



Unidad de Planificación Empresarial

Informe de análisis implementación parcial de la reorganización aprobada en el Oficio MIDEPLAN-DM-OF-0455-2024

Fecha: febrero de 2025



Tabla de contenido

I.	Resumen Ejecutivo	3
II.	Antecedentes	5
III.	Normativa aplicable	6
IV.	Análisis	7
V.	Conclusiones.....	18
VI.	Recomendaciones.....	19
VII.	Responsables.....	23
VIII.	Anexos	23



I. Resumen Ejecutivo

Como parte del eje estratégico de Gobernanza, se estableció el objetivo estratégico “OE1-GOB. Contar con un modelo de organización idóneo que garantice el abastecimiento oportuno y seguro de combustibles en el país, con excelencia y responsabilidad ambiental”, siendo una de sus acciones estratégicas “AE1-GOB Ajustar la estructura organizacional para cumplir la misión de una forma más eficiente.”

La Junta Directiva de la Empresa, aprobó la reorganización administrativa parcial de conformidad con el estudio técnico contenido del oficio GG-1106-2023 remitido por la Gerencia General el 30 de noviembre de 2023 y el oficio DPL-0317-2023 del 29 de noviembre de 2023 remitido por Planificación, dicha aprobación consta en el Artículo #6 de la Sesión Ordinaria No. 5386-84 celebrada el martes 05 de diciembre de 2023 y comunicado en el oficio JD-0191-2023 del 06 de diciembre de 2023. Dicha reorganización se realizó con base en un diagnóstico elaborado a la estructura organizativa vigente en ese momento, en el cual se evidenciaron oportunidades de mejora en la organización y comunicación de los procesos empresariales para lograr una mayor eficiencia operacional.

Mediante el oficio MIDEPLAN-DM-OF-0455-2024 con fecha 5 abril del 2024, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica envió la aprobación de la resolución de la propuesta de reorganización administrativa parcial presentada por RECOPE mediante el oficio P-0300-2023 de la Presidencia de RECOPE del 20 de diciembre de 2023.

A partir de ese momento se inició el proceso de implementación ordenada de la nueva estructura organizativa, en dicho proceso se visualizó una situación no prevista en el diagnóstico inicial que requiere una rectificación parcial de la propuesta original.

En los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, se establece la división de las unidades organizacionales de la siguiente manera:

“E.2 Lineamientos en el Componente de Estructura

Constituyen orientaciones que deben ser tomadas en cuenta por las instituciones para la formulación de la reorganización estructural. (...)

b. Las unidades organizacionales se ubicarán dentro de uno de los siguientes niveles: político-estratégico, directivo y operativo. Cada uno de estos niveles deberán contar con las unidades organizacionales que sean necesarias para cumplir con los objetivos organizacionales encomendados, evitando duplicidades y separando funciones excluyentes según la normativa, como Control Interno, directrices de la Contraloría General de la República, Normas Internacionales de Contabilidad, entre otras. (...).”

En este sentido, la Guía de nomenclatura para la estructura interna de las instituciones públicas define el nivel político-estratégico como:



“...aquel del que emanan las políticas, objetivos, estrategias, planes, programas y normas de la entidad; y como tal exige el cumplimiento de ellas al mismo tiempo que ejerce la orientación y dirección de la organización”.

De tal manera, en el caso de las Gerencias de Área de RECOPE, por la naturaleza jurídica de la Empresa, éstas desarrollan un papel que trasciende más allá del nivel directivo, asumiendo objetivos y funciones propias del nivel político-estratégico, por ello han sido ubicadas en el nivel político.

Por tal razón y bajo un mejor análisis legal, se realiza este informe con el fin de retrotraer parcialmente la estructura inicialmente propuesta, realizando una modificación de los niveles organizacionales existentes en RECOPE, para que las Gerencias de área se ubiquen dentro del nivel político, las direcciones dentro del nivel directivo y los departamentos en nivel operativo y su respectiva nomenclatura.



II. Antecedentes

El 9 de junio de 2023, la Gerencia General mediante oficio GG-0519-2023, remitió a la Junta Directiva de RECOPE, el informe para dar inicio al proceso de reorganización administrativa.

El 13 de junio de 2023, la Junta Directiva de RECOPE, mediante artículo #7 de la sesión ordinaria No. 5359-57, ordenó el inicio del proceso de reorganización administrativa y acordó informar al MIDEPLAN, lo cual se realizó con el oficio JD-SA-0026-2022 del 20 de junio de 2023.

El 27 de junio de 2023, mediante el oficio MIDEPLAN-DM-OF-1099-2023, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica tomó nota del inicio del proceso y comunicó, el asesor del Ministerio que acompañaría a RECOPE en este proceso.

