


**Emitir resolución de recursos**
**1. Generar resolución de recursos**

<b>Encargado</b>	Gerardo Villalobos		
<b>Fecha/hora gestión</b>	10/04/2025 14:29	<b>Fecha/hora resolución</b>	10/04/2025 14:34
<b>* Procesos asociados</b>	Recursos <input type="text"/>	<b>Número documento</b>	8072025000000682
<b>* Tipo de resolución</b>	Fondo <input type="text"/>		
<b>Número de procedimiento</b>	2025LY-000001-0001102654	<b>Nombre Institución</b>	Caja Costarricense de Seguro Social
<b>Descripción del procedimiento</b>	Servicios Profesionales en Registros y Estadísticas de Salud para el Area de Salud Matina		

**2. Listado de recursos**

Número	Fecha presentación	Recurrente	Empresa/Interesado	Resultado	Causa resultado
8002025000000475	21/03/2025 13:55	WILLIAM BENAVIDES LOPEZ	ASESORIA Y CAPACITACION EMPRESARIAL SOCIEDAD ANONIMA	Rechazo de plano por i <input type="text"/>	Por falta de fundament: <input type="text"/>

**3. \*Resultando**

I.- Que mediante auto No. 8052025000000624 del 24 de marzo 2025 10:49, esta División otorgó audiencia especial a la Administración licitante.  
 II. Que la presente resolución se emite dentro del plazo de ley, y en su trámite se han observado las prescripciones legales y reglamentarias correspondientes.

**4. \*Considerando**

**Recurso 8002025000000475 - ASESORIA Y CAPACITACION EMPRESARIAL SOCIEDAD ANONIMA**

**I.- ASESORÍA Y CAPACITACIÓN EMPRESARIAL SOCIEDAD ANONIMA. SOBRE EL FONDO. 1) En cuanto al punto 17 Escala de Sanciones y punto 18 Multas.** Señala la empresa recurrente que respecto a las sanciones y multas existe una inconsistencia en el cartel debido a que se establecen sanciones por ausencias, retrasos o quejas que se calcularán sobre el salario mensual del funcionario, lo cual considera desproporcionado e irrazonable ya que las faltas ocurren en días específicos y no durante todo el mes, por lo que solicita que se modifique el pliego para que las sanciones y multas se calculen sobre el salario diario del funcionario. Al respecto, señala la Administración que las sanciones están orientadas a asegurar el cumplimiento del contrato y que se aplican proporcionalmente por puesto de trabajo y de manera individual por trabajador; no obstante, respecto al punto A de la cláusula 18 sobre quejas indica que se procederá a ampliar el debido procedimiento para su aplicación y se modificará la cláusula en el pliego de condiciones. Es claro que la oposición de la empresa recurrente refiere a que en los puntos 17 y 18 del cartel se establecen sanciones que corresponden a un porcentaje del "salario mensual" del colaborador incumpliente, respecto a lo cual señala que se estaría sancionando como si se cometiera la falta en todo el mes y no sobre el mismo día, lo cual considera irracional y desproporcionado y por ende solicita que la sanción se calcule sobre días específicos en que se cometió el incumplimiento y no sobre la totalidad mensual facturada; no obstante, se echa de menos el ejercicio de fundamentación mediante el cual se logre demostrar que el porcentaje correspondiente al monto mensual resulte desproporcionado de frente al monto de la contratación, a la oportuna ejecución del objeto contractual, así como respecto al monto diario del salario del colaborador. No resulta suficiente que la empresa recurrente señale que no es proporcional tomar el porcentaje del salario mensual y sugerir el uso del salario diario, sin realizar el análisis pertinente para demostrar que efectivamente dichas sanciones resultan desproporcionadas mediante el estudio sobre el porcentaje aplicable (sea 1%, 1.04%, 1.8%) del monto mensual. En cuanto a que las cláusulas son desproporcionadas debido a que consideran que el incumplimiento se da durante todo el mes pese a que solo se dio un día, resulta un análisis subjetivo y ausente de mayor estudio en el tanto que es claro que el cartel sanciona una falta en particular del funcionario que lo incumpla y únicamente se toma el salario mensual como el monto para valorarlo, lo cual, tal como se ha señalado anteriormente, no ha sido desvirtuado por la recurrente. Pretender alegar la desproporción de las sanciones por el hecho que las mismas correspondan a un porcentaje del salario mensual no resulta suficiente en tanto que la cláusula refiere puntualmente a que el porcentaje corresponde al salario mensual del trabajador incumpliente, de tal manera que se individualiza adecuadamente que la sanción corresponde al funcionario sin que se incluya el puesto ni acciones de otros colaboradores. Se reitera en el hecho que respecto al porcentaje del monto mensual no se ha aportado análisis o prueba alguna que demuestre su improcedencia en tanto se deba considerar irrazonable o proporcionada. Al respecto, conforme a lo señalado por este Despacho en otras oportunidades, se debe considerar lo siguiente: *"Ahora bien, como punto de partida se tiene que la recurrente estima que el cobro sobre el valor mensual es excesivo e injustificado, ya que parte del supuesto de la operancia de la falta sancionada por todo un mes, siendo el incumplimiento un hecho puntual que ocurre en un momento específico, y/o turno en particular, sin embargo la objetante no demuestra de manera contundente la veracidad de su argumento. (...) La petitoria de la recurrente no cuenta con la debida explicación ni fundamentación para demostrar que (según su entender) el proceder de la licitante es incorrecto al penalizar sobre la base mensual del puesto reajustado en el que se da la infracción. El ejercicio mínimo esperado por parte de la recurrente correspondía en acreditarle a este órgano contralor, que el cálculo de la sanción económica impuesta (multa) no es procedente, para esto debía demostrar la objetante, echando mano de estudios técnicos correspondientes o prueba pertinente, que las multas no cumplen con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad que deben caracterizarlas, (...). Lo anterior en el sentido de que como se aprecia en lo transcrito, este órgano contralor ha señalado que en los casos en los cuales los puestos o servicios pueden ser individualizados, la sanción debe operar respecto de estos -en donde se cometió la sanción- y no de la totalidad de los puestos o servicios. Supuesto al que no corresponde el caso que nos ocupa, toda vez que la recurrente no objeta lo referente a la individualización del puesto en donde se dé la falta y sobre el cual se cobre la multa; sino más bien su objeción versa sobre que el pliego de condiciones dispone que el monto base para el cobro de la sanción sea por valor mensual del puesto, al considerarlo como excesivo e injustificado. Situación que como se indicó y explicó párrafos atrás no llega a demostrar, quedándose sus argumentos en el plano de meras consideraciones, quedando acreditado que exista una violación a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad por parte de Administración al estipular el cobro de la multa en estos términos. De tal manera que sobre este punto la recurrente faltó al deber de fundamentación (...)"* (ver resolución R-DCP-SICOP-00066-2024). De conformidad con lo expuesto procede **rechazar de plano por falta de fundamentación** el recurso interpuesto. No se omite indicar que la Administración señala que procederá a realizar una modificación en cuanto a lo dispuesto en el punto 18 referente a quejas, en el sentido de ampliar de oficio el debido procedimiento para su respectiva aplicación, aspecto que resulta de la absoluta responsabilidad de la Administración.

