



Análisis del Proyecto de

LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO

(Exp. 21.336)

Lunes 8 de febrero de 2021



Introducción

A lo largo de la historia reciente, la Universidad de Costa Rica ha sido pilar en el desarrollo nacional, ha formado miles de profesionales y ha aportado su conocimiento y experiencia para atender los desafíos del país. En el contexto actual de la pandemia, nuestro personal ha redirigido sus recursos para apoyar de distintas maneras a la población; por ejemplo, desarrollando tratamientos contra el virus, caracterizando sus efectos y variaciones, colaborando con la Caja Costarricense del Seguro Social en la distribución de medicamentos, desarrollando respiradores para la atención de pacientes críticos y creando pruebas de saliva más baratas y eficientes para detectar el Covid 19. Aunado a lo anterior, las universidades públicas también han brindado un importante aporte financiero para solventar las necesidades derivadas de la atención de la emergencia.

La Universidad de Costa Rica tiene claro que el país atraviesa una compleja situación fiscal agravada por la pandemia y comprende la necesidad del Gobierno de recurrir a mecanismos financieros para bajar el costo de la deuda y dar confianza a los mercados. En esa lógica, el Gobierno de la República ha optado por recurrir al Fondo Monetario Internacional y ha presentado una agenda

legislativa para alcanzar las metas de reducción del déficit fiscal y la deuda pública. Valoramos los esfuerzos por conseguir la estabilidad de las finanzas públicas como un paso necesario para proteger el Estado Social de Derecho.

En ese espíritu de compromiso con el país y en concordancia con las atribuciones y facultades que la Constitución le delega y que su Estatuto Orgánico le establece, la UCR ha considerado relevante realizar un aporte sustantivo y concreto para el debate sobre el proyecto de Ley Marco de Empleo Público (No.21.336). Por ello, el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector de la Universidad de Costa Rica, decidió conformar una comisión multidisciplinaria con el fin de “emitir un criterio legal, económico y político sobre la conveniencia de la aprobación del expediente legislativo 21.336, Proyecto de Ley Marco de Empleo Público que actualmente se discute en la Asamblea Legislativa” (oficio R-367-2021).

Esta comisión institucional, liderada por el Dr. Pedro Méndez Hernández, incorporó a profesionales en ciencias económicas, jurídicas y política pública, quienes analizaron el texto del proyecto actualizado, incluyendo las mociones aprobadas hasta el día 4 de febrero del

2021. Adicionalmente, el presente informe se nutre de los esfuerzos que la Universidad de Costa Rica ha realizado desde que el tema fue incluido en la corriente legislativa, en el año 2017; específicamente, toma en cuenta el análisis riguroso y responsable que diversas unidades académicas han realizado al respecto, así como el pronunciamiento emitido por el Consejo Universitario sobre esta materia en la sesión No. 6315.

Esperamos que este documento no solo constituya un aporte para analizar las implicaciones económicas, jurídicas y políticas del proyecto de ley, sino que permita, a su vez, que la discusión se realice de la manera más rigurosa y constructiva posible, de forma tal que el Estado Social de Derecho, un logro que nos ha caracterizado como país, no se vea debilitado en ningún momento.



ANÁLISIS ECONÓMICO



Se debe señalar que el proyecto de ley de empleo público carece de estudios técnicos, conocidos públicamente, que demuestren el ahorro que podría generar la implementación del salario global en el sector público. En ese sentido, la existencia de derechos adquiridos que deberían respetarse hace que la transición de un esquema salarial a otro aún no sea clara y, por lo tanto, que tampoco exista certeza respecto al ahorro final que produciría la aplicación de dicha iniciativa. Esta consideración toma en cuenta las experiencias previas; específicamente, la aplicación de esta medida en el Banco de Costa Rica y la Contraloría General de la República, entidades en donde no se han presentado ahorros en el corto plazo.¹

En suma, las autoridades no han entregado información completa que considere esos escenarios y, propiamente, el impacto final del ahorro esperado. Consideramos, por lo tanto, que para estimar de forma correcta el impacto de esta ley sobre la situación fiscal se requiere de:

- 1) Un estudio detallado de la población de empleados públicos a quienes alcanza la ley. Especí-

¹ Como referencia, se recomienda consultar este documento de la Academia de Centroamérica:
<https://www.academiaca.or.cr/wp-content/uploads/2017/04/empleo-y-politica-salarial-del-sector-publico.pdf>

ficamente, es necesario disponer de información sobre distribución, por edad y por antigüedad, de los funcionarios públicos que se mantendrían dentro del sistema de salario compuesto. Esto es fundamental para conocer los pluses que recibe cada funcionario, así como la posible fecha de jubilación. Dicha información permitiría establecer, por ejemplo, el impacto del reemplazo de los jubilados por funcionarios y funcionarias con salario global.

