesos de compras con distintos alcances en las instituciones del Estado (incluidas aquellas que pudieran encontrarse en desarrollo); de manera que, dentro del marco regulatorio de esa materia, se logren los beneficios (economías de escala, control, simplificación de procesos, agilidad y comodidad tanto para usuarios como proveedores) de un sistema nacional de compras públicas centralizado, unificado e integrado.”*

[219] El Comité observa además que la plétora de plataformas y sistemas electrónicos dificulta que las personas o empresas obtengan información sobre oportunidades de contratación. En el informe

¹⁰⁸ Informe sobre el Estudio Realizado en Relación con los Sistemas de Compras Electrónicas en el Sector Público, págs. 4 – 5, *supra* nota 95.

¹⁰⁹ Informe de la Auditoria de Carácter Especial sobre el Proceso de Transición al Sistema Unificado Electrónico de Compras Públicas, pág. 8, *supra* nota 95.

¹¹⁰ Informe Sobre las Iniciativas que Impulsan el Desarrollo del Gobierno Digital y de Una Sociedad Basada en la Información y el Conocimiento en Costa Rica, DFOE-IFR-IF-5-2012 del 21 de junio del 2012, pág. 58, http://www.hacienda.go.cr/docs/51dc7283c011f_DFOEIFRIF52012-DGABCA.pdf

realizado por la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda —la Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica— se observó que:¹¹¹

[220] *Si bien se evidencia que la información se encuentra en términos generales disponible, existe una dispersión que puede constituir una limitación al derecho de los oferentes y de los ciudadanos en general al acceso a la información. Esta dispersión y falta de información del sector público, hace ciertamente menos transparentes los procedimientos de compras. A manera de ejemplo, se ha verificado en la recolección de información para este estudio que algunas instituciones tienen sus procedimientos de compras en forma mixta, es decir, unos en plataforma digital y otros en físico.*

[221] Así pues, la observación realizada por el Comité en el informe de la Segunda Ronda para Costa Rica sigue siendo válida, a pesar de que se refiere al sistema que será sustituido por el SICOP, CompraRed.¹¹²

[222] *“Con respecto a CompraRed, el Comité observa que su uso es obligatorio para el Poder Ejecutivo y optativo para el resto de la Administración Pública, por lo que se estima que Costa Rica podría considerar la viabilidad de cumplir con su uso generalizado, para incluir a los demás Poderes y entidades de la Administración Pública.”*

[223] En vista de lo anterior, el Comité considera que la recomendación 1.2.4 debería reformularse, puesto que CompraRed se está eliminando gradualmente, pero que al mismo tiempo se mantenga la observación de que debería existir una plataforma electrónica única para todos los procesos de adquisición en el sector público del país. El Comité formulará una recomendación. (Véase la recomendación 1.2.3.9 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

[224] En este sentido, el Comité recibió una copia del proyecto de ley No. 19.123, denominado “Transparencia de las Contrataciones Administrativas por medio de la Reforma del Artículo 40 y de la Inclusión de un Artículo 40 bis a la Ley No. 7494, Contratación Administrativa, de 2 de mayo de 1995, y sus reformas”.¹¹³ El propósito de este proyecto de ley es buscar que toda la actividad de contratación administrativa incluyendo regímenes especiales, sea tramitada por un sistema digital unificado de compras públicas.¹¹⁴

[225] Por último, el Comité observa que el informe de la OCDE 2015 *Good Governance Report on Costa Rica* se indica lo siguiente:¹¹⁵

[226] *“Sería conveniente para Costa Rica acordar una plataforma de adquisiciones única que cubra la totalidad del sector público, incluidas las entidades autónomas. A fin de asegurar la transparencia, ofrecer un acceso igual a la información para todos los proveedores y promover la*

¹¹¹ 2015 Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica, pág. 183, supra nota 89.

¹¹² Informe de la Segunda Ronda, pág. 14, supra nota 3.

¹¹³ Véase Proyecto de Ley No. 19.123, Transparencia de las Contrataciones Administrativas por medio de la Reforma del Artículo 40 y de la Inclusión de un Artículo 40 bis a la Ley No. 7494, Contratación Administrativa, de 2 de mayo de 1995, y sus reformas, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm. La CGR suministró también un documento en el que se analiza este proyecto de ley: Consulta sobre el Proyecto de Ley denominado, “Transparencia de las Contrataciones Administrativas por medio de la Reforma del Artículo 40 y de la Inclusión de un Artículo 40 bis a la Ley N° 7494, Contratación Administrativa, de 2 de mayo de 1995, y sus reformas”, que se tramita bajo el expediente No. 19.123, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm

¹¹⁴ El Estado Analizado, en sus observaciones al proyecto de informe preliminar, señala que el proyecto de ley 19.123 fue aprobado por la Asamblea Legislativa, en forma definitiva, el pasado 27 de julio del 2016.

¹¹⁵ Informe del OECD, pág. 119, supra nota 78.

competencia y reforzar la confianza de los proveedores, será necesario que Costa Rica asegure la integración correcta de las distintas plataformas.”

Recomendación 1.2.5

[227] Esta Recomendación fue considerada satisfactoriamente y, por lo tanto, no requiere atención adicional.

Recomendación 1.2.6 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Estudiar la posibilidad de publicar, cuando corresponda, prepliegos de la licitación con la finalidad de que los interesados puedan conocerlos y presentar observaciones.

[228] En su respuesta, el Estado analizado no presenta información adicional a la que ya fue analizada por el Comité en el informe de la Tercera Ronda, en relación con la anterior recomendación. Por lo tanto, el Comité reitera la necesidad de que el Estado analizado dé atención adicional a la misma.¹¹⁶ (Véase la recomendación 1.2.3.10 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

1.2.2. Desarrollos nuevos con respecto a la disposición de la Convención sobre los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado

1.2.2.1. Desarrollos nuevos relativos al marco jurídico

a) Alcance

[229] Con relación a los desarrollos nuevos en el marco legal de la República de Costa Rica con respecto a sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado, el Estado analizado, en su Respuesta al Cuestionario, señala lo siguiente:¹¹⁷

[230] *“En la actualidad, el proceso de compras de bienes y servicios de la Administración Pública está empleando dos plataformas tecnológicas, a saber: CompraRed y Mer-Link, el primero utilizado principalmente por el Gobierno Central y el segundo por las instituciones autónomas costarricense. Ambas cuentan con registros electrónicos de proveedores para los entes públicos que las utilizan.*

[231] *El Poder Ejecutivo, en el año 2014, decidió sustituir las comentadas plataformas tecnológicas por el Sistema Integrado de Compras Públicas (en adelante SICOP), el cual utilizará el código fuente KONEPS utilizado por Mer-Link, como plataforma base para la configuración de éste. También, dispuso que la implementación del SICOP se efectuara de manera gradual y progresiva, conforme los lineamientos que emita la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda, y estableció que la última entidad de la Administración Central que ingrese al SICOP deberá hacerlo a más tardar el 31 de diciembre del 2016; fecha en la que dejará de estar vigente CompraRed.*

[232] *La creación del SICOP se acordó a través del Decreto Ejecutivo n.º 38830-H-MICITT, y servirá como plataforma tecnológica de uso obligatorio de toda la Administración Central, para la*

¹¹⁶ Véase Respuesta al Cuestionario, pág. 23, supra nota 12 y Respuesta al Cuestionario de la Tercera Ronda, págs. 52 – 53, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_cri_resp_sp.pdf

¹¹⁷ Respuesta al Cuestionario, *ídem.*, pág. 33.

tramitación de los procedimientos de contratación administrativa, y los actos y contratos que se deriven de éstos. Las demás instituciones del Sector Público que deseen implementar el SICOP, podrán utilizarlo como plataforma tecnológica base para apoyar sus procesos de compras.

[233] *El SICOP tendrá un registro electrónico de proveedores, conformado por las empresas que, previamente, hayan formalizado la inscripción como proveedores en el SICOP.*

[234] *Además, debe señalarse que el Ministerio de Hacienda y Radiográfica Costarricense S.A., órgano rector del Sistema de Administración Financiera y empresa estatal propiedad del Instituto Costarricense de Electricidad, respectivamente, suscribieron un contrato administrativo para proveer al Estado la plataforma tecnológica que servirá de base para el SICOP, así como cualquier otro servicio de las tecnologías de información y comunicación asociados a la plataforma.”*

b) Observaciones

[235] Primero, el Comité desea reconocer los nuevos desarrollos contenidos en el marco legal de la República de Costa Rica que crean, mantienen y fortalecen los sistemas gubernamentales de adquisición de bienes y servicios previstos en la Convención Interamericana contra la Corrupción.

[236] No obstante, el Comité considera apropiado formular ciertas observaciones sobre la conveniencia de elaborar y complementar ciertas disposiciones referentes a esos nuevos desarrollos, sin perjuicio de las observaciones formuladas por el Comité en la sección 1.2.1 *supra*, con respecto al seguimiento de la implementación de las recomendaciones que fueron formuladas al Estado analizado en la Segunda Ronda.

[237] El Comité desea subrayar también que la implementación propuesta del SICOP se había abordado ya en la sección 1.2.1 de este informe y que se formularon recomendaciones en ese sentido. El Comité desea señalar también que como parte de la discusión de la implementación del SICOP y la creación de un registro único de proveedores, el Estado analizado también identificó algunas dificultades en su respuesta al cuestionario, a saber:

[238] *“La principal dificultad que afronta el Ministerio de Hacienda es, esencialmente, el marco legal tan disperso y atomizado que caracteriza el proceso de la compra pública en el país, en el cual coexisten más de diez regímenes jurídicos que amparan excepciones en la aplicación de principios y mandantes de la contratación administrativa. Este obstáculo limita el espacio de acción del Ministerio de Hacienda, para ordenar e implementar políticas de compras públicas.*

[239] *Para superar el inconveniente de *supra*, el Ministerio de Hacienda conformó una comisión ad hoc, que rindió una primera propuesta de reformas legales, medida legal indispensable para superar la comentada dificultad, que poco a poco se ha ido socializando con los distintos actores involucrados con el proceso de compras públicas, para su posterior presentación ante la Asamblea Legislativa.”*

[240] El Comité observa que la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda llevó a cabo un estudio sobre el proceso de adquisiciones públicas en Costa Rica: la Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica. En este estudio se indica que los artículos 10, 105 y 109 de la Ley de Contratación Administrativa permiten que los entes públicos emitan, con sujeción al ordenamiento jurídico, sus propios reglamentos internos, siempre que no se refieran a puntos como requisitos previos, garantías, prohibiciones, sanciones y

recursos.¹¹⁸ Además, existen leyes especializadas para ciertas instituciones públicas, como el Instituto Costarricense de Electricidad, la Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros, que a su vez tienen sus propios reglamentos debido al ámbito bajo su responsabilidad. En este caso, cada una de estas instituciones es responsable de actualizar su reglamento, tomando en cuenta lo dispuesto en el artículo 109 de esta ley:

[241] *“Cada uno de los órganos o entes sujetos a la presente Ley podrá emitir los reglamentos complementarios, que se necesiten para el mejor desempeño de las actividades propias de la contratación administrativa.*

[242] *La reglamentación ejecutiva, en materia de requisitos previos, garantías, prohibiciones, sanciones y recursos, estará fuera del alcance regulatorio de los entes sujetos a esta Ley. Para tales efectos, deberán acogerse plenamente al Reglamento que, acerca de esas materias, promulgue el Poder Ejecutivo.”*

[243] Además, en este estudio se observa que muchos reglamentos vigentes no se actualizan regularmente o que la legislación contiene muchas omisiones o contradicciones importantes.¹¹⁹

[244] Este aspecto del sistema de adquisiciones públicas también se identificó como problemático en el informe de 2010 preparado por la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda, Plan Estratégico para la Modernización de las Compras Públicas: Nueve Estrategias para Mejorar el Impacto del Estado en el Bienestar de la Comunidad y en el Crecimiento Económico, en el que se llegó a la conclusión de que:¹²⁰

[245] *“El diagnostico de las adquisiciones públicas de Costa Rica muestra que su principal debilidad es la atomización. En la práctica nuestro país no tiene un sistema de adquisiciones sino tantos sistemas como proveedurías institucionales, cada uno con sus propias reglas y maneras de proceder. Los países en los que las adquisiciones son más efectivas y transparentes tienen, en cambio, un solo sistema integrado, orientado por políticas y criterios comunes y por la generalización de las mejores prácticas.”*

[246] A tal efecto, como un primer paso hacia un sistema único integrado, orientado por políticas, criterios y buenas prácticas comunes, el Estado analizado debería considerar la posibilidad de consolidar los diversos procedimientos de adquisiciones en un solo instrumento legal que cubra todo el Sector Público, sin menoscabo de que por vía legislativa se distingan necesidades especiales para los supuestos de empresas públicas cuyo giro comercial lo amerite e instituciones bajo régimen de competencia, reduciendo razonablemente con ello la amplitud de los regímenes especiales mencionados. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase la recomendación 1.2.3.11 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

[247] Además, el Estado analizado podría contemplar la posibilidad de establecer un organismo rector para reglamentar los procesos de adquisición para el sector público. Con ocasión de la visita *in situ*, los representantes de diversos entes públicos señalaron que no existe en Costa Rica una institución de este tipo, o al menos una institución que cubra a la totalidad del sector público. En cuanto a la Administración Central, se ha designado a la DGABCA para cumplir esta función, pero, como ya se dijo, se excluye a importantes entes públicos que comprenden la abrumadora mayoría de

¹¹⁸ 2015 Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica, págs. 77 – 78, supra nota 89.

¹¹⁹ *Ídem.*, pág. 78.

¹²⁰ Plan Estratégico para la Modernización de las Compras Públicas, pág. 24, supra nota 77.

los procesos de adquisición que se llevan a cabo en el Estado analizado. A este respecto, la DGABCA solamente rige a 68 de los 308 entes públicos.¹²¹ Un organismo público único también ayudaría a asegurar que Costa Rica dispusiera de un solo sistema integrado. Nuevamente, al igual que ocurre con una plataforma electrónica única, el Estado analizado ha llegado a la conclusión, a través de diversos estudios, de que convendría establecer un órgano único que rijan a todas las instituciones públicas y no se limite exclusivamente a la Administración Central.

[248] Por ejemplo, en el estudio a que se hizo referencia arriba, el Plan Estratégico para la Modernización de las Compras Públicas, se informa que:¹²²

[249] *“La integración del sistema nacional de adquisiciones requiere de una entidad coordinadora, la cual debe evitar que cada entidad que realiza adquisiciones desarrolle sus propios procedimientos, con diversas interpretaciones de la legislación, documentación específica, términos y condiciones de contrato particulares y formas de informar heterogéneas. Esta diversidad limita la capacidad negociadora en bloque del Gobierno, reduce la calidad de la planificación estratégica y presupuestal, mina la capacidad del sector privado para entender los procesos gubernamentales, convierte a las adquisiciones en un tema de expertos en asuntos legales y tiene impactos negativos sobre la transparencia y la eficiencia, por la tendencia a que los procesos de adquisiciones sean complejos, extensos y cargados de trámites.”*

[250] Asimismo, en la Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica de la que ya se habló, se indica que en Costa Rica:¹²³

[251] *“Se adolece de un único ente u órgano estatal que regule las adquisiciones para todo el sector público, bajo un mismo conjunto de parámetros; sin trastocar la facultad de las instituciones autónomas y descentralizadas de poder hacer sus compras con total autonomía, pero siguiendo las mismas reglas generales y bajo el paraguas de un mismo sistema de adquisiciones públicas.”*

[252] Si bien es cierto, en la actualidad mediante el expediente legislativo No. 19.775 se discute en el Congreso un proyecto de ley de “Adición de un nuevo Capítulo XII a la Ley de Contratación Administrativa, Ley No. 7494, para crear la Autoridad Nacional de la Contratación Administrativa”¹²⁴, resulta relevante que el Estado analizado pueda considerar la posibilidad de designar, según convenga, un **ente** público para reglamentar y monitorear el sistema de adquisiciones en Costa Rica, otorgándole la jerarquía, competencia y financiamiento necesario para ejercer dicha función. El Comité formulará una recomendación. (Véase la recomendación 1.2.3.12 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

[253] A tal efecto, el Comité observa que en su informe *2015 Good Governance Report on Costa Rica*, la OCDE indicó que:¹²⁵

[254] *“El país podría beneficiarse de la creación de una autoridad que estableciera una visión nacional sobre las adquisiciones y de trabajar coherentemente en la persecución de prioridades y objetivos claros. Esta autoridad en materia de adquisiciones públicas podría trabajar en estrecha*

¹²¹ 2015 Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica, pág. 101, *supra* nota 89.

¹²² Plan Estratégico para la Modernización de las Compras Públicas, págs. 24 – 25, *supra* nota 77.

¹²³ 2015 Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica, pág. 20, *supra* nota 89.

¹²⁴ Disponible en: http://www.asamblea.go.cr/sil_access/ver_texto_base.aspx?Numero_Proyecto=19775

¹²⁵ Informe del OECD, pág. 119, *supra* nota 78.

relación con los distintos actores para consolidar bienes y servicios y promover un uso más amplio de los acuerdos marco.”

[255] El Comité observa también que parecería que no es sencillo para el público en general obtener información sobre oportunidades de contratación en el Estado analizado. Esto se debe a la diversidad de sistemas y plataformas electrónicos que existen en todo el sector público, incluidos los de la Administración Central, lo que dificulta centralizar esta información en un solo lugar al cual pueda recurrir el público para consultar y conocer estas oportunidades de contratación. Como se observó en la Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica:¹²⁶

[256] *“[E]n cuanto a la publicidad no existe una centralización de la información para que los potenciales oferentes puedan conocer de los procedimientos en curso. Así, se puede advertir que en Costa Rica si bien la publicación a participar en los procedimientos de contratación es legalmente obligatoria, los mecanismos de publicidad no son de amplio acceso, ello esencialmente porque se carece de una sola plataforma de uso obligatorio para todo el Sector Público, escenario ciertamente agravado por la ausencia de un único registro de proveedores.”*

[257] Como se señaló ya, el Estado analizado no dispone de una ley integral única con la que se implemente un sistema uniforme y para la totalidad del sector público.

[258] En vista de lo anterior, el Estado analizado debería considerar la posibilidad de publicar todas las oportunidades de contratación pública en un solo sitio “web” gubernamental oficial de fácil acceso para el público en general. El Comité formulará una recomendación. (Véase la recomendación 1.2.3.13 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

[259] A este respecto, el Comité observa que el proyecto de ley No. 19.123, denominado “Transparencia de las Contrataciones Administrativas por medio de la Reforma del Artículo 40 y de la Inclusión de un Artículo 40 bis a la Ley No. 7494, Contratación Administrativa, de 2 de mayo de 1995, y sus reformas”,¹²⁷ pretende que toda institución del Estado que realice cualquier tipo de contratación, deberá incluir un vínculo en sus páginas “web” para que la ciudadanía acceda a la página del Sistema Electrónico Unificado de compras públicas, y deberá publicar, en su página “web” y en lenguaje fácilmente comprensible a cualquier lector: 1. El anuncio sobre el hecho que se ha tomado la decisión administrativa de iniciar un proceso de contratación, incluyendo los productos o servicios a contratar. 2. Los aspectos más relevantes del cartel de licitación, 3. Cada una de las ofertas recibidas, las cuales deberán publicarse inmediatamente después de cerrado el plazo para su recepción, 4. El oferente escogido y las razones y los criterios que justificaron su escogencia, 5. Los términos más importantes del contrato. Asimismo, este proyecto de ley busca obligar a la Administración Pública a poner a disposición del público, en su página web, toda lo relativo a compras directas, independientemente de su monto.

