


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

<b>Encargado</b>	Valeria Corrales Rojas		
<b>Fecha/hora gestión</b>	07/07/2025 08:03	<b>Fecha/hora resolución</b>	07/07/2025 13:41
<b>* Procesos asociados</b>	Recursos	<b>Número documento</b>	8072025000001295
<b>* Tipo de resolución</b>	Fondo		
<b>Número de procedimiento</b>	2025LY-000001-0005000001	<b>Nombre Institución</b>	COLEGIO UNIVERSITARIO DE LIMÓN
<b>Descripción del procedimiento</b>	SERVICIOS DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA EN SITIOS DE OPERACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA DEL COLEGIO UNIVERSITARIO DE LIMÓN		

**2. Listado de recursos**

Número	Fecha presentación	Recurrente	Empresa/Interesado	Resultado	Causa resultado
8002025000001015	05/06/2025 16:59	RAQUEL REBECA PANIAGUA FONSECA	SEGURIDAD EULEN SOCIEDAD ANONIMA	Parcialmente con lugar	No aplica

**3. \*Resultando**

Que mediante auto No.8052025000001286 del 19 de junio del 2025 de las 15 horas y 53 minutos esta División otorgó audiencia especial a la Administración licitante.

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 8002025000001015 - SEGURIDAD EULEN SOCIEDAD ANONIMA**

**I. SOBRE EL FONDO DEL RECURSO DE LA EMPRESA SEGURIDAD EULEN SOCIEDAD ANONIMA.****A. Cláusula I. Especificaciones técnicas 2. DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS DE SEGURIDAD.**

El pliego de condiciones establece “ *\*Se entenderá que los puestos 12/5, 10/5 y /8/5; se atenderá en jornadas de atención administrativa y operativa de los inmuebles del Cunlimón, el horario de ejecución de los servicios será definidos o ajustados conforme a el requerimiento de la Administración, y notificadas con la emisión de cada orden de pedido. Por ejemplo: podrá requerirse puestos de 10/5, con inicio de ejecución de Lunes a Viernes a las 09:00 horas, y otros de Martes a sábado a partir de las 10:00 horas. (...) Puesto 12/5 = Puesto de 12 horas al día, 5 días a la semana. (...) Puesto 10/5 = Puesto de 12 horas al día, 5 días a la semana.(...) • Puesto 10/5 = Puesto de 12 horas al día, 5 días a la semana. (...)*”.

El objetante detalla que existe un error material, ya que claramente en donde se lee “*Puesto 10/5 = Puesto de 12 horas al día, 5 días a la semana.(...)*” debería leerse *Puesto 10/5 = Puesto de 10 horas al día, 5 días a la semana.(...)* y donde se lee *Puesto 10/5 = Puesto de 12 horas al día, 5 días a la semana.(...)* debería leerse *Puesto 8/5 = Puesto de 8 horas al día, 5 días a la semana.(...)*. Sobre esto la Administración no realizó ninguna manifestación en la Audiencia otorgada.

Es criterio de esta División, **declarar parcialmente con lugar**, para que la Administración valore si es necesario el ajuste a lo requerido por el objetante, y en caso de ser necesario se hagan las modificaciones correspondientes al pliego de condiciones, y procurar su publicidad.

Además, detalla el objetante que se debe establecer adecuadamente el horario desde el pliego de condiciones, para poder establecer adecuadamente los precios. Señala la Administración que la definición para cada puesto requerido está incorporado al pliego de condiciones, y que lo que se encuentra a definición de la Administración se encuentra sujeto a la necesidad académica o administrativa de la Institución.

Se objeta el pie de página del cuadro "Requerimientos Contractuales" que establece jornadas de trabajo específicas. Sin embargo, esta División considera que el pliego de condiciones contiene elementos adicionales que permitirían establecer los precios de la oferta. El objetante no desvirtuó estos elementos, ni probó que los requerimientos de la Administración carecen de base operativa real, que una jornada fija no afectaría la prestación del servicio, o que es imposible de costear con certeza. No se presentaron estudios o análisis financieros que demuestren que la indefinición de horarios impide, de forma objetiva, una oferta económica coherente y competitiva, o que el riesgo asumido por el oferente es desproporcionado e incalculable. Por lo tanto, se **rechaza de plano, por falta de fundamentación**, este aspecto.