El 05 de diciembre de 2023, la Junta Directiva de RECOPE, mediante el artículo #6 de la Sesión Ordinaria No. 5386-84, aprobó la reorganización administrativa parcial de conformidad con el estudio técnico contenido del oficio GG-1106-2023 remitido por la Gerencia General el 30 de noviembre de 2023 y el oficio DPL-0317-2023 remitido por el Departamento de Planificación el 29 de noviembre de 2023, y comunicado en el oficio JD-0191-2023 de la Junta Directiva de RECOPE, el 06 de diciembre de 2023.

El 5 de abril del 2024, mediante el oficio MIDEPLAN-DM-OF-0455-2024, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica envió la aprobación de la resolución de la propuesta de reorganización administrativa parcial presentada mediante el oficio P-0300-2023 de la Presidencia de RECOPE del 20 de diciembre de 2023.



III. Normativa aplicable

- Ley N° 6227, “Ley General de la Administración Pública”, artículos 4°, 225, párrafo 1°, y 269, párrafo 1. Así como los artículos 111 y 112.
- Leyes No. 5525, “Ley de Planificación Nacional”.
- Ley No. 7668 “Ley Marco Transformación Institucional y Reforma Sociedades Laborales SAL”.
- Decreto Ejecutivo No. 26893-MP-PLAN “Reglamento a la Ley Marco para la Transformación Institucional y Reformas a la Ley de Sociedades Anónimas Laborales”.
- Decreto Ejecutivo No. 37735-PLAN “Reglamento General del Sistema Nacional de Planificación Análisis.
- Decreto Ejecutivo No. 43864-PLAN “Reglamento para el trámite y resolución de reorganizaciones administrativas”.
- Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas (LGRA).
- Decreto Ejecutivo No. 41187-MP-MIDEPLAN: Reglamento Orgánico del Poder Ejecutivo.
- Decreto Ejecutivo No. 44120-H denominado: “Reforma del artículo primero del Decreto Ejecutivo N° 41162-H Limitación a las Reestructuraciones.
- Directriz No. 021-PLAN: Formaliza, comunica y divulga oficialmente los “Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas.
- Directriz No. 006-MP-PLAN: Aval del Ministro Rector de las Propuestas de Reorganización Institucional, dirigida a los órganos, entes y empresas públicas.



IV. Análisis

La propuesta remitida y aprobada por MIDEPLAN consistió en una reorganización administrativa parcial de RECOPE, en la cual se planteó la modificación de niveles organizacionales, actualización de funciones y objetivos, cambios de nomenclatura, modificación de dependencia jerárquica, así como la creación, supresión, transformación o fusión de unidades organizacionales que conforman en la actualidad la estructura organizacional; cuyo propósito fue implementar procesos con coherencia en los cuales se fortalezca la eficiencia, se mejore el aprovechamiento del recurso humano, y el énfasis en la operación de la empresa.

La propuesta cumplió con la presentación de los documentos solicitados para una reorganización administrativa parcial, en apego a lo establecido en el artículo 6 del Decreto Ejecutivo 43864-PLAN y los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas (LGRA), Componente de Normativa, inciso 4, en lo referente al aval de la jerarquía rectora, el estudio técnico que justifica la modificación propuesta, el pronunciamiento de la dependencia de Planificación así como el aval de la máxima jerarquía institucional.

Es importante mencionar que el Decreto Ejecutivo 44120-H, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No.153 del 23 de agosto del 2023, reformó el artículo 1 del Decreto Ejecutivo 41162-H, siendo que ahora este artículo dispone:

“Artículo 1º—Únicamente serán aprobadas las reestructuraciones dentro de ministerios, órganos desconcentrados y entidades cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria, cuyo propósito sea hacer más eficiente la gestión del Estado, siempre que el resultado final de su aplicación entre los nuevos gastos y los ahorros generados por su implementación no genere un gasto institucional adicional.”

En la propuesta de reorganización administrativa de RECOPE, se indicó en su estudio técnico que con la implementación de la reorganización administrativa “no se prevé supresión de plazas, ni realizar gastos adicionales producto de la reorganización relacionado con dichas plazas”. De esta forma, la propuesta en cuestión cumplió con lo establecido en el Decreto Ejecutivo 41162-H.

Ahora bien, uno de los cambios realizados en la reorganización parcial, fue la modificación de los niveles organizacionales existentes en RECOPE, determinando que esos niveles



organizacionales debían ser dirección, departamento y unidad, en virtud de la interpretación realizada en su momento del Transitorio X de la Ley Marco de Empleo Público¹.

Sin embargo, durante el proceso de implementación de la reorganización parcial indicada, se complementó el análisis jurídico incorporando las implicaciones legales para la empresa de dicho cambio en los niveles organizacionales, y se determinó que se interpretó erróneamente el transitorio X de la Ley Marco de Empleo Público, dado que se evidenció que en la estructura organizativa anterior, la naturaleza directiva ya existía con las Direcciones de nivel Directivo, por lo cual era innecesario la variación realizada en el nivel político.