1.2.2.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[260] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta diversos desarrollos tecnológicos, que se presentan como sigue:¹²⁸

¹²⁶ 2015 Evaluación del Sistema de Adquisiciones de Costa Rica, pág. 16, supra nota 89.

¹²⁷ Véase Proyecto de Ley No. 19.123, supra nota 113.

¹²⁸ Respuesta al Cuestionario, págs. 34 – 35, supra nota 12.

[261] En primer lugar, el Estado analizado señala que la CGR, como órgano rector del ordenamiento de control y fiscalización superior, ha desarrollado una serie de instrumentos electrónicos de acceso público, con el fin de promover la transparencia y la rendición de cuentas de los órganos y entes de la Administración Pública, y destacan lo siguiente:

[262] - La herramienta electrónica de consulta ciudadana “Conozca en qué se gasta su dinero”, accesible en la página web de la CGR en la dirección electrónica <https://sites.google.com/a/cgr.go.cr/cgr/consultas/transparencia-presup-publicos>, donde la ciudadanía puede obtener información sobre los presupuestos, sus resultados y las metas alcanzadas por el sector público, anualmente.

[263] - La herramienta digital “Consulta de compras con fondos públicos” (SIAC), que corresponde a un sistema automatizado de registro y procesamiento de la información de la actividad contractual desplegada por los sujetos pasivos del control y fiscalización de la CGR, con el propósito de proveer información para la gestión, el control y la fiscalización, y para satisfacer la demanda de información de los diferentes sectores de la comunidad nacional e internacional. Mediante su consulta se puede tener acceso a reportes que contienen estadísticas sobre compras con fondos públicos, desde el año 2007 y hasta la fecha. Los reportes son: a) procedimientos iniciados y adjudicados; b) millones de colones adjudicados por año según tipo de procedimiento; c) millones de colones adjudicados por año; y d) informe anual de la actividad contractual que resume la información desde el año 2007. Esta herramienta se encuentra en la dirección electrónica <https://sites.google.com/a/cgr.go.cr/cgr/tramites/centro-operaciones-cgr/c-definicion>.

[264] - El mecanismo denominado “Sistema de Información sobre Planes y Presupuestos” (SIPP) donde se pueden revisar de manera detallada muchos de los presupuestos que fiscaliza la CGR (ingresos, gastos resultados y otros documentos). Además, permite consultar los ingresos, gastos y resultados de la mayoría de las instituciones del Sector Público, incluidas en el SIPP, con base en los documentos presupuestarios y de planificación, tramitados en la CGR. El SIPP se encuentra en la dirección electrónica <https://cgrweb.cgr.go.cr/apex/f?p=102:1:3398961392701>.

[265] Al respecto, el Estado analizado señala que la CGR ha buscado incentivar que las instituciones públicas ligen o relacionen sus ingresos y gastos, con la ejecución de las obras públicas, proyectos o metas en que trabajan, con el fin de incentivar el control político, el control ciudadano, o de ofrecer esta información a la ciudadanía que esté interesada en conocer en qué se gasta su dinero.

[266] Además, se ha iniciado un rediseño del SIPP y como parte de esto, se ha planteado desarrollar un módulo que contenga información básica sobre los proyectos de inversión pública. Por ejemplo, se prevé obtener información sobre: código único con que el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica identifica la obra pública, su nombre, su relación directa con la planificación y el presupuesto particular que posee, su ubicación geográfica, tipo de contratación, nombre de empresas contratadas, los progresos en las diferentes etapas de su ejecución, y sus avances en gastos y en ejecución física. Una vez que se cuente con esa información, se prevé ponerla a disposición de la ciudadanía en la página “web” de la CGR, de una manera agradable, sencilla y accesible.

[267] Se desarrolló una [aplicación móvil](#) para promover la denuncia ciudadana y el acceso a información pública. Ésta puede ser descargada para los sistemas operativos iOS desde “App Store”, para “Android” desde “Google Play”, y para “Kindle Fire” desde “Amazon Appstore”, y permite

promover el principio de participación ciudadana, facilitar el ejercicio del control social, y fortalecer la gobernabilidad, la democracia y el sentido de lo público como responsabilidad de todos. El Estado analizado señala que la aplicación permite a las personas, desde sus celulares inteligentes o tabletas, obtener información de interés de la CGR como, por ejemplo: a) noticias actualizadas sobre informes recientes de fiscalización, boletines de prensa y procesos de compra de la CGR; b) calendario de actividades institucional; c) reglamento sobre zonaje, kilometraje y viáticos; d) videos en el canal de “YouTube” sobre diversas temáticas del quehacer contralor; e) vínculo directo al sistema de denuncia electrónica de la CGR; y f) vínculo directo al sistema denominado “Conozca en qué se gasta su dinero”.

[268] - Por último, en la página “web” de la CGR existe un apartado denominado “[Servicios de Atención y Consulta Ciudadana](#)”, en donde el ciudadano puede acceder información sobre los diferentes temas del ámbito de fiscalización de la CGR, a saber: Contratación Administrativa, Denuncias electrónicas, Declaraciones Juradas de Bienes, Sistema de Planes de Trabajo de las Auditorías Internas, Legalización de Libros y Calificación de Idoneidad, Sistema Integrado de Actividad Contractual (SIAC), Sistema Integrado de Información sobre Planes y Presupuestos (SIPP), Temas de consulta frecuente en el Sector Municipal, Tramitación de consultas ante la CGR, y Zonaje, kilometraje y viáticos.

1.2.2.3. Resultados

[269] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta la siguiente información:¹²⁹

[270] *“La CGR, a partir del año 2011, ha venido elaborando Índices de Gestión como herramientas para el diagnóstico de las instituciones. Estos índices permiten realizar un diagnóstico en diversos temas entre los cuales se encuentra la contratación administrativa:*

[271] *El Índice de Gestión Municipal (IGM), cuyo objetivo es evaluar la gestión de los gobiernos locales costarricenses a partir de 61 indicadores relacionados con las actividades sustantivas y de apoyo más importantes, suministrando información para la toma de decisiones del gobierno local y de la ciudadanía en general, todo en busca del fortalecimiento de sus capacidades y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes. Los resultados de este índice se pueden consultar en la dirección electrónica*
https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docsweb/rev_dig/inf_opinion/2014/index.html#/10/.

[272] *El Índice de Gestión Institucional (IGI) es un instrumento creado para recopilar información sobre los avances de las instituciones en el establecimiento de medidas para fortalecer su gestión, en particular en las áreas de control interno, planificación, gestión financiera y presupuestaria, servicio al usuario y contratación administrativa. Los resultados de éste, para los años 2011 y 2013, se pueden consultar en la dirección electrónica*
<https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/jaguar/Documentos/cgr/estrategia/documentos/DFOE-ST-SGP-0001-2013.pdf>.”

[273] El Comité desea subrayar también la existencia del Sistema Integrado de Actividad Contractual (SIAC), que corresponde a un sistema automatizado de registro y procesamiento de la información de la actividad contractual desplegada por los sujetos pasivos del control y fiscalización de la CGR, con el propósito de proveer información para la gestión, el control y la fiscalización. Mediante su consulta se puede tener acceso a reportes que contienen estadísticas sobre compras con

¹²⁹ Ídem., págs. 35 – 36.

fondos públicos, desde el año 2007 y hasta la fecha. Los reportes son: a) procedimientos iniciados y adjudicados; b) millones de colones adjudicados por año según tipo de procedimiento; c) millones de colones adjudicados por año; y d) informe anual de la actividad contractual que resume la información desde el año 2007. Esta herramienta se encuentra en la dirección electrónica <https://sites.google.com/a/cgr.go.cr/cgr/tramites/centro-operaciones-cgr/c-definicion>.

1.2.3. Recomendaciones

[274] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 1.2.1 y 1.2.2 del Capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.2.3.1 Evaluar los límites económicos mediante los cuales se permite la contratación directa por escasa cuantía por parte de los entes y órganos públicos para que se lleven a cabo con menos frecuencia o la posibilidad de establecer límites uniformes que apliquen a la totalidad del Sector Público de Costa Rica, para promover la aplicación de los procedimientos abiertos de licitación pública y abreviada, reduciendo el uso de las excepciones de contratación directa por escasa cuantía, respetando los regímenes especiales regulados por vía legislativa (ver párrafo 143 de la sección 1.2.1. del capítulo III de este informe).
- 1.2.3.2 Establecer disposiciones dirigidas a crear e implementar un mecanismo general de supervisión ciudadana que abarque las diferentes etapas de los procedimientos de obras públicas, sin perjuicio de los controles institucionales internos o externos existentes (ver párrafo 157 de la sección 1.2.1. del capítulo III de este informe).
- 1.2.3.3 Establecer disposiciones para crear y poner en práctica un mecanismo integral de supervisión ciudadana que abarque las diferentes etapas de los procedimientos de adquisiciones cuando así lo justifique su naturaleza, importancia o magnitud, sin perjuicio de los controles institucionales internos o externos existentes (ver párrafo 162 de la sección 1.2.1. del capítulo III de este informe).
- 1.2.3.4 Crear un registro nacional de proveedores, que pueda ser usado por todas las entidades de la Administración Pública (ver párrafo 176 de la sección 1.2.1. del capítulo III de este informe).
- 1.2.3.5 Establecer un registro único de proveedores del sector público que hayan sido sancionados por violar la legislación sobre adquisiciones (ver párrafo 188 de la sección 1.2.1. del capítulo III de este informe).
- 1.2.3.6 Establecer un registro único de funcionarios sujetos a la prohibición legal de participar en los procedimientos de contratación pública (ver párrafo 201 de la sección 1.2.1. del capítulo III de este informe).
- 1.2.3.7 Establecer o designar una autoridad para recibir y actualizar la información contenida en el registro único de funcionarios sujetos a la prohibición legal de participar en los procedimientos de contratación pública (ver párrafo 201 de la sección 1.2.1. del capítulo III de este informe).
- 1.2.3.8 Asegurar que la lista de funcionarios sujetos a la prohibición legal de participar en los procedimientos de contratación pública se actualice y mantenga en la página

“web” de CompraRed u otra plataforma electrónica de la Administración Central, como lo requiere la ley (ver párrafo 201 de la sección 1.2.1. del capítulo III de este informe).

- 1.2.3.9 Establecer una plataforma electrónica única para todos los procesos de adquisición en el sector público de Costa Rica (ver párrafo 223 de la sección 1.2.1. del capítulo III de este informe).
- 1.2.3.10 Estudiar la posibilidad de publicar, cuando corresponda, prepliegos de la licitación con la finalidad de que los interesados puedan conocerlos y presentar observaciones (ver párrafo 228 de la sección 1.2.1. del capítulo III de este informe).
- 1.2.3.11 Considerar la posibilidad de consolidar los distintos procedimientos de adquisiciones en un solo instrumento legal, sin menoscabar la posibilidad de que por vía legislativa se regule un régimen distinto para el giro comercial de empresas públicas o instituciones públicas bajo un régimen de competencia en los términos expresados en el párrafo 246 (ver párrafo 246 de la sección 1.2.2. del capítulo III de este informe).
- 1.2.3.12 Establecer o designar, según se considere pertinente, un ente público que rija y supervise el sistema de adquisiciones en Costa Rica, otorgándole la jerarquía, competencia y financiamiento necesario para ejercer dicha función (ver párrafo 252 de la sección 1.2.2. del capítulo III de este informe).
- 1.2.3.13 Publicar todas las oportunidades de contratación pública en un solo sitio “web” gubernamental oficial de fácil acceso para el público en general (ver párrafo 258 de la sección 1.2.2. del capítulo III de este informe).

2. SISTEMAS PARA PROTEGER A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y CIUDADANOS PARTICULARES QUE DENUNCIEN DE BUENA FE ACTOS DE CORRUPCIÓN (ARTÍCULO III (8) DE LA CONVENCIÓN)

2.1. Seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas en la Segunda Ronda

Recomendación sugerida por el Comité que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Adoptar, a través de la autoridad correspondiente, una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con su Constitución y los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico interno, la cual podría incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Protección para quienes denuncien actos de corrupción que puedan ser objeto de investigación en sede administrativa o judicial (ver sección 2.2. del capítulo II de este informe);*
- b) Medidas de protección, orientadas no solamente hacia la integridad física del denunciante y su familia, sino también hacia la protección de su situación laboral, especialmente tratándose de un funcionario público y cuando los actos de corrupción puedan involucrar a su superior jerárquico o a sus compañeros de trabajo (ver sección 2.2. del capítulo II de este informe);*

c) Disposiciones que sancionen el incumplimiento de las normas y/o de las obligaciones en materia de protección (ver sección 2.2. del capítulo II de este informe);

f) La competencia de las autoridades judiciales y administrativas con relación a este tema, distinguiendo claramente la una de otra.

[275] En su respuesta, el Estado analizado presenta información adicional a la que ya fue analizada por el Comité en el informe de la Tercera Ronda, en relación con la anterior recomendación y medidas.¹³⁰

[276] No obstante, el Comité observa que, en su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado hace referencia al proyecto legislativo No. 18.348 denominado “Proyecto de Ley de reforma parcial a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito”, que, de ser aprobado, incorporaría mecanismos para proteger a los denunciantes y testigos de represalias en el ámbito laboral:

[277] *“La nueva normativa facultaría a la Administración Pública a ordenar medidas como las siguientes: a) hacer cesar la perturbación; b) no interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo puestos a disposición del servidor afectado; c) suspender la ejecución de actos administrativos que puedan conllevar un perjuicio a los funcionarios protegidos; d) reubicar, provisionalmente, trasladar o permutar en su cargo, o en forma excepcional separar temporalmente del cargo con goce de salario al servidor de quien emana la amenaza o represalia, o al funcionario que está siendo objeto de amenazas o represalias; y e) cualquier otra medida de protección que resulte análoga a las anteriores.”*

[278] El Comité observa, sin embargo, que en su respuesta al cuestionario el Estado analizado señaló que este proyecto de ley, que pretende incorporar un régimen de protección para eventuales represalias en el ámbito laboral, no ha logrado su aprobación luego de cuatro años de estar en trámite legislativo.

[279] Por lo tanto, el Comité reitera la necesidad de que el Estado analizado dé atención adicional a las mismas, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el “Ley Modelo para facilitar e incentivar la denuncia de actos de corrupción y proteger a sus denunciantes y testigos”.¹³¹ (Véase la Recomendación 2.3.1 de la sección 2.3 del capítulo II de este informe).

[280] Adicionalmente, una organización de la sociedad civil, Asociación Integra Costa Rica, informa lo siguiente en su respuesta al cuestionario para la Quinta Ronda:¹³²

[281] *“El conocimiento recopilado en la Asociación Costa Rica Íntegra dan cuenta de que este apartado de la Convención es uno de los que cuentan con menores desarrollos en el país. Los funcionarios públicos, especialmente los que no se encuentran bajo un régimen de servicio civil, no tienen incentivos o protección para denunciar a sus colegas jerarcas, pues pueden sufrir represalias que no son penalizadas en la ley. Por ejemplo, no renovación de contrato, traslados injustificados, no ascensos, etc.”*

¹³⁰ Véase Respuesta al Cuestionario, págs. 24 – 25, *supra* nota 12 y Respuesta al Cuestionario de la Tercera Ronda, págs. 53 – 57, *supra* nota 116.

¹³¹ Ley Modelo para facilitar e incentivar la denuncia de actos de corrupción y proteger a sus denunciantes y testigos, http://www.oas.org/juridico/PDFs/model_law_reporting.pdf

¹³² Documento presentado por la Asociación Integra Costa Rica, pág. 28, *supra* nota 9.

2.2. Desarrollos nuevos con respecto a la disposición de la Convención sobre los sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción

2.2.1. Desarrollos nuevos relativos al marco normativo

a) Alcance

[282] El Estado analizado suministró la siguiente información como un nuevo desarrollo con respecto a los sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción:¹³³

[283] *“A través de la “Ley de protección a víctimas, testigos y demás sujetos intervinientes en el proceso penal, reformas y adición al Código Procesal Penal y al Código Penal” -Ley n.º 8720, del 4 de marzo de 2009-, se introdujo un sistema de medidas de protección que operan dentro del proceso penal. Estas medidas de protección son de aplicación para los denunciantes, víctimas o testigos de procesos penales por delitos de corrupción.*

[284] *Las medidas de protección en sede penal pueden ser procesales o extraprocesales. Con las primeras se procura una reserva en los datos de identificación, y en casos excepcionales, la reserva de las características físicas individualizantes de la persona en riesgo. Con las medidas de protección extraprocesales, la víctima, los testigos y otros sujetos intervinientes en el proceso penal, tendrán derecho a solicitar y a obtener protección especial, en caso de riesgos o amenazas graves contra su vida o su integridad física, la de sus familiares u otras personas relacionadas con el interviniente en el proceso.*

[285] *La Ley n.º 8720, además, adicionó el tipo penal denominado “Divulgación de información confidencial, mediante el artículo 332 bis del Código Penal, que castiga a la persona que divulgue información confidencial relacionada con personas sujetas a medidas de protección en el programa de víctimas y testigos.*

[286] *Para la tramitación de las solicitudes de protección, y la implementación de las medidas acordadas, se creó la Oficina de Atención a las Víctimas y Testigos del Ministerio Público y la Unidad de Protección de Víctimas y Testigos del Organismo de Investigación Judicial (2010).*

[287] *El artículo 6 de la Ley General de Control Interno, Ley n.º 8292 del 31 de setiembre del 2002, y numeral 8 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley n.º 8422 del 6 de octubre del 2004, por su parte, y como ya es de conocimiento de Comité, introdujeron el instituto de la confidencialidad de la identidad del denunciante, como mecanismo de protección de los denunciantes de las investigaciones administrativas.*

[288] *Mediante la reforma del artículo 8 mencionado, acordada por Ley n.º 8630 del 17 de enero de 2008, se reforzó el régimen de protección aplicable en vía administrativa, cuando se reconoció la posibilidad de utilizar a las autoridades policiales administrativas para la protección física de los denunciantes.”*

b) Observaciones

¹³³ Véase Respuesta al Cuestionario, págs. 36 – 37, *supra* nota 12.

[289] El Comité señala que la información suministrada ya había sido revisada y considerada por el Comité durante la Tercera Ronda de Análisis.¹³⁴

2.2.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[290] Tanto en su respuesta al cuestionario como durante la visita *in situ*, el Estado analizado no suministró información sobre este tipo de desarrollos.