**B. Cláusula I. Especificaciones técnicas 2. DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS DE SEGURIDAD, Requerimientos Contractuales y Punto 8. CONDICIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA, punto 8.**

El Pliego de Condiciones establece que “*(...) Los recesos que decreta el Cunlimón durante las festividades de Fin de Año, por concepto de vacaciones colectivas y días feriados o de asueto, y a excepción de las jornadas de 24/7/365, no se consideran para el servicio ni para el pago, como parte del contrato, salvo que se informe lo contrario por el Administrador o se llegue a requerir el servicio. En cuanto a la cantidad de feriados y días asuetos de los cuales disfruta la institución, se aclara que en primera instancia son los regulados o establecidos por el Código de Trabajo, y aplica en todos los inmuebles que así disponga la Administración en su momento, aspecto que será comunicado al contratista oportunamente, así como cualquier otro asueto que la Institución decreta en su momento, lo cual igualmente será comunicado al contratista. (...)*”.

El objetante requiere que se detalle el periodo de recesos, vacaciones, asuetos y feriados para que se pueda ofrecer un precio adecuado. La Administración contestó que en cuanto a los feriados o asuetos, el pliego es claro al indicar que la cantidad de feriados y días de asuetos se encuentran regulados por el Código de Trabajo. En cuanto a los recesos y vacaciones, señaló que en virtud de la modalidad de la contratación, sea esta “Según Demanda”, la necesidad de consumo se determinará mediante la notificación de una orden de pedido. Si la Administración no requiere los servicios de seguridad y vigilancia, no se notificará una orden de pedido para la ejecución de dicho servicio durante el período festivo.

Esta División considera que el objetante no fundamentó adecuadamente cómo la ausencia de un detalle exacto de recesos y feriados (más allá de la normativa general) representa un costo imprevisible o una dificultad irrazonable para calcular el precio, especialmente en una contratación “según demanda”. Por consiguiente, este aspecto es **rechazado de plano por falta de fundamentación**.

**C. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 4, CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO Y CONDICIONES INVARIABLES, punto 2.**

El pliego de condiciones indica que “*(...) La ubicación y permanencia del personal del Contratista en los puestos dependerán y estarán sujetas a las necesidades institucionales, las que serán determinadas y comunicadas por el Administrador de Contrato, la cual podrá ser modificada por el Cunlimón sin que ello constituya cambio en el precio. ”.*

El objetante señala que los cambios en la ubicación y permanencia del personal podrían afectar el precio, por lo que es indispensable especificar las modificaciones a realizar. Detalla la Administración que la modalidad del objeto contractual del procedimiento en marras, es “según demanda”; por cuanto, la Administración, conforme a su conveniencia (necesidad de consumo) determinará la ubicación y permanencia de los puestos de seguridad.

Esta División considera que el pliego de condiciones especifica en el cuadro “*Listado de Inmuebles Administrativo y Operación*” las ubicaciones donde se prestará el servicio. El objetante se limitó a una afirmación general sobre la posible afectación del precio, sin detallar de manera precisa y cuantificable cómo la indeterminación de la cláusula impacta directamente en la estructura de costos de su oferta, ni cómo la información del listado es insuficiente.

En ausencia de una argumentación contundente que vincule la cláusula impugnada con la violación de normas o principios de la contratación administrativa, y que cuantifique el impacto económico o la inviabilidad de la oferta, y dado que la carga de la prueba recae en el recurrente para desvirtuar la legalidad del cartel con argumentos sólidos y fundamentados, este aspecto del recurso debe ser **rechazado de plano por falta de fundamentación**.

**D. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 6. PERFIL DEL PERSONAL: OFICIALES DE SEGURIDAD Y SUPERVISORES, inciso b).**

El pliego de condiciones detalla que "(...) el Contratista presentará dentro de los 10 días hábiles posteriores a la orden de pedido, de previo al inicio de la prestación de servicios de cada persona las debidas certificaciones médicas y psicológicas respectivamente por cada agente de seguridad privada que prestará los servicios, que demuestren su idoneidad para el servicio. (...)".