1. Sobre los niveles y la nomenclatura de las unidades organizativas

Los LGRA, en el Componente de Estructura determinan lo siguiente:

“...(b) Las unidades organizacionales se ubicarán dentro de uno de los siguientes niveles: político-estratégico, directivo y operativo. Cada uno de estos niveles deberán contar con las unidades organizacionales que sean necesarias para cumplir con los objetivos organizacionales encomendados, evitando duplicidades y separando funciones excluyentes según la normativa, como Control Interno, directrices de la Contraloría General de la República, Normas Internacionales de Contabilidad, entre otras”.

RECOPE por su naturaleza es una empresa pública estatal, forma parte del sector público no financiero de la economía, de tal manera, en el caso de las Gerencias de Área de RECOPE, por la naturaleza jurídica de la Empresa, desarrollan un papel que trasciende el nivel directivo, asumiendo objetivos y funciones propias del nivel político-estratégico, lo anterior incluso reconocido por la Sala Constitucional y la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, así como su propia normativa interna.

Es menester recordar que el régimen de empleo de RECOPE es mixto, aspecto que afecta directamente la forma en que esta empresa se organiza, ya que dichas Gerencias de Área ejercen funciones de gestión pública, por cuanto deben estar alineadas a los objetivos políticos-estratégicos que se encuentran directamente a cargo del órgano superior jerárquico, esto es el nivel político.

En este sentido, la “Guía de nomenclatura para la estructura interna de las instituciones públicas” define el nivel político-estratégico como *“...aquel del que emanan las políticas, objetivos, estrategias, planes, programas y normas de la entidad; y como tal exige el cumplimiento de ellas al mismo tiempo que ejerce la orientación y dirección de la organización”*.

¹ TRANSITORIO X- Los órganos y entes públicos, contemplados en el artículo 2 de la presente ley, deberán iniciar, en un plazo no mayor a dos meses contado a partir de la publicación de esta ley en el diario oficial La Gaceta, los trámites necesarios para modificar la nomenclatura de sus instancias de nivel directivo, para que estas se uniformen bajo la denominación de "Dirección".



Concordantemente, el artículo 37, inciso d), de la Ley Marco de Empleo Público incluye dentro de la categorización de las altas jerarquías del sector público, a las “gerencias y subgerencias del sector descentralizado”.

1. Aprobar la propuesta de retrotraer parcialmente la estructura aprobada por MIDEPLAN, dejando sin efecto y por ende sin implementar solamente la modificación de los niveles organizacionales planteados en el estudio técnico que dio origen a la resolución de la reorganización administrativa parcial aprobada, implementando parcialmente dicha estructura en donde las Gerencias se ubiquen de nuevo dentro del nivel político, las direcciones dentro del nivel directivo y los departamentos en nivel operativo.
2. Mantener invariable el resto de los cambios aprobados con el oficio MIDEPLAN-DM-OF-0455-2024, esto es la actualización de funciones, así como la creación, supresión y transformación de dependencias organizacionales para cumplir con los fines y objetivos empresariales.
3. Renombrar las áreas organizativas a partir de las Gerencias de Área, para que se lean:

Consecuentemente, debido a las funciones claramente delimitadas de las Gerencias de Área, es importante indicar que, las mismas, prestan servicios por cuenta y a nombre de la Administración mediante un acto válido y eficaz de investidura, asumiendo funciones propias del nivel político-estratégico.

De tal manera, es claro que las dependencias denominadas “Gerencias de Área”, no deben ser clasificadas como dependencias de nivel “directivo”, sino que más bien corresponde a dependencias que, por su propia naturaleza y por la gestión pública que realizan, pertenecen al nivel “político-estratégico”.

Por lo tanto y dado que a la fecha se mantienen las funciones y responsabilidades en la Gerencias de Área de la Empresa esencialmente invariables, en el tanto se trata de áreas que ejercen gestión pública y los puestos de sus titulares son ocupados por personal de confianza con salarios de la categoría de “subgerentes”, como se detallará más adelante, se solicita mantenerlas organizacionalmente en el nivel político y retrotraer en este punto en particular, la reorganización parcial aprobada por MIDEPLAN.

Además de conformidad, con la Guía de nomenclatura mencionada, el nivel operativo se define como:

“En este se agrupan las unidades administrativas de las instituciones públicas que ejecutan las decisiones o lineamientos del nivel superior, para cumplir los objetivos organizacionales y garantizando la presentación de los servicios públicos. Este nivel es responsable directo ante el Nivel Político o Directivo de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades sustantivas dirigidas al logro de los objetivos institucionales.”,

Así las cosas, se puede observar del estudio técnico que justificó la reorganización parcial y el Reglamento de Organización, que estas labores, en Recope, son ejecutadas a partir de las



Direcciones y por ende los departamentos. Por lo que la nomenclatura establecida en el Transitorio X de la Ley Marco de Empleo Público ya se estaba cumpliendo desde la estructura anterior.