2.2.3. Resultados

[291] Durante la visita *in situ*, los representantes del Ministerio Público, específicamente la Oficina de Atención a las Víctimas y Testigos del Ministerio Público, informaron que en 2012 se habían instituido medidas de protección en tres casos, mientras que en 2015 se instituyeron medidas de protección en cinco casos, aunque estos resultados se basan en legislación que el Comité ya había revisado y considerado durante la Tercera Ronda de Análisis.¹³⁵

2.3. Recomendaciones

[292] En vista de las observaciones formuladas en la sección 2.1 del Capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere la siguiente recomendación:

- 2.3.1 Adoptar, a través de la autoridad correspondiente, una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con su Constitución y los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico interno, la cual podría incluir, entre otros, los siguientes aspectos:
- a) Protección para quienes denuncien actos de corrupción que puedan ser objeto de investigación en sede administrativa o judicial;
 - b) Medidas de protección, orientadas no solamente hacia la integridad física del denunciante y su familia, sino también hacia la protección de su situación laboral, especialmente tratándose de un funcionario público y cuando los actos de corrupción puedan involucrar a su superior jerárquico o a sus compañeros de trabajo;
 - c) Disposiciones que sancionen el incumplimiento de las normas y/o de las obligaciones en materia de protección;
 - d) La competencia de las autoridades judiciales y administrativas con relación a este tema, distinguiendo claramente la una de otra (ver párrafo 279 de la sección 2.1 del capítulo III de este informe).

3. ACTOS DE CORRUPCIÓN (ARTÍCULO VI, PÁRRAFO 1, DE LA CONVENCIÓN)

3.1. Seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas en la Segunda Ronda

¹³⁴ Véase, Informe de la Tercera Ronda, págs. 40 – 41, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_III_inf_cri.pdf y Respuesta al Cuestionario de la Tercera Ronda, págs. 53 – 57, *supra* nota 116.

¹³⁵ *Idem*.

[293] No se formuló recomendaciones para el Estado analizado en esta sección durante la Segunda Ronda de Análisis.

3.2. Desarrollos nuevos con respecto a la disposición de la Convención sobre actos de corrupción

3.2.1. Desarrollos nuevos relativos al marco normativo

a) Alcance

[294] - La Ley No. 8630 del 17 de enero de 2008, que contienen cuatro reformas en materia de represión de los delitos de cohecho. Primero, se incluye el artículo 44 bis a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, que contempla la posibilidad de aplicar sanciones administrativas a las personas jurídicas que tengan participación en la comisión de los delitos de soborno transnacional, cohecho propio, cohecho impropio, corrupción agravada, aceptación de dádivas por un acto cumplido, corrupción de jueces y penalidad del corruptor. Segundo, se modifica la descripción del tipo penal del delito de soborno transnacional, contenido en el artículo 55 de la Ley No. 8422, para ampliar sus alcances, y de esta forma, incorporar algunos supuestos que no podían ser castigados conforme a la descripción original. Tercero, se adiciona un artículo 345 bis al Código Penal, que dispone la aplicación de las penas de los delitos de cohecho, para los siguientes dos supuestos: a) cuando la dádiva, ventaja indebida o promesa sea solicitada o aceptada por el funcionario, para sí mismo o para un tercero, y, b) cuando el funcionario utilice su posición como tal, aunque el acto sea ajeno a su competencia autorizada. Finalmente, se modifica el artículo 345 del Código Penal, que tipifica el delito de penalidad del corruptor, para agregarle el verbo “ofrezca”, que no estaba considerado como una acción típica.¹³⁶

b) Observaciones

[295] El Comité reconoce que los nuevos desarrollos normativos en esta materia constituyen pasos positivos que se han dado en el sentido de perfeccionar la tipificación penal de los actos de corrupción y su eficacia. El Comité no tiene observaciones sobre los mismos.

3.2.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[296] El Estado analizado no se refirió a desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos.

3.2.3. Resultados

[297] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado suministró los siguientes cuadros sobre resultados obtenidos en relación con los actos de corrupción a que se refiere el artículo VI de la Convención, a saber:¹³⁷

¹³⁶ Respuesta al Cuestionario, págs. 37 – 38, *supra* nota 12.

¹³⁷ *Ídem.*, págs. 38 – 39. Fuente: Dirección de Planificación del Poder Judicial.

**MOVIMIENTOS OCURRIDO EN LOS TRIBUNALES PENALES
PODER JUDICIAL. PERÍODO 2010 – 2014.**

AÑO	CIRCULANTE AL 01/01/DE CADA AÑO	CASOS EN- TRADOS	CASOS REEN- TRADOS	CASOS TERMI- NADOS	FALLADOS CON SEN- TENCIA	FALLADOS CON SEN- TENCIA EN DELITOS CONTRA LOS DEBE- RES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
2010	799	527	68	451	327	80
2011	943	624	142	646	458	136
2012	1 066	580	129	796	464	136
2013	979	674	72	617	433	119
2014	1 108	708	117	665	427	131

Fuente: Dirección de Planificación del Poder Judicial.

**TIPOS DE SENTENCIA DICTADA POR TRIBUNALES PENALES EN DELITOS CONTRA LOS DEBERES DE LA FUN-
CIÓN PÚBLICA
PODER JUDICIAL. PERÍODO 2010 – 2014.**

TIPO DE DE- LITO	Año 2010		Año 2011		Año 2012		Año 2013		Año 2014	
	TIPO DE SENTEN- CIA		TIPO DE SENTEN- CIA		TIPO DE SENTEN- CIA		TIPO DE SENTEN- CIA		TIPO DE SENTEN- CIA	
	Condena	Absuelve	Condena	Absuelve	Condena	Absuelve	Condena	Absuelve	Condena	Absuelve
Abuso de auto- ridad	5	20	19	31	16	51	3	46	8	36
Checho	5	0	3	3	6	0	1	0	2	6
Concusión	7	6	9	4	8	6	19	12	10	5
Corrupción agravada	3	8	9	3	10	2	5	3	4	8
Corrupción de jueces	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Incumplimiento de deberes	0	0	0	0	0	0	0	0	1	11
Negociaciones incompatibles	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Peculado	9	6	10	17	15	6	5	14	9	5
Peculado – Tentativa de	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Penalidad del corruptor	4	1	3	4	4	2	4	3	4	3
Prevaricato	0	0	0	7	0	1	1	0	0	3
Facilitación culposa de	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
subtracciones										
Nombramientos ilegales	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Ofrecimiento u otorgamiento										
de dádiva o retribución	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Exacción ilegal	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Malversación	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Infracción Ley n.º 8422	1	2	11	2	1	5	0	0	14	2
TOTAL	34	46	64	72	60	75	41	78	52	79

Fuente: Dirección de Planificación del Poder Judicial.

[298] El Comité considera que los resultados que anteceden indican que las disposiciones vigentes en la República de Costa Rica que tipifican varios de los actos a los que se refiere el artículo VI de la Convención, se han aplicado en casos concretos, lo que constituye un avance hacia la implementación de la Convención.

3.3. Recomendaciones

[299] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 3.1 y 3.2 del capítulo II de este informe, no se consideraron recomendaciones por parte del Comité.

4. RECOMENDACIONES GENERALES

Recomendación 4.1 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Diseñar e implementar, cuando corresponda, programas de capacitación de los servidores públicos responsables de la aplicación de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en el presente informe, con el objeto de garantizar su adecuado conocimiento, manejo y aplicación.

[300] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presentó información sobre las siguientes actividades de capacitación virtual, en materia de reclutamiento y selección de personal, realizadas por la Dirección General de Servicio Civil entre los años 2012 y 2014:¹³⁸

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN VIRTUAL BAJO MODALIDAD APROVECHAMIENTO DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL. PERÍODO 2012 – 2014.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	CANTIDAD DE PERSONAS
Elaboración de informes técnicos para estudios de clasificación de puestos (DGSC-ITCP-V-01-2014)	28
Elaboración de informes técnicos para estudios de clasificación de puestos (DGSC-ITCP-V-02-2014)	26
Reclutamiento y Selección	24
Reclutamiento y Selección	28
Reclutamiento y Selección	20
Total	126

Fuente: Dirección General de Servicio Civil.

[301] Además, la DGSC, en el año 2015, ofreció las siguientes actividades de capacitación presencial:

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PRESENCIAL BAJO MODALIDAD APROVECHAMIENTO DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL. 2015.

¹³⁸ Ídem., pág. 26.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	CANTIDAD DE PERSONAS
La evaluación de oferentes en los procesos de selección	50
Reasignaciones de puestos (Régimen de Servicio Civil) 2015 (Clasificación de Puestos)	68
Total	118

Fuente: Dirección General de Servicio Civil.

[302] El Estado analizado, en su Respuesta al Cuestionario, también señala que la CGR ha desarrollado cursos virtuales relacionados con la materia de contratación administrativa, auditoría interna, control interno, procedimientos administrativos, entre otros.¹³⁹ Al respecto, el Estado Analizado anota que la CGR tiene una oferta para funcionarios públicos de manera especializada con el Sistema Integrado de Capacitación Contratación Administración (SICCA Virtual), brindado por la División de Contratación Administrativa de la CGR y que este aborda por medio de módulos de aprendizaje, bajo un enfoque práctico y con una dosis conceptual, temas relevantes en materia de contratación administrativa. Los módulos del SICCA Virtual son: El Cartel, Tipos de procedimientos, Evaluación de Ofertas, Medios de Impugnación, y Ejecución Contractual. En el año 2015, se realizaron dos ediciones del SICCA Virtual, con total de 169 funcionarios públicos matriculados.

[303] Finalmente, el Estado analizado imparte los cursos, estrategias de actividades y congresos realizados por la CGR, enfocándose en el tema de la contratación administrativa y la auditoría interna.¹⁴⁰

[304] Teniendo en cuenta que en las secciones 1, 2 y 3 del capítulo II del presente informe se efectuó un análisis actualizado y pormenorizado del seguimiento de las recomendaciones formuladas a la República de Costa Rica en la Segunda Ronda, así como de los sistemas, normas, medidas y mecanismos a que se refiere la recomendación sugerida, el Comité se acoge a lo indicado en dichas secciones y, por lo tanto, estima que esta recomendación es redundante.

Recomendación 4.2 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Seleccionar y desarrollar procedimientos e indicadores, cuando sea apropiado y cuando ellos no existan aún, para analizar los resultados de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en el presente informe, y para verificar el seguimiento de las recomendaciones formuladas en el mismo.

[305] Teniendo en cuenta que en las secciones 1, 2 y 3 del capítulo II del presente informe se efectuó un análisis actualizado y pormenorizado del seguimiento de las recomendaciones formuladas a la República de Costa Rica en la Segunda Ronda, así como de los sistemas, normas, medidas y mecanismos a que se refiere la recomendación sugerida, el Comité se acoge a lo indicado en dichas secciones y, por lo tanto, estima que esta recomendación es redundante.

III. ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN POR EL ESTADO PARTE DE LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA LA QUINTA RONDA

¹³⁹ Ídem., pág. 27.

¹⁴⁰ Ídem., pág. 28.

1. INSTRUCCIONES AL PERSONAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, QUE ASEGUREN LA ADECUADA COMPRENSIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES Y LAS NORMAS ÉTICAS QUE RIGEN SUS ACTIVIDADES (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 3 DE LA CONVENCIÓN)

[306] De conformidad con la *Metodología* acordada por el Comité para el análisis de la disposición seleccionada para la Quinta Ronda prevista en el párrafo 3º del artículo III de la Convención relativa a las medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer “*instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades*”, el Estado analizado eligió al personal del Poder Ejecutivo sujeto al régimen del Servicio Civil, al personal del Poder Legislativo de carrera y en régimen de confianza y a todos los funcionarios del Poder Judicial, ya que los considera como los principales grupos que justifican una revisión, por ser mayoritarios o por la importancia de sus funciones.

1.1. Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas

[307] La República de Costa Rica cuenta con un conjunto de disposiciones y/o de otras medidas que proveen instrucciones al personal de las entidades públicas para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, entre las cuales se destacan las siguientes:

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al personal seleccionado del Poder Ejecutivo, entre las que cabe mencionar:

[308] Con respecto a disposiciones y/o medidas para proveer instrucciones al personal del Poder Ejecutivo para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, existe la Resolución DG-135-2013 (Normas para regular el Sistema de Capacitación y Desarrollo del Régimen de Servicio Civil), cuyo artículo 5 dispone la obligación de los servidores públicos de someterse a los programas de capacitación y perfeccionamiento técnico, requeridos para el buen desempeño de sus puestos, así como, contribuir a la transferencia de los conocimientos adquiridos. Además, es el deber de la Administración proporcionarles las condiciones y posibilidades que les permita dicha capacitación, perfeccionamiento y transferencia.¹⁴¹

[309] Además, el Estado analizado también cuenta con la Resolución DG-132-97, que en su Artículo 1 dispone que las Unidades de Recursos Humanos son responsables de formular y desarrollar programas de inducción, dirigidos tanto a los nuevos empleados como aquellos que, en razón de promociones, reubicaciones, permutas y otros movimientos de similar naturaleza, experimentan cambios sustanciales en sus puestos. Estas Unidades contarán con la asesoría permanente de la Dirección General de Servicio Civil, y para el diseño de los programas de inducción institucional deberán contar al menos con las siguientes condiciones: a) realizar una adecuada planeación del programa de inducción; b) incluir un proceso de capacitación a los responsables de ejecutar el programa de inducción; c) contemplar las etapas de bienvenida, introducción a la organización y seguimiento; d) impartir la inducción inmediatamente después de que ingresa un servidor nuevo o en el momento que se da un cambio de puesto; y e) en todo programa de inducción a nuevos empleados, deberán incluirse los temas Régimen de Servicio Civil y la ética en la función

¹⁴¹ Resolución DG-135-2013 (Normas para regular el Sistema de Capacitación y Desarrollo del Régimen de Servicio Civil), http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm

pública, que desarrollarán preferiblemente, servidores de la Dirección General de Servicio Civil.¹⁴² En este sentido, en la Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado indica que todos los ministerios, instituciones y órganos del Poder Ejecutivo, cubiertos por el Régimen de Servicio Civil, cuentan con una Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH), que se encuentra bajo la supervisión técnica de esta Dirección, obligada a aplicar las políticas y normativa que en materia de Gestión de Recursos Humanos emita la Dirección General de Servicio Civil.¹⁴³

[310] El Estado analizado también manifiesta que la Directriz No. 042-P de la Presidencia, señala que:¹⁴⁴

[311] *“Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de los Ministerios Instituciones u Órganos Adscritos cubiertos por el Régimen de Servicio Civil, han de promover e impulsar el establecimiento de políticas y prácticas éticas en la función pública, en la realización de los diversos trabajos, así como, crear y organizar un ambiente que propicie el fortalecimiento y surgimiento de conductas socialmente responsables con el ambiente, la comunidad y los ciudadanos, cuya ejecución involucra una constante y permanente coordinación con la Dirección General.”*

[312] Al respecto, se cuenta con un Manual de Ética de la Función Pública del 2013, en cuyo Artículo 2 señala:¹⁴⁵

[313] *“El presente Manual de Ética debe ser del conocimiento, aplicación, acatamiento y divulgación de todos los servidores públicos del Poder Ejecutivo, que integran las diferentes carteras ministeriales, instituciones y organismos públicos cubiertos por el Régimen de Servicio Civil. Es responsabilidad de los gerentes, coordinadores, Jefaturas y demás autoridades superiores de las instituciones señaladas, la divulgación en sus organizaciones de las siguientes disposiciones, así como la generación de condiciones apropiadas para su implementación y puesta en marcha.”*

[314] Finalmente, el Estado analizado cuenta con el Decreto Ejecutivo N° 33146, Principios Éticos de los Funcionarios Públicos, del 24 de mayo del 2006, que es una directriz que contiene los principios éticos que deberán seguir los funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos.¹⁴⁶

[315] Sobre la manera en que se dan a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, el Estado analizado manifiesta que el Poder Ejecutivo cuenta con un Manual Descriptivo de Empleos del Servicio Civil con las atribuciones, deberes y requisitos mínimos de cada clase de empleo, el cual deja definido, por escrito, las funciones y responsabilidades que le corresponden a cada servidor de acuerdo con el cargo que ocupa. De acuerdo con el numeral 39 del Estatuto de Servicio Civil, Ley n.º 1581, es deber de los servidores públicos acatar el Estatuto y sus Reglamentos, y cumplir las obligaciones inherentes a sus cargos.¹⁴⁷

¹⁴² Resolución DG-132-97, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm. Véase además la Presentación de la Dirección General de Servicio Civil, Éticas y Valores, pág. 5, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm

¹⁴³ Respuesta al Cuestionario, págs. 41 – 42, *supra* nota 12.

¹⁴⁴ Directriz No. 042-P, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm, y Presentación de la Dirección General de Servicio Civil, Éticas y Valores, pág. 6, *supra* nota 142.

¹⁴⁵ Manual de Ética de la Función Pública debidamente divulgado en el 2013, http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/transparencia/Manual_etica_Funcion_Publica.pdf, y Presentación de la Dirección General de Servicio Civil, Éticas y Valores, pág. 7, *ídem*.

¹⁴⁶ Decreto Ejecutivo N° 33146, Principios Éticos de los Funcionarios Públicos, del 24 de mayo del 2006, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=57282&nValor3=62848&strTipM=TC

¹⁴⁷ Respuesta al Cuestionario, pág. 41, *supra* nota 12.

