

Artículo 23.—Publicar el reglamento en el Diario Oficial *La Gaceta*, para su consulta pública no vinculante por diez días hábiles, luego de la cual se deberá publicar por segunda vez para su validez y eficacia definitiva.

Lida. Floribeth Chaves Ramírez, Proveedora Municipal.—1 vez.— (IN2019351327).

**MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO DE HEREDIA**  
**REGLAMENTO DE ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL**  
**DE LA MUNICIPALIDAD SAN ISIDRO HEREDIA**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

Artículo 1°—**Propósito, bienes jurídicos protegidos y ámbito de aplicación.** Este reglamento tiene como propósito establecer el procedimiento de actuación en materia de acoso laboral, tanto a nivel preventivo, como para la atención y resolución de las denuncias presentadas en perjuicio de los y las funcionarias de la Municipalidad San Isidro de Heredia. Además, pretende promover el desarrollo de estrategias de acción afirmativa que fomenten los principios de igualdad e inclusión, en procura de un mejoramiento del ambiente de trabajo.

Los bienes jurídicos protegidos con el presente reglamento son: la dignidad de las personas servidoras, los derechos de igualdad ante la ley, la integridad personal, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la honra y la salud. Asimismo, con el presente reglamento se pretende atender aquellas situaciones de acoso laboral que puedan afectar la prestación adecuada de los servicios municipales.

Este reglamento rige para todas las personas servidoras de la Municipalidad San Isidro de Heredia, sea que gocen de un nombramiento en propiedad, de confianza, interino o cualesquiera otras formas de designación utilizada por la Institución, de conformidad con lo estipulado en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad San Isidro de Heredia, Código de Trabajo, entre otros.

Artículo 2°—**Definición de acoso laboral.** Para efectos del presente reglamento se entenderá por acoso laboral aquellos comportamientos, palabras, actitudes que de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejerzan una o varias personas, sean superiores jerárquicos o no, sobre uno o varios funcionarios/as con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir u obstaculizar sus redes de comunicación, poner en duda su buen nombre o reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, desvalorizar su capacidad laboral, procurar su desmotivación laboral o un deficiente ejercicio de sus labores. Incluye el proceso de atormentar, hostigar, atemorizar psicológicamente y amenazar de palabra o de hecho, provocando una degradación en el clima de trabajo, su rendimiento laboral, y poniendo en peligro el empleo y la salud de la víctima, debido a alteraciones psicosomáticas de ansiedad y al estrés al que se encuentra sometida.

Para efectos de la presente definición, se entenderá por "tiempo prolongado" aquellas acciones recurrentes que sucedan al menos durante seis meses.

Artículo 3°—**Manifestaciones del acoso laboral.** Entre otras, serán manifestaciones del acoso laboral las siguientes conductas, en tanto mantengan las condiciones de recurrencia y periodicidad esgrimidas en el artículo anterior:

- a) **Maltrato laboral:** cualquier acto de violencia contra la moral, la libertad física y los bienes de quien se desempeñe como servidor/a, cualquier expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de tipo laboral o cualquier comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad del servidor/a.
- b) **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la permuta, traslado o renuncia del servidor/a, mediante cualquier acción que tenga la intención de producir desmotivación laboral.

- c) **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.
- d) **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de las labores o hacerlas más gravosas o retardarlas con perjuicio para el servidor/a. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos y la exclusión de las reuniones en las que se requiere su participación, sin justificación razonable.
- e) **Inequidad laboral.** Asignación de funciones ajenas al cargo o a sus atribuciones específicas en menosprecio de la persona funcionaria.
- f) **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de las personas mediante órdenes o designación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

Artículo 4°—**Otras conductas que pueden constituir acoso laboral.** Sin que se consideren taxativas, las siguientes conductas constituirán acoso laboral siempre y cuando se cumpla con la recurrencia establecida en el artículo 2 del presente reglamento:

