



## Informe de Investigación

### TÍTULO: SUSTENTO JURÍDICO DE LA LICENCIA SINDICAL

<b>Rama del Derecho:</b> Derecho Laboral	<b>Descriptor:</b> Libertad Sindical
<b>Palabras clave:</b> Sindicato, Libertad Sindical, Licencia, Permiso con goce de salario.	
<b>Fuentes:</b> Normativa y Jurisprudencia.	<b>Fecha de elaboración:</b> 24/05/2011

### Índice de contenido de la Investigación

<b>1. RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>2. NORMATIVA.....</b>	<b>1</b>
a) Reglamento del Estatuto del Servicio Civil.....	1
<b>3. JURISPRUDENCIA.....</b>	<b>4</b>
a) Sustento constitucional de las licencias sindicales.....	4
b) Finalidad de los permisos.....	6
c) Licencia sindical no exime a empleado de sus deberes.....	9

#### 1. RESUMEN

A lo largo del presente informe se aborda el tema de la libertad sindical, desde la perspectiva de la concesión de las licencias sindicales. En este sentido, se observa la peculiar importancia de este tipo de licencias para la eficacia del ejercicio de la libertad sindical, junto con su sustento legal, así como los alcances y límites a la misma.



## 2. NORMATIVA

### *a) Reglamento del Estatuto del Servicio Civil'*

#### **Artículo 33.- (\*)**

Podrán disfrutar de licencia ocasional de excepción de conformidad con los requisitos y formalidades que en cada dependencia establezca el Reglamento Autónomo de Servicio, y sujetos a los siguientes procedimientos y condiciones:

(\*a) Los jefes podrán conceder licencia hasta por una semana con goce de sueldo en los casos de matrimonio del servidor, el fallecimiento de cualquiera de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge. También podrán conceder este derecho a aquellos servidores padres de hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio. En este último caso solo cuando sean hijos reconocidos y en su función paternal.

Se concederá licencia de hasta un mes con goce de salario, en los casos de las y los funcionarios públicos con discapacidad y que por su condición requieran ausentarse de sus labores para capacitarse en el uso de un perro guía o cualquier otro Animal de Asistencia que requiera la persona. Los(as) funcionarios(as) que se acojan a este decreto deben presentar la documentación que garantice su participación en la capacitación, los cuáles deben contener la fecha de inicio y fecha final de la capacitación. Los(as) funcionarios(as) responsables de conceder permisos, que se nieguen injustificada e injustamente a otorgar el permiso con goce de salario indicado en el presente decreto, serán sancionados con la multa indicada en el artículo 62 de la Ley 7600 del 29 de mayo de 1996.(\*)

b) Todos los demás permisos con goce de sueldo, que de acuerdo con las disposiciones reglamentarias internas procedan, deberán ser deducidos del período de vacaciones, sin que el número de días de la licencia exceda el número de días de vacaciones que correspondan al servidor al momento de otorgarse el permiso. Salvo el caso de los dirigentes y miembros de sindicatos que soliciten licencia para asistir a cursos de capacitación en el campo sindical o de estudios generales en el país o fuera de él, a quienes el jerarca podrá conceder licencia con goce de sueldo no deducible de su período de vacaciones, hasta por tres meses cuando las necesidades de la oficina donde presta sus servicios así lo permitan. Para estos efectos, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social enviará al jerarca que corresponda, un informe detallado sobre la importancia del curso o seminario, indicando además el cargo o función sindical que desempeña el servidor interesado.

La servidora que adopte un menor de edad tendrá derecho a una licencia especial

de tres meses para que ambos tengan un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir de día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del menor. Para esto la funcionaria interesada deberá presentar certificación del Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en el que haga constar los trámites de adopción;

c) Las licencias sin goce de salario hasta por un mes podrán concederse mediante resolución interna firmada por el Ministro Viceministro, o el máximo jerarca de la institución respectiva, mientras que las licencias mayores de un mes podrán concederse con apego estricto a las disposiciones siguientes:

1) Seis meses para asuntos personales del servidor. Esta licencia podrá ser prorrogada hasta por seis meses más en casos muy especiales a juicio del Ministro o máximo jerarca de la Institución.