[316] Con respecto a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, indicando si esto se hace al comenzar su desempeño o en un tiempo determinado después de esto; cuando se modifican dichas funciones; o cuando por un cambio de cargo cambian las funciones, el Estado analizado señala que las responsabilidades y funciones se deben dar a conocer antes de ingresar a la función pública o al ejercicio del cargo público, específicamente, cuando la jefatura del Área de Recursos Humanos y el responsable de la unidad donde ocurre la vacante, realizan la entrevista individual a cada oferente enlistado en la terna o nómina. Además, el artículo 39 del Estatuto de Servicio Civil, Ley n.º 1581, establece que es deber de los servidores públicos acatar el Estatuto y sus Reglamentos, y cumplir las obligaciones inherentes a sus cargos.¹⁴⁸

[317] Además, durante la visita *in situ*, los representantes de la DGSC señalaron que las OGEREH realizan actividades de inducción y reinducción al personal que ingresa o bien es promovido, cumpliendo lo dispuesto en la Resolución DG-132-97, y el ya mencionado Directriz No. 042-P.¹⁴⁹

[318] En relación con la existencia de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre como desempeñar apropiadamente sus responsabilidades y funciones y, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño, el Estado analizado señaló en su respuesta al cuestionario que las OGEREH de cada Ministerio, Institución u Órgano Adscrito cubierto por el Régimen de Servicio Civil tienen a cargo el proceso de gestión de empleo, en el cual les corresponde desarrollar mecanismos idóneos de formación y capacitación que les permitan asegurar el conocimiento, individual y colectivo de los trabajadores estatales, sobre las funciones y responsabilidades asociadas a sus cargos, y de los riesgos inherentes a su desempeño.¹⁵⁰ Al respecto, durante la visita *in situ*, los representantes de la DGSC presentaron información sobre un curso de inducción al servicio público ofrecido por el Centro de Capacitación y Desarrollo de la DGSC (CECADES) sobre su campus virtual.¹⁵¹ Este campus cuenta con un plataforma para ponerla al servicio de las OGEREH y de los servidores y servidoras públicas, haciendo un esfuerzo de articulación entre expertos en estos temas (Procuraduría de la Ética Pública, Comisión Nacional de Valores, Defensoría de los Habitantes, DGSC y otros) para diseñar más cursos virtuales en dicho campus, tanto en el formato virtual tradicional como en formato de auto aprendizaje. Se puede acceder al mismo mediante el siguiente enlace: <http://campus.dgsc.go.cr/campus/>.¹⁵² Además, durante la visita *in situ*, los representantes de la DGSC presentaron una lista de cursos y actividades realizados durante el año 2015 sobre el tema.¹⁵³

[319] Sobre la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlo acerca de su honorable desempeño, el Estado analizado, durante la visita *in situ*, señaló que se utiliza un campus virtual del Centro de Capacitación y Desarrollo de la DGSC (CECADES) y también tecnologías de información y comunicación, por ejemplo: 1) cápsulas informativas - por medio de correos electrónicos se promueve la ética y los valores en los servidores públicos del Régimen de Servicio Civil; 2) uso de las intranet institucionales para divulgar notas relevantes sobre el tema, y 3) utilización del sitio “web” para divulgar actividades nacionales e internacionales como el Congreso del Poder Judicial

¹⁴⁸ *Ídem*.

¹⁴⁹ Presentación de la Dirección General de Servicio Civil, Éticas y Valores, págs. 5 – 6, *supra* nota 142.

¹⁵⁰ Respuesta al Cuestionario, pág. 41, *supra* nota 12.

¹⁵¹ Campus Virtual, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm

¹⁵² Presentación de la Dirección General de Servicio Civil, Éticas y Valores, pág. 16, *supra* nota 142.

¹⁵³ *Ídem*., págs., 9 – 10.

denominado “Congreso Internacional “Vulnerabilidades, Víctimas y Sobrevivencia” en cuyos contenidos se incluyen principios y valores éticos.¹⁵⁴

[320] Con respecto a la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar honorablemente las responsabilidades o funciones a su cargo, el Estado analizado indica que las OGEREH de cada Ministerio, Institución u Órgano Adscrito cubierto por el Régimen de Servicio Civil, están encargadas de asesorar y orientar a superiores, jefaturas y funcionarios, sobre las responsabilidades y funciones a su cargo, e incluso, de realizar actividades tendentes a garantizar las adecuadas relaciones humanas y sociales en sus respectivas instituciones.¹⁵⁵

[321] En cuanto a la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, el Estado analizado expresa que de acuerdo con los artículos 122 y 130 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, Decreto Ejecutivo No. 21, la Dirección General de Servicio Civil es el órgano rector competente para regir los procesos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil.¹⁵⁶

[322] Sobre la manera en que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado explica que esto se lleva a cabo través de la notificación a todas las unidades administrativas de las disposiciones dictadas, por medio del correo corporativo. Asimismo, se publican en el sitio intranet institucionales y en soporte papel y se dictan cursos¹⁵⁷.

[323] En cuanto la manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace verbalmente o por escrito y si queda constancia de ello, en su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado señala que existen normas especiales escritas dictadas en materia de ética pública para el grupo particular de funcionarios del Poder Ejecutivo y que el régimen especial y el resto del ordenamiento jurídico que rige el ejercicio de la función pública en el país, se ponen en conocimiento de los servidores del Poder Ejecutivo de manera verbal, mediante cursos de capacitación e instrucciones.¹⁵⁸

[324] Además, en una presentación realizada durante la visita *in situ*, los representantes de a la DGSC, manifestaron lo siguiente: 1) se lleva registro de los contenidos de los programas de capacitación y/o de inducción, y adicionalmente se tiene los formularios de registro de asistencia de los participantes donde queda plasmada su participación en las actividades y conocimiento de contenidos; 2) en el envío de micro cápsulas o comunicados por correo electrónico se tiene el respaldo del Outlook sobre la entrega y la lectura por parte de los servidores y servidoras y 3) cuando se entrega el Código de Ética de la Función Pública, o bien los códigos institucionales de ética, se recoge la firma de los servidores mediante acta de entrega.¹⁵⁹

[325] En cuanto a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace al comenzar el desempeño de sus funciones o en un tiempo determinado después de esto; cuando un cambio en sus funciones implica un cambio del

¹⁵⁴ *Ídem.*, págs. 14 – 16 y 32 – 33.

¹⁵⁵ Respuesta al Cuestionario, pág. 45, *supra* nota 12.

¹⁵⁶ *Ídem.*

¹⁵⁷ *Ídem.*

¹⁵⁸ *Ídem.*, pág. 46.

¹⁵⁹ Presentación de la Dirección General de Servicio Civil, Éticas y Valores, pág. 18, *supra* nota 142.

régimen de normas éticas aplicable; y cuando se introducen modificaciones a dichas normas, el Estado analizado, en su Respuesta al Cuestionario, anota que no existe una política uniforme que aplique para todas las organizaciones públicas que componen el Poder Ejecutivo, la cual regule los diferentes momentos en que debe ponerse en conocimiento de los funcionarios públicos las normas éticas que rigen el ejercicio de la función pública. Además, el Estado analizado señala que cada organización tiene la obligación de implementar acciones para asegurar el objetivo indicado, las cuales pueden, en la práctica, variar en su alcance.¹⁶⁰

[326] A este respecto, durante la visita *in situ*, los representantes de la DGSC indicaron que la Comisión Nacional de Rescate de Valores es el órgano rector responsable de dirigir y coordinar las Comisiones Institucionales de Valores. Además, se refirieron a la normativa en vigor en el tema de la Ética Pública, Conflicto de Intereses y Lucha Contra la Corrupción, citando la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, el Decreto Ejecutivo No. 33146, Principios Éticos de los Funcionarios Públicos, entre otros.¹⁶¹

[327] Con respecto a la existencia de programas y de cursos de inducción o de instrucción al personal sobre las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señaló en su Respuesta al Cuestionario que cada organización que compone el Poder Ejecutivo tiene la obligación de implementar acciones dirigidas a informar a sus funcionarios sobre las normas éticas que rigen sus actividades públicas y las consecuencias de su incumplimiento. En este sentido, el Manual de Ética de la Función Pública es de carácter obligatorio para todos los servidores públicos, y responsabiliza a las altas autoridades de cada institución de la divulgación en sus correspondientes organizaciones y generación de condiciones apropiadas para su adecuada implementación. Adicionalmente, la Procuraduría de la Ética Pública ofrece programas de capacitación tendientes a concientizar sobre el ordenamiento ético de la función pública y las consecuencias de su incumplimiento y con frecuencia se solicita la impartición de estos programas en las diversas instituciones que conforman el Poder Ejecutivo.¹⁶²

[328] Al respecto, durante la visita *in situ*, los representantes de la DGSC presentaron dos cuadros. El primero contiene el total de personas capacitadas en los temas de “Ética y probidad en la función pública”, “principios éticos que rigen la función pública” y “Ética en las Universidades como instituciones públicas” que realizó la Procuraduría de la Ética Pública desde el año 2013 hasta el mes de febrero de 2016. El segundo cuadro contiene información sobre la capacitación en el tema “Ética y probidad en el ejercicio de la función pública” a grupos de funcionario de policía, aduanas, tributación y reguladores financieros, también realizado por la Procuraduría de la Ética Pública.¹⁶³

[329] En cuanto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas establecidas, el Estado analizado, durante la visita *in situ*, señaló que se utiliza un campus virtual del Centro de Capacitación y Desarrollo de la DGSC (CECADES) y también tecnologías de información y comunicación, por ejemplo: 1) cápsulas informativas - por medio de correos electrónicos se promueve la ética y los valores en los servidores públicos del Régimen de Servicio Civil; 2) uso de las intranet institucionales para divulgar notas relevantes sobre el tema, y 3) utilización del sitio “web” para divulgar actividades nacionales e internacionales como

¹⁶⁰ Respuesta al Cuestionario, págs. 46 – 47, *supra* nota 12.

¹⁶¹ Presentación de la Dirección General de Servicio Civil, Éticas y Valores, págs. 22 – 25, *supra* nota 142.

¹⁶² Respuesta al Cuestionario, pág. 47, *supra* nota 12.

¹⁶³ Presentación de la Dirección General de Servicio Civil, Éticas y Valores, págs. 11 – 12, *supra* nota 142.

el Congreso del Poder Judicial denominado “Congreso Internacional “Vulnerabilidades, Víctimas y Sobrevivencia” en cuyos contenidos se incluye principios y valores éticos.¹⁶⁴

[330] En relación con la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señala que los funcionarios del Poder Ejecutivo pueden acudir a las siguientes instancias para obtener información o resolver dudas sobre las normas éticas: el Departamento de Recursos Humanos Institucional, la Comisión de Ética y Valores Institucional, y la Procuraduría de la Ética Pública.¹⁶⁵

[331] En cuanto a la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señala que cada organización que compone el Poder Ejecutivo tiene la obligación de implementar acciones dirigidas a informar a sus funcionarios sobre las normas éticas que rigen sus actividades públicas y las consecuencias de su incumplimiento. En este sentido, el Manual de Ética de la Función Pública es de carácter obligatorio para todos los servidores públicos del Poder Ejecutivo, y responsabiliza a las altas autoridades de cada institución de la divulgación en sus correspondientes organizaciones y generación de condiciones apropiadas para su adecuada implementación.¹⁶⁶

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al personal seleccionado del Poder Legislativo, entre las que cabe mencionar:

[332] Con respecto a las disposiciones y/o medidas para proveer instrucciones al personal del Poder Legislativo que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado cita en su Respuesta al Cuestionario, el Manual descriptivo de clases de puestos de la Asamblea Legislativa,¹⁶⁷ que contiene especificaciones y descripciones de las diferentes clases de puestos en el Poder Legislativo, el Reglamento Autónomo de Servicio de la Asamblea Legislativa,¹⁶⁸ que regula las relaciones entre la Asamblea Legislativa y sus funcionarios, con motivo de la prestación de servicios y define un conjunto de principios y deberes éticos que deben regir la conducta de los servidores de la Asamblea Legislativa, y el Código de Ética y Conducta de la Asamblea Legislativa ideas rectoras institucionales,¹⁶⁹ que declara principios y valores, y establece normas de conducta, como fuente de inspiración del personal de la Asamblea Legislativa.¹⁷⁰ Las disposiciones de dichos cuerpos normativos son aplicables a todos los funcionarios de la Asamblea Legislativa. El Estado analizado también señala que el Poder Legislativo cuenta con un Departamento de Recursos Humanos especializado que le corresponde, entre otras cosas, informar sobre las funciones y normas éticas que aplican a los funcionarios del Poder

¹⁶⁴ *Ídem.*, págs. 14 – 16 y 32 – 33.

¹⁶⁵ Respuesta al Cuestionario, pág. 49, *supra* nota 12.

¹⁶⁶ *Ídem.*

¹⁶⁷ [Manual descriptivo de clases de puestos de la Asamblea Legislativa](#)

¹⁶⁸ [Reglamento Autónomo de Servicio de la Asamblea Legislativa](#)

¹⁶⁹ [Código de Ética y Conducta de la Asamblea Legislativa ideas rectoras institucionales](#). El Código tiene por objeto declarar los principios y valores, así como establecer las normas de conducta y convertirse en fuente de inspiración del personal de la Asamblea Legislativa, orientando sus acciones hacia la excelencia y las mejores prácticas que debe observar todo colaborador que preste servicios bajo cualquier modalidad de vínculo. Además, en la Sección III, dispone, entre otros, que el Código es un instrumento para la mejora y actualización continua de la gestión de la organización, y que debería aplicarse como un instrumento para la inducción del nuevo personal, permanente, interno o de confianza, que se incorpora a la institución, y como un instrumento para los procesos de formación permanente, de reflexión e interiorización dentro de la institución, con el fin de promover las mejores prácticas y fortalecer una cultura organizacional ética sustentada en valores.

¹⁷⁰ Respuesta al Cuestionario, pág. 41, *supra* nota 12.

Legislativo, y asegurar que éstos las entiendan. Además, cuenta con una Comisión Institucional de Valores que promueve los valores institucionales.

[333] Sobre la manera en la que se dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado indica que el Poder Legislativo cuenta con un Manual descriptivo de clases de puestos de la Asamblea Legislativa, que contiene especificaciones y descripciones de las diferentes clases de puestos en el Poder Legislativo. Al respecto, se le comunica al personal legislativo, verbalmente, sus responsabilidades y funciones, y que los funcionarios también pueden recibir la información por escrito, si lo requieren al Departamento de Recursos Humanos del Poder Legislativo.¹⁷¹

[334] Con respecto a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, indicando si esto se hace al comenzar su desempeño o en un tiempo determinado después de esto; cuando se modifican dichas funciones; o cuando por un cambio de cargo cambian las funciones, el Estado analizado señala que para los dos tipos de trabajadores en el Poder Legislativo, las personas que brindan servicios en las fracciones políticas (personal de confianza que rota en cada período constitucional), y el personal de carrera administrativa (funcionarios regulares, nombrado de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Personal de la Asamblea Legislativa), a ambos tipos de trabajadores se les dan a conocer sus responsabilidades y funciones cuando ingresan a la función pública, o sea, al comienzo del desempeño de sus funciones.¹⁷²

[335] En cuanto a la existencia de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre cómo desempeñar sus responsabilidades, el Estado analizado señala en su Respuesta al Cuestionario que a los funcionarios que brindan servicios en las fracciones políticas, personal de confianza que rota en cada período constitucional, se les brinda un seminario con la participación de diferentes actores institucionales, que ofrece información relacionada con el procedimiento legislativo, técnica legislativa, control político e información del quehacer del área técnico legislativa. Además, el Estado analizado reporta que el Departamento de Recursos Humanos realiza labores para asegurar el aprendizaje individual y colectivo de los trabajadores del Poder Legislativo, en procura del mantenimiento y evolución de las competencias de los funcionarios que apoyan su progreso profesional, el logro del fin organizacional, y desde luego, familiaricen a éstos sobre los riesgos inherentes a su desempeño. Finalmente, señala que la Procuraduría de la Ética Pública ha impartido, en varias ocasiones, para el personal del PL sus programas de capacitación tendientes a concientizar sobre los riesgos de la corrupción, a pedido de las autoridades administrativas de la Institución.¹⁷³

[336] Sobre la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlo acerca de su apropiado desempeño, el Estado analizado, durante la visita *in situ*, informó que se utiliza el internet. En este sentido, apuntó que el Manual descriptivo de clases de puestos de la Asamblea Legislativa se encuentra en la página web de la Institución.¹⁷⁴

¹⁷¹ *Ídem.*, pág. 42.

¹⁷² *Ídem.*, pág. 43.

¹⁷³ *Ídem.*, págs. 43 – 44.

¹⁷⁴ Presentación de la Asamblea Legislativa, Ampliación de Respuestas de las Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica al cuestionario de la Quinta Ronda de análisis del MESICIC, pág. 4, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm

[337] En relación con la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado manifiesta que, de acuerdo con el Reglamento Autónomo de Servicio de la Asamblea Legislativa, los Directores y Jefes de las Unidades de Trabajo son encargados de brindar información o resolver dudas del personal a su cargo. Además, señala que al Departamento de Recursos Humanos le corresponde, entre otras cosas, informar sobre las labores asignadas a cada uno de los trabajadores legislativos, y asegurar que éstos las entiendan.¹⁷⁵

[338] Sobre la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado informa que el Departamento de Recursos Humanos es el encargado de vigilar y emitir criterios relacionados con la clasificación y valoración de los puestos, contratación de personal, desarrollo humano y múltiples consultas relacionadas, y que asimismo, se encarga de asesorar a los jerarcas institucionales.¹⁷⁶

[339] Sobre la manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señala que se cuenta con una regulación especial escrita, en materia de ética pública, para el grupo particular de los servidores del Poder Legislativo, en particular, el Código de Ética y Conducta de la Asamblea Legislativa ideas rectoras institucionales. Además, señala que se ponen en conocimiento de los servidores del Poder Legislativo de manera verbal, mediante cursos de capacitación e instrucciones y que no queda constancia de esto. El Estado analizado señala que internamente, el Poder Legislativo publica por el medio electrónico denominado “Vida Institucional Parlamentaria”, cortos informativos para divulgar y promover, de manera permanente, los valores institucionales tanto dentro como fuera de la institución.¹⁷⁷

[340] Con respecto a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señala que la Asamblea Legislativa publica, periódicamente, cortos informativos en el medio electrónico denominado “Vida Institucional Parlamentaria”, para divulgar y promover, de manera permanente, los valores institucionales tanto dentro como fuera de la institución.¹⁷⁸

[341] Sobre la existencia de programas y de cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado manifiesta que la Asamblea Legislativa ha producido una serie de materiales de comunicación, tanto escritos como audiovisuales, con los siguientes objetivos: a) refrescar con ejemplos claros y concisos los valores y principios que rigen a la institución; b) ofrecer mensajes coloquiales que identificarán y posicionarán a los funcionarios legislativos como personas éticas con capacidad de servicio; y c) contribuir de manera positiva en el mejoramiento de la imagen institucional y del personal frente a la opinión pública. Además, el Poder Legislativo cuenta con el apoyo de la Procuraduría de la Ética Pública. Esta Procuraduría ofrece programas de capacitación tendientes a concientizar sobre el ordenamiento ético de la función pública y las consecuencias de su incumplimiento, y en varias ocasiones se ha solicitado la impartición de estos programas por parte del Poder Legislativo para su personal.¹⁷⁹

¹⁷⁵ Respuesta al Cuestionario, pág. 45, *supra* nota 12.

¹⁷⁶ *Ídem.*

¹⁷⁷ *Ídem.*, pág. 46.

¹⁷⁸ *Ídem.*, pág. 47.

