



# LA GACETA

Diario Oficial

RICARDO SALAS ALVAREZ (FIRMA)  
Firmado digitalmente por RICARDO SALAS ALVAREZ (FIRMA)  
Fecha: 2019.09.30 13:32:52 -06'00'



Imprenta Nacional  
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 1° de octubre del 2019

AÑO CXLI

N° 185

68 páginas



Día Nacional del Rescate y Formación de Valores

# Valores

**1 de octubre**

Establecido mediante el decreto N° 28170-J-MEP publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 206 del 25 de octubre de 1999.



Imprenta Nacional  
Costa Rica

V.—Que órgano director del procedimiento administrativo emitió el 12 de agosto del 2019, el informe de conclusiones del procedimiento administrativo tramitado bajo el expediente ODP4-2017-000003-249, donde se tuvieron como demostrados los siguientes hechos:

- Que se evidenció la ausencia del personal de vigilancia en las áreas de trabajos, edificios contratados, las cuales en su totalidad tienen distribuidas en espacios de trabajo, tránsito y permanencia tanto de funcionarios como de usuarios sin dejar de considerar que expone a riesgo en la seguridad de las personas en general por la alta delincuencia de la zona, ente otros
- Que de conformidad con lo señalado en la nota AASLCH-053-2019 de enero del 2019 del Lic. Roberto Barquero Rodríguez, Administrador Área de Salud de Los Chiles a. í., entre otras cosas, señaló se notó la ausencia de personal de Seguridad en las áreas de trabajo centradas. La cual se determinó como cierta y veras las consideraciones efectuadas en su momento.
- Que se evidenció en las partes contratadas que a partir del 21 de enero del 2019 existe ausencia del personal de Vigilancia en las áreas de trabajos, edificios contratados, las cuales en su totalidad tienen distribuidas en espacios de trabajo, tránsito y permanencia tanto de funcionarios como de usuarios sin dejar de considerar que expone a riesgo en la seguridad de las personas en general por la alta delincuencia de la zona, ente otros.
- Que se evidencia la existencia de la nota de la empresa Seguridad y Limpieza YALE, S.A. del 21 de enero del 2019, en la que se menciona por parte del Representante Legal en la que manifiesta el cierre Operaciones de manera inmediata, debido a situaciones de fuerza mayor y a la vez indica que aplica a todos los trabajadores de la empresa de las diferentes Unidades de la CCSS.

Considerando:

Único.—Que el Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa establece en su artículo 212 lo relativo a la resolución contractual, el cual establece: *“La administración, podrá resolver unilateralmente los contratos por motivo de incumplimiento imputable al contratista. Una vez firme la resolución contractual se procederá a ejecutar la garantía de cumplimiento y cualesquiera otras multas, si ello resulta pertinente, sin ningún procedimiento adicional. En el evento de que la Administración haya previsto en el cartel cláusulas de retención, se podrán aplicar esos montos al pago de los daños y perjuicios reconocidos. De ser las garantías y retenciones insuficientes, se adoptarán las medidas en sede administrativa y judicial necesarias para obtener la plena indemnización.”*

En razón de lo anterior y una vez analizado el informe de conclusiones emitido por el órgano director del procedimiento administrativo, esta Dirección de Red concluye que efectivamente se logró acreditar que la empresa Seguridad y Limpieza Yale S. A., incurrió en responsabilidad administrativa por cuanto existió un abandono de las obligaciones pactadas en beneficio de la seguridad social, así como el irrespeto de los derechos y garantías laborales de sus trabajadores e irrespeto a lo pactado en torno al contrato N° 000031-2017 Licitación Abreviada N° 2017LA-000003-2499, el cual expresamente le obligaba a cumplir con el servicios de limpieza dentro de las instalaciones del Área de Salud de los Chiles, hasta tanto expirara el plazo de la relación contractual vigente. **Por tanto,**

Esta Dirección Regional en base a los anteriores hechos así como en el resultado del informe de conclusiones emitido por el órgano director del procedimiento administrativo, resuelve:

1. Se resuelve el contrato administrativo, cuyo objeto contractual fue la Contratación de Limpieza General en Áreas Internas y Externas, para el Área de Salud de los Chiles.
2. Proceder con el apercibimiento a la empresa Seguridad y Limpieza Yale S. A.
3. Proceder con la ejecución de la garantía de cumplimiento de la licitación Abreviada 2017LA-000003-2499.

Es todo.

Dirección Regional de Servicios de Salud, Región Huetar Norte.—Dr. Gustavo Zeledón Donzo, Director Regional.—1 vez.— (IN2019387510).