2) Un año para: i) asuntos graves de familia, tales como enfermedad, convalecencia, tratamiento médico cuando así lo requiera la salud del servidor, ii) la realización de estudios académicos a nivel superior de pregrado, grado o postgrado o a nivel técnico que requieran de la dedicación completa durante la jornada de trabajo del servidor y iii) que el servidor se desligue de la institución en la que labora con la finalidad de participar en la ejecución de proyectos experimentales dentro de un programa de traspaso de actividades del sector público hacia el sector privado, que haya sido aprobado previamente por la autoridad superior de su institución.

Dicho plazo podrá prorrogarse hasta por un año más, a juicio del Ministro o máximo jerarca de la institución, cuando se trate de la realización de estudios a nivel superior de postgrado, o bien estudios a nivel superior o técnico, previa demostración favorable del aprovechamiento y rendimiento académico del año anterior. En los casos específicos de tratamiento médico igualmente, se podrá prorrogar hasta por un año más la licencia,

previa demostración y comprobación del respectivo tratamiento médico.

3) Dos años -prorrogables por periodos iguales- cuando se trate de funcionarios nombrados en cargos de elección en sindicatos debidamente reconocidos y que, además, requieran dedicación exclusiva durante el tiempo de la jornada laboral, todo ello previa la demostración y comprobación respectivas.

4) Dos años a instancia de un gobierno extranjero o de un organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado, o cuando se trate del cónyuge de un becario que deba acompañarlo en su viaje al exterior. A juicio del máximo jerarca respectivo, estas licencias podrán prorrogarse hasta por un período igual siempre y cuando prevalezcan las condiciones que la originaron.



5) Cuatro años, a instancia de cualquier institución del Estado, o de otra Dependencia del Poder Ejecutivo, o cuando se trate del cónyuge de un funcionario nombrado en el Servicio Exterior- o en los casos de los funcionarios nombrados en otros cargos públicos. El plazo anterior podrá ampliarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que motivaron la licencia original.

6) No podrán concederse licencias continuas argumentando motivos iguales o diferentes, hasta después de haber transcurrido por lo menos seis meses del reintegro del servidor al trabajo excepto casos muy calificados a juicio del Ministro o máximo jerarca de la institución sin que se perjudiquen los fines de la administración.

Toda solicitud de licencia sin goce de salario (o prórroga) deberá presentarse con los documentos en que se fundamentan y la respaldan y su tramitación deberá hacerse con la antelación que la fecha de rige requiera. En el caso de que el servidor se ausentare del trabajo sin la debida aprobación de su licencia o prórroga, se considerará el hecho como abandono de trabajo, y por lo tanto, podrá despedirse de conformidad con el artículo 43 del Estatuto de Servicio Civil.

Quedan a salvo las circunstancias comprobadas de extrema limitación de tiempo para estos trámites en que, por tal razón el servidor se vea obligado a ausentarse antes de completar debidamente el trámite; en cuyo caso el servidor quedará sujeto a las soluciones administrativas que más convengan a la Administración a fin de que esta pueda resarcirse de los gastos y pagos salariales en que haya incurrido por esta causa.

(\* El inciso a) del presente artículo ha sido reformado mediante Decreto Ejecutivo No. 36293-MP-MTSS de 27 de octubre del 2010. LG# 248 de 22 de diciembre del 2010.

(\* El presente artículo ha sido modificado mediante D.E. No. 26162-MP de 4 de julio de 1997. LG# 137 de 17 de julio de 1997.

(\* El inciso a) del presente artículo ha sido modificado mediante Decreto Ejecutivo No. 26267-MP de 14 de agosto de 1997. LG# 169 de 3 de setiembre de 1997.