¹⁷⁹ *Ídem.*

[342] En cuanto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas existentes, el Estado analizado se refiere a la utilización del medio electrónico denominado “Vida Institucional Parlamentaria” y los comunicados audiovisuales, como tecnologías de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades.¹⁸⁰

[343] Sobre la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas, el Estado analizado señala que existen cuatro instancias internas en las cuales el personal puede obtener información o resolver dudas sobre las normas éticas, a saber: el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento de Desarrollo Estratégico Institucional, la Asesoría Legal, y la Comisión Institucional de Ética y Rescate de Valores. Asimismo, los servidores públicos, en general, pueden acudir a la Procuraduría de la Ética Pública.¹⁸¹

[344] En cuanto a la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado indica que existen dos instancias que se encargan de la temática de las normas éticas, a saber: el Departamento de Desarrollo Estratégico Institucional y la Comisión Institucional de Ética y Rescate de Valores. Estos órganos son encargados de asignar, de manera específica, la responsabilidad de planificar, dirigir, coordinar, controlar y brindar seguimiento a las acciones para promover la ética en la Institución.¹⁸²

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables a todos los funcionarios del Poder Judicial, entre las que cabe mencionar:

[345] En relación con las disposiciones y/o medidas para proveer instrucciones al personal del Poder Judicial que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, el Poder Judicial cuenta con una Dirección de Gestión Humana que le compete, entre otras cosas, informar sobre las funciones y normas éticas que aplican a los servidores del Poder Judicial, y asegurar que éstos las entiendan. También tiene una Comisión de Ética y Valores que promueve y fomenta valores en el quehacer judicial. Además, el Poder Judicial utiliza las regulaciones internas especiales como mecanismo para dar a conocer las responsabilidades laborales y deberes éticos que tienen los funcionarios judiciales, específicamente cuatro instrumentos para estos efectos, a saber: a) Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, <http://sitios.poder-judicial.go.cr/personal/manual.htm>; b) Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética, <https://cnrvcr.files.wordpress.com/2014/06/lineamientos-para-las-ciev.pdf>; c) Política Axiológica del Poder Judicial, http://www.escuelajudicial.ac.cr/eticayvalores/images/descargas/politica_axiologica.pdf; y d) Manual de Valores Compartidos, http://sitios2.poder-judicial.go.cr/comisiondevalores/manual_de_valores.htm. Finalmente, el Estado analizado señala que emplea un Programa de Inducción que orienta al personal judicial en un nivel macro de la organización de toda la Institución hasta un nivel específico que incluye el detalle de sus tareas y roles en su puesto de trabajo, bajo un enfoque transversal de los valores compartidos en la organización. Éste se compone de tres etapas claves, a saber: a) la sensibilización a las jefaturas, por medio de talleres y visitas; b) el curso virtual Inducción General; y c) la inducción específica al

¹⁸⁰ *Ídem.*, pág. 49.

¹⁸¹ *Ídem.*

¹⁸² *Ídem.*, pág. 50.

puesto mediante “mentoring”, por parte de la jefatura y personal instructor y guía asignado por la misma jefatura.¹⁸³

[346] Sobre la manera en la que se dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado señala que existe el ya citado Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, que deja por escrito, la descripción de las funciones y responsabilidades de cada puesto de la organización y un Manual de Inducción Específica,¹⁸⁴ para jefaturas, guías e instructores. Dicho Manual tiene una serie de objetivos como, por ejemplo: transmitir la cultura organizacional e información de la institución a la persona objeto de la inducción, brindar el conocimiento básico sobre el lugar y puesto específico de trabajo, entre otros. También, el Estado analizado señala que se cuenta con un documento denominado “Políticas y Obligaciones del Programa de Inducción al Poder Judicial”,¹⁸⁵ que define límites y alcances de las entidades y personas involucradas en la ejecución del Programa de Inducción y sus tres elementos (sensibilización de jefaturas, inducción general e inducción específica), con el fin de orientar a las personas de nuevo ingreso al Poder Judicial, dirigir sus energías hacia los objetivos estratégicos de la Institución, establecer las obligaciones de las personas involucradas en la ejecución del programa, consecuencias del incumplimiento de obligaciones y asegurar el éxito del programa. No se deja constancia sobre si la persona recibió la inducción específica; sin embargo, si se lleva un registro de aprobación del curso virtual Inducción General.¹⁸⁶

[347] Con respecto a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, indicando si esto se hace al comenzar su desempeño o en un tiempo determinado después de esto; cuando se modifican dichas funciones; o cuando por un cambio de cargo cambian las funciones, el Estado analizado señala que se realiza en los primeros días de ingreso o traslado de la persona, y que esto es lo que el Manual identifica como Inducción Específica, y posteriormente, la persona debe realizar la Inducción General que consiste en el curso virtual. El Estado analizado también anota que el alcance de la Inducción Específica y General dependerá si se trata de una persona de recién ingreso o de un traslado a otra oficina con actividades y puesto diferente.¹⁸⁷

[348] Con respecto a la existencia de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre cómo desempeñar apropiadamente sus responsabilidades, el Estado analizado señala en su Respuesta al Cuestionario que existen siete programas: 1) el Programa de Inducción al Poder Judicial que es un curso virtual obligatorio que contempla, entre otras cosas, aspectos relacionados con el marco normativo, la ética y políticas institucionales. Éste cuenta con comprobaciones de aprendizaje y es obligatorio para todo el personal judicial, (<http://moodle.poder-judicial.go.cr/moodle21/>); 2) el Programa Básico de Formación Judicial que es un programa virtual obligatorio que incluye cursos relacionados con la ética en el Poder Judicial, servicio público y otros aspectos relacionados. Éste cuenta con comprobaciones de aprendizaje y es obligatorio para todo el personal judicial, (<http://moodle.poder-judicial.go.cr/moodle21/>); 3) el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura, que incluye un curso presencial denominado “Implicaciones éticas de la función judicial”, donde las personas que ejercerán como jueces reciben la formación básica relacionada con los deberes y responsabilidades éticas asociadas a su función,

¹⁸³ Ídem. pág. 41.

¹⁸⁴ Manual de Inducción Específica, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm

¹⁸⁵ Políticas y Obligaciones del Programa de Inducción al Poder Judicial, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_cri.htm

¹⁸⁶ Respuesta al Cuestionario, pág. 42, *supra* nota 12.

¹⁸⁷ Ídem., pág. 43.

(<http://sitios2.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/>); 4) el Programa de Formación a Distancia para Personas Técnicas Judiciales, que incluye un curso presencial denominado “Ética judicial” donde las personas que ejercerán como técnicas judiciales reciben la formación básica relacionada con los deberes y responsabilidades éticas asociadas a su función, (<http://sitios2.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/>), 5) el Programa de Inducción al Puesto de Fiscal Auxiliar que está dirigido a los aspirantes al puesto de fiscal auxiliar interino dentro del Ministerio Público. El Ministerio Público exige la aprobación del Programa Básico de Formación Judicial de Gestión Humana, el cual tiene un curso obligatorio identificado como “Nuestros valores: una ruta hacia la plenitud humana.”, y transversa el tema en su proceso de evaluación y capacitación; y 6) el Programa Básico de Formación Inicial para Defensores Públicos. La Defensa Pública exige como parte de su programa inicial la aprobación de los cursos del Programa Básico de Formación Judicial de Gestión Humana, el cual tiene un curso obligatorio identificado como “Nuestros valores: una ruta hacia la plenitud humana.” y 7) el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a Investigadores del Organismo de Investigación Judicial. El Organismo de Investigación Judicial exige como parte de su programa inicial la aprobación de los cursos del Programa Básico de Formación Judicial de Gestión Humana, el cual tiene un curso obligatorio identificado como “Nuestros valores: una ruta hacia la plenitud humana.”¹⁸⁸

[349] Sobre la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlo acerca de su apropiado desempeño, el Estado analizado informa que se utilizan las siguientes herramientas: las plataformas de cursos virtuales, el correo electrónico, la red social Facebook, y la intranet.¹⁸⁹ Al respecto, el Poder Judicial analizado cuenta con la plataforma virtual C@pacítate,¹⁹⁰ donde los funcionarios pueden matricular cursos y programas virtuales, que son personalizados y libres.

[350] En cuanto a la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado explica que de acuerdo con el Manual Descriptivo de Clases del Poder Judicial, las respectivas jefaturas son las llamadas a brindar información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar, apropiadamente, las responsabilidades y funciones del personal a su cargo. También, podría ser el Personal Guía e Instructor en aquellas oficinas donde ya se esté implementando el Programa de Inducción.¹⁹¹

[351] Sobre la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado señala que la Dirección de Gestión Humana mediante sus procesos de Reclutamiento y Selección orienta el ingreso a la organización y a las respectivas oficinas y que las jefaturas deben asumir la responsabilidad de inducir a su personal con base en lo visto en los Talleres de Sensibilización para Jefaturas y las herramientas entregadas en éstos (manuales, libros electrónicos e información de apoyo). Además, el Estado analizado observa que el Subproceso de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana es corresponsable de brindar los Talleres de Sensibilización, entregar las herramientas a las jefaturas, coadyuvar en la selección de personal guía e instructor en cada oficina, registrar la inducción general y la específica, y

¹⁸⁸ *Ídem.*, pág. 44.

¹⁸⁹ *Ídem.*, pág. 45.

¹⁹⁰ Disponible en, <http://moodle.poder-judicial.go.cr/moodle21>

¹⁹¹ Respuesta al Cuestionario, pág. 45, *supra* nota 12.

evaluar el Programa de Inducción y su aplicación en aquellas oficinas cuyas jefaturas ya hayan obtenido las herramientas y hayan recibido el Taller.¹⁹²

[352] Sobre la manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado, en su Respuesta al Cuestionario, señala que el Poder Judicial utiliza el correo electrónico, las pizarras informativas distribuidas en todos los edificios del Poder Judicial y una pizarra virtual, para divulgar las nuevas directrices, políticas o normativa general emitida sobre la materia. Adicionalmente, se emplean plataformas de cursos virtuales y el [Sistema Costarricense de Información Jurídica](#).¹⁹³

[353] En relación con los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señala que se dan a conocer en el Programa de Inducción al Poder Judicial y en el Programa Básico de Formación Judicial, obligatorios para todo el personal judicial, para los cuales se dispone de un año de tiempo a partir del nombramiento. Los cambios en la normativa ética son comunicados por los siguientes medios: correo electrónico, circulares, campañas, y pizarras informativas distribuidas en todos los edificios del Poder Judicial.¹⁹⁴

[354] Sobre la existencia de programas y de cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señala en su Respuesta al Cuestionario que existen siete programas: 1) el Programa de Inducción al Poder Judicial que es un curso virtual obligatorio que contempla, entre otras cosas, aspectos relacionados con el marco normativo, la ética y políticas institucionales. Éste cuenta con comprobaciones de aprendizaje y es obligatorio para todo el personal judicial, (<http://moodle.poder-judicial.go.cr/moodle21/>); 2) el Programa Básico de Formación Judicial que es un programa virtual obligatorio que incluye cursos relacionados con la ética en el Poder Judicial, servicio público y otros aspectos relacionados. Éste cuenta con comprobaciones de aprendizaje y es obligatorio para todo el personal judicial, (<http://moodle.poder-judicial.go.cr/moodle21/>); 3) el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura, que incluye un curso presencial denominado “Implicaciones éticas de la función judicial”, donde las personas que ejercerán como jueces reciben la formación básica relacionada con los deberes y responsabilidades éticas asociadas a su función, (<http://sitios2.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/>); 4) el Programa de Formación a Distancia para Personas Técnicas Judiciales, que incluye un curso presencial denominado “Ética judicial” donde las personas que ejercerán como técnicas judiciales reciben la formación básica relacionada con los deberes y responsabilidades éticas asociadas a su función, (<http://sitios2.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/>); 5) el Programa de Inducción al Puesto de Fiscal Auxiliar que está dirigido a los aspirantes al puesto de fiscal auxiliar interino dentro del Ministerio Público. El Ministerio Público exige la aprobación del Programa Básico de Formación Judicial de Gestión Humana, el cual tiene un curso obligatorio identificado como “Nuestros valores: una ruta hacia la plenitud humana.”, y transversa el tema en su proceso de evaluación y capacitación; y 6) el Programa Básico de Formación Inicial para Defensores Públicos. La Defensa Pública exige como parte de su programa inicial la aprobación de los cursos del Programa Básico de Formación Judicial de Gestión Humana, el cual tiene un curso obligatorio identificado como “Nuestros valores: una ruta hacia la plenitud humana;” y 7) el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a Investigadores del Organismo de Investigación Judicial. El Organismo de Investigación Judicial exige como parte de su programa inicial la aprobación de los

¹⁹² *Ídem.*, pág. 46.

¹⁹³ *Ídem.*

¹⁹⁴ *Ídem.*, pág. 47.

cursos del Programa Básico de Formación Judicial de Gestión Humana, el cual tiene un curso obligatorio identificado como “Nuestros valores: una ruta hacia la plenitud humana.”¹⁹⁵

[355] Además, el Estado analizado, en su Respuesta al Cuestionario, indica que el documento denominado “Políticas y Obligaciones del Programa de Inducción al Poder Judicial” contiene un apartado de Incumplimiento de las obligaciones adquiridas, que aplicaría a las personas involucradas en la ejecución del Programa de Inducción y que el Poder Judicial está en proceso de aprobación de un Reglamento Sancionatorio de la Capacitación, el cual involucra a las instancias y personas participantes en procesos de formación y capacitación, y define las consecuencias de los incumplimientos relacionados.¹⁹⁶

[356] Con respecto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas existentes, el Estado analizado informa que se utilizan las siguientes herramientas: las plataformas de cursos virtuales, el correo electrónico, la red social Facebook, y la intranet.¹⁹⁷ Al respecto, el Poder Judicial analizado cuenta con la plataforma virtual C@pacítate, donde los funcionarios pueden matricular cursos y programas virtuales, que son personalizados y libres.

[357] Además, el Estado analizado señala que la Procuraduría General de la República y la Contraloría General de la República utilizan sus sitios “web” para dar a conocer el principal marco ético que rige el ejercicio de la función pública en el país y facilitar el conocimiento de sus alcances. Por ejemplo, es accesible el Compendio denominado “Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública. Anotada y Comentada”, elaborado por las citadas instituciones de manera conjunta, que recoge las posiciones de la jurisprudencia administrativa y judicial sobre cada una de sus normas.¹⁹⁸

[358] Sobre la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas, el Estado analizado indica que en el Poder Judicial existen tres instancias internas en las cuales el personal puede obtener información o resolver dudas sobre las normas éticas: la Comisión de Ética y Valores, el Consejo de Notables, y la Secretaría Técnica de Ética y Valores. Además, los servidores públicos, en general, pueden acudir a la Procuraduría de la Ética Pública.¹⁹⁹

[359] En cuanto a la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado observa que existen dos instancias que se encargan de la temática de las normas éticas: la Comisión de Ética y Valores, y la Dirección de Gestión Humana. También, la Auditoría Interna y la Inspección Judicial, para la aplicación de las auditorías de la ética, y la revisión, investigación y resolución de faltas disciplinarias, respectivamente.²⁰⁰

1.2. Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas

[360] En relación con las disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica analizadas por el Comité sobre las medidas destinadas a proveer instrucciones al personal de las entidades

¹⁹⁵ *Ídem.*, págs. 47 – 48.

¹⁹⁶ *Ídem.*, pág. 48.

¹⁹⁷ *Ídem.*, págs. 48 – 49.

¹⁹⁸ *Ídem.*, pág. 49.

¹⁹⁹ *Ídem.*

²⁰⁰ *Ídem.*, pág. 50.

públicas de los tres órganos seleccionados por el Estado analizado para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, el Comité observa que son pertinentes para la promoción de los propósitos de la Convención.

[361] No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con las mismas:

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal seleccionado del Poder Ejecutivo, el Comité considera lo siguiente:

[362] Con respecto a las ocasiones en que se informa al personal sobre sus responsabilidades y funciones, el Comité observa que eso se hace principalmente antes de que asuman el cargo, específicamente en la fase de entrevistas del proceso de contratación. Asimismo, el Estado analizado señala que, de acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de Servicio Civil, es el deber de los servidores públicos acatar el Estatuto y su Reglamento y cumplir las obligaciones inherentes a sus cargos. En ese sentido, el Comité observa que el artículo 1 de la Resolución DG-132-97 dispone que las Unidades de Recursos Humanos son responsables de formular y desarrollar programas de inducción, dirigidos tanto a los nuevos empleados como aquellos que, en razón de promociones, reubicaciones, permutas y otros movimientos de similar naturaleza, experimentan cambios sustanciales en sus puestos.

[363] En lo que concierne a las ocasiones en que se informa al personal sobre sus deberes de ética, el Estado analizado señala que existen normas especiales escritas dictadas en materia de ética pública para el grupo particular de funcionarios del Poder Ejecutivo y que el régimen especial y el resto del ordenamiento jurídico que rige el ejercicio de la función pública en el país, se ponen en conocimiento de los servidores del Poder Ejecutivo de manera verbal, mediante cursos de capacitación e instrucciones.²⁰¹

[364] El Comité observa, no obstante, que el Estado analizado, en su respuesta al cuestionario, señaló la siguiente dificultad:

[365] *“Las entidades públicas que forman parte del Poder Ejecutivo tienen la obligación de desarrollar actividades tendientes a asegurar el conocimiento y comprensión adecuados, por parte de sus servidores, de las funciones y responsabilidades. Sin embargo, no existe uniformidad en las formas, momentos y contenidos mínimos de las acciones a implementar por cada una de las organizaciones, situación que dificulta el seguimiento del cumplimiento de dicha obligación y la medición de los resultados.”*

[366] Esta misma observación se efectuó con respecto a las instrucciones que se dan al personal para que comprenda cabalmente las normas de ética que rigen sus actividades.²⁰² Además, el Estado analizado señala que, dado que cada organización tiene la obligación de implementar acciones para asegurar el objetivo indicado, en la práctica, varía su alcance.²⁰³

²⁰¹ *Ídem.*, pág. 46.

²⁰² *Ídem.*, pág. 54, donde el Estado analizado señala: *“Las entidades públicas que forman parte del Poder Ejecutivo tienen la obligación de desarrollar actividades tendientes a asegurar el conocimiento y comprensión adecuados, por parte de sus servidores, de las normas éticas que rigen sus actividades. Sin embargo, no existe uniformidad en las formas, momentos y contenidos mínimos de las acciones implementadas por cada una de las organizaciones, situación que dificulta el seguimiento del cumplimiento de dicha obligación y la medición de los resultados.”*

²⁰³ Respuesta al Cuestionario, págs. 46 – 47, *supra* nota 12.

[367] Durante la visita *in situ*, al referirse a esas dificultades, los representantes de la DGSC dijeron que hay un Manual Descriptivo de Clases de Puestos y que el Centro de Capacitación y Desarrollo de la DGSC (CECADES) tiene la responsabilidad de proporcionar capacitación, por medio de la aprobación anual de los Planes Institucionales de Capacitación, en los cuales incluyen actividades relacionadas con la ética y la lucha contra la corrupción. Además, anualmente se hace una evaluación de desempeño en todo el Régimen de Servicio Civil.²⁰⁴

[368] Asimismo, durante la visita *in situ*, el Estado analizado señaló que, sobre la base de las políticas y lineamientos de la Comisión Nacional de Rescate de Valores, cada institución del Régimen de Servicio Civil debe estructurar su propia comisión o comité de ética y poner en práctica la metodología de trabajo a seguir en materia de gestión ética.²⁰⁵ También mencionó varias normas vigentes, como la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, el Decreto Ejecutivo No. 33416, Principios Éticos de los Funcionarios Públicos; y la Policita para la inclusión de la Ética y los valores en la Gestión Institucional de la DGSC.