El objetante señala que la idoneidad se acredita con el carné de oficial de seguridad privada y el carné de portación de armas, siendo estas las autoridades competentes para determinar la idoneidad para el servicio. Manifiesta una extralimitación de la Administración al solicitar certificaciones médicas y psicológicas, siendo estos documentos privados y sensibles.

La Administración indica que los oficiales de seguridad deben aprobar un examen psicológico anual, aunque el permiso de armas y carné de oficial tienen una vigencia de dos años. Esto implica que las condiciones psicológicas iniciales podrían no mantenerse durante la ejecución de las labores de seguridad, por lo que se requieren certificaciones psicológicas para asegurar un estado psicológico constante durante la contratación.

Es criterio de esta División que la idoneidad para operar como oficial de seguridad y portar armas ya está debidamente acreditada por autoridades estatales competentes. Exigir documentación adicional que ya ha sido valorada y es fundamento de una acreditación oficial por una entidad especializada implica una duplicidad innecesaria de trámites y que además no ha sido justificada por la Administración.

Además, es importante mencionar la naturaleza del contrato de servicios, el cual se encuentra regulado en el artículo 78 de la LGCP y 212 de su reglamento, que implica que la Administración adquiere un resultado del contratista. Las labores de selección, contratación y gestión directa del personal son responsabilidad exclusiva del contratista, quien asume el riesgo y la autonomía en la ejecución. Esta exigencia también podría vulnerar el derecho a la privacidad de los datos sensibles de los individuos.

Por tanto, debe la Administración determinar las razones por las cuales la información que se le aporta de los colaboradores del contratista tal como lo menciona el recurrente carné de oficial de seguridad privada y el carné de portación de armas no resulta suficiente para acreditar el requisito pretendido por el CunLimón y por el contrario requiere otro requisito adicional, motivando la decisión adoptada y realizando los ajustes correspondientes al pliego de condiciones. Por lo que se **declara parcialmente con lugar** este extremo del recurso.

**E. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 6. PERFIL DEL PERSONAL: OFICIALES DE SEGURIDAD Y SUPERVISORES, inciso c), subinciso 8 y también Punto 7. OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA, inciso 5 (respecto de los tiempos de alimentación)**

El pliego de condiciones detalla que: *"El Oficial de Seguridad debe permanecer en el área bajo su responsabilidad y no podrá abandonarla sin haber sido relevado debidamente por otro Oficial, ser de constante atención a todo lo referente a su servicio, sin descuido ni indolencias. (...) El Contratista contará con suficiente personal para que supla a su personal en sus vacaciones, asuetos, feriados, enfermedades, incapacidades, permisos, tiempos de alimentación y otras necesidades básicas del vigilante en sus horas laborales, no pudiendo por ninguna circunstancia dejar de prestar el servicio contratado y en el caso de faltar algún miembro del personal a sus obligaciones, el Contratista tomará en forma inmediata las medidas pertinentes con el fin de cubrir el puesto, de tal manera que no se afecte el servicio."*

Señala el objetante que este requisito tiene que eliminarse, ya que todo trabajador tiene derecho a su tiempo de alimentación o a retirarse al servicio sanitario, sin que esto implique que deba ser relevado. La Administración rechaza la solicitud presentada por el recurrente para eliminar el "Cubre alimentación", siendo que los puestos no pueden desatenderse mientras el oficial se retira para ingerir sus alimentos, por ello, la Administración ha provisto desde el pliego de condiciones la necesidad que sea contemplado en los costos del servicio. Por otro lado, con el uso del servicio sanitario, detalla que el pliego prevé dicha situación.

Es criterio de esta División que priorizando el interés público y la continuidad del servicio, la cláusula del pliego de condiciones es razonable y necesaria. La naturaleza crítica de los puestos de seguridad exige que estos no queden desatendidos en ningún momento. Por ende, la Administración tiene la potestad de asegurar que el servicio se preste sin interrupciones, y es responsabilidad del contratista organizar su personal para lograr esa continuidad operativa, incluyendo los relevos necesarios para garantizar tanto los derechos laborales como la eficacia del servicio contratado. Por consiguiente, este aspecto del recurso de objeción será declarado **sin lugar**. La exigencia de la Administración para que el contratista cuente con suficiente personal que supla las ausencias por alimentación, asuetos, enfermedades, etc., no es una injerencia indebida en la gestión interna del contratista, sino una especificación clara del nivel de servicio requerido. Además, al indicarse en el pliego de condiciones que estos costos deben ser contemplados, se asegura que los oferentes incluyan el personal adicional o la rotación necesaria en su propuesta económica, garantizando la transparencia y el equilibrio en la oferta y la futura ejecución contractual.