2) El monto de salario global en cada uno de los grupos que componen la familia de puestos, dato sin el cual no es posible determinar a qué ritmo se hará la transición de los empleados existentes al nuevo régimen.

Sin conocer estos elementos no es posible realizar una estimación detallada que permita identificar cuánto de este ahorro corresponde a medidas aplicadas a personas funcionarias del gobierno central y cuánto a medidas sobre funcionarios del resto del sector público, distribuidas según el tipo de entidad (instituciones autónomas, empresas públicas o gobiernos locales, por ejemplo). La complejidad del estudio queda reflejada en la dispari-

dad de los datos sobre el eventual ahorro que se alcanzaría con la aplicación de las medidas relacionadas con el empleo público, las cuales, en su mayoría, están consideradas en el proyecto de ley que se discute en la actualidad y han sido presentadas por las autoridades de Gobierno en diferentes momentos. Por un lado, en el oficio DM-1470-2020 del 10 de diciembre dirigido a los señores y señoras diputadas, el ministro de Hacienda afirmó que del 3% del PIB de la reducción del gasto público que el gobierno se compromete a realizar como parte de un eventual acuerdo con el Fondo Monetario Internacional, un 1,5% depende de la aplicación de este proyecto una vez que se convierta en ley². No obstante, en posteriores declaraciones la ministra de Planificación estimó un ahorro de entre un 0,6 y 0,9% del PIB en el gasto público a través de los años³.

Tampoco se ha estimado el impacto, en el consumo nacional, de la reducción del poder adquisitivo de los empleados públicos que serían sujetos de las medidas contenidas en el proyecto de empleo público y su efecto sobre la actividad económica en general. Según los

² <https://semanariouniversidad.com/ultima-hora/hacienda-recortara-gasto-por-3-del-pib-para-acudir-al-fmi-y-la-mitad-la-daria-empleo-publico/>

³ <https://www.larepublica.net/noticia/mismo-salario-para-empleados-publicos-se-cocina-a-fuego-lento-para-ahorrar-300-mil-millones-al-ano>

datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del INEC, el ingreso familiar ha disminuido desde el año 2018, a lo cual se sumarían las medidas aplicadas, que suponen una pérdida del poder adquisitivo en un grupo importante de personas trabajadoras: 14,7% del total de la población ocupada del país y un porcentaje mayor si se considera solamente a la población con trabajo formal. Partiendo de que existe interés en promover medidas de reactivación de la economía nacional, este efecto contractivo debería tomarse en cuenta y ser adecuadamente medido, para saber si el efecto neto esperado sobre la situación fiscal será el que se había previsto inicialmente. En particular, considerando que un 53% de todas las personas profesionales del país labora en el sector público (Encuesta Nacional de Hogares, 2020)⁴, y que este grupo compone mayoritariamente lo que conocemos como clase media, las repercusiones que la aplicación de las medidas del proyecto de empleo público tendría en actividades particulares y segmentos específicos de consumo, como la compra de bienes duraderos, sería importante y no se está contemplando dentro de la discusión sobre este tema.

⁴ <https://www.inec.cr/multimedia/enaho-2020-presentacion-de-la-encuesta-nacional-de-hogares-2020>



ANÁLISIS JURÍDICO



El análisis jurídico de las personas especialistas de la Universidad de Costa Rica plantea que el Proyecto de Ley Marco de Empleo Público presenta graves vicios de constitucionalidad. En esta sección se detallan los principales, cuyo fundamento ampliado se encuentra en el documento que puede consultar en [este enlace](#).