**II.- CONSIDERACIÓN DE OFICIO.** De conformidad con el artículo 11, Capítulo IV, Título IV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No. 9635 del 3 de diciembre de 2018 y el Decreto Ejecutivo N°41641-H, Reglamento al Título IV de la Ley N°9635, Responsabilidad Fiscal de la República, se recuerda a la Administración licitante, su deber de verificar desde la fase de presupuestación de la contratación, el cumplimiento al límite de regla fiscal previsto para el ejercicio económico del año 2025, así como el marco de presupuestación plurianual dispuesto en el artículo 176 de la Constitución Política. Para estos efectos, la Administración deberá adoptar las medidas de control interno necesarias para verificar que el monto asignado a la contratación que se licita cumple con dichas disposiciones, debiendo advertirse que su inobservancia podría generar responsabilidad administrativa del funcionario, conforme lo regulado en el artículo 26 de la citada Ley.

## 5. Aprobaciones

<b>Encargado</b>	GERARDO ALBERTO VILLALOBOS GUILLEN	<b>Estado firma</b>	La firma es válida
<b>Fecha aprobación(Firma)</b>	10/04/2025 14:33	<b>Vigencia certificado</b>	20/05/2024 10:53 - 19/05/2028 10:53
<b>DN Certificado</b>	CN=GERARDO ALBERTO VILLALOBOS GUILLEN (FIRMA), OU=CIUDADANO, O=PERSONA FISICA, C=CR, GIVENNAME=GERARDO ALBERTO, SURNAME=VILLALOBOS GUILLEN, SERIALNUMBER=CPF-04-0161-0647		
<b>CA Emisora</b>	CN=CA SINPE - PERSONA FISICA v2, OU=DIVISION SISTEMAS DE PAGO, O=BANCO CENTRAL DE COSTA RICA, C=CR, SERIALNUMBER=CPJ-4-000-004017		

<b>Encargado</b>	KAREN MARIA CASTRO MONTERO	<b>Estado firma</b>	La firma es válida
<b>Fecha aprobación(Firma)</b>	10/04/2025 14:34	<b>Vigencia certificado</b>	08/03/2022 10:05 - 07/03/2026 10:05
<b>DN Certificado</b>	CN=KAREN MARIA CASTRO MONTERO (FIRMA), OU=CIUDADANO, O=PERSONA FISICA, C=CR, GIVENNAME=KAREN MARIA, SURNAME=CASTRO MONTERO, SERIALNUMBER=CPF-04-0181-0227		
<b>CA Emisora</b>	CN=CA SINPE - PERSONA FISICA v2, OU=DIVISION SISTEMAS DE PAGO, O=BANCO CENTRAL DE COSTA RICA, C=CR, SERIALNUMBER=CPJ-4-000-004017		

**6. Notificación resolución**

<b>Fecha/hora máxima adición aclaración</b>	23/04/2025 23:59		
<b>Número resolución</b>	R-DCP-SICOP-00644-2025	<b>Fecha notificación</b>	10/04/2025 14:37