2. Sobre la naturaleza de los puestos que dirigen las Gerencias de Área.

Aunque en este apartado se detalla el marco jurídico aplicable a los puestos de Gerentes de Área de la Empresa, y que se tiene claridad de que la estructura organizativa no debe justificarse en el marco de puestos específicos, en este caso en particular esa separación no es posible, toda vez que las funciones asignadas a las dependencias que estos puestos dirigen se han mantenido invariables en la estructura organizativa aprobada por MIDEPLAN en el oficio MIDEPLAN-DM-OF-0455-2024, por lo que incluir este análisis podría aclarar la relación entre las funciones de áreas organizativas y los niveles ocupacionales que se han utilizado en la empresa.

Respecto de las relaciones laborales de la Empresa con las personas trabajadoras, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que:

“(...) entre RECOPE y sus empleados no existe una relación jurídico-pública, regida por el Derecho Administrativo, sino una relación cuya naturaleza es mixta, según lo ha resuelto la Sala Segunda, por ejemplo, en su sentencia n.º 590-2008 ya mencionada.

*Sobre ese punto, cabe indicar que, ciertamente, por imperio no solo del artículo 3 de la Ley General de la Administración Pública, sino también de los artículos 111 y 112 de esa misma Ley General, la mayoría de las relaciones de empleo entre las empresas públicas y sus servidores no se rigen por el Derecho Público, ni por el Derecho Laboral en sentido estricto, sino que se trata de relaciones mixtas, a las que no le son aplicables el artículo 173 de la Ley General de la Administración Pública, ni el 10 y 34 del Código Procesal Contencioso Administrativo. A pesar de ello, debe tomarse en consideración que no todas las personas que prestan sus servicios a una empresa pública están regidas por un Derecho mixto como el que se mencionó, **sino que algunas de esas relaciones (en tanto se trate de personas que participan de la gestión pública del Estado) están regidas solamente por el Derecho Público. Se trata, básicamente, de quienes ocupan cargos gerenciales, de dirección superior, o de fiscalización, los cuales deben ser considerados verdaderos funcionarios públicos, unidos al Estado por una relación de naturaleza pública.** (...)”*

Aunado a lo expuesto, en cuanto a la naturaleza jurídica de los gerentes de la Empresa, la Sala Constitucional, en su sentencia No. 12953-2001 de las 16:25 horas del 18 de diciembre de 2001, sostuvo lo siguiente:



“... partiendo del hecho de que *la propia Convención Colectiva de RECOPE, en su artículo 4°, dispone excluir de su ámbito de aplicación al Presidente, el Gerente General, los Directores Generales, los Gerentes de Área, el Auditor General, el Subauditor General, los Asesores y Asistentes de la Presidencia y la Gerencia General, los Jefes de Dirección, el Secretario de Actas de la Junta Directiva, así como quienes están nombrados en plaza de Coordinadores Ejecutivos con independencia de las funciones que realicen, resulta de rigor presumir que estos servidores realizan funciones de "Gestión Pública" que, como señala la Procuraduría, entrañan "...un poder de decisión y fiscalización, en su caso, superiores..." (folio 34) y que, por ende, conllevan un régimen de empleo que se encuentra regulado íntegramente por el Derecho Público. (...) si como se dijo anteriormente, los miembros integrantes de la denominada "Clase Gerencial" de RECOPE ven regulada íntegramente su relación de servicio con la Institución mediante el Derecho Público, entonces forzosamente están sometidos a todos los principios y normas del Derecho Constitucional y Administrativo que disciplinan la prestación de servicios en la Administración Pública y, asimismo, al gasto público*”.

Consecuentemente, la Convención Colectiva de Trabajo de RECOPE vigente 2021-2024 en su artículo 7 reitera la exclusión de quienes participan de la gestión pública dentro de los cuales destacan los Gerentes de la Empresa; manteniendo su naturaleza y funciones:

“Artículo 7

La presente Convención Colectiva tiene el carácter de Ley Profesional para:

- a) Las partes que la suscriben.*
- b) Todas las personas que al momento de entrar en vigencia trabajen en la Empresa.*
- c) Las personas que en el futuro entren a trabajar al servicio de la Empresa.*

Por ser funcionarios y/o funcionarias que participan de la gestión pública de la Administración y fiscalización superior se exceptúan de la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo: al Presidente, Gerente General, Gerentes de Área, Auditor General y Subauditor General. (...) (La negrita y subrayado no corresponde al original).