El proyecto de ley analizado tiene por objeto la centralización del poder y el control unilateral de salarios y condiciones laborales. Para ello, otorga al Ministerio de Planificación y/o a la Dirección General de Servicio Civil, siempre en coordinación con el Ministerio de Hacienda, una serie de competencias que entran en contradicción con elementos centrales de la Constitución Política. En particular, se generan tensiones y contradicciones respecto a normas constitucionales relacionadas con la autonomía administrativa en sus diversas modalidades y con las garantías sociales en otras. A continuación se detallan las principales.

Régimen Constitucional de Autonomía

La Constitución Política confiere a las municipalidades, las universidades públicas y la Caja Costarricense de Seguro Social una autonomía administrativa plena, entendida como la posibilidad jurídica de que un ente realice su cometido legal por sí mismo sin sujeción a otro ente. En la doctrina, dicha posibilidad es conocida como la capacidad de autoadministración.

Con respecto a la Caja Costarricense de Seguro Social y las municipalidades, la Sala Constitucional ha señalado (votos n.º 5445-99 y 6256-94), que su autonomía incluye la autonomía administrativa, es decir, la potestad que implica no solo la autonormación, sino también la autoadministración. En particular, en su voto n.º 5445-99, la Sala Constitucional establece que la autonomía municipal abarca la organización y administración de los intereses locales, y la organización y administración interna de la respectiva municipalidad. Así las cosas, corresponde a cada Municipalidad la determinación de su política salarial interna, lo cual ha quedado claro, incluso, en la jurisprudencia emitida por la Sala Constitucional, que ha declarado inconstitucional la norma que trasladaba a la Contraloría General de la República y al IFAM la competencia referida a la definición de la política salarial del entonces ejecutivo municipal –actual alcalde municipal–.

Aunado a lo anterior, el proyecto de ley crea el “Sistema General de Empleo Público” y coloca, como su ente rector, a

la Dirección General de Servicio Civil, cuyas funciones no se limitan a establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas y los lineamientos generales que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público, como se expresa en el proyecto, sino que le otorga una serie de competencias que invaden la materia de administración de los recursos humanos de las entidades descentralizadas. El proyecto establece, de forma clara, que la Dirección General de Servicio Civil no se limitará a diseñar los lineamientos generales de la política de empleo público, sino que dará órdenes específicas a cada entidad descentralizada para organizar su gestión de empleo; órdenes que contemplan desde la forma en que se diseñan las pruebas de conocimiento, competencias y psicométricas para la selección de personal, los criterios que deben utilizarse y la forma precisa en que deben efectuarse los concursos internos y externos, hasta cómo debe cada entidad realizar sus procesos de evaluación y diseñar la política salarial interna. Lo anterior implica una potestad de ordenación de actos y no de la actividad, así como de control, que excede las potestades de dirección, planificación y coordinación.

Si la inconstitucionalidad del proyecto de ley es clara por invadir el ámbito del ejercicio de la autonomía en materia administrativa, organizativa y política de las instituciones autónomas creadas por la propia Constitución

Política, la violación constitucional resulta ser más que evidente tratándose de las universidades estatales. En su voto 6256-94, la Sala Constitucional señala:

Existen en nuestro ordenamiento jurídico, tres formas de autonomía : a) administrativa, que es la posibilidad jurídica de que un ente realice su cometido legal por sí mismo sin sujeción a otro ente, conocida en doctrina como la capacidad de autoadministración; b) política, que es la capacidad de autodirigirse políticamente, de autogobernarse, de dictarse el ente a sí mismo sus propios objetivos; y, c) organizativa, que es la capacidad de autoorganizarse, con exclusión de toda potestad legislativa. En los dos primeros casos, la autonomía es frente al Poder Ejecutivo y en el tercero, también frente al Poder Legislativo. La autonomía organizativa es propia de las universidades según se desprende del artículo 84 de la Constitución Política...