Por otro lado, y en relación con el uso del servicio sanitario, el pliego de condiciones en el apartado 4.3.k, detalla que *"Cuando el oficial de seguridad necesite hacer sus necesidades fisiológicas, en aquellos puestos donde se cuente con personal de recorrido y comodín, se deberá coordinar para que este cubra al personal en servicio, caso contrario, deberá coordinar con la Administración, para que se le pueda colaborar y atender la situación."* Por lo que se declara **sin lugar este extremo del recurso**.

**F. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 6. PERFIL DEL PERSONAL: OFICIALES DE SEGURIDAD Y SUPERVISORES, inciso a) Facultades físicas.**

Detalla el pliego de condiciones que forma parte del perfil del personal a destacar en el sitio *"Facultades Físicas: Capacidades perceptivas y motoras al 100%. Peso y estatura de acuerdo con su talla y edad cronológica. Ausencia de enfermedades mórbidas y/o condiciones crónicas que requieran atención especializada."*

El objetante detalla que la cláusula es discriminatoria y debe ser eliminada. Señala que no existen parámetros objetivos la Administración puede determinar que el peso y estatura de un oficial de seguridad corresponde con su edad cronológica, o la pretensión de limitar el acceso al trabajo de un oficial de seguridad con enfermedades mórbidas o condiciones crónicas. La Administración, por su parte, sostiene que esta previsión se fundamenta en la experiencia institucional previa. En contrataciones anteriores, se observaron limitaciones operativas significativas debido a la

falta de condiciones físicas y actitudinales del personal de seguridad. Por lo tanto, el requerimiento no se considera discriminatorio, sino una garantía para la prestación efectiva y segura del servicio contratado.

Esta División en aplicación de los antecedentes de este Despacho en casos similares, observa que la cláusula, tal como está redactada, presenta serios problemas de subjetividad y potencial discriminación.

La solicitud de "Capacidades perceptivas y motoras al 100%" y "Peso y estatura de acuerdo con su talla y edad cronológica", así como la "Ausencia de enfermedades mórbidas y/o condiciones crónicas que requieran atención especializada", introduce criterios ambiguos y subjetivos.

Como se indicó en las resoluciones No. R-DCP-SICOP-01702-2024, R-DCA-SICOP-00104-2022 y R-DCA-01289-2021 de este Despacho, *"la definición de 'óptimo estado de salud' es un concepto sumamente amplio, ambiguo y subjetivo". Un concepto de salud "además de amplio integral, es decir no solo comprende la salud física sino también la salud mental". Esta redacción "puede prestarse para discriminar a las personas trabajadoras en virtud no sólo de su estado de salud sino también por otros aspectos como por ejemplo su edad".*

Si bien la Administración tiene una legítima preocupación por asegurar la idoneidad del personal para un servicio crítico como la seguridad, la forma en que se exige esta idoneidad debe ser objetiva, proporcional y no discriminatoria. Requisitos tan absolutos como "100%" de capacidades o la "ausencia de enfermedades mórbidas" pueden excluir a personas con condiciones crónicas que no impidan el desempeño esencial de las funciones.

Por lo anterior, se **declara parcialmente con lugar** este extremo del recurso de objeción, por lo que la Administración deberá proceder a realizar los ajustes pertinentes mediante la respectiva modificación cartellaria, otorgando la publicidad correspondiente. Al hacerlo, deberá revisar la redacción para garantizar que las condiciones de salud se definan de manera clara y objetiva, vinculadas directamente con las funciones esenciales del puesto, evitando ambigüedades que puedan conllevar una eventual violación de diversos derechos individuales garantizados constitucionalmente, así como la violación a la normativa tanto nacional como internacional en materia de derechos humanos y laborales.