### 3. JURISPRUDENCIA

#### **a) Sustento constitucional de las licencias sindicales**

[PROCURADURÍA GENERAL]<sup>2</sup>

“Otro de los supuestos previstos en dicha norma reglamentaria que debe considerarse para los respectivos permisos o licencias, es en relación con lo que se dispone en el inciso b), al establecer:

“...Salvo el caso de los dirigentes y miembros de sindicatos que soliciten licencia para asistir a cursos de capacitación en el campo sindical o de estudios generales en el país o fuera de él, a quienes el jerarca podrá conceder licencia con goce de sueldo no deducible de sus período de vacaciones, hasta por tres meses, cuando las necesidades de la oficina donde presta sus servicios así lo permitan. Para estos efectos, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social enviará al jerarca que corresponda, un informe detallado sobre la importancia del curso o seminario, indicando además el cargo o función sindical que desempeña el servidor interesado” (Lo resaltado no es del texto original)

La posibilidad de otorgar esta clase de permisos tiene su sustento en la doctrina del artículo 60 constitucional (derecho a la sindicalización), y 363 del Código de Trabajo, referida esta norma a la prohibición de las acciones u omisiones “ que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores.” Aunado a otras disposiciones de orden internacional, que en virtud de los artículos 7 y 48 de la Constitución Política, integra el Derecho de la Constitución en materia de derechos fundamentales, tales como el Convenio número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho a la Sindicación, (aprobado por Ley 2561 de once de mayo de mil novecientos sesenta) y Convenio número 98, relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa (aprobado mediante Ley número 5968 de nueve de noviembre de mil novecientos setenta y seis. En ese aspecto, es reiterado el criterio de la Sala Constitucional, al expresar:

“Respecto de la constitucionalidad de la norma antes citada, debe la Sala empezar por recordar que el artículo 60 de la Constitución Política reconoce expresamente el derecho de todos los trabajadores a sindicalizarse, como medio para obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Es así como claramente se puede afirmar que es un derecho fundamental la posibilidad de los trabajadores de hacerse representar por organizaciones sindicales para contrarrestar al menos parcialmente, su posición de inferioridad material frente al patrono. No obstante, la generalidad de la citada norma constitucional no permite

comprender con la simple lectura del texto en cuestión, la dimensión del referido derecho fundamental.

Para tener una idea más clara acerca de los alcances de la libertad sindical en Costa Rica, resulta necesario tomar en consideración las disposiciones acordadas por la Organización

Internacional del Trabajo, en especial en sus Convenios números 87 y 135, así como en la Recomendación número 143. El Convenio número 87, Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho a la Sindicación, aprobado por Ley 2561 de once de mayo de mil novecientos sesenta, además de reconocer la libre sindicalización como un derecho básico (artículo 2°), prohíbe a los Estados intervenir en modo alguno que pueda derivar en la limitación o entorpecimiento de ese derecho. Por su parte, el Convenio número 98, Relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa, aprobado mediante Ley número 5968 de nueve de noviembre de mil novecientos setenta y seis, dispone que los representantes de los trabajadores deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluso el despido (artículo 1°); asimismo, establece que tales representantes deberán recibir de parte de sus patronos, las facilidades necesarias para llevar a cabo su función en forma rápida y eficaz (artículo 2°), remitiendo a la “legislación nacional” o a decisiones jurisdiccionales, la delimitación de los destinatarios de dicho beneficio (artículo 4°). En la misma línea, la Recomendación número 143, Sobre los Representantes de los Trabajadores, adoptada en dos de junio de mil novecientos setenta y uno, determina que los representantes sindicales deben recibir en los Estados miembros la protección y facilidades necesarias para llevar a cabo en forma efectiva su función (artículos 2 y 3); igualmente, exhorta a los Estados a disponer para los representantes sindicales, facilidades concretas, tales como tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales (artículo 10); dispone que debe de asegurar a los representantes el tiempo libre suficiente para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales, sin menoscabo de su remuneración, prestaciones u otras ventajas sociales (artículo 11). En desarrollo de las normas supralegales citadas, el artículo 363 del Código de Trabajo prohíbe cualquier acción u omisión que tienda evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos

colectivos de los trabajadores o sindicatos. Finalmente, el artículo 33 inciso b) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil estipula que los permisos conferidos a los dirigentes y miembros de los sindicatos para asistir a cursos de capacitación en el campo sindical o de estudios generales, dentro o fuera del país, podrán serlo con goce de salario y sin deducción del período de vacaciones . El anterior cuadro sirve para constatar que Costa Rica ha reconocido ampliamente el derecho a la



sindicación, así como la necesidad de dar a los representantes de los trabajadores las facilidades necesarias para llevar a cabo su labor en forma eficaz.” (Sentencia número 2002-05245, de la dieciséis horas con veinte minutos del veintinueve de mayo de dos mil dos)”

### **b) Finalidad de los permisos**

[SALA CONSTITUCIONAL]<sup>3</sup>

“VI.- Licencias sindicales (artículos 31, 34 y 36). Impugnan los actores la validez de los artículos 31, 24 y 36 de la Convención Colectiva de Trabajo del Registro Nacional, en tanto reconocen e derecho de los afiliados y dirigentes del Sindicato de Trabajadores, Pensionados y Afines, del Registro Nacional (SITRARENA), a disfrutar de licencias para el ejercicio de sus funciones gremiales, así como para la participación en actividades de formación. Disponen los mencionados artículos:

“Artículo 31. Para el ejercicio de sus cargos y el debido cumplimiento de sus funciones, el Patrono otorgará Licencia Sindical de medio tiempo y con goce de salario al Secretario General y al Secretario de Relaciones Laborales. Lo anterior no afectará las responsabilidades que asisten a los funcionarios que ocupen esos cargos en la prestación del servicio público, ni la Relación laboral con la Institución, ni los derechos establecidos en las leyes y regulaciones derivadas de la antigüedad del servicio, así como cualquier otro beneficio que posteriormente se incorpore al cargo.”

“Artículo 34. El Director, podrá conceder permiso con goce de salario a los miembros de la Junta Directiva o los trabajadores afiliados que esta designe, para que puedan asistir a Cursos, Seminarios o Congresos Sindicales, dentro o fuera del país, de acuerdo a lo establecido por los Convenios Internacionales y/o la Ley.”

“Artículo 36. Conforme ha sido la costumbre, la Institución seguirá brindando las facilidades necesarias para que los afiliados al sindicato puedan asistir a las Asambleas Generales, Parciales, Ordinarias y Extraordinarias.

Si fuera necesario realizar en horas hábiles éstas actividades, el patrono concederá el permiso respectivo con goce de salario; previo conocimiento y autorización del Patrono, y siempre que no se afecte el funcionamiento normal del servicio.”

Respecto de la constitucionalidad de las tres normas antes citadas, debe la Sala empezar por recordar que el artículo 60 de la Constitución Política reconoce expresamente el derecho de todos los trabajadores a sindicalizarse, como medio para obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Es así como claramente se puede afirmar que es un derecho fundamental la posibilidad de los trabajadores de hacerse representar por organizaciones sindicales para