El mandato constitucional que establece los principios fundamentales para garantizar la eficiencia administrativa, la selección de personal con base en idoneidad comprobada y la estabilidad en el empleo (arts. 191 y 192 constitucionales), no implica, ni puede implicar, el establecimiento de un poder directivo en cabeza del gobier-

no central o de cualquier órgano externo, incluyendo a la Contraloría General de la República o a la Dirección de Servicio Civil, para la fijación de los derechos, salarios y demás aspectos de la relación de empleo público, como tampoco el establecer que MIDEPLAN sea el ente rector de instituciones autónomas que gozan de autonomía administrativa y, con mucha más razón, sobre los entes que, además, poseen autonomía organizativa, tal y como lo pretende alguna versión del Proyecto de Ley Marco de Empleo Público. La autonomía organizativa es muy superior a la autonomía administrativa de la que gozan el resto de las entidades autónomas, lo que les permite establecer sus propias normas de autogobierno, potestad que incluye el establecimiento de sus propias normas laborales y salariales internas.

El salario global como instrumento de política fiscal

Uno de los argumentos utilizados para impulsar modificaciones en el empleo público es la existencia de diferencias salariales en puestos similares de distintos entes públicos, sin considerar ni mencionar el complejo y muy particular quehacer de cada uno de esos entes públicos. En el caso de las universidades, por ejemplo, su quehacer académico abarca tanto el ámbito docente y administra-

tivo-docente como el de la investigación, la acción social y la gestión académica administrativa.

En primer lugar, es necesario señalar como principio general que cualquier modificación que se proponga debe respetar los derechos humanos, individuales, sociales y patrimoniales adquiridos. Este tipo de objetivo debe alcanzarse por medio del ejercicio de los derechos humanos y no en detrimento de ellos; sin embargo, el proyecto de ley busca establecer que el salario único o global pueda ser congelado o disminuido cuando así lo requiera la política económica seguida por el gobierno de turno. Esto convierte a los salarios en una variable de ajuste macroeconómico (por ejemplo, para controlar la inflación o el déficit fiscal) y no en un elemento central para procurar “el mayor bienestar a todos los habitantes del país” y el “más adecuado reparto de la riqueza”, como lo establece la Constitución Política en su artículo 50. Deja también de lado un propósito fundamental que posee la remuneración en los distintos ámbitos institucionales: la atracción y la conservación del recurso humano, científico, técnico y profesional más calificado que requiere el desarrollo de todas las áreas del conocimiento humano, en estratos muy altos de conocimiento especializado, ajenos a la realidad y necesidad del resto de la Administración Pública.

Adicionalmente a estas observaciones de carácter estructural, el proyecto presenta múltiples aspectos que generan problemas bastante graves. A continuación, se hará referencia a dos de esas problemáticas.

Gestión o evaluación del desempeño

La gestión del desempeño es parte de las políticas propias de la autoorganización que implica la independencia administrativa, política, de organización y gobierno sobre la cual ya se hizo referencia. En ese sentido, corresponde a sus propias autoridades de gobierno definir el sistema de evaluación de desempeño en el ámbito universitario, pues las universidades públicas están fuera del ámbito de competencia del Poder Ejecutivo y su jerarquía (Sentencia 001313-1993, Sala Constitucional).

Lo anterior, no solo por su naturaleza y régimen constitucional de autonomía e independencia, sino como resultado propio de la complejidad de su quehacer, autorregulado y definido mediante su propio Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior Universitaria Estatal, al que toda evaluación queda necesariamente vinculada. Debe considerarse, además, que la aplicación de un instrumento adecuado para evaluar el ejercicio del principio constitucional de la libertad de cátedra corresponde

exclusivamente a las universidades estatales, las cuales deben determinar los objetivos sustantivos por evaluar en el desempeño académico de su cuerpo docente.

En el caso del Sistema de Gestión del Desempeño para el personal administrativo de nuestra Universidad, se presenta una evidente disparidad entre el modelo que pretende establecer el proyecto de ley y el que se ha venido implementando en la Institución. En el caso de la Universidad de Costa Rica, el Sistema de Gestión del desempeño se ha construido a partir de la realidad, en tanto, como ya se ha indicado, las universidades estatales responden a tres actividades esenciales: docencia, investigación y acción social, conforme a un Plan Nacional de Educación Superior Universitaria Estatal, cuya conceptualización, desarrollo e implementación es totalmente ajeno al resto del quehacer de la Administración Pública. Asimismo, la sanción y el incentivo salarial que se implementan en el proyecto también son contrarios al modelo de gestión del desempeño vigente en la Universidad, en el que la valorización de la experiencia y el conocimiento de las personas funcionarias hacen que la gestión del desempeño no se reduzca a un limitado esquema de castigo o recompensa, sino a la forma de mejorar destrezas y habilidades del servidor universitario para que

pueda desarrollar de manera óptima su trabajo según las competencias humanas aplicadas al puesto de trabajo que desempeña.