#### **G. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 7. OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA, inciso 6.**

El pliego de condiciones establece que *"El Contratista será (sic) la responsable de verificar los antecedentes del personal designado para cumplir el servicio. El Cunlimón queda facultado para exigir la sustitución o remoción de cualquier Oficial de Seguridad, así como examinar los expedientes del personal contratado, investigarlos y entrevistarlos de ser necesario."*

El objetante detalla que la cláusula en cuestión excluye el debido proceso que el patrono debe seguir para llevar a cabo una investigación. Además, se argumenta que el pliego no establece los parámetros para exigir la sustitución o remoción de un oficial de seguridad. Se añade que la prerrogativa de examinar, investigar y entrevistar expedientes es una obligación del patrono, no de la Administración.

Por su parte, la Administración señala que, si bien la institución no ostenta la condición de patrono respecto al personal de seguridad, tiene el deber legal de velar por el orden, la ética, el decoro y la buena conducta dentro de sus instalaciones.

Es criterio de esta División que el punto central de la objeción radica en la falta de claridad y definición de los parámetros y el procedimiento para la sustitución o remoción del personal. Si la Administración se faculta para "exigir la sustitución o remoción" sin un procedimiento claro y causales específicas, esto podría dar lugar a arbitrariedades y afectar la estabilidad del personal del contratista, lo que a su vez podría repercutir en el costo y la eficiencia del servicio, y a una posible violación de derechos laborales.

Respecto a la prerrogativa de la Administración de "examinar, investigar y entrevistar expedientes del personal", si bien la investigación exhaustiva del personal es una obligación del patrono (el contratista), la Administración, en su rol de ente contratante y velando por la seguridad y el orden en sus instalaciones, puede requerir acceso a cierta información pertinente del personal para verificar su idoneidad, siempre que esto se realice con respeto a la privacidad y la protección de datos personales, y a su vez obedezca a una razón justificada directamente relacionada con el objeto de la contratación y con esto no se vulneren derechos fundamentales y no se exija el acceso a información personal privada resguardada por la legislación nacional. Esta revisión no debe suplantar la labor de investigación y las facultades de sanción del contratista como empleador, según la legislación laboral.

La postura de la Administración, en cuanto a su deber de velar por el orden, la ética, el decoro y la buena conducta, es válida. No obstante, la forma en que ejerce este deber debe estar debidamente regulada en el pliego de condiciones para garantizar la transparencia y el debido proceso administrativo para el contratista. El objetivo es que la Administración pueda solicitar la remoción de personal no idóneo, pero que esta solicitud esté basada en hechos concretos y que el contratista tenga la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y aplicar sus propios procedimientos disciplinarios.

En consecuencia, este extremo del recurso de objeción es declarado parcialmente con lugar con el fin de que el Cun Limón proceda a hacer los ajustes correspondientes al pliego de condiciones en cuanto a la revisión de expedientes y el procedimiento de sustitución del personal. Es así como la Administración deberá modificar el pliego de condiciones para establecer de manera clara el procedimiento para la solicitud de sustitución o remoción del personal del contratista, así como las causales específicas que la justifican, garantizando el debido proceso para el contratista en esta interacción. Se debe evitar la redacción que implique que la Administración asume funciones de investigación laboral o imposición directa de sanciones disciplinarias al personal del contratista, sino más bien la facultad de exigir al contratista que tome las medidas correctivas pertinentes.

#### **H. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 7. OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA, inciso 11.**

El pliego de condiciones detalla que *"El Contratista será el único responsable de velar por la seguridad de su personal y mantendrá el equipo de seguridad necesario y al alcance de los trabajadores, el mismo debe estar en perfectas condiciones y adecuado para que cada funcionario desarrolle su labor, el incumplimiento de este punto generará la suspensión del contrato sin responsabilidad por parte de la Institución. Debe de cumplir con lo dispuesto en las normas internacionales de seguridad. Asimismo, el personal a su cargo mantendrá un comportamiento adecuado de respeto al personal de la Institución, el incumplimiento de estas normas por parte de algún trabajador dará derecho a la supervisión de solicitar al Contratista la sustitución inmediata del mismo y el Contratista está en la obligación de acatar dicha disposición."*

Del recurso del objetante se extrae que considera que la frase *“debe estar en perfectas condiciones”* es ambigua y subjetiva. Manifiesta además que es desproporcionado suspender el contrato por el deterioro natural del equipo debido al uso diario y finalmente señala que no se define quién determinará el estado del equipo ni el procedimiento para imputar la falta. Por su parte, la Administración detalla que es evidentemente que cuando se ha señalado en perfectas condiciones, se está refiriendo a que los equipos deben estar en óptimas condiciones de funcionamiento, señala que el procedimiento para imputar la falta se encuentre en el punto 14 del pliego de condiciones.