## FE DE ERRATAS

### INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

DEPARTAMENTO DE APROVISIONAMIENTO

LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL SIMPLIFICADA  
N° CR-ITCR-83698-GO-RFB-LPNS-0004-2019-APITCRBM

#### “Adquisición de sistema de alimentación ininterrumpida”

El Instituto Tecnológico de Costa Rica comunica que en la página 39 de *La Gaceta* N° 180 del 24 de setiembre de 2019 se publicaron los resultados de la evaluación de la Licitación Pública Nacional Simplificada N° CR-ITCR-83698-GO-RFB-LPNS-0004-2019-APITCRBM “Adquisición de sistema de alimentación ininterrumpida”, al respecto se indica que la misma se deja sin efecto pues ya había sido publicada en la página 33 de *La Gaceta* N° 160, del 27 de agosto de 2019. Cualquier consulta puede realizarla a la dirección ebonilla@itcr.ac.cr

Cartago, 26 de setiembre del 2019.—MAE. Kattia Calderón Mora, Directora.—1 vez.—O. C. N° 201911164.—Solicitud N° 164136.— (IN2019387443).

### CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

GERENCIA LOGÍSTICA

DIRECCIÓN DE APROVISIONAMIENTO  
DE BIENES Y SERVICIOS

ÁREA DE ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS

2019LN-000069-510 (Aviso N° 02)

#### Clavos bloqueantes intramedular fémur (ítem N° 02)

A todos los interesados en el presente concurso se les comunica que se encuentra disponible en la dirección [http://www.ccss.sa.cr/licitaciones\\_detalle?up=5101&tipo=LN](http://www.ccss.sa.cr/licitaciones_detalle?up=5101&tipo=LN) el cartel unificado en el cual se encuentra la nueva ficha técnica versión 0057 para el ítem N° 2. Demás especificaciones técnicas se mantienen invariables. Se prorroga para el 18 de octubre del 2019 a las 09:00 horas.

San José, 26 de setiembre de 2019.—Subárea de Insumos Médicos.—Licda. Shirley Méndez Amador, Jefe a.i.—1 vez.— (IN2019387571).

## REGLAMENTOS

### AGRICULTURA Y GANADERÍA

#### PROGRAMA INTEGRAL DE MERCADEO AGROPECUARIO

El Consejo Directivo del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario, reglamenta:

#### REGLAMENTO INTERNO PARA EL TRÁMITE DE DENUNCIAS POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL PROGRAMA INTEGRAL DE MERCADEO AGROPECUARIO

##### Considerando:

I.—Con fundamento en las facultades que le otorgan la Ley N. 6142 del 25 de noviembre de 1977 en relación con el Decreto Ejecutivo N. 39785-MAG y 40513-MAG; así mismo concordado con las facultades conferidas por el artículo 59 de la Ley General de la Administración.

II.—Que la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el día 24 de mayo del 2019 aprobó el presente Reglamento interno para el trámite de denuncias por acoso u hostigamiento sexual.

III.—Es motivo de interés del Consejo Directivo de PIMA y su Gerencia General que la institución se encuentre en completo apego a lo establecido en la Ley N° 7476 de 3 de febrero de 1995 y sus reformas, “Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”.

#### Reglamento Interno para el Trámite de Denuncias por Acoso u Hostigamiento Sexual del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario

Artículo 1°—De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 7476 de 3 de febrero de 1995 y sus reformas, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en Programa

Integral de Mercadeo Agropecuario se prohíbe y sanciona el acoso y hostigamiento sexual, como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en las relaciones laborales.

Se aplicará en relaciones de Jerarquía o autoridad (Jefe a subordinado), relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico (compañeros de trabajo), entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior (de subordinado a Jefe) y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo y educativo (cientas a personas trabajadoras).

Artículo 2°—Se entiende por acoso y hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- A) Condiciones materiales de empleo.
- B) Desempeño y cumplimiento laboral.
- C) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso y hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Artículo 3.—El acoso y hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - A) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
  - B) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo de quien las reciba.
  - C) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

Artículo 4°—Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento, acoso sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Asimismo, quien haya denunciado hostigamiento y acoso sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria, la calumnia y los diversos tipos de lesiones según el Código Penal.

Artículo 5°—Quien formule una denuncia por hostigamiento y acoso sexual, durante la tramitación del procedimiento previsto en este Reglamento sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la persona empleadora tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta. Esa Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión con goce de salario de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

Artículo 6°—El incumplimiento del procedimiento descrito en este reglamento por parte de la persona empleadora, constituirá causa justa para terminar con responsabilidad patronal, el contrato de trabajo, tal como lo disponen los artículos 15 y 17 de la Ley 7476 reformada por Ley 8805 del 28 de abril del 2010.