- 1) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, al género, el origen familiar o nacional, la preferencia política, orientación sexual e identidad de género, situación de discapacidad, estatus social o cualesquiera otras manifestaciones de discriminación.
- 2) Los comentarios hostiles o humillantes de descalificación en el ejercicio de sus funciones y las amenazas de despido injustificadas.
- 3) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- 4) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir.
- 5) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- 6) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales o propias del cargo, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, el sometimiento a una situación de aislamiento social o el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al interés público o a la necesidad técnica de la Institución.
- 7) La negativa claramente injustificada a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de las labores encomendadas.
- 8) Desacreditar públicamente a la persona, atribuyéndole de manera injustificada y reiterada errores en su desempeño, descalificando su trabajo o haciendo comparaciones indebidas. Esta conducta incluye el extender por la Institución rumores maliciosos que menoscaben su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- 9) Aislamiento: discriminación en la asignación de trabajo o maniobras que impiden el relacionamiento social y laboral de la víctima en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.
- 10) Creación de conflictos de rol: mediante la generación de situaciones confusas sobre las competencias y responsabilidades laborales de la víctima, la asignación de labores absurdas, inútiles o contradictorias; ocultando información, herramientas, plazos y definiciones de cantidad, calidad, indispensables para hacer su trabajo o bien generando demandas en el trabajo que provocan un conflicto injustificado entre las labores asignadas y sus propios valores.
- 11) Ignorar reiteradamente su presencia e impedir o limitar la comunicación de o hacia terceras personas.

- 12) Supervisar y registrar su desempeño laboral mediante la aplicación de controles excesivos, improcedentes o diferenciados, con el fin de causar daño o perturbación de las labores.

Artículo 5°—**Conductas o condiciones que no constituyen acoso laboral.** Entre otras, no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:

- a) Las políticas, directrices, exigencias y órdenes necesarias para mantener el orden, la disciplina y el aprovechamiento de los recursos institucionales, conforme al bloque de legalidad, así como los preceptos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, N° 6227, Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, N° 8131, el Código de Trabajo, la Ley General de Control Interno, N° 8292, la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, N° 8422 así como sus correspondientes Reglamentos, el Reglamento Autónomo de Servicios de la Municipalidad San Isidro de Heredia y demás normas conexas.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a las jerarquías sobre sus colaboradores/as.
- c) La formulación de comunicados (circulares, oficios, correos electrónicos u otros) encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral, así como la evaluación laboral periódica de los y las colaboradoras conforme a objetivos e indicadores de rendimiento.
- d) La solicitud de cumplir deberes extraordinarios de colaboración con la Institución, cuando sean necesarios para garantizar la continuidad del servicio público o para solucionar situaciones particulares en la gestión de la Organización.
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la relación de servicio, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código de Trabajo, el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad de San Isidro de Heredia o demás legislación sobre la función pública.
- f) Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores de los y las servidores/as, así como la formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo o cumplimiento de funciones.
- g) La solicitud que realicen las jefaturas de acatar las prohibiciones y deberes inherentes a su relación de servicio, establecidos en la normativa vigente.
- h) Las diferencias o conflictos personales o laborales aislados, de carácter pasajero, que se presenten en un momento concreto y en el marco de las relaciones interpersonales, de forma tal que afecte el ámbito laboral pero que su finalidad no sea la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.
- i) Denegar justificadamente ascensos o reasignaciones, condición de propiedad, capacitaciones, permisos o licencias, así como vacaciones, para los que no se cumplan con los requisitos de ley o los requerimientos institucionales según la necesidad del servicio.

Artículo 6°—**Sujetos.** Cualquier persona que labore en la Municipalidad de San Isidro de Heredia, con independencia de su tipo de nombramiento y de la posición que ocupe dentro de la Institución, sea esta jerárquica o no, pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral, o bien, sujetos pasivos o víctimas de esta modalidad de violencia laboral.

Serán sujetos partícipes aquellas personas que induzcan o favorezcan el acoso laboral, así como la persona que, como representante patronal, omita cumplir los procedimientos o sanciones que se emitan en los términos del presente reglamento.

## CAPÍTULO II

### Medidas para la prevención del acoso laboral

Artículo 7°—**Medidas Preventivas.** El Departamento de Recursos Humanos deberá establecer mecanismos de prevención de los conflictos laborales en general y de las conductas de acoso laboral en particular, de manera permanente, mediante información virtual, boletines, afiches, charlas, seminarios, talleres, entre otros.

Será su responsabilidad implementar programas institucionales estructurados de capacitación, con la finalidad de sensibilizar a la población en estas temáticas.

El Departamento de Recursos Humanos, deberá incluir dentro del programa de inducción para los y las servidoras de nuevo ingreso, información referida al presente reglamento de acoso laboral.

Para tales efectos, la Administración dotará a este Departamento de los recursos necesarios para la implementación y desarrollo de dichos programas de capacitación e inducción.