Es criterio de esta División que la objeción sobre la ambigüedad de la frase *“en perfectas condiciones”* es válida y debe ser acogida. Conforme a lo expuesto en la resolución R-DCP-SICOP-01702-2024, esta Contraloría ha sostenido que las condiciones exigidas deben ser definidas *“de manera amplia, clara, expresa y exhaustiva”* para evitar subjetividades y arbitrariedades. La falta de un estándar objetivo para determinar las *“perfectas condiciones”* del equipo y a cual equipo se refiere, introduce incertidumbre para el oferente y puede dar lugar a interpretaciones variadas y arbitrarias por parte de la Administración en la etapa de ejecución contractual, generando discusiones innecesarias que puedan influir en la satisfacción del interés público. El pliego debe establecer parámetros claros y medibles sobre qué equipo se evaluará, el estado del equipo y los criterios para su verificación y eventual imputación de falta. Además, debe la Administración determinar el responsable de esa verificación. De manera que, debe proceder a realizar los ajustes correspondientes al pliego de condiciones con el fin de establecer claramente la regulación sobre este punto. Se declara parcialmente con lugar este extremo del recurso.

#### **I. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 8. CONDICIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA, inciso 1**

Sobre este punto, el pliego señala que *“El personal que el contratista designe para la prestación del servicio a contratar estará sujeto a las reglas de comportamiento disciplinario que la Institución mantiene durante la permanencia en las instalaciones del Cunlimón. El irrespeto de tales normas faculta al Cunlimón para solicitar el retiro de dichas personas sin responsabilidad alguna para la Institución. Dichas personas no podrán ser reinstaladas por el contratista sin el consentimiento del Administrador del Contrato. En estos casos de remoción de personal por indicación del mencionado Administrador, el Contratista asume la responsabilidad laboral correspondiente. De incumplirse lo anterior, el Cunlimón podrá suspender este contrato sin responsabilidad alguna para el Cunlimón.”*

Sobre este punto, detalla la parte objetante que la suspensión de la ejecución del contrato por el incumplimiento a las reglas de comportamiento resulta desproporcionada, y que es necesario que se indique expresamente cuales son dichas reglas de comportamiento y el procedimiento para aplicarlas. La Administración detalla que no se requiere un detalle exhaustivo de cada unas de las normas aplicables, ya que eso resultaría en una lista indefinida. Señala que todo el personal que se designe se encuentra sujeto a normas de comportamiento establecidas por el Cunlimón, valores éticos y morales que rigen la función pública, las disposiciones en materia de control interno y toda disposición legal aplicable.

Esta División considera que la exigencia de un comportamiento adecuado por parte del personal del contratista en las instalaciones de la Administración es una previsión legítima y necesaria. La Institución tiene el derecho y la obligación de mantener un ambiente de respeto, orden y profesionalismo. Sin embargo, la objeción sobre la falta de especificidad de las *“reglas de comportamiento disciplinario”* es válida. No es aceptable que el pliego de condiciones se refiera a un conjunto de normas y valores de manera tan genérica. Esta indeterminación expone al contratista y a su personal a la arbitrariedad y a la falta de seguridad jurídica, impidiendo que conozcan de antemano las expectativas de la Administración y las posibles causales de sanción o remoción. Es fundamental que el pliego detalle, al menos por categorías o mediante un anexo, cuáles son esas reglas de comportamiento cuyo incumplimiento puede derivar en la solicitud de retiro de personal. Asimismo, debe establecerse un procedimiento claro y objetivo para la aplicación de estas medidas, que garantice el debido proceso, al menos en la comunicación y justificación de la solicitud de retiro.

En virtud de lo anterior, este Despacho declara **Parcialmente Con Lugar** este extremo del recurso de objeción. La Administración deberá proceder a modificar el pliego de condiciones para identificar de manera clara y expresa cuáles son las reglas de comportamiento disciplinario que la Institución mantiene y que serán aplicables al personal del contratista.