En este mismo sentido, el Reglamento Autónomo de Trabajo de RECOPE en el cual se regulan los puestos de nivel político, específicamente en el artículo 8. Clasificación de los contratos de trabajo, inciso b) punto 3, se establece:

“ARTÍCULO 8. Clasificación de los contratos de trabajo:

(...)

b)



Por tiempo determinado: Corresponden a los contratos que se celebrarán con las personas trabajadoras contratadas para satisfacer las funciones propias de la Empresa. En esta categoría se encuentran los siguientes:

(...)

3.

Puestos de Alta Dirección Pública: *Personal que ocupa puestos de libre nombramiento y remoción de la Alta Dirección Pública, tales como Gerente General y Gerencias de Direcciones de áreas, que podrán ser nombrados por un máximo de 6 años de duración con posibilidad de prórrogas continuas anuales sujetas a la evaluación de desempeño de conformidad con el artículo 18 de la Ley Marco de Empleo Público. (...)*

Nótese que, en esta línea, el artículo 17 de la Ley Marco de Empleo Público, define al personal de alta dirección pública de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 17- Personal de la alta dirección pública. Las entidades y los órganos, incluidos en el artículo 2 de la presente ley, establecerán la normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública, de conformidad con los siguientes postulados:

a) Es personal que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas y que desarrolla funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas en las entidades y los órganos incluidos, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.”

Aunado a lo expuesto, los Gerentes de área de la Empresa como se indicó, no sólo ejercen gestión pública, sino que, además, requieren ser empleados de confianza debido a las funciones que desempeñan, donde se encuentran relacionados directamente con el órgano superior jerárquico, quien definen su libre nombramiento y remoción.

Al respecto la Procuraduría General de la República en su dictamen C-180-2006 del 15 de mayo de 2006, ha señalado:

“Los empleados de confianza subordinados en el sector público costarricense y su regulación normativa.

Dentro del empleo, como una clara excepción al régimen de mérito o estatutario (arts. 192, 140.1 de la Constitución Política y 3, 4 y 5 del Estatuto de Servicio Civil), los “funcionarios o empleados de confianza” (1)subordinados se definen, como



categoría, en razón de la naturaleza propia de las funciones desplegadas (2), pues comúnmente son reconocidos por un amplio sector de la doctrina, como "personal eventual"(3) que interviene o colabora sustancialmente en funciones de dirección, fiscalización, vigilancia y formulación de las políticas públicas; están además íntimamente relacionados con los jerarcas institucionales, por un lado, porque éstos son quienes discrecional y libremente los nombran y remueven –no gozan del derecho a la inamovilidad (art. 6 inciso 2 del Estatuto de Servicio Civil (4)-, pues la confianza está referida a ellos (5), ya sea por condiciones subjetivas, de orden personal, u objetivas, como podrían ser atributos técnicos o profesionales o la simple comunidad ideológica que puedan hacerlos idóneos para el puesto(...)" (el subrayado no corresponde al original).

En relación con el artículo 37, inciso d), de la Ley Marco de Empleo Público incluye dentro de la categorización de las altas jerarquías del sector público, a las “gerencias y subgerencias del sector descentralizado”. Dichas altas jerarquías corresponden precisamente con el estrato político estratégico, que participa de la gestión pública y que tienen representación legal de la empresa.

Lo anterior en concordancia del artículo 111 de la Ley General de la Administración Pública y en relación con la definición del inciso “o” del artículo 5 de la Ley Marco de Empleo Público, que señalan respectivamente:

“Artículo 111.-

1. Es servidor público la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva.”

“Artículo 5.- Definiciones. Para efectos de la presente ley se entiende lo siguiente:

o) Personal de la gestión pública: personas servidoras públicas que presten servicios por cuenta y a nombre de la Administración mediante un acto válido y eficaz de investidura, cuyas relaciones se rigen por el derecho administrativo y que, ejerciendo una competencia pública, realicen actuaciones de naturaleza administrativa cuyo resultado sea la creación, supresión o alteración de relaciones jurídicas con el resto de personas servidoras públicas de la institución y con los administrados, sin perjuicio de las regulaciones especiales contenidas en la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y el artículo 112 de la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, relativas a negociación colectiva y el pago de derechos laborales.”

En este sentido, la “Guía de nomenclatura para la estructura interna de las instituciones públicas” define el nivel político-estratégico como “...aquel del que emanan las políticas, objetivos,



estrategias, planes, programas y normas de la entidad; y como tal exige el cumplimiento de ellas al mismo tiempo que ejerce la orientación y dirección de la organización”.

De tal manera, es claro que las dependencias denominadas “Gerencias de Área”, no podrían ser clasificadas como dependencias de nivel “directivo”, sino que más bien corresponde a dependencias que, por su propia naturaleza y por la gestión pública que realizan, son dependencias que pertenecen al nivel “político-estratégico”, por lo que se solicita retrotraer parcialmente la estructura organizativa aprobada por MIDEPLAN en este punto.