[369] El Comité observa que, aunque esos esfuerzos son dignos de elogio, no parecen abordar la dificultad expresada por el Estado analizado, en particular la falta de uniformidad en el Poder Ejecutivo en lo que respecta a la forma, el momento y el contenido mínimo de las medidas que cada entidad debe adoptar para que se informe al personal sobre sus responsabilidades y sus deberes de ética en el desempeño de sus funciones. En consecuencia, el Comité cree que la DGSC, como órgano rector competente para regir los procesos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil, debería considerar emitir directrices a fin de asegurar que las instituciones sujetas a dicho Régimen proporcionen a su personal información uniforme sobre sus responsabilidades y deberes éticos; y exigirles que le reporten sobre las actividades realizadas anualmente con ese fin, de manera tal que pueda analizar y evaluar debidamente esas actividades y cerciorarse de que sean adecuadas. El Comité formulará recomendaciones (ver las recomendaciones 1.4.1, 1.4.2, 1.4.3 y 1.4.4 del capítulo III de este informe).

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal seleccionado del Poder Legislativo, el Comité considera lo siguiente:

[370] El Estado analizado observa que para los dos tipos de trabajadores en el Poder Legislativo, las personas que brindan servicios en las fracciones políticas, personal de confianza que rota en cada período constitucional, y el personal de carrera administrativa, funcionarios regulares, nombrado de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Personal de la Asamblea Legislativa, ambos tipos de trabajadores se les da a conocer sus responsabilidades y funciones cuando ingresan a la función pública, o sea, al comienzo del desempeño de sus funciones. Sin embargo, no se indica si se imparte capacitación para asegurar que los funcionarios comprendan adecuadamente estas responsabilidades cuando se modifican dichas funciones; o cuando por un cambio de cargo cambian las funciones. El Comité formulará una recomendación (ver la recomendación 1.4.5 del capítulo III de este informe).

[371] El Comité desea subrayar también que, en su respuesta al cuestionario, el Estado analizado señaló que el Poder Legislativo emplea el Internet para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlo acerca de su apropiado desempeño. Para ayudar a asegurar que su personal comprenda adecuadamente sus responsabilidades, el Poder Legislativo debería considerar la posibilidad de contemplar la incorporación de tecnologías modernas de comunicación, incluyendo, en forma no limitativa, el uso de videoconferencias o cursos virtuales.

²⁰⁴ Presentación de la Dirección General de Servicio Civil, Éticas y Valores, págs. 37, *supra* nota 142.

²⁰⁵ *Ídem.*, pág. 21.

El Comité formulará una recomendación (ver la recomendación 1.4.6 del capítulo III de este informe).

[372] El Comité observa también que, en su respuesta al cuestionario, el Estado analizado señaló la siguiente dificultad:

[373] *“El seminario que ofrece el Departamento de Recursos Humanos de la Asamblea Legislativa, al personal de confianza que ingresa para cada período constitucional, no cuenta con una participación del 100%, a lo largo de su duración. Cabe agregar, que no existe ninguna consecuencia institucional que estimule la participación en dicho proceso de inducción.”*

[374] El Comité estima que el Estado analizado debería considerar la implementación de disposiciones u otras medidas pertinentes para que la capacitación de inducción sea obligatoria para todo del personal de la Asamblea Legislativa, sea personal de confianza o de carrera administrativa, y así asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades. El Comité formulará una recomendación (ver la recomendación 1.4.7 del capítulo III de este informe).

[375] Con respecto a las ocasiones en que se informa al personal sobre las normas de ética que rigen sus actividades, es decir, si eso se hace cuando comienzan a realizar sus tareas o con posterioridad, cuando se produce un cambio en sus funciones que implica la aplicación de un conjunto diferente de normas de ética o cuando se modifican las normas de ética, el Comité observa que el Estado analizado recurre a la publicación de cortos informativos en el medio electrónico denominado “Vida Institucional Parlamentaria” para divulgar y promover, de manera permanente, los valores institucionales tanto dentro como fuera de la institución. El Comité observa, no obstante, que, aunque estos cortos informativos son útiles para dar a conocer y promover los valores de la institución, no resulta claro hasta qué punto estos cortos informativos contienen información sobre las reglas de ética que rigen las actividades de los funcionarios. Por ejemplo, el Poder Legislativo tiene un Código de Ética y Conducta de la Asamblea Legislativa, con ideas rectoras institucionales, que debe proporcionarse a todo al personal cuando comienza a desempeñar sus funciones, cuando se produce un cambio en sus funciones que implica la aplicación de un conjunto diferente de normas de ética o cuando se modifican las normas de ética. El Comité formulará una recomendación (ver la recomendación 1.4.8 del capítulo III de este informe).

[376] El Comité observa asimismo que, durante la visita *in situ*, los representantes de la Asamblea Legislativa señalaron que la Procuraduría de la Ética Pública había dado una serie de charlas en octubre de 2013 sobre dos temas: “Ética y Probidad en el ejercicio de la función pública” y “Responsabilidad penal del funcionario público” y había proporcionado copias de las planillas de asistencia, que demostraban que habían participado alrededor de 270 funcionarios de la Asamblea Legislativa²⁰⁶. El Comité observa que, aunque estas charlas son útiles, el Comité considera que debería existir un programa estructurado de capacitación sobre las normas éticas, con los cursos que se ofrezcan y un cronograma. Este programa de capacitación debería establecerse también anualmente, tomando en cuenta las necesidades del personal del Poder Legislativo, e incluir módulos sobre el Código de Ética y Conducta de la Asamblea Legislativa que complementen los programas de cursos ofrecidos por la Procuraduría de la Ética Pública. El Comité formulará una recomendación (ver la recomendación 1.4.9 del capítulo III de este informe).

[377] Por último, la implementación de un programa formalizado de capacitación sobre las normas éticas para el personal del Poder Legislativo requerirá recursos designados que se deberían poner a su

²⁰⁶ Archivados en la Secretaría Técnica del MESICIC.

disposición anualmente. A tal efecto, el Estado analizado debería considerar la dotación al Poder Legislativo de los recursos presupuestales, tecnológicos y humanos necesarios para que pueda llevar a cabo un programa de capacitación que asegure que su personal comprenda adecuadamente las normas éticas que rigen sus actividades. El Comité formulará una recomendación (ver la recomendación 1.4.10 del capítulo III de este informe).

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables a todos los funcionarios del Poder Judicial, el Comité considera lo siguiente:

[378] El Comité observa que el Estado analizado, en su respuesta al cuestionario, observó la siguiente dificultad:²⁰⁷

[379] *“La Dirección de Gestión Humana y la Secretaría Técnica de Ética y Valores del Poder Judicial identifican dos grandes dificultades en torno a la adecuada comprensión de responsabilidades y funciones, por parte de sus diferentes colaboradores, a saber: a) dificultad para que los servidores judiciales tomen parte en procesos de capacitación (por falta de tiempo disponible e interés); y b) limitación de recursos económicos para realizar más acciones que difunde y promocionen la ética.”*

[380] En primer lugar, el Comité toma nota que no existen disposiciones para que la capacitación del personal nuevo sea obligatoria. A este respecto, el Comité observa que, para el Poder Ejecutivo, el Artículo 5 de la Resolución DG-135-2013 (Normas para regular el Sistema de Capacitación y Desarrollo del Régimen de Servicio Civil), dispone la obligación de los servidores públicos de este Ramo de Gobernó de someterse a los programas de capacitación y perfeccionamiento técnico, requeridos para el buen desempeño de sus puestos, así como, contribuir a la transferencia de los conocimientos adquiridos.²⁰⁸

[381] Con respecto a lo anterior, el Comité estima que el Estado analizado debería considerar la implementación de disposiciones u otras medidas pertinentes para que la capacitación del personal de nuevo ingreso, que sea necesaria, sea obligatoria para el Poder Judicial. El Comité formulará una recomendación (ver la recomendación 1.4.11 del capítulo III de este informe).

[382] Por otra parte, teniendo en cuenta una de las dificultades puestas de presente por el Estado analizado en su respuesta al cuestionario, el Comité estima que el mismo podría considerar adoptar las medidas pertinentes para que los servidores judiciales puedan contar con el tiempo necesario para que puedan participar en los procesos de capacitación. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.12 del capítulo III de este informe)

[383] Asimismo, el Comité observa que, aunque se están tomando varias medidas para asegurar que se informe al personal del Poder Judicial sobre las reglas de ética que rigen sus actividades, no parece haber programas formales de capacitación con ese fin.

[384] El Comité considera que debería existir un programa estructurado que contenga los cursos que se ofrezcan, así como un cronograma. Este programa de capacitación debería establecerse también anualmente, tomando en cuenta las necesidades del personal del Poder Judicial e incluir

²⁰⁷ Respuesta al Cuestionario, pág. 54, *supra* nota 12.

²⁰⁸ Resolución DG-135-2013 (Normas para regular el Sistema de Capacitación y Desarrollo del Régimen de Servicio Civil), *supra* nota 141.

módulos sobre el Manual de Valores Compartidos. El Comité formulará una recomendación (ver la recomendación 1.4.13 del capítulo III de este informe).

[385] Al contar con un programa de ese tipo se abordaría también la siguiente dificultad señalada por el Estado analizado:

[386] *“La Dirección de Gestión Humana y la Secretaría Técnica de Ética y Valores, del Poder Judicial identifican como dificultad en torno a la adecuada comprensión de las normas éticas, por parte de sus diferentes colaboradores, la confusión en entes nacionales e internacionales sobre los conceptos, alcances y límites relativos a la ética, régimen disciplinario y el derecho. Esto complica la labor de clarificación y formación a lo interno de la Institución.”*

[387] Por último, la implementación de un programa formalizado de capacitación sobre las normas éticas para el personal del Poder Judicial requerirá recursos designados que se deberían poner a su disposición anualmente y la falta de tales recursos es otra de las dificultades que se ha puesto de presente en la respuesta al cuestionario. A tal efecto, el Estado analizado debería considerar la dotación al Poder Judicial de los recursos presupuestales, tecnológicos y humanos necesarios para que pueda llevar a cabo un programa de capacitación que asegure que su personal comprenda adecuadamente las normas éticas que rigen sus actividades. El Comité formulará una recomendación (ver la recomendación 1.4.14 del capítulo III de este informe).

1.3. Resultados

[388] Tanto en su respuesta al cuestionario como durante la visita *in situ*, el Estado analizado suministró los siguientes resultados sobre la aplicación de las disposiciones y/o medidas relativas a las instrucciones al personal de las entidades públicas para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, por ejemplo:

[389] – Con respecto al Poder Ejecutivo, el Estado analizado informa en su Respuesta al Cuestionario que, en el año 2013, la DGSC elaboró un Manual de Ética de la Función Pública que fue divulgado, de manera impresa, en las 47 Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil, y electrónica en la página “web” de la DGSC. Además, el Comité de Ética de la DGSC llevó a cabo charlas y presentaciones sobre el citado documento, tanto al personal interno de la DGSC como a otras entidades del Régimen de Servicio Civil.²⁰⁹

[390] Además, durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó ejemplos de los cursos realizados por algunas de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) de los Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos cubierto por el Régimen de Servicio Civil, en 2015:²¹⁰

Nombre de la Institución	Actividad	Cantidad de participantes	Duración (horas)	Modalidad
MEIC	Charla sobre ética en la función pública	25	3	Asistencia
SINAC	Control Interno y SEVRI (se incluye tema sobre ética y función pública)	50	16	Participación
Procuraduría General de la República	Charla de Principios y valores institucionales y deberes y obligaciones éticas	8	4	Participación

²⁰⁹ Respuesta al cuestionario, pág. 51, *supra* nota 12.

²¹⁰ Presentación de la Dirección General de Servicio Civil, Éticas y Valores, págs. 9 – 10 *supra* nota 142.

Ministerio de Gobernación y Policía	Ética en el ejercicio profesional	14	24	Participación
Ministerio de Obras Públicas y Transportes	Código de ética Institucional del Saber a la Práctica.	79	12	Participación
Ministerio de Obras Públicas y Transportes	Curso Construyendo el MOPT que queremos Liderazgo estratégico y Emocionalmente Inteligente	13	36	Participación
Ministerio de Obras Públicas y Transportes	1. Charlas: 1. Código de Ética Institucional del Sector Público	37	3	Asistencia
Ministerio de Obras Públicas y Transportes	Ética Institucional del Saber a la Práctica	22	3	Asistencia
Ministerio de Obras Públicas y Transportes	Ética y Probidad en el Ejercicio de la Función Pública	62	3	Asistencia
Ministerio de Obras Públicas y Transportes	Derecho de Acceso a la Información Pública	54	3	Asistencia
Ministerio de Obras Públicas y Transportes	Responsabilidad Penal del Funcionario Público	75	3	Asistencia
Ministerio de Obras Públicas y Transportes	Curso Ética en la Función Pública	1	32	Participación
Ministerio de Obras Públicas y Transportes	Taller Código de Ética Institucional del Saber a la Práctica	356	7	Asistencia
Dirección General de Migración y Extranjería	Ética Profesional	3	24	Participación
Dirección General de Migración y Extranjería	El Compromiso y el respeto al usuario -	23	8	Asistencia
Dirección General de Migración y Extranjería	Curso de Ética	6	30	Participación
Dirección General de Migración y Extranjería	Valor de la Confianza	62	8	Asistencia
Nombre de la Institución	Actividad	Cantidad de participantes	Duración (horas)	Modalidad
Dirección General de Servicio Civil	III Congreso Nacional de Gestión Ética; Administración Pública, Sector Privado y Ciudadanía	2	16	Asistencia
Ministerio de la Presidencia	Ética y Ejercicio Profesional	16	30	Aprovechamiento
Ministerio de Cultura y Juventud	III Congreso Nacional de Gestión Ética (Administración Pública, Sector Privado y Ciudadanía)	14		Participación
Ministerio de Cultura y Juventud	Taller de Valores: Alcanzando lo Imposible	45	3	Asistencia
Ministerio de Cultura y Juventud	Ética en la Función Pública, II Edición	1		Participación
Ministerio de Cultura y Juventud	Taller sobre Ética y Función Pública	1		Asistencia
MIVAH	Tercer Congreso Nacional de Gestión ética	4	16	participación
MIDEPLAN	Convivio Valores 2015	100	4	Participación
DINADECO	Ética y Ejercicio Profesional	20	30	Aprovechamiento
Consejo Nacional de Vialidad	III CONGRESO INTERNACIONAL DE ETICA	7	16	Participación
Instituto Costarricense sobre Drogas	Rally Semana de Valores	80	4	Asistencia
Ministerio de Hacienda	Ética en la Función Pública, III Edición	14	32	Aprovechamiento
Ministerio de Hacienda	Manejo y Solución de Conflictos, II Edición	25	48	Aprovechamiento
Ministerio de Hacienda	Manejo y Solución de Conflictos, III Edición	27	48	Aprovechamiento
Ministerio de Hacienda	Manejo y Solución de Conflictos, IV Edición	16	48	Aprovechamiento
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Ética y Probidad en la Función Pública	Se realiza una actividad al mes de 30 personas cada una	2	Asistencia
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Responsabilidad Penal de los Funcionarios Públicos	Se realiza una actividad al mes de 30 personas cada una	2	Asistencia

[391] Además, presentaron el número de personas capacitadas en los temas de “Ética y probidad en la función pública”, “principios éticos que rigen la función pública” y “Ética en las Universidades como instituciones públicas” que ha realizado por la Procuraduría de la Ética Pública desde el año 2013 hasta el mes febrero del 2016:²¹¹

Año	Tema	Cantidad de personas
2013	Ética y probidad en el ejercicio de la función pública	1665
	Principios éticos de la función pública	155
	Total	1820
2014	Ética y probidad en el ejercicio de la función pública	2010
2015	Ética y probidad en el ejercicio de la función pública	2075
	La ética en las Universidades como instituciones públicas	100
	Total	2175
feb-16	Ética y probidad en el ejercicio de la función pública	343
	Total	6348

[392] Durante la visita *in situ*, también presentaron el siguiente cuadro que representa la capacitación en el tema “Ética y probidad en el ejercicio de la función pública” a grupos de funcionarios de policía, aduanas, tributación y reguladores financieros, realizado por la Procuraduría de la Ética Pública:²¹²

Año	Perfil	Institución	Participantes	Actividades
2013	Cadetes Policía de Tránsito	MOPT	55	3
	Miembros de Junta Directiva	BNCR	17	1
	Personal técnico y gerencial	MEIC	41	1
	Jefes de oficina del sector			
	Técnico- Administrativo	OIJ	20	1

²¹¹ *Ídem.*, pág. 11.

²¹² *Ídem.*, pág. 12.

	Técnicos y profesionales	Sugeval	45	1
2014	Asesores Legales	BCCR	24	1
	Funcionarios profesionales, administrativos y gerenciales	MEIC	28	1
2015	Directores y coordinadores de departamento	BCCR	38	1
2016	-	-	-	-

[393] El Comité observa que, no dispone de ninguna otra información que demuestre la cobertura y el contenido de la capacitación que proporciona el Poder Ejecutivo. Puesto que la información suministrada se refiere exclusivamente a la capacitación ética, no se suministra información sobre cualquier tipo de capacitación de inducción y continúa impartida por este ramo de gobierno a su personal.

[394] En vista de lo anterior, con respecto a instrucciones para asegurar que su personal comprenda adecuadamente sus responsabilidades y funciones, el Poder Ejecutivo debería considerar recopilar y analizar información que cubra temas como la naturaleza y la periodicidad de la capacitación impartida; el número de funcionarios capacitados; la preparación de lineamientos para orientar a los funcionarios públicos sobre el desempeño adecuado de sus funciones y alertarlos sobre los riesgos de la corrupción inherentes al desempeño de sus responsabilidades; respuestas a consultas planteadas por los funcionarios públicos sobre el desempeño correcto de sus funciones y la utilización de tecnologías modernas con este propósito; e indicadores de que la información se haya comprendido y se esté aplicando en el desempeño de sus funciones.

[395] Asimismo, con respecto a instrucciones para asegurar que su personal comprenda adecuadamente las normas éticas que rigen sus actividades, el Poder Ejecutivo debería considerar elaborar un resumen de los resultados obtenidos en esta materia suministrando información sobre, por ejemplo: preparación de lineamientos para orientar a los servidores públicos sobre el alcance y la interpretación de estas normas éticas y sobre las consecuencias de infringirlas para las instituciones públicas y los infractores; respuestas a consultas planteadas por los servidores públicos con este mismo fin y la utilización de tecnologías modernas con este propósito; actividades emprendidas para conocer si en realidad se alcanzó el objetivo de asegurar que se comprendan las normas éticas; y medidas o acciones emprendidas por las autoridades o entes responsables de asegurar que se proporcionen a cabalidad instrucciones en ese sentido y velar por la aplicación de las disposiciones y/o medidas existentes. El Comité formulará recomendaciones al respecto (ver las recomendaciones 1.4.15 y 1.4.16 del capítulo III de este informe).