Artículo 7°—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 7476 y sus reformas, la persona empleadora está obligada a mantener en este centro de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran aquí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

Asimismo, deberá mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual y podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de la Ley 7476 y sus reformas.

Artículo 8°—En la empresa Programa Integral de Mercadeo Agropecuario, se compromete a divulgar el contenido de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, así como los procedimientos internos para su aplicación.

Artículo 9°—La tramitación de las denuncias por acoso u hostigamiento sexual serán presentadas ante una Comisión Investigadora Permanente —en adelante la Comisión— integrada preferiblemente por tres personas propietarias y tres suplentes elegidas por la persona empleadora, en la que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

En caso de ausencia temporal o definitiva de un miembro de esta Comisión, deberá sustituirlo uno de los suplentes del mismo sexo de quien se ausenta. La persona empleadora deberá velar porque la comisión investigadora mantenga su integración para lo cual sustituirá a quienes dejen de pertenecer a la misma por cualquier causa.

Los nombres, apellidos y forma de localización de las personas designadas por la persona empleadora para integrar dicha Comisión Investigadora deberán ser comunicadas al personal y al público en general mediante una circular que se colocará en lugares visibles del centro de trabajo.

Cuando la denuncia sea contra el máximo jerarca o máximo cargo o el dueño de Programa Integral de Mercadeo Agropecuario, deberá presentarse la denuncia y tramitarse ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o directamente ante los Tribunales de Trabajo.

Artículo 10.—La persona trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento y acoso sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma verbal o escrita ante la Comisión ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia; la cual deberá ser firmada por el denunciante.

Las personas trabajadoras mayores de quince años, pero menores de dieciocho, están legitimadas para presentar la denuncia personalmente. En caso, que la denuncia sea contra alguno de los miembros de la Comisión, éste será sustituido para el asunto por el suplente que le corresponde.

Artículo 11.—Una vez presentada la denuncia, la Comisión comunicará a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la presentación de la denuncia con el objetivo de que esa instancia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de la Ley.

Asimismo, la Comisión citará a las partes (denunciante y denunciado) a una audiencia dentro de un plazo máximo de tres días. En la citación a las partes se les indicará el derecho de hacerse acompañar de Abogado y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento. Además, se les indicará que no puede haber conciliación dentro del procedimiento al tenor de lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley 7476 y sus reformas.

En esa audiencia se tomará la declaración tanto de la persona que denuncia como de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberá(n) aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se le(s) deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley N° 7476 y sus reformas, ya citada.

De todo lo actuado se levantará acta debidamente escrita y firmada por las partes. El expediente administrativo debe contener toda la documentación relacionada con el caso, así como las notificaciones que se han realizado a las partes sobre cualquier documento que conste en el mismo, se deberá foliar con numeración consecutiva y señalar claramente que es un expediente confidencial.

Las audiencias se celebrarán de forma privada y la tramitación del procedimiento disciplinario no podrá exceder de tres meses.

Artículo 12.—Tomada la declaración de la persona que denuncia, la Comisión procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por la persona que sirve de testigo. A los testigos se les preguntará solamente sobre aspectos relacionados con la denuncia y nunca sobre antecedentes de la persona denunciante.

Previo a su declaración, a cada testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley 7476, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

Artículo 13.—Para la valoración de la prueba, la Comisión deberá tener presentes las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar



la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen la materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, está prohibido expresamente considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 14.—De conformidad con el artículo 24 de la Ley 7476 y sus reformas, la Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada, podrá solicitar a la persona empleadora o representante competente, ordenar cautelarmente:

- Que el presunto hostigador se abstenga de perturbar al denunciante.
- Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- La reubicación laboral.
- La permuta del cargo.
- Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

Artículo 15.—Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por la persona empleadora atendiendo a la duración del proceso.

La resolución del superior carecerá de recurso, excepto el de adición o aclaración.

Artículo 16.—Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, la Comisión, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rendirá un informe a la persona empleadora recomendando que la falta sea sancionada, según corresponda, con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por ocho días o el despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.

Si se trata, de la persona empleadora o alguno de sus representantes, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa sede.

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente. Asimismo, si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral de la persona denunciada, deberá dictarse igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique, misma que deberá ser notificada al denunciado y archivada en su expediente personal laboral.

Artículo 17.—El plazo para interponer la denuncia es de dos años que se computarán a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 18.—Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

Artículo 19.—Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley N° 7476 de repetida cita.