## CAPÍTULO III

### Procedimiento para la atención de denuncias por acoso laboral

Artículo 8°—**Requisitos de la Denuncia.** Las denuncias por acoso laboral se presentarán ante la Alcaldía y deberá contener al menos:

- a) Fecha de la denuncia.
- b) Nombre y calidades completas de la persona denunciante e identificación de la persona denunciada.
- c) identificación precisa de la relación laboral entre la persona denunciante y denunciada, de acuerdo con la estructura organizativa.
- d) descripción de los hechos.
- e) ofrecimiento de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
- f) señalamiento de medio o lugar para atender notificaciones y,
- g) firma de la persona denunciante.

Artículo 9°—**Subsanación de la denuncia.** Una vez recibida la denuncia por parte de la Alcaldía Municipal y en caso de verificarse que no cumple con alguno de los requisitos indicados en el numeral anterior, se requerirá la subsanación al denunciante, para lo cual se otorgará un plazo de 3 días hábiles, so pena de rechazar de plano la denuncia.

Artículo 10.—**Investigación preliminar.** Superada la etapa de subsanación o de no requerirse la misma se trasladará la denuncia dentro de un plazo de dos días hábiles a los funcionarios competentes, para efectos de que se lleve a cabo una investigación preliminar, en la que se determine la pertinencia de la apertura del procedimiento administrativo o en su defecto la aplicación de medidas alternas.

La investigación preliminar consistirá en la valoración de las pruebas aportadas, para determinar si el hecho denunciado se enmarca dentro de las conductas del artículo 3 y 4 del presente reglamento, además de cumplir con la periodicidad que se establece en el artículo 2 de mismo.

Los funcionarios encargados de la investigación deberán presentar un informe con los resultados y la recomendación de abrir o no el procedimiento administrativo. Dicho informe deberá de ser rendido dentro de un plazo no mayor a 15 días naturales.

Artículo 11.—**Conformación del Órgano Director.** Una vez recibido el informe de la investigación preliminar, la Alcaldía Municipal analizará el informe y de ser procedente declarará la apertura del procedimiento administrativo y el nombramiento del Órgano Director.

Este Órgano Director deberá estar conformado por tres funcionarios profesionales de las siguientes áreas: un profesional en el Área Jurídica, un profesional en el área de Recursos Humanos y uno en el Área Social. El órgano director podrá considerar el asesoramiento de expertos en la materia, cuando resulte necesario.

Cuando de conformidad con lo dispuesto en los artículos 230 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227, un miembro de la Comisión Instructora tenga que separarse del conocimiento de un determinado asunto, se recurrirá a los institutos de la abstención o recusación y se sustituirá por un suplente, de conformidad con la especialidad profesional requerida. Para tales efectos, en caso de no contar con un funcionario que lleve a cabo la suplencia, la Alcaldía deberá gestionar la colaboración de otras instituciones o en su defecto llevar a cabo la contratación.

Artículo 12.—**De las garantías procesales.** El procedimiento se instruirá de conformidad con las normas contenidas en el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227, garantizando el debido proceso y el derecho de defensa de la persona denunciada, lo que incluye la posibilidad de contar con patrocinio letrado. La persona denunciante será tenida como parte del procedimiento y podrá participar activamente del mismo, de manera personal o por medio de su representante legal.

El procedimiento deberá realizarse con la intención de lograr un máximo de celeridad y eficiencia, y en cumplimiento de los plazos establecidos al efecto. Los períodos de cierre técnico de la Institución suspenderán dichos plazos.

**Artículo 13.—Confidencialidad.** Será obligatorio guardar total confidencialidad en el trámite de la instrucción del procedimiento. Cualquier infidencia de quienes integren la Comisión, de los testigos o de cualquiera de las personas que tengan participación directa en el proceso, se considerará falta sancionable de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad de San Isidro de Heredia.

**Artículo 14.—Comparecencia oral y privada.** Una vez recibida la respuesta del demandado al traslado de la denuncia, se realizará una comparecencia oral y privada con el órgano director, la cual se regirá por lo dispuesto en los artículos 308, siguientes y concordantes de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227, la cual deberá programarse con al menos quince días hábiles de anticipación. En dicha audiencia se admitirá y recibirá toda la prueba que no hubiere sido programada con anterioridad y se oirán los alegatos y conclusiones de las partes.