[396] – Con respecto al Poder Legislativo, en la Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado señaló lo siguiente sobre los resultados que se han obtenido en relación con la aplicación de las disposiciones y/o medidas relativas a las instrucciones al Poder Legislativo, para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y funciones:²¹³

[397] “El Departamento de Recursos Humanos del PL organiza, al inicio de cada período constitucional, un seminario para los diputados y asesores entrantes, aproximadamente, 330

²¹³ Respuesta al cuestionario, pág. 50, *supra* nota 12.

personas, que ofrece información sobre el procedimiento legislativo, técnica legislativa, control político e información del quehacer del área técnico legislativa.

[398] Por otra parte, el Directorio Legislativo dictó el Reglamento Autónomo de Servicio de la Asamblea Legislativa, para regular las relaciones entre la Administración y sus funcionarios, con motivo de la prestación de servicios, y definir un conjunto de principios y deberes éticos que deben regir la conducta de los servidores de la Asamblea Legislativa.”

[399] Además, durante la visita *in situ*, los representantes del Poder Legislativo suministraron el siguiente cuadro, que detalla los cursos gratuitos ofrecidos por el Departamento de Recursos Humanos durante el segundo y tercera trimestre de 2014, respectivamente:²¹⁴

Nombre de la Actividad	SEXO		UBICACIÓN		TOTALES
	F	M	ADMINISTRATIVOS	FRACCION	
1 charla preparación a la jubilación	12	4	16		16
Derecho Parlamentario	12	9	3	18	21
El cartel y la administración del contrato	9	11	20		20
Inducción al procedimiento parlamentario y estructura organizacional	49	62		111	111
Introducción a la computación	5	1	6		6
Investigación para la formulación proyectos de ley	7	9	4	12	16
Programa Sist Nal Financiero	1				1
Total general	95	96	49	141	191

Nombre de la Actividad	SEXO		UBICACIÓN		TOTALES
	F	M	ADMINISTRATIVOS	FRACCION	
Charla de Control Interno	12	8	14	6	20
Charla Ética y probidad en ejercicio función pública y Responsabilidad penal para funcionario público	33	23	32	24	56
Derecho Parlamentario	12	11	9	14	23
Procedimiento Parlamentario 1 grupo	14		4	10	16

²¹⁴ Presentación de la Asamblea Legislativa, pág. 8, *supra* nota 174.

[400] El Comité observa que, no dispone de ninguna otra información que demuestre la cobertura y el contenido de la capacitación que proporciona el Poder Legislativo para asegurar que su personal comprenda adecuadamente las normas éticas que rigen sus actividades, y la información suministrada se refiere a la capacitación de inducción en términos generales.

[401] En vista de lo anterior, con respecto a instrucciones para asegurar que su personal comprenda adecuadamente sus responsabilidades y funciones, el Poder Legislativo debería considerar recopilar y analizar información que cubra temas como la naturaleza y la periodicidad de la capacitación impartida; la preparación de lineamientos para orientar a los funcionarios públicos sobre el desempeño adecuado de sus funciones y alertarlos sobre los riesgos de la corrupción inherentes al desempeño de sus responsabilidades; respuestas a consultas planteadas por los funcionarios públicos sobre el desempeño correcto de sus funciones y la utilización de tecnologías modernas con este propósito; e indicadores de que la información se haya comprendido y se esté aplicando en el desempeño de sus funciones.

[402] Asimismo, con respecto a instrucciones para asegurar que su personal comprenda adecuadamente las normas éticas que rigen sus actividades, el Poder Legislativo debería considerar elaborar un resumen de los resultados obtenidos en esta materia suministrando información sobre, por ejemplo: preparación de lineamientos para orientar a los servidores públicos sobre el alcance y la interpretación de estas normas éticas y sobre las consecuencias de infringirlas para las instituciones públicas y los infractores; respuestas a consultas planteadas por los servidores públicos con este mismo fin y la utilización de tecnologías modernas con este propósito; actividades emprendidas para conocer si en realidad se alcanzó el objetivo de asegurar que se comprendan las normas éticas; y medidas o acciones emprendidas por las autoridades o entes responsables de asegurar que se proporcionen a cabalidad instrucciones en ese sentido y velar por la aplicación de las disposiciones y/o medidas existentes. El Comité formulará recomendaciones al respecto (ver las recomendaciones 1.4.17 y 1.4.18 del capítulo III de este informe).

[403] – Con respecto al Poder Judicial, el Estado analizado informa en su Respuesta al Cuestionario que la Dirección de Gestión Humana y la Secretaría Técnica de Ética y Valores del Poder Judicial tienen una serie de resultados en torno a las acciones implementadas para asegurar la adecuada comprensión de las responsabilidades y funciones, por parte de sus diferentes colaboradores:

[404] El curso Inducción General, aprobado por el Consejo Superior a partir del año 2015, se ha impartido a 1.190 funcionarios judiciales. En tal curso, se han utilizado los siguientes guías para orientar a los servidores judiciales: 1) [Manual de Valores Compartidos \(Código de Ética\)](#); 2) [Recomendaciones del Consejo de Notables](#); 3) [Cuadernos de ética judicial](#); y 4) [Otros documentos académicos, libros y revistas](#). En la realización de estos cursos, se utiliza los siguientes tecnologías modernas de comunicación: 1) [Comunidad Virtual](#); 2) [Facebook del Poder Judicial](#); 3) Plataformas de capacitación virtual, y puede consultarse en las direcciones electrónicas <http://sitios2.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/> y <http://moodle.poder-judicial.go.cr/moodle21/>. También, el Estado analizado señala que emplea las siguientes actividades de verificación en el Poder Judicial: 1) [Diagnóstico de Oportunidad Poder Judicial](#) – este exploró el clima ético y determinó aspectos a intervenir mediante la Política Axiológica; 2) [Estudio de Juicio Moral en el Poder Judicial](#) - permitió reconocer la capacidad de juicio moral de las personas servidoras y definir estrategias de

intervención; 3) [Estudio de gestión Ética en el Poder Judicial](#), - valoró el avance en la implementación del Sistema de Gestión Ética y oportunidades de mejora, y 4) [Seguimiento a la Política Axiológica del Poder Judicial](#). Además, el Estado analizado manifiesta que existen gestiones internas del Poder Judicial para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas.²¹⁵

[405] En la Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado señala que la Dirección de Gestión Humana y la Secretaría Técnica de Ética y Valores, del Poder Judicial tienen una serie de resultados en torno a las acciones implementadas para asegurar la adecuada comprensión de las normas éticas, por parte de sus diferentes colaboradores.²¹⁶

**FUNCIONARIOS JUDICIALES FORMADOS POR LA SECRETARÍA TÉCNICA DE ÉTICA Y VALORES
PODER JUDICIAL. PERÍODO 2011 – 2015**

AÑOS				
2011	2012	2013	2014	2015 ²¹⁷
1 435	200	1 406	2 634	859

Fuente: Poder Judicial.

**FUNCIONARIOS JUDICIALES QUE COMPLETARON EL CURSO DE ÉTICA DEL PROGRAMA BÁSICO DE FORMACIÓN JUDICIAL
PODER JUDICIAL. PERÍODO 2011 – 2015**

AÑOS				
2011	2012	2013	2014	2015 ²¹⁸
2 334	2 299	2 784	1 855	1 080

Fuente: Poder Judicial.

[406] El Estado analizado también señala, a este respecto, los cursos de inducción ya citados anteriormente.²¹⁹

[407] Además, el Estado analizado, en la Respuesta al Cuestionario, indicó que en cuanto a los resultados obtenidos en relación con la aplicación de las disposiciones tendientes a asegurar la instrucción de los funcionarios públicos en materia de ética pública y las consecuencias de los actos de corrupción, presenta los siguientes datos relativos a la labor que se desarrolla desde la Procuraduría de la Ética Pública, en lo que respecta a las consultas o dudas atendidas y las capacitaciones impartidas:

CONSULTAS ATENDIDAS EN LA PROCURADURÍA DE LA ÉTICA PÚBLICA, POR TIPO DE ATENCIÓN

²¹⁵ Respuesta al cuestionario, págs. 50 – 51, *supra* nota 12.

²¹⁶ *Ídem.*, pág. 52.

²¹⁷ Cifra preliminar al 6 de noviembre.

²¹⁸ Cifra preliminar al mes de octubre.

²¹⁹ Respuesta al cuestionario, págs. 50 – 51, *supra* nota 12.

PROCURADURÍA DE LA ÉTICA PÚBLICA. PERÍODO 2011 – 2014.

TIPO DE ATENCIÓN	AÑO 2011	2012	2013	2014
Telefónica	135	260	123	145
Presencial	76	94	53	76
TOTAL	211	354	176	221

Fuente: Procuraduría de la Ética Pública.

**CHARLAS DE ÉTICA Y PROBIDAD EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
PROCURADURÍA DE LA ÉTICA PÚBLICA. PERÍODO 2011 – 2014.**

AÑO	2011	2012	2013	2014
5	16	44	49	

Fuente: Procuraduría de la Ética Pública.

**CHARLAS DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS
PROCURADURÍA DE LA ÉTICA PÚBLICA. PERÍODO 2011 – 2014.**

AÑO	2011	2012	2013	2014
2	5	29	33	

Fuente: Procuraduría de la Ética Pública.

[408] Por último, posteriormente a la visita *in situ*, el Estado analizado presentó el siguiente cuadro sobre los resultados del curso, Control Interno, que abarca aspectos relacionados con el tema de Control Interno y permite aplicarlos en el entorno laboral. Las estadísticas de este cuadro muestran la cantidad de personas que aprobaron, reprobaron o dejaron inconcluso el curso de Control Interno entre el periodo 2009 – 2016.

2009-2016	Hombres	Mujeres	Total
Aprobados	1544	1694	3238
No aprobados	328	343	671
Inconclusos	465	414	879

[409] Con base en lo anterior, el Comité observa que las actividades de capacitación emprendidas por el Poder Judicial son pertinentes para la promoción de los propósitos de la Convención.

1.4. Conclusiones y recomendaciones

[410] Con base en el análisis realizado sobre la implementación en la República de Costa Rica del artículo III, párrafo 3 de la Convención, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

[411] La República de Costa Rica ha considerado y adoptado medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer las instrucciones que se le proporcionan al personal de los órganos seleccionados para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, de acuerdo con lo dicho en la sección 1 del capítulo III de este informe.

[412] En vista de los comentarios planteados en esa sección, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.4.1 Impulsar a la Dirección General de Servicio Civil para que emita directrices a fin de asegurar que las instituciones sometidas al Régimen de Servicio Civil proporcionen a su personal información uniforme sobre sus responsabilidades. (Véase párrafo 370 de sección 1.2 del capítulo III de este informe)
- 1.4.2 Impulsar a la Dirección General de Servicio Civil para que emita directrices a fin de asegurar que las instituciones sometidas al Régimen de Servicio Civil proporcionen a su personal información uniforme sobre sus deberes éticos. (Véase párrafo 369 de sección 1.2 del capítulo III de este informe)
- 1.4.3 Requerir que las instituciones que integran el Poder Ejecutivo informen sobre las actividades realizadas anualmente para asegurar que su personal tenga la adecuada comprensión de sus responsabilidades de manera que el Estado analizado pueda analizar y evaluar debidamente esas actividades y cerciorarse de que sean adecuadas. (Véase párrafo 369 de sección 1.2 del capítulo III de este informe)
- 1.4.4 Requerir que las instituciones que integran el Poder Ejecutivo informen sobre las actividades realizadas anualmente para asegurar que su personal tenga la adecuada comprensión de sus las normas éticas que rigen sus actividades de manera que el Estado analizado pueda analizar y evaluar debidamente esas actividades y cerciorarse de que sean adecuadas. (Véase párrafo 369 de sección 1.2 del capítulo III de este informe)
- 1.4.5 Impartir capacitación al personal del Poder Legislativo para la adecuada comprensión de sus responsabilidades cuando haya cambios en las mismas. (Véase párrafo 370 de sección 1.2 del capítulo III de este informe)
- 1.4.6 Incorporar tecnologías modernas de comunicación, incluyendo, en forma no limitativa, la utilización de videoconferencias o cursos virtuales, en los programas de capacitación que se les ofrecen a los funcionarios del Poder Legislativo. (Véase párrafo 371 de sección 1.2 del capítulo III de este informe)
- 1.4.7 Adoptar disposiciones para que la capacitación de inducción sea obligatoria para el personal del Poder Legislativo, sea personal de confianza o de carrera administrativa. (Véase párrafo 374 de sección 1.2 del capítulo III de este informe)
- 1.4.8 Impartir capacitación al personal del Poder Legislativo para la adecuada comprensión de las normas éticas que rigen sus actividades, cuando ellos comienzan el desempeño de sus funciones; cuando un cambio en sus funciones implica un cambio del régimen de normas éticas aplicable; y cuando se introducen modificaciones a dichas normas. (Véase párrafo 375 de sección 1.2 del capítulo III de este informe)

- 1.4.9 Establecer un programa de capacitación estructurado de cursos ofrecidos por el Poder Legislativo a su personal sobre las normas éticas, y que contenga los cursos que se ofrezcan, así como un cronograma. (Véase párrafo 376 de sección 1.2 del capítulo III de este informe)
- 1.4.10 Dotar al Poder Legislativo con los recursos presupuestales, tecnológicos y humanos necesarios para que pueda llevar a cabo un programa de capacitación que asegure que su personal comprenda adecuadamente las normas éticas que rigen sus actividades, dentro de los recursos disponibles. (Véase párrafo 377 de sección 1.2 del capítulo III de este informe)
- 1.4.11 Establecer disposiciones para que la capacitación del personal de nuevo ingreso, que sea necesaria, sea obligatoria para el personal del Poder Judicial. (Véase párrafo 381 de sección 1.2 del capítulo III de este informe)
- 1.4.12 Adoptar las medidas pertinentes para que los servidores judiciales puedan contar con el tiempo necesario para que puedan participar en los procesos de capacitación. (Véase párrafo 382 de sección 1.2 del capítulo III de este informe)
- 1.4.13 Establecer un programa de capacitación estructurado de cursos ofrecidos por el Poder Judicial a su personal sobre las normas éticas, y que contenga los cursos que se ofrezcan, así como un cronograma. (Véase párrafo 384 de sección 1.2 del capítulo III de este informe)
- 1.4.14 Dotar al Poder Judicial con los recursos presupuestales, tecnológicos y humanos necesarios para que pueda llevar a cabo un programa de capacitación que asegure que su personal comprenda adecuadamente las normas éticas que rigen sus actividades, dentro de los recursos disponibles. (Véase párrafo 387 de sección 1.2 del capítulo III de este informe)
- 1.4.15 Recopilar y analizar información con respecto a la instrucción impartida para asegurar que el personal del Poder Ejecutivo tenga una comprensión adecuada de sus responsabilidades y funciones. Esta información podría cubrir temas como la naturaleza y la periodicidad de la capacitación impartida; el número de funcionarios capacitados; la preparación de lineamientos para orientar a los funcionarios públicos sobre el desempeño adecuado de sus funciones y alertarlos sobre los riesgos de la corrupción inherentes al desempeño de sus responsabilidades; respuestas a consultas planteadas por los funcionarios públicos sobre el desempeño correcto de sus funciones y la utilización de tecnologías modernas con este propósito; e indicadores de que la información se haya comprendido y se esté aplicando en el desempeño de sus funciones. (Véase párrafo 395 de sección 1.3 del capítulo III de este informe)
- 1.4.16 Resumir los resultados obtenidos con respecto a las instrucciones para asegurar que el personal del Poder Ejecutivo comprenda adecuadamente las normas éticas que rigen sus actividades, suministrando información sobre temas como: preparación de lineamientos para orientar a los servidores públicos sobre el alcance y la interpretación de estas normas éticas y sobre las consecuencias de infringirlas para las instituciones públicas y los infractores; respuestas a consultas planteadas por los servidores públicos con este mismo fin y la utilización de tecnologías modernas de comunicación con este propósito; actividades emprendidas para conocer si en realidad se alcanzó el objetivo de asegurar que se comprendan las normas éticas; y medidas o acciones emprendidas por las autoridades o entes responsables de asegurar que se proporcionen a cabalidad instrucciones en ese sentido y velar

por la aplicación de las disposiciones y/o medidas existentes. (Véase párrafo 395 de sección 1.3 del capítulo III de este informe)

- 1.4.17 Recopilar y analizar información con respecto a la instrucción impartida para asegurar que el personal del Poder Legislativo tenga una comprensión adecuada de sus responsabilidades y funciones. Esta información podría cubrir temas como la naturaleza y la periodicidad de la capacitación impartida; la preparación de lineamientos para orientar a los funcionarios públicos sobre el desempeño adecuado de sus funciones y alertarlos sobre los riesgos de la corrupción inherentes al desempeño de sus responsabilidades; respuestas a consultas planteadas por los funcionarios públicos sobre el desempeño correcto de sus funciones y la utilización de tecnologías modernas con este propósito; e indicadores de que la información se haya comprendido y se esté aplicando en el desempeño de sus funciones. (Véase párrafo 402 de sección 1.3 del capítulo III de este informe)
- 1.4.18 Resumir los resultados obtenidos con respecto a las instrucciones para asegurar que el personal del Poder Legislativo comprenda adecuadamente las normas éticas que rigen sus actividades, suministrando información sobre temas como: preparación de lineamientos para orientar a los servidores públicos sobre el alcance y la interpretación de estas normas éticas y sobre las consecuencias de infringirlas para las instituciones públicas y los infractores; respuestas a consultas planteadas por los servidores públicos con este mismo fin y la utilización de tecnologías modernas de comunicación con este propósito; actividades emprendidas para conocer si en realidad se alcanzó el objetivo de asegurar que se comprendan las normas éticas; y medidas o acciones emprendidas por las autoridades o entes responsables de asegurar que se proporcionen a cabalidad instrucciones en ese sentido y velar por la aplicación de las disposiciones y/o medidas existentes. (Véase párrafo 402 de sección 1.3 del capítulo III de este informe)

2. EL ESTUDIO DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE TOMEN EN CUENTA LA RELACIÓN ENTRE UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y LA PROBIIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 12 DE LA CONVENCIÓN)

2.1 ESTUDIOS SOBRE MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE TOMEN EN CUENTA LA RELACIÓN ENTRE UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y LA PROBIIDAD EN EL SERVICIO

[413] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado señala que Costa Rica no ha estudiado medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público.²²⁰

2.2 ESTABLECIMIENTO DE CRITERIOS OBJETIVOS Y TRANSPARENTES PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

2.2.1 Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas

[414] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado señala lo siguiente.²²¹

²²⁰ *Ídem.*, pág. 54.

²²¹ *Ídem.*, pág. 55.