Artículo 20.—Una vez concluido el trabajo de la Comisión con la entrega del informe final, la persona empleadora será responsable de comunicar al denunciante las results del procedimiento, dentro de un plazo no mayor de 15 días hábiles contados a partir de que la persona empleadora fue informada del estudio elaborado por la Comisión. Si el denunciante no está satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

Artículo 21.—En las contrataciones de outsourcing que tenga Programa Integral de Mercadeo Agropecuario, se incluirán reglas con la Empresa externa que se trate, que garanticen el cumplimiento de la Ley 7476 y sus reformas en caso de denuncias por hostigamiento sexual contra alguno de los empleados de esa empresa externa.

Artículo 22.—El presente instrumento normativo ha sido reconocido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con la circular emitida con motivo de la reforma introducida a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476, mediante la Ley N° 8805 de 28 de abril de 2010 publicada en *La Gaceta* N° 106 del 02 de junio del 2010.

Artículo 23.—Para todo lo que no se regule en este Capítulo, se aplicará la Ley N° 7476 y sus reformas.

Artículo 24.—Deróguese los artículos del 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89 y 90 del Reglamento Autónomo de Servicio del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario.

Artículo 25.—Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Lic. José Pablo Rodríguez Rojas, Msc. Director Jurídico.—  
1 vez.—( IN2019387160 ).

## REMATES

### AVISOS

En la puerta exterior del despacho del suscrito notario, ubicada en San José, Escazú, cien metros al sur de Multiplaza, Edificio Atrium cuarto piso, con una base de dieciséis mil seiscientos veintiocho dólares con veintisiete centavos, libre de gravámenes y anotaciones; sáquese a remate el vehículo placa: BLF 720, marca: Hyundai, estilo: 120 Active, categoría: automóvil, capacidad: 5 personas, carrocería: Sedan 4 puertas Hatchback, tracción: 4x2, número de chasis: MALBM 51 CAHM 237123, año fabricación: diecisiete, color: blanco, número motor: G 4 LCFZ 051408, cilindrada: 1400 CC, combustible: gasolina. Para tal efecto, se señalan las ocho horas y treinta minutos del veinticuatro de octubre del dos mil diecinueve. De no haber postores, el segundo remate, se efectuará a las ocho horas y treinta minutos del siete de noviembre del dos mil diecinueve, con la base de doce mil cuatrocientos setenta y un dólares con veinte centavos (75% de la base original), y de continuar sin oferentes, para el tercer remate, se señalan las ocho horas y treinta minutos del veintiuno de noviembre del dos mil diecinueve, con la base de cuatro mil ciento cincuenta y siete dólares con siete centavos (25% de la base original). Notas: Se le informa a las personas interesadas en participas en la almoneda que en caso de pagar con cheque certificado, el mismo deberá ser emitido a favor del acreedor. Publíquese este edicto por dos veces consecutivas, la primera publicación con un mínimo de cinco días de antelación a la fecha fijada para la subasta. Se remata por ordenarse así en proceso ejecución prendaria extrajudicial de Crediq Inversiones CR S. A., contra Kevin Steven Sibaja Delgado y otra. Expediente N° 002-2019.—Ocho horas treinta minutos del 10 de setiembre del 2019.—Msc. Frank Herrera Ulate, Notario Público.—( IN2019387063 ).

2 v. 2.

En la puerta exterior del despacho del suscrito notario ubicada en San José, Escazú; cien metros al sur, de Multiplaza, Edificio Atrium, cuarto piso, con una base de quince mil doscientos sesenta y nueve dólares con setenta y un centavos, libre de gravámenes y anotaciones; sáquese a remate el vehículo Placa CMM 708, Marca: Hyundai Estilo: Tucson Limtted, Categoría: automóvil capacidad: 5 personas, carrocería: todo terreno 4 puertas, tracción: 4x4 número de chasis: KMEITT 81 CDEU 857102, año fabricación: 2014, color: rojo número motor: G 4 KEDU 248610, cilindrada: 2000 c.c., combustible: gasolina. Para tal efecto se señalan las ocho horas y cero minutos del veinticuatro de octubre del año dos mil diecinueve. De no haber postores, el segundo remate se efectuará a las ocho horas y cero minutos del siete de noviembre del dos mil diecinueve, con la base de once mil cuatrocientos cincuenta y dos dólares con veintiocho centavos (75% de la base original) y de continuar sin oferentes, para el tercer remate se señalan las ocho horas y cero minutos del veintiuno de noviembre del des mil diecinueve, con la base de tres mil ochocientos diecisiete dólares con cuarenta y tres centavos (25% de la base original). Notas: Se les informa a las personas interesadas en participar en la almoneda que, en caso de pagar con cheque certificado, el mismo deberá ser emitido a favor