**Artículo 15.—Medidas preventivas y cautelares.** Se considerarán medidas preventivas y cautelares, aquellas acciones que tienen como objetivo facilitar la investigación y la paralización inmediata de la situación de conflicto.

Podrán ser solicitadas en cualquier etapa del proceso, de oficio o a instancia de parte, previa recomendación del órgano director o de los encargados de la investigación preliminar según corresponda. La medida podrá acordarse sin previa audiencia y su duración no podrá superar el plazo dispuesto para la instrucción del procedimiento.

Se tomarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:

- a) Suspensión con goce de salario del servidor/a denunciado/a;
- b) Traslado temporal de la persona denunciada;
- c) Traslado de la persona denunciante, con su consentimiento o a solicitud de sus representantes legales, o de algún testigo, cuando exista relación de subordinación o cuando se presuma la continuación de las aparentes conductas de acoso laboral;
- d) Cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante, cuando la persona denunciada sea su superior inmediato. La supervisión podrá ser efectuada por otro servidor/a de superior jerarquía;
- e) Otras medidas que recomiende el órgano director, siempre que garanticen los derechos de las partes, guarden proporción y legalidad, y siempre que no afecte el servicio público que se brinda.

**Artículo 16.—De la valoración de la prueba.** Los medios de prueba podrán ser todos aquellos permitidos por el derecho público y su valoración se realizará de conformidad con las reglas de la sana crítica. No obstante, lo anterior, para la valoración de la misma se podrá tomar en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados por las partes. De igual manera se podrá considerar el estado emocional de las personas denunciadas y denunciada, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral.

**Artículo 17.—Dictamen final del órgano director.** Una vez instruido el correspondiente procedimiento disciplinario, el órgano director deberá emitir un dictamen final razonado que podrá servir de base para el dictado del acto final por parte de las jerarquías correspondientes. Dicho informe deberá contener como mínimo:

- a) Número y fecha del dictamen;
- b) Nombre de la o las personas denunciadas y de la persona o personas denunciadas;
- c) Un apartado de resultandos donde se indique el procedimiento seguido en la etapa de instrucción;
- d) Una descripción de los hechos probados;
- e) Una descripción de los hechos no probados;
- f) Un apartado de considerandos de hecho y de derecho que justifiquen claramente las conclusiones a las que se arriba a partir de la instrucción realizada;
- g) Un detalle de las normas infringidas y de las eventuales sanciones o recomendaciones a aplicar;
- h) En caso de existir voto de minoría, deberá consignarse el razonamiento respectivo.

**Artículo 18.—Imposibilidad de conciliación durante el proceso de instrucción.** Durante el transcurso de la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario por acoso laboral no habrá etapa de conciliación.

**Artículo 19.—Garantía del denunciante y testigos.** Ninguna persona que, amparada en el presente reglamento haya denunciado acoso laboral o haya comparecido como testigo de las partes, podrá ser objeto de represalia por ese motivo.

**Artículo 20.—Sanciones Disciplinarias.** Las sanciones disciplinarias por acoso laboral comprobado se aplicarán según la gravedad del hecho y la condición jerárquica de la persona denunciada, el Código de Trabajo, Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad de San Isidro de Heredia, y cualquier otra disposición normativa que regule la materia.

**Artículo 21.—Medidas complementarias de tratamiento.** La persona sancionada o el órgano director podrán recomendar medidas complementarias de tratamiento, con la finalidad de orientar el comportamiento de la persona denunciada y de abordar la situación de conflicto existente. Dichas medidas podrán contemplar:

- a) Asesoría u orientación;
- b) Tratamiento psicológico individual o grupal;
- c) Terapias alternativas grupales o individuales;
- d) Capacitación;
- e) Cualesquier otra que brinde una alternativa de abordaje a la situación que se presenta.

La aplicación de cualquiera de estas medidas deberá contemplar el seguimiento necesario del jerarca, para comprobar su efectivo cumplimiento.

**Artículo 22.—Recursos.** El dictamen final del órgano director carecerá de recursos por tratarse de un acto que no tiene efectos sobre la esfera jurídica de las personas investigadas. Será recurrible el acto final adoptado por el jerarca correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 342 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227.

**Artículo 23.—Reincidencia.** En caso de que la persona denunciada se le haya impuesto una sanción previa y reincida en la misma infracción dentro del período de doce meses siguientes a la primera, se hará acreedora de la sanción superior inmediata, de conformidad con el Código de Trabajo, Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad de San Isidro de Heredia, y cualquier otra disposición normativa que regule la materia.