[415] “En el caso del Poder Judicial, la Política Salarial Institucional considera cinco elementos básicos en la, a saber: a) ajustar los salarios al menos en el costo de vida; b) mantener salarios competitivos y liderazgo relativo en el Sector Público; c) mantener una posición razonable para una entidad pública en relación con cargos similares en el Sector Privado; d) revisión constante de la estructura; y e) procurar consistencia interna.

[416] Además, es preciso mencionar que la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial es la unidad administrativa encargada de atender todo lo relativo al Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos, según las técnicas e instrumentos científicos que regulan la administración de Gestión Humana y sus enfoques actuales. Su actividad fundamental es la realización de estudios individuales, parciales o integrales de clasificación y valoración de puestos, así como el desarrollo de estudios de mercado con el propósito de determinar cuál es la posición salarial de los cargos del Poder Judicial, desde un análisis salarial del mercado interno y externo.

[417] La actividad de revisión es constante para todos los cargos del Poder Judicial, con el fin de mantener una estructura ocupacional acorde con las exigencias actuales y según los niveles de responsabilidad y complejidad necesarios para el buen desempeño de quienes los ocupan, así como proveer salarios competitivos en relación con el mercado y conforme a la disponibilidad presupuestaria.”

[418] Además, el Estado analizado cuenta con la Ley de Salarios de la Administración Pública, que es la normativa que rige la retribución para todas las clases de puestos clasificados en el Manual de Descriptivo de Puestos, que corresponda al Estatuto de Servicio Civil. En su Artículo 4, dispone la escala de sueldos con setenta y tres categorías, que rige para todo el Sector Público, y puede ser modificado, después un estudio técnico efectuado por la Dirección General de Servicio Civil.²²²

[419] El Estado analizado también cuenta con la Ley de Salarios y Régimen de Méritos de la Contraloría General de la República, donde en su Artículo 7, establece una escala de sueldos con sesenta categorías y un incremento anual absoluto para cada una de ellas.²²³

2.2.2 Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas

[420] En relación con las disposiciones referidas al establecimiento de criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos que ha examinado el Comité con base en la información que tuvo a su disposición, puede observarse que las mismas son pertinentes para los propósitos de la Convención. No obstante, el Comité desea formular algunas observaciones.

[421] En primer lugar, el Comité toma nota de la falta de un sistema integral que **establezca** criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos. En un estudio preparado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en 2012, Estado

²²² <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/salarios/Resoluciones%20Salariales%202016/I%20Semestre%202016/Escala/Escala%20Enero%202016%20DG-053-2016.pdf>

²²³ [Ley de Salarios y Régimen de Méritos de la Contraloría General de la República](#)

de Situación en Materia de Salarios y Remuneraciones del Sector Público Costarricense, señala lo siguiente sobre la necesidad del estudio:²²⁴

[422] *“La presente iniciativa surge de la necesidad de hacer un ordenamiento de los salarios y remuneraciones del Sector Público y de equiparar los principios y regulaciones generales que deben privar en la materia. El estado actual de cosas nos advierte de una diversidad de regulaciones que hacen prácticamente inalcanzable el ideal que establece nuestra Constitución Política:*

[423] *“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine”. (Art. 57)*

[424] *Este diagnóstico se refiere al estado y la realidad de las regulaciones de atinentes a la materia en el Estado costarricense y la consecuente diversidad de condiciones y remuneraciones en los funcionarios públicos, acogidos a regímenes especiales que generan grandes asimetrías en el reconocimiento salarial. Esto con el propósito de coadyuvar a la toma de decisiones objetivas en la materia. El diagnóstico pone en evidencia la heterogeneidad existente en los marcos legales; situación que trae importantes implicaciones especialmente en materia salarial, derivados principalmente de las disparidades en los pluses o incentivos que se aplican entre los funcionarios públicos, dependiendo ello de la institución en que laboren y del régimen salarial por el cual está cubierta.”*

[425] Este estudio también concluye:²²⁵

[426] *“El desorden en materia de regulaciones, sean estas leyes, reglamentos, convenciones colectivas, acuerdos de junta directiva y otros consignados en este diagnóstico, inciden directa y negativamente en el régimen de salarios y remuneraciones. La incidencia más contundente de estado de cosas, es la injustificada desigualdad que existe entre los mismos trabajadores y trabajadoras en igualdad de condiciones laborales, que cada vez nos aleja más del mandato constitucional: “El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia...”*

[427] *Dada la naturaleza del esquema salarial y de remuneraciones, no existe transparencia en el resultado final de los incrementos salariales; puesto que un aumento porcentual de determinado monto, puede repercutir en forma distinta dependiendo de los beneficios establecidos por el régimen de la institución correspondiente.”*

[428] La OCDE expresó también este punto de vista en un Informe sobre Buena Gobernanza en Costa Rica en 2015, en el cual señala que:²²⁶

[429] *“Actualmente, el sistema salarial de Costa Rica es muy difícil de controlar, ajustar, abordar y manejar, debido en parte a la falta de una base de datos integrada sobre el empleo público, la falta de un tope fiscal que limite la remuneración, complejas combinaciones de bonificaciones y estipendios que varían mucho de un empleado a otro y una trama estrechamente relacionada de convenios colectivos y leyes que vinculan los aumentos salariales de un grupo a los de otro. La*

²²⁴ [Estado de Situación en Materia de Salarios y Remuneraciones del Sector Público Costarricense](#), pág. 2.

²²⁵ *Ídem.*, pág. 57.

²²⁶ Informe del OECD, pág. 98, *supra* nota 78.

determinación de la remuneración en Costa Rica es un asunto complejo. Para muchos de los cargos de más alto nivel, el sueldo básico representa apenas 20% de la remuneración. El sistema de “pluses”, bonificaciones y estipendios que se agregan al sueldo básico permite a las organizaciones aumentar la remuneración por medios que son menos transparentes y controlables. Aunque la mayoría de las instituciones descentralizadas siguen la clasificación de empleos y las normas relativas a sueldos básicos del Régimen de Servicio Civil, no hay normas comunes para los pluses y las bonificaciones. Por lo tanto, es fácil mantener el desequilibrio con el uso de instrumentos de ese tipo permaneciendo dentro del marco general.

[430] *La complejidad de este sistema conduce a diversas distorsiones salariales que se apartan del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor que forma parte del sistema basado en el mérito. La falta de alineación entre la remuneración y el valor del trabajo puede tener efectos desmoralizadores en la fuerza laboral, en particular para aquellos que consideran que la organización para la que trabajan subestima el valor de su trabajo. Estos desequilibrios también pueden tener un impacto directo en la capacidad de la organización para atraer y retener el tipo apropiado de empleados. ... Costa Rica podría mejorar el enfoque de las remuneraciones basado en los méritos y controlar mejor los costos de personal aclarando en primer lugar las tramas relacionadas de normas y convenios colectivos a fin de que los responsables del sistema comprendan la situación de una manera más amplia y uniforme. Después se podría simplificar el sistema incorporando los pluses actuales en un sueldo básico claro y sencillo para empleados nuevos (el “sistema de un solo sueldo”). Por último, se podrían controlar los toques de las remuneraciones por medio de medidas y controles presupuestarios.”*

[431] En vista de lo anterior, el Estado analizado debería considerar establecer un marco legal que contenga criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos, tomando en cuenta la diversidad de regulaciones existentes, la desigualdad que existe entre los mismos trabajadores y trabajadoras en igualdad de condiciones laborales, y la falta de control sobre los “pluses” o incentivos. Tal marco legal podría considerar la designación o establecimiento de un órgano rector para regular la remuneración de los servidores públicos. El Comité formulará recomendaciones al respecto (véase la única recomendación del capítulo III de este informe).

[432] Al respecto, una organización de la sociedad civil, denominada Asociación Integra Costa Rica, informa lo siguiente en su respuesta al cuestionario para la Quinta Ronda, citando el XXI Informe Estado de la Nación:²²⁷

[433] *“El problema no es que profesionales de alta calificación tengan remuneraciones elevadas, sino la dispersión y diversidad del régimen salarial, que resulta en un sistema con tres características. En primer lugar, los “pluses” fueron creciendo, hasta representar hoy el 50% del gasto total por remuneraciones en el sector público. En segundo lugar, se generó inequidad horizontal, es decir, que personas que trabajan en puestos similares según sus funciones, responsabilidades y requisitos, perciben salarios diferentes. Por último, un pago permanente que no está asociado a la evaluación de resultados (mejoras en la calidad de los servicios), ni a tareas especiales en un tiempo definido, es justamente eso, un pago permanente o un aumento a la base, no un incentivo.”*

2.2.3 Conclusiones y recomendaciones

²²⁷ Documento presentado por la Asociación Integra Costa Rica, pág. 16, *supra* nota 9.

[434] Con base en el análisis realizado en los acápites anteriores en relación con la implementación en la República de Costa Rica del artículo III, párrafo 12 de la Convención, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

[435] **La República de Costa Rica ha considerado y adoptado medidas orientadas a establecer criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos, de acuerdo con lo dicho en la sección 2 del capítulo III de este informe.**

[436] En vista de los comentarios planteados en esa sección, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- Considerar establecer un marco legal que contenga criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos para todo el Sector Público (ver párrafo 431 de la sección 2.2.2 del capítulo III de este informe).

IV. BUENAS PRÁCTICAS

[437] De conformidad con lo previsto en el apartado VI de la Metodología para el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda y para el análisis de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda adoptada por el Comité, se alude a continuación a las buenas prácticas identificadas por el Estado analizado, las cuales ha deseado compartir con los demás países integrantes del MESICIC, por considerar que pueden ser de beneficio para los mismos:

[438] – “**Creación de un Área de Valoración Psicosocio laboral (AVAL)**”,²²⁸ que consiste en la realización de un estudio de antecedentes, valoración sociolaboral y psicolaboral de los oferentes al puesto de Fiscal Auxiliar.

[439] Se considera una buena práctica porque es una estrategia para blindar al Ministerio Público ante el posible riesgo de ingreso de personal con cuestionamientos serios, éticos, conductuales, o con organizaciones delictivas.

[440] – “**Sistema de Gestión Ética**”,²²⁹ que consiste en un sistema que integra diversos procesos para la gestión de la ética a nivel Institución. Contempla desde la creación de instancias encargadas del tema, la realización de diagnósticos para línea base y seguimiento, planes a largo plazo que incluye estrategias de comunicación y educación y la inclusión del tema ético en los procesos de gestión de recursos humanos (reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación de desempeño, entre otros).

[441] Se considera una buena práctica porque permite articular y direccionar los diversos esfuerzos institucionales en el tema para mejorar los resultados. Se enfoca en la prevención, más que en el combate a la corrupción.

²²⁸ Respuesta al cuestionario, pág. 56, *supra* nota 12

²²⁹ *Ídem.*, pág. 57.

ANEXO

AGENDA DE LA VISITA *IN SITU* A COSTA RICA

<u>Lunes, 18 de abril de 2016</u>	
17:00 hrs. – 18:00 hrs. <i>Parque del Lago Boutique Hotel</i>	Reunión de coordinación entre los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
18:00 hrs. – 19:00 hrs. <i>Parque del Lago Boutique Hotel</i>	Reunión de coordinación entre los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
<u>Martes, 19 de abril de 2016</u>	
8:30 hrs. – 13:00 hrs. <i>Sede de la PGR</i>	Reuniones con organizaciones de la sociedad civil y/o, entre otros, con organizaciones del sector privado, asociaciones profesionales, académicos o investigadores
8:30 hrs. – 11:00 hrs.	<u>Primera sesión:</u> ▪ Contenido del documento presentado por la Asociación Costa Rica Integra.
	<u>Participante:</u> <i>Asociación Costa Rica Integra</i> Sra. Evelyn Villarreal Fernández, Vicepresidenta
11:00 hrs. – 12:30 hrs.	<u>Segunda sesión:</u> ▪ Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas los sistemas de: - Contratación de funcionarios públicos. - Adquisición de bienes y servicios por parte del Estado. - Protección de denunciantes de actos de corrupción. ▪ Instrucciones al personal de las entidades públicas que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades. ▪ Estudio de medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público.

	<u>Participantes:</u> <i>Cámara de Comercio de Costa Rica</i> Sra. Yolanda Fernández Ochoa, Presidenta Sr. Alonso Elizondo, Director Ejecutivo <i>Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica</i> Lic. Jorge Jara Porras, Comisión de Observatorio Normativo en materia de Transparencia y Corrupción Lic. Daniela Kirsch, Comisión de Observatorio Normativo en materia de Transparencia y Corrupción <i>Cámara Costarricense de la Construcción</i> Ing. Jorge Arturo González, Presidente Ing. Javier Muñoz, Director Ing. Roberto Fiatt, Director Lic. Mónica Castillo, Directora
12:30 hrs. – 14:00 hrs.	Almuerzo
14:00 hrs. – 17:00 hrs.	Reunión con representantes del <u>Poder Ejecutivo</u>
	<u>Panel 1:</u> ▪ Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos. ▪ Instrucciones al personal de las entidades públicas para la comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que los rigen.
	<u>Participantes:</u> <i>Dirección General de Servicio Civil</i> Máster Rómulo Castro Víquez, Director de las Áreas de Reclutamiento y Selección de Personal y Gestión de Recursos Humanos Licenciada Anabelle Rodríguez Córdoba, Coordinadora Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal Licenciada Sandra María Quirós Álvarez, Directora Centro de Capacitación y Desarrollo Licenciado Sergio Ulloa Matthey, Coordinador Unidad Administración de Concursos Licenciado Juvenal Ramírez Artavia, Profesional en Capacitación
17:00 hrs. – 17:30 hrs.	<u>Reunión informal</u> con los representantes de los Estados miembros del

	Subgrupo y la Secretaría Técnica.
<u>Miércoles, 20 de abril de 2016</u>	
8:30 hrs. – 12:00 hrs.	Reunión con representantes del <u>Poder Judicial</u>
	<u>Panel 2:</u> ▪ Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas de: - Contratación de funcionarios públicos. - Protección de denunciantes de actos de corrupción. ▪ Instrucciones al personal de las entidades públicas para la comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que los rigen. ▪ Estudio de medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público. <u>Participantes:</u> Sra. Karen Leiva Chavarría, Profesional en Proyectos de Cooperación Internacional, Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales Sr. Jorge Morales, Asesor Legal, Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales Sra. Zahira Chavarria, Profesional en Proyectos de Cooperación Internacional, Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales Sr. Dixon Carvajal, Jefe, Unidad de Protección a Víctimas, Organismo de Investigación Judicial Sr. Gustavo Portuguese, Oficial Investigador, Unidad de Protección a Víctimas, Organismo de Investigación Judicial Sra. Roxana Arrieta, Coordinadora, Poder Judicial Sra. Elizabeth Chacón, Representante de la Comisión de Transparencia, Poder Judicial Sr. Luis Guzmán Gutiérrez, Representante de la Comisión de Transparencia, Poder Judicial Sr. Elías Muñoz, Dirección de Planificación, Poder Judicial Sr. Jose Luis Bermudez, Director, Poder Judicial
12:00 hrs. – 14:00 hrs.	Almuerzo
14:00 hrs. – 17:30 hrs.	Reunión con representantes del <u>Poder Legislativo</u>

	<u>Panel 3:</u> ▪ Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos. ▪ Instrucciones al personal de las entidades públicas para la comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que los rigen. <u>Participantes:</u> Sr. Antonio Ayales Esna, Director Ejecutivo <i>Departamento de Recursos Humanos</i> Sr. Hugo Cascante Micó, Director Sra. Susana Quirós Ramírez, Analista de Provisión y Aplicación de RRHH <i>Departamento de Desarrollo Estratégico Institucional</i> Sr. Fernando Román Carvajal, Director Sr. Milton Madriz Cedeño, Subdirector Sr. Félix Arce Arce, Asesor D.E.I.
17:30 hrs. – 18:00 hrs.	<u>Reunión informal</u> con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
<u>Jueves, 21 de abril de 2016</u>	
8:30 hrs. – 12:30 hrs.	Reunión con representantes de la <u>Contraloría General de la República</u>
	<u>Panel 4:</u> ▪ Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas de: - Contratación de funcionarios públicos. - Adquisición de bienes y servicios por parte del Estado.

	<u>Participantes:</u> Allan Ugalde Rojas, Gerente División de Contratación Administrativa Luis Diego Ramírez González, Gerente División Jurídica Manuel Martínez Sequeira, Gerente División de Gestión de Apoyo Daniel Sáenz Quesada, Gerente Área de Secretaría Técnica Elard Ortega Pérez, Gerente Asociado- División de Contratación Administrativa Rafael Picado López, Gerente Área de Denuncias e Investigaciones Rosa Fallas Ibáñez, Gerente Asociada División Jurídica Maritza Sanabria Masís, Jefe Unidad de Gobierno Corporativo Lorena Sánchez Salas, Jefe Potencial Humano Ana Lorena Montero, Fiscalizadora
12:30 hrs. – 14:00 hrs.	Almuerzo
14:00 hrs. – 15:30 hrs. <i>Sede de la PGR</i>	Reunión con representantes del <u>Ministerio de Hacienda</u>
	<u>Panel 5:</u> ▪ Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas de adquisición de bienes y servicios por parte del Estado.
	<u>Participante:</u> Fabián Quirós Álvarez, Director de Bienes y Contratación Administrativa Marisol Brenes, Ministerio de Hacienda
15:30 hrs. – 17:00 hrs. <i>Sede de la PGR</i>	Reunión con representantes del <u>Ministerio Público</u>
	<u>Panel 6:</u> ▪ Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas de: - Contratación de funcionarios públicos. - Protección de denunciantes de actos de corrupción.

	<u>Participantes:</u> Licda. Claudia Villafuerte O. Fiscal Lic. Berenice Smith Bonilla, Fiscal Lic. Milena Brenes B., Fiscal Lic. Jose David Valverde, Fiscal Lic. Sara Arce Moya, Fiscal
17:00 hrs. – 17:30 hrs.	<u>Reunión informal</u> con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
17:30 hrs.	<u>Reunión final</u> con los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.

**AUTORIDAD DE CONTACTO DEL ESTADO ANALIZADO PARA LA COORDINACIÓN
DE LA VISITA *IN SITU*, Y REPRESENTANTES DE LOS ESTADOS MIEMBROS DEL
SUBGRUPO DE ANÁLISIS PRELIMINAR Y LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL MESICIC**

ESTADO ANALIZADO:

REPÚBLICA DE COSTA RICA

Tatiana Gutiérrez Delgado

Experta Titular ante el Comité de Expertos del MESICIC

Procuradora de la Ética Pública

Procuraduría General de la República

ESTADOS MIEMBROS DEL SUBGRUPO DE ANÁLISIS PRELIMINAR:

PANAMÁ

Antonio M. Lam

Jefe de la Oficina de Cooperación Técnica Internacional
Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información

REPÚBLICA DOMINICANA

Carlos Guiliani

Encargado Departamento Investigación y Seguimiento
Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental

SECRETARÍA TÉCNICA DEL MESICIC

Rodrigo Silva

Oficial Jurídico del Departamento de Cooperación Jurídica
Secretaría de Asuntos Jurídicos de la OEA