contrarrestar al menos parcialmente, su posición de inferioridad material frente al patrono. No obstante, la generalidad de la citada norma constitucional no permite comprender con la simple lectura del texto en cuestión, la dimensión del referido derecho fundamental. Para tener una idea más clara acerca de los alcances de la libertad sindical en Costa Rica, resulta necesario tomar en consideración las disposiciones acordadas por la Organización Internacional del Trabajo, en especial en sus Convenios números 87 y 135, así como en la Recomendación número 143. El Convenio número 87, Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho a la Sindicación, aprobado por Ley 2561 de once de mayo de mil novecientos sesenta, además de reconocer la libre sindicalización como un derecho básico (artículo 2°), prohíbe a los Estados intervenir en modo alguno que pueda derivar en la limitación o entorpecimiento de ese derecho. Por su parte, el Convenio número 98, Relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa, aprobado mediante Ley número 5968 de nueve de noviembre de mil novecientos setenta y seis, dispone que los representantes de los trabajadores deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluso el despido (artículo 1°); asimismo, establece que tales representantes deberán recibir de parte de sus patronos, las facilidades necesarias para llevar a cabo su función en forma rápida y eficaz (artículo 2°), remitiendo a la “legislación nacional” o a decisiones jurisdiccionales, la delimitación de los destinatarios de dicho beneficio (artículo 4°). En la misma línea, la Recomendación número 143, Sobre los Representantes de los Trabajadores, adoptada en dos de junio de mil novecientos setenta y uno, determina que los representantes sindicales deben recibir en los Estados miembros la protección y facilidades necesarias para llevar a cabo en forma efectiva su función (artículos 2 y 3); igualmente, exhorta a los Estados a disponer para los representantes sindicales, facilidades concretas, tales como tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales (artículo 10); dispone que debe de asegurar a los representantes el tiempo libre suficiente para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales, sin menoscabo de su remuneración, prestaciones u otras ventajas sociales (artículo 11). En desarrollo de las normas supralegales citadas, el artículo 363 del Código de Trabajo prohíbe cualquier acción u omisión que tienda evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores o sindicatos. Finalmente, el artículo 33 inciso b) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil estipula que los permisos conferidos a los dirigentes y miembros de los sindicatos para asistir a cursos de capacitación en el campo sindical o de estudios generales, dentro o fuera del país, podrán serlo con goce de salario y sin deducción del período de vacaciones. El anterior cuadro sirve para constatar que Costa Rica ha reconocido ampliamente el derecho a la sindicación,

así como la necesidad de dar a los representantes de los trabajadores las facilidades necesarias para llevar a cabo su labor en forma eficaz. Si bien las disposiciones más concretas y específicas en relación con este tema están contenidas en una “Recomendación” de la Organización Internacional del Trabajo, ya la Sala ha reconocido la vigencia de las reglas contenidas en los instrumentos de carácter meramente declarativo, no sujetos al procedimiento para la suscripción y aprobación de los tratados internacionales, en los siguientes términos:

“Huelga aclarar que todos los instrumentos citados en el párrafo anterior constituyen fuente de Derecho en Costa Rica, susceptibles de ser aplicados directamente por esta Sala Constitucional para la resolución del presente asunto, según dicta el artículo 48 constitucional. En el caso de los aprobados por la Asamblea Legislativa, por disposición expresa del artículo 7 de la Constitución Política. En cuanto a los que no gozan de dicha condición, porque constituyen al menos fuentes de interpretación de los instrumentos aprobados. Tampoco reconoce esta Sala la existencia de simples recomendaciones en materia de derechos humanos, pues si los Estados deciden auto limitarse, reconociendo la existencia de determinados derechos humanos, aun cuando aparezcan denominadas con el nombre de “recomendaciones”. Lo anterior lleva a entender que la Recomendación que define los principios internacionales que deberán aplicarse a las excavaciones arqueológicas, la Carta Internacional sobre la conservación y la restauración de los monumentos y de los sitios y la Recomendación sobre la conservación de los bienes culturales que la ejecución de obras públicas o privadas pone en peligro, son –en los términos antes dichos– actos provistos de plena normatividad en el ordenamiento constitucional costarricense, sin que se les pueda considerar simples enumeraciones de objetivos y metas a alcanzar.” (Sentencia número 2002-05245, de la dieciséis horas con veinte minutos del veintinueve de mayo de dos mil dos)

A partir de los anteriores argumentos, puede concluirse que los artículos 31, 34 y 36 de la Convención Colectiva de Trabajo del Registro Nacional no son inconstitucionales, visto que tales disposiciones se basan en las ya citadas normas constitucionales, internacionales y legales. Tanto el tiempo reservado a la participación en sesiones de capacitación, seminarios, reuniones, etc. como el previsto para que los dirigentes sindicales lleven a cabo labores de organización de su agrupación, son el desarrollo de los preceptos antes analizados, en especial de los Convenios números 87 y 135, así como de la Recomendación número 143. Los permisos previstos en aquellas disposiciones tienen como objeto que la función sindical sea llevada a cabo en forma eficaz, por lo que su regulación en la Convención impugnada, lejos de transgredir el Derecho de la Constitución, acata sus preceptos en materia de libertad sindical. En todo caso, los tres artículos contienen previsiones tendientes a impedir que el ejercicio de los derechos allí