Cabe indicar que el proyecto establece, como causal de despido de los funcionarios públicos, el obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del 70%, una vez agotado el procedimiento de impugnación de tal calificación. Sin embargo, la ley es omisa por cuanto no regula el procedimiento de esa desvinculación, ni las garantías para proteger a la persona servidora pública de posibles desviaciones de poder.

Homogeneización del empleo público

El proyecto busca homogeneizar los perfiles de puestos y condiciones de ingreso, así como el régimen remunerativo. Sin embargo, lo anterior es cuestionable, ya que la estandarización de las condiciones de empleo desconoce la especificidad competencial de las distintas administraciones y poderes públicos. Las responsabilidades son diversas y la dinámica propia del servicio público muestra criterios de distinción que, desde el plano técnico y la razonabilidad, justifica regímenes diversos. Si la plataforma integrada de empleo público es un mecanismo para tomar decisiones que incidan en otros poderes y entes des-

centralizados, el instrumento puede no ser adecuado para el mejoramiento de la eficiencia en el sector público.

Al efecto, sea MIDEPLAN o la Dirección General del Servicio Civil, emitirán lineamientos generales en coordinación con cada subrégimen de empleo público. Esto no solo puede afectar las autonomías según lo dicho, sino que puede no adecuarse a las particularidades de cada ente público. Las funciones son diversas y no son necesariamente equiparables, tal y como lo atestiguan diversas regulaciones vigentes, entre ellas, el Código Municipal, la ley orgánica del Poder Judicial y los estatutos universitarios.

El docente universitario, por ejemplo, tiene características específicas, por lo que la homogeneización, en lugar de procurar la eficacia y eficiencia de la función pública que cumplen las universidades, la limita y la obstaculiza. Para la selección del personal docente, las universidades han desarrollado un proceso exhaustivo en el que las personas elegibles deben cumplir con una serie de requisitos relacionados no solo con atestados académicos, sino también con experiencia docente y de investigación. Una situación similar ocurre con parte del personal de apoyo (administrativo) contratado para realización de las actividades académicas sustantivas que desarrollan las universidades

públicas (tal es el caso, por ejemplo, de los técnicos de laboratorios). La actividad administrativa que se realiza en otras instancias del Estado es totalmente diferente a la que deben desarrollar los profesores y profesoras universitarios en las diferentes materias del conocimiento.

Desde esa perspectiva, lo dispuesto en el proyecto violenta la autonomía constitucional de las universidades públicas porque una instancia externa (Mideplan o Dirección de Servicio Civil) estaría imponiendo criterios que no tienen en consideración las especificidades de las diferentes materias del conocimiento humano.



ANÁLISIS POLÍTICO

POLICIA
MUNICIPAL
SAN JOSE

POLICIA
MUNICIPAL
SAN JOSE

Desde hace varios años, la necesidad de ordenar disparidades en la Administración Pública ha posicionado la discusión sobre el empleo público en la agenda legislativa. Sin embargo, en las últimas semanas dicha discusión no ha seguido un proceso adecuado de reflexión y diálogo, sino que la aprobación de la ley se ha acelerado sin que se dedique el tiempo necesario al análisis de sus consecuencias y la viabilidad de las medidas propuestas. Así las cosas, la Universidad de Costa Rica se suma a las voces que solicitan un receso en la discusión que actualmente se desarrolla en el plenario legislativo, con el fin de dar espacio a un proceso de construcción social y colectiva que permita regular el tema de empleo público y crear una política salarial para el sector público.

En ese sentido, se estima que una aprobación atropellada del Proyecto de Ley Marco de Empleo Público podría desatar un ciclo de movilización social que polarice aún más el país, sobre todo en momentos en que los fuegos electorales se avivan, poniendo en peligro no solamente el acuerdo con el Fondo Monetario Internacional, sino también la necesaria reactivación económica del país. Entendemos la necesidad del Gobierno de generar confianza y dar señales al FMI de avanzar en las reformas propuestas, pero se considera que este proyecto de ley, tal y como está

planteado, podría generar una crisis política y no el objetivo que persigue. Es preciso decantarse por el diálogo y la escucha de las posturas planteadas por los distintos sectores, apostando a la construcción conjunta de una propuesta que no afecte el Estado Social de Derecho y el modelo de sociedad que tanto esfuerzo le ha costado al país.