Por lo tanto y dado que a la fecha se mantienen las funciones y responsabilidades en la Gerencias de la Empresa esencialmente invariables, en el tanto se trata de áreas que ejercen gestión pública y los puestos de sus titulares son ocupados por personal de confianza, se deben mantener siempre organizacionalmente en el nivel político en la estructura organizacional.

3. Nomenclaturas propuestas por la retrotracción parcial

Así las cosas, la propuesta es retraer parcialmente la estructura organizativa aprobada por MIDEPLAN a los niveles organizaciones de la estructura anterior, de tal manera que la nomenclatura de las unidades organizativas se mantenga en Gerencias, Direcciones y Departamentos, tal y como se indica a continuación:

NOMENCLATURA APROBADA EN LA REORGANIZACIÓN PARCIAL	NOMENCLATURA NUEVA
Junta Directiva	Junta Directiva
Auditoría Interna	Auditoría Interna
• Auditoría Operativa Financiera	• Auditoría Operativa Financiera
• Auditoría Técnica	• Auditoría Técnica
Presidencia	Presidencia
• Comunicación Empresarial	• Comunicación Empresarial
Gerencia General	Gerencia General
• Asesoría Jurídica	• Asesoría Jurídica
• Planificación Empresarial	• Planificación Empresarial
Dirección de Operaciones	Gerencia de Operaciones
• Departamento de Logística de Importación	• Dirección de Logística de Importación
➤ Unidad de Comercio Internacional	➤ Departamento de Comercio Internacional



➤ Unidad de Operaciones Portuarias	➤ Departamento de Operaciones Portuarias
● Departamento de Gestión Calidad	● Dirección de Gestión Calidad
➤ Unidad de Calidad Regional Central Pacífico	➤ Departamento de Calidad Regional Central Pacífico
➤ Unidad de Calidad Regional Caribe	➤ Departamento de Calidad Regional Caribe
➤ Unidad de Metrología	➤ Departamento de Metrología
● Departamento de Distribución	● Dirección de Distribución
➤ Unidad de Trasiego	➤ Departamento de Trasiego
➤ Unidad de Distribución Caribe	➤ Departamento de Distribución Caribe
➤ Unidad de Distribución Central Pacífico	➤ Departamento de Distribución Central Pacífico
➤ Unidad de Distribución Aeropuertos	➤ Departamento de Distribución Aeropuertos
● Departamento Comercial	● Dirección Comercial
➤ Unidad de Transacciones Comerciales	➤ Departamento de Transacciones Comerciales
➤ Unidad de Gestión de Ventas	➤ Departamento de Gestión de Ventas
Dirección de Desarrollo	Gerencia de Desarrollo
● Departamento de Tecnología	● Dirección de Tecnología
➤ Unidad de Diseño de Soluciones	➤ Departamento de Diseño de Soluciones
➤ Unidad de Soporte Tecnológico	➤ Departamento de Soporte Tecnológico
➤ Unidad de Automatización y Control Industrial	➤ Departamento de Automatización y Control Industrial
● Departamento de Modernización Empresarial	● Dirección de Modernización Empresarial
➤ Unidad de Inteligencia de Negocios	➤ Departamento de Inteligencia de Negocios



➤ Unidad de Formulación de Proyectos	➤ Departamento de Formulación de Proyectos
➤ Unidad de Mejora Continua	➤ Departamento de Mejora Continua
● Departamento de Infraestructura	● Dirección de Infraestructura
➤ Unidad de Infraestructura Central Pacífico	➤ Departamento de Infraestructura Central Pacífico
➤ Unidad de Infraestructura Caribe	➤ Departamento de Infraestructura Caribe
Dirección de Administración y Finanzas	Gerencia de Administración y Finanzas
➤ Unidad de Servicios Administrativos	➤ Departamento de Servicios Administrativos
● Departamento de Proveeduría	● Dirección de Proveeduría
➤ Unidad de Contratación Bienes y Servicios	➤ Departamento de Contratación Bienes y Servicios
➤ Unidad de Administración Almacenes	➤ Departamento de Administración Almacenes
● Departamento Financiero	● Dirección Financiera
➤ Unidad Estudios Económicos y Financieros	➤ Departamento Estudios Económicos y Financieros
➤ Unidad de Contabilidad	➤ Departamento de Contabilidad
➤ Unidad de Tesorería	➤ Departamento de Tesorería
● Departamento de Capital Humano	● Dirección de Capital Humano
➤ Unidad de Reclutamiento y Remuneraciones	➤ Departamento de Reclutamiento y Remuneraciones
➤ Unidad de Desarrollo Capital Humano	➤ Departamento de Desarrollo Capital Humano
Dirección de Aseguramiento	Gerencia de Aseguramiento
● Departamento de Salud Ambiente y Seguridad	● Dirección de Salud Ambiente y Seguridad
➤ Unidad SAS Caribe	➤ Departamento SAS Caribe