**Artículo 24.—Casos de excepción.** Las denuncias por acoso laboral que sean planteadas en contra de del alcalde, alcaldesa, vicealcalde, vicealcaldesa y en contra de los miembros del Concejo Municipal, no se tramitarán de conformidad con lo previsto en el presente reglamento, sino que serán remitidas directamente ante el Ministerio de Trabajo sin perjuicio de que el o la denunciante planteen de forma adicional los procesos pertinentes ante las autoridades judiciales.

Las denuncias por acoso laboral que se planteen contra los miembros de la Junta Directiva del Comité Cantonal de Deportes y Recreación o la persona encargada de la Secretaría del Concejo Municipal, deberán ser presentadas ante el Concejo Municipal, quien para efectos de trámite deberá cumplir con los procedimientos y regulaciones previstas en el presente reglamento sustituyendo las competencias estipuladas para la Alcaldía Municipal en lo que respecta a los artículos 9, 10, 11 y 20. Cuando las denuncias por acoso laboral se presenten contra algún funcionario o funcionaria del Comité Cantonal de Deportes y Recreación que no forme parte de la Junta Directiva, el procedimiento deberá tramitarse por parte de dicha Junta siguiendo los procedimientos y regulaciones previstas en el presente reglamento, sustituyendo las competencias estipuladas para la Alcaldía Municipal en lo que respecta a los artículos 9, 10, 11 y 20.

También se exceptúa de la aplicación del presente reglamento las denuncias por acoso laboral que se planteen contra la Auditora o Auditor Interno, en cuyo caso será de aplicación la normativa especial que exista al respecto.

#### CAPÍTULO IV

##### Disposiciones Finales

**Artículo 25.—Denuncia falsa.** Quien denuncie hostigamiento laboral falso, se expondrá de inmediato a la apertura de un procedimiento ordinario disciplinario por parte de la Alcaldía

Municipal según los procedimientos establecidos. Lo anterior no impide que se pueda recurrir a la legislación penal por delitos contra el honor.

Artículo 26.—**Vigencia y publicidad del Reglamento.** Este reglamento deberá ser aprobado por el Concejo Municipal y rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Concejo Municipal.—Marta Vega Carballo, Secretaria a.i.—1 vez.—(IN2019351015).

## AVISOS

### FEDERACIÓN DE CONCEJOS MUNICIPALES DE DISTRITO DE COSTA RICA ESTATUTOS ACTUALES

Publicado en *La Gaceta* N° 118 del 02 julio del 2018. Reformado mediante publicación en *La Gaceta* N° 222 del 29 de noviembre del 2018.

#### DEL CONSEJO DIRECTIVO

- Artículo 20, párrafo primero. - El Consejo Directivo está conformado por todas las personas nombradas como titulares de la Intendencia de los Concejos Municipales de Distrito que integren la Federación.

### FEDERACIÓN DE CONCEJOS MUNICIPALES DE DISTRITO DE COSTA RICA (FECOMUDI)

#### REFORMA DE LOS ESTATUTOS

Publicado en *La Gaceta* N° 118 del 02 julio del 2018. Reformado mediante publicación en *La Gaceta* N° 222 del 29 de noviembre del 2018.

#### DEL CONSEJO DIRECTIVO

- Refórmese el artículo 20, párrafo primero, para que en adelante se lea:

Artículo 20, párrafo primero. -El Consejo Directivo está conformado por siete miembros, escogidos entre los Intendentes electos popularmente y debidamente acreditados por el Tribunal Supremo de Elecciones que integren la Federación, a través de la Asamblea General.

La persona responsable de la publicación de la segunda reforma al artículo 20, párrafo primero del apartado del Consejo Directivo de los estatutos de la Federación de Concejos Municipales de Distrito de Costa Rica, reforma que regirá a partir del 01 de junio del 2020, es el señor Wilberth Quirós Palma, presidente de esta Federación. Lo anterior según acuerdo de la asamblea general extraordinaria N° 004-2019, celebrada el día 11 de mayo del 2019, en el Concejo Municipal de Distrito de Monteverde, artículo V, acuerdo único.

Wilberth Quirós Palma, Presidente.—1 vez.—(IN2019351499).