Precisamente, la Universidad de Costa Rica llama la atención sobre las implicaciones que tendría la aprobación del proyecto de ley en cuanto a un posible deterioro de los servicios públicos, particularmente en áreas cruciales como salud y educación. Lo anterior, por cuanto las capacidades de cualquier Estado están determinadas por las calificaciones y calidades de su recurso humano y el proyecto de ley podría provocar la huida de personas profesionales altamente capacitadas y especializadas hacia el sector privado, lo que finalmente afectará la calidad de vida de la población que depende de los servicios públicos.

Por otro lado, tal como hemos venido argumentando, el proyecto sienta un precedente negativo de injerencia política en las instituciones de educación superior, que funcionan como el centro desde donde se produce la innovación tecnológica del país, a través de la investigación científica y la creación de valor agregado. La inde-

pendencia de los centros universitarios es necesaria para que el conocimiento se produzca y transmita en libertad, sin sujeciones políticas de ningún tipo y sin censura al trabajo que se hace o al pensamiento que se desarrolla. La Universidad de Costa Rica reitera su compromiso de hacer un uso eficiente de los recursos que el país le entrega, trabajar para mejorar la calidad de vida de las comunidades más necesitadas y de la mano con los sectores productivos, por ejemplo, con las iniciativas ligadas a la economía naranja o los conglomerados de industrias de alta tecnología. Para honrar ese compromiso, las universidades requieren una gestión independiente de los intereses políticos de los gobiernos de turno.

Conclusión

En los últimos años, las universidades públicas han planteado numerosas propuestas para atender el problema de las finanzas públicas, situación que afecta de forma muy directa el desarrollo social con equidad que ha caracterizado al país a lo largo de su historia. La UCR sigue en la mejor disposición de continuar aportando en esa dirección, y esto ha quedado demostrado cuando, en momentos de crisis, hemos generado valiosas soluciones para problemáticas específicas a través de la investigación, la educación pública de calidad y los programas de acción social y extensión a las comunidades.

El presente informe tampoco nos exime de responsabilidad ante una situación fiscal que, a todas luces, es muy delicada. Por eso enviamos señales claras de hacer nuestro aporte en esa materia, empezando por la voluntad de modernizar nuestra estructura salarial, eliminando inequidades y crecimientos desproporcionados, pero ga-

garantizando salarios dignos y la sostenibilidad financiera de la Universidad de Costa Rica. Esto es imprescindible para la continuidad de los servicios ofrecidos y el aporte que brinda la universidad pública al desarrollo nacional.

La reforma al empleo público es necesaria, pero no puede afectar el modelo de sociedad y Estado que nos ha caracterizado como país. No puede ser únicamente una respuesta a la crisis fiscal, que plantea la reducción del gasto de forma severa en muy corto plazo y con graves implicaciones para la reactivación económica. La reforma al empleo público debe plantearse como una visión país sobre la función de los servidores públicos en el desarrollo de la sociedad del bicentenario.

Referencias

Academia Centroamericana. (2014). *Costa Rica: empleo y política salarial del sector público*. Costa Rica: Academia Centroamericana.
<https://www.academiaca.or.cr/programa-vision/costa-rica-empleo-y-politica-salarial-del-sector-publico/>

Constitución Política de la República de Costa Rica [Const]. Art. 40. 7 de noviembre de 1949 (Costa Rica).

Instituto Nacional de Estadística y Censos. INEC (2020). *Encuesta Nacional de Hogares*.
<https://www.inec.cr/multimedia/enaho-2020-presentacion-de-la-encuesta-nacional-de-hogares-2020>

Poder Judicial. (1994). Sentencia n° 06256 de Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, de 25 de octubre de 1994. Costa Rica: Poder Judicial.

Poder Judicial. (1994). Sentencia n° 005445 de Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, de 14 de julio de 1997. Costa Rica: Poder Judicial.