➤ Unidad SAS Central Pacífico	➤ Departamento SAS Central Pacífico
● Departamento de Mantenimiento	● Dirección de Mantenimiento
➤ Unidad de Mantenimiento Regional Pacífico	➤ Departamento de Mantenimiento Regional Pacífico
➤ Unidad de Mantenimiento Regional Central	➤ Departamento de Mantenimiento Regional Central
➤ Unidad de Mantenimiento Regional Caribe	➤ Departamento de Mantenimiento Regional Caribe
● Departamento de Operaciones de Seguridad	● Dirección de Operaciones de Seguridad
➤ Unidad de Protección de Bienes	➤ Departamento de Protección de Bienes
➤ Unidad de Monitorio e Investigación	➤ Departamento de Monitorio e Investigación

Por lo anterior la Administración solicita retrotraer parcialmente la estructura aprobada por MIDEPLAN, dejando sin efecto y por ende sin implementar la modificación a los niveles organizacionales planteados en el estudio técnico que dio origen a la resolución de la reorganización administrativa parcial aprobada y referida previamente, implementando parcialmente dicha estructura en donde las Gerencias se ubiquen de nuevo dentro del nivel político, las direcciones dentro del nivel directivo y los departamentos en nivel operativo y renombrar las áreas organizativas a partir de las Gerencias de Área; la actualización de funciones, así como la creación, supresión y transformación de dependencias organizacionales para cumplir con los fines y objetivos institucionales quedan invariables, de la misma manera que se aprobó con el oficio MIDEPLAN-DM-OF-0455-2024 y que fueron implementados.



V. Conclusiones

- RECOPE como empresa pública estatal cumplen un papel trascendental en la Sociedad Costarricense, prestando un servicio esencial y generando un valor público que impacta en una mejora en el servicio brindado a las personas usuarias.
- Las Gerencias de Área, por sus funciones estratégicas no deben ser clasificados como dependencias de nivel “directivo”, pues corresponde a dependencias que, por su propia naturaleza y por la gestión pública que realizan pertenecen al nivel “político-estratégico”, ya que su función primordial se basa en la representación de la empresa, la alineación que deben tener con la políticas, objetivos y estrategias empresariales, la elaboración de planes y normas, la toma de decisiones y la orientación que deben realizar a los niveles directivos y operativos de la empresa.
- Que, desde estructuras organizativas anteriores, la empresa cumple con el Transitorio X de la Ley Marco de Empleo Público, ya que tanto las direcciones como los departamentos ejercen las funciones del nivel directivo y operativo respectivamente.
- Por lo que se requiere retrotraer parcialmente la estructura organizativa para que las Gerencias de Áreas se ubiquen y formen parte del Nivel Político de la estructura, las direcciones se nombren y se coloquen en el Nivel Directivo y los departamentos se nombren y sigan formando parte del Nivel Operativo empresarial.



VI. Recomendaciones

1. Aprobar la propuesta de retrotracción parcial de la estructura aprobada por MIDEPLAN mediante oficio MIDEPLAN-DM-OF-0455-2024 del 05 de abril del 2024, en los siguientes términos:

- a) Dejar sin efecto y, por ende, no implementar, la modificación de los niveles organizacionales planteados en el estudio técnico que dio origen a la resolución MIDEPLAN-DM-OF-0455-2024.
- b) Aprobar la nueva propuesta de modificación de niveles organizacionales, donde las Gerencias se ubiquen dentro del nivel político, las direcciones dentro del nivel directivo y los departamentos en nivel operativo.
- c) Renombrar las áreas organizativas a partir de las Gerencias de Área, para que se lean:

NOMENCLATURA REORGANIZACIÓN PARCIAL	NOMENCLATURA NUEVA
Junta Directiva	Junta Directiva
Auditoría Interna	Auditoría Interna
• Auditoría Operativa Financiera	• Auditoría Operativa Financiera
• Auditoría Técnica	• Auditoría Técnica
Presidencia	Presidencia
• Comunicación Empresarial	• Comunicación Empresarial
Gerencia General	Gerencia General
• Asesoría Jurídica	• Asesoría Jurídica
• Planificación Empresarial	• Planificación Empresarial
Dirección de Operaciones	Gerencia de Operaciones
• Departamento de Logística de Importación	• Dirección de Logística de Importación
➤ Unidad de Comercio Internacional	➤ Departamento de Comercio Internacional