## REMATES

## HACIENDA

### DIRECCIÓN GENERAL DE ADUANAS AVISO DE SUBASTA

La Dirección General de Aduanas informa, que se celebrará subasta en la Aduana de Caldera, ubicada en el edificio Elefteria, 100 metros este de la entrada al Hospital Monseñor Sanabria, El Roble, Puntarenas, a las 10:00 horas del día 28 del mes de junio de 2019.

De conformidad con los artículos 73 de la Ley General de Aduanas y 197 del Reglamento a dicha ley, se ha procedido a publicar el detalle de las mercancías en abandono, en la página web del Ministerio de Hacienda. Para ver la información completa del aviso de subasta dirigirse al enlace: <https://www.hacienda.go.cr/contenido/411-subastas>

Servicio Nacional de Aduanas.—Juan Carlos Gómez Sánchez, Director General.—1 vez.—O.C. N° 4600021869.—Solicitud N° 151697.—(IN2019352847).

## INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

### BANCO CENTRAL DE COSTA RICA

#### JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica en el artículo 6, del acta de la sesión 5880-2019, celebrada el 4 de junio de 2019.

#### considerando que:

- A. El Rector del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), señor Julio Calvo Alvarado, en oficio R-001-2019, del 4 de enero de 2019, solicitó la autorización del Banco Central de Costa Rica (BCCR), para contratar un endeudamiento con el Banco Popular y de Desarrollo Comunal (BPDC) por ₡8.643,00 millones, para financiar la construcción de infraestructura educativa en las sedes de Limón, San Carlos y Cartago. Además, se dispuso de información complementaria para el análisis, mediante notas DFC-221-2019 (21/2/19) y DFC-299-2019 (04/03/19), y correos electrónicos del 7 y 13 de marzo, 4 de abril y 19 de mayo de 2019.
- B. El artículo 85, de la *Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos*, Ley 8131, exceptúa a las universidades estatales de los procedimientos que determine el órgano rector del Subsistema de Crédito Público. Sin embargo, según criterio de la Asesoría Jurídica del Banco Central de Costa Rica, emitido mediante el oficio CAJ-P-190-2010, del 9 de noviembre de 2010, dichos entes están sujetos a lo establecido en el artículo 106 de la *Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica*, Ley 7558, y el 7 de la *Ley de Contratos de Financiamiento Externo con Bancos Privados Extranjeros*, Ley 7010, y conforme al cual el dictamen que rinda el Banco Central es vinculante.
- C. El Consejo Institucional del ITCR, que es uno de los órganos de nivel superior de la institución, autorizó la formalización de una operación de crédito con el BPDC por hasta ₡10.840 millones, el 26 de agosto de 2016, para financiar la construcción de varias obras de infraestructura educativa en las sedes de Limón, San Carlos y Cartago. Esta operación se realizó sin la autorización previa del Banco Central de Costa Rica.
- D. Los Presupuestos Ordinarios del 2017, 2018 y 2019, donde se contempló el uso de este financiamiento, fueron aprobados por la Contraloría General de la República.
- E. En el 2017 el BPDC desembolsó al ITCR la suma de ₡2.150 millones para la construcción de infraestructura educativa en las sedes de San Carlos y Limón. No obstante, en noviembre de 2018 el BPDC indicó al ITCR que para continuar con el desembolso de los recursos del crédito aprobado en 2016, requerían contar con la autorización del BCCR.
- F. El ITCR dispondría de los recursos necesarios para hacer frente a esta obligación y su nivel de endeudamiento aún se mantendría relativamente contenido, según los parámetros aceptados en el análisis financiero para este tipo de institución.
- G. La contratación de la operación en estudio no introduce desvíos, en relación con lo previsto en la programación macroeconómica 2019-2020.
- H. Es conveniente que estas entidades realicen una evaluación económico-social y financiera que permita establecer un orden de prioridades para los proyectos incluidos en su Programa de Infraestructura Institucional.
- I. El Banco Popular y de Desarrollo Comunal, con información a marzo de 2019, dispone de margen suficiente para conceder el crédito solicitado por el ITCR, sin exceder el límite establecido en el inciso 5, artículo 61, de la *Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional*.
- J. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 106, anteriormente citado, la contratación de créditos por parte de las universidades públicas deben contar de previo con la autorización del Banco Central.
- K. Los artículos 3 y 99, de la Ley 7558, asignan la función al Banco Central de ser consejero del Estado.