reconocidos afecte el servicio público de enorme relevancia que Registro Nacional está llamado a prestar. Ninguna de las tres normas impugnadas impide a la Administración negar el permiso solicitado, cuando su otorgamiento implique un detrimento en los servicios públicos que los funcionarios desempeñan dentro de la institución. Asimismo, el artículo 36 determina que la licencia para asistir a asambleas será dada únicamente si resulta necesario realizarlas en horas laborales, lo que sin duda significa que debe fundamentarse adecuadamente la necesidad de efectuar la asamblea dentro del horario de trabajo, o de lo contrario, el permiso deberá ser denegado. Así las cosas, estima la Sala que ninguna de las disposiciones citadas permite un uso abusivo de fondos públicos a favor de un pequeño grupo de trabajadores, como acusan los accionantes, por lo que en cuanto a este extremo, la acción debe ser desestimada.

### ***c) Licencia sindical no exime a empleado de sus deberes***

[SALA CONSTITUCIONAL]<sup>4</sup>

“III.- El derecho de sindicación, consagrado en la Constitución Política y ampliamente protegido por diversos convenios internacionales así como por la legislación laboral, permite tanto a los trabajadores como a los patronos organizarse en sindicatos para obtener y conservar beneficios económicos, sociales y profesionales. Mediante las diversas disposiciones normativas existentes en torno a este tema, se trata de evitar la utilización de diversos mecanismos por parte de los patronos para disfrazar medidas discriminatorias en contra de los miembros de un sindicato, en especial de los dirigentes sindicales. Sin embargo, esta protección no puede ser malinterpretada en el sentido de pretender que el dirigente sindical goza de un ámbito de impunidad que impide que se le sancione aún en aquellos casos en que incumpla con sus obligaciones de carácter laboral. Como ya esta Sala ha señalado en ocasiones anteriores, el fuero sindical protege al trabajador que forma parte de un sindicato para no ser despedido por esa simple razón o por llevar a cabo actividades en pro de los trabajadores, miembros o no miembros del sindicato, sin que esto implique que no puede ser objeto de sanción alguna aún cuando incumpla sus obligaciones laborales. En este sentido, la Sala, en la resolución No.6629-93 de las 16:09 horas del 15 de diciembre de 1993, dispuso lo siguiente:

“(…) Si bien el accionante contaba con Licencia Sindical, y los representantes de los Sindicatos se encuentran protegidos por la ley (...) esa circunstancia no le da derecho al recurrente de ausentarse cuantas veces quiera, ni lo exime de responsabilidad alguna respecto de sus obligaciones como empleado, toda vez que lo que protege el fuero sindical es que un trabajador no sea despedido por ser representante de un Sindicato o por desarrollar actividad en pro de las condiciones de los trabajadores (...)”.

En el presente caso, el recurrente manifiesta que ha sido objeto de persecución sindical porque se le impuso una sanción disciplinaria por un hecho ocurrido cuando venía de una actividad del Sindicato. Sin embargo, tal como fue demostrado en el procedimiento administrativo que se siguió en su contra, la sanción fue impuesta debido a que el accionante se comportó en forma indebida de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo, y de las pruebas habidas en ese procedimiento no se logró demostrar que se tratara de un acto discriminatorio tendiente a causarle un perjuicio por ser el secretario general de ASEPA.”

**ADVERTENCIA:** El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 Decreto Ejecutivo No. 21 de 14 de diciembre de 1954.
- 2 PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, Dictamen No. 15-2009, del veintiocho de enero de dos mil nueve.
- 3 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución 3002-2006, de las diez horas con cuarenta minutos del nueve de marzo de dos mil seis.
- 4 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 233-1995, de las ocho horas con cuarenta y cinco minutos del trece de enero de mil novecientos noventa y cinco.