➤ Unidad de Operaciones Portuarias	➤ Departamento de Operaciones Portuarias
● Departamento de Gestión Calidad	● Dirección de Gestión Calidad
➤ Unidad de Calidad Regional Central Pacífico	➤ Departamento de Calidad Regional Central Pacífico
➤ Unidad de Calidad Regional Caribe	➤ Departamento de Calidad Regional Caribe
➤ Unidad de Metrología	➤ Departamento de Metrología
● Departamento de Distribución	● Dirección de Distribución
➤ Unidad de Trasiego	➤ Departamento de Trasiego
➤ Unidad de Distribución Caribe	➤ Departamento de Distribución Caribe
➤ Unidad de Distribución Central Pacífico	➤ Departamento de Distribución Central Pacífico
➤ Unidad de Distribución Aeropuertos	➤ Departamento de Distribución Aeropuertos
● Departamento Comercial	● Dirección Comercial
➤ Unidad de Transacciones Comerciales	➤ Departamento de Transacciones Comerciales
➤ Unidad de Gestión de Ventas	➤ Departamento de Gestión de Ventas
Dirección de Desarrollo	Gerencia de Desarrollo
● Departamento de Tecnología	● Dirección de Tecnología
➤ Unidad de Diseño de Soluciones	➤ Departamento de Diseño de Soluciones
➤ Unidad de Soporte Tecnológico	➤ Departamento de Soporte Tecnológico
➤ Unidad de Automatización y Control Industrial	➤ Departamento de Automatización y Control Industrial
● Departamento de Modernización Empresarial	● Dirección de Modernización Empresarial
➤ Unidad de Inteligencia de Negocios	➤ Departamento de Inteligencia de Negocios



➤ Unidad de Formulación de Proyectos	➤ Departamento de Formulación de Proyectos
➤ Unidad de Mejora Continua	➤ Departamento de Mejora Continua
● Departamento de Infraestructura	● Dirección de Infraestructura
➤ Unidad de Infraestructura Central Pacífico	➤ Departamento de Infraestructura Central Pacífico
➤ Unidad de Infraestructura Caribe	➤ Departamento de Infraestructura Caribe
Dirección de Administración y Finanzas	Gerencia de Administración y Finanzas
➤ Unidad de Servicios Administrativos	➤ Departamento de Servicios Administrativos
● Departamento de Proveeduría	● Dirección de Proveeduría
➤ Unidad de Contratación Bienes y Servicios	➤ Departamento de Contratación Bienes y Servicios
➤ Unidad de Administración Almacenes	➤ Departamento de Administración Almacenes
● Departamento Financiero	● Dirección Financiera
➤ Unidad Estudios Económicos y Financieros	➤ Departamento Estudios Económicos y Financieros
➤ Unidad de Contabilidad	➤ Departamento de Contabilidad
➤ Unidad de Tesorería	➤ Departamento de Tesorería
● Departamento de Capital Humano	● Dirección de Capital Humano
➤ Unidad de Reclutamiento y Remuneraciones	➤ Departamento de Reclutamiento y Remuneraciones
➤ Unidad de Desarrollo Capital Humano	➤ Departamento de Desarrollo Capital Humano
Dirección de Aseguramiento	Gerencia de Aseguramiento
● Departamento de Salud Ambiente y Seguridad	● Dirección de Salud Ambiente y Seguridad
➤ Unidad SAS Caribe	➤ Departamento SAS Caribe
➤ Unidad SAS Central Pacifico	➤ Departamento SAS Central Pacifico



● Departamento de Mantenimiento	● Dirección de Mantenimiento
➤ Unidad de Mantenimiento Regional Pacífico	➤ Departamento de Mantenimiento Regional Pacífico
➤ Unidad de Mantenimiento Regional Central	➤ Departamento de Mantenimiento Regional Central
➤ Unidad de Mantenimiento Regional Caribe	➤ Departamento de Mantenimiento Regional Caribe
● Departamento de Operaciones de Seguridad	● Dirección de Operaciones de Seguridad
➤ Unidad de Protección de Bienes	➤ Departamento de Protección de Bienes
➤ Unidad de Monitorio e Investigación	➤ Departamento de Monitorio e Investigación

- d) Mantener invariable el resto de los cambios ya aprobados con el oficio MIDEPLAN-DM-OF-0455-2024, correspondiente a la actualización de funciones, así como la creación, supresión y transformación de dependencias organizacionales para cumplir con los fines y objetivos empresariales.
2. Delegar en la Presidencia para que comunique lo aquí acordado a MIDEPLAN, para lo de su competencia.
 3. Encomendar a la Presidencia instruir a las dependencias competentes, para que realicen los cambios pertinentes a los reglamentos y normativas internas conforme con las modificaciones de los niveles organizacionales acordados.



VII. Responsables

Elaborado por:



Raquel Oviedo Cerdas
Jefa Planificación Empresarial



María Fernanda Rondan Vives
Jefa Asesoría Jurídica



Olber Pazos Rodríguez
Jefe Capital Humano

VIII. Anexos

- Anexo 1. Propuesta organigrama RECOPE
- Anexo 2. Estudio técnico reorganización parcial
- Anexo 3. Reglamento de organización