Asimismo, en cuanto a la proporcionalidad de la suspensión del contrato, esta Contraloría estima que debe la Administración a valorar las consecuencias de aplicar la suspensión del contrato como sanción para este tipo de incumplimiento. Suspender un servicio esencial como el de seguridad por el deterioro de un equipo, si bien es un incumplimiento, podría resultar contraproducente para el fin público perseguido. Es fundamental que las penalidades sean proporcionales a la falta y que la interrupción del contrato sea una medida de último recurso, reservada para incumplimientos que realmente imposibiliten la prestación efectiva del servicio o pongan en grave riesgo el interés público. Se deben considerar otros mecanismos de control y sanción, que permitan corregir la situación sin comprometer la continuidad y estabilidad del servicio contratado. Así las cosas, este extremo se declara parcialmente con lugar para su análisis por parte de la Administración y proceda en caso que resulte necesario a la modificación del pliego, dando la publicidad necesaria.

#### **J. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 8. CONDICIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA, inciso 2.**

El pliego de condiciones señala que *“El Administrador del contrato podrá solicitar en cualquier momento al contratista la sustitución de cualquier persona que esté prestando el servicio. Esto ante el incumplimiento de las actividades propias del servicio, o que su conducta lesione de alguna manera los intereses Institucionales.”*

El objetante considera indispensable que el pliego de condiciones especifique el debido proceso y las razones que justificarían la solicitud de sustitución de un oficial de seguridad por parte de la Administración. Sin embargo, la Administración argumentó en audiencia que una especificación exhaustiva de las causales de sustitución de personal resultaría contraproducente, ya que limitaría su capacidad para salvaguardar sus intereses frente a situaciones imprevistas. Aunque el debido proceso es fundamental, no es viable detallar cada procedimiento en el pliego, puesto que la aplicación de sanciones y la resolución contractual se rigen por la Ley General de Contratación Pública y su reglamento.

Esta División declara **con Lugar este extremo del recurso**. La objeción del contratista sobre la necesidad de especificar el debido proceso y las razones de sustitución es válida. Aunque la Administración no puede verse limitada por un catálogo exhaustivo de causales, la

indeterminación absoluta genera inseguridad jurídica para el contratista. Este Despacho ha sostenido que las condiciones exigidas deben ser definidas de "manera amplia, clara, expresa y exhaustiva" para evitar subjetividades y arbitrariedades, y que la Administración debe justificar la necesidad de ciertas exigencias relativas al personal, valorando que no se vulneren derechos fundamentales. (ver en este sentido la resolución La resolución R-DCP-SICOP-01702-2024)

En un contrato de servicios, la selección, gestión y supervisión directa del personal son responsabilidad exclusiva del contratista. La Administración tiene la potestad de exigir la sustitución de personal cuando su desempeño o conducta afecte el cumplimiento del servicio o los intereses institucionales. Sin embargo, esta facultad debe ejercerse dentro de un marco de legalidad, razonabilidad y transparencia, estableciendo criterios objetivos mínimos que orienten al contratista sobre qué tipo de incumplimiento o conducta puede motivar una solicitud de sustitución.

La Administración acierta al indicar que la aplicación de sanciones y la resolución contractual se rigen por la Ley General de Contratación Pública y su reglamento, y que no es viable detallar cada procedimiento de manera taxativa en el pliego. No obstante, para garantizar la transparencia y la certeza, el pliego debe hacer una remisión expresa a la normativa aplicable o a los lineamientos institucionales que regulen el procedimiento para notificar la solicitud de sustitución y la oportunidad del contratista para manifestarse, sin que esto implique una intromisión en la relación laboral interna del contratista. Por tanto, la Administración deberá modificar el pliego para establecer criterios objetivos para la sustitución de los oficiales y hacer una remisión explícita a la normativa vigente que regulará dicho procedimiento.

#### **K. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 8. CONDICIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA, inciso 4.**

Detalla el pliego de condiciones que *"El Contratista asumirá los costos por daños en equipos e instalaciones causados por culpa del personal que designe para brindar el servicio contratado. Además, será responsable por cualquier robo o hurto, que sus empleados cometieran. En este caso, el Administrador del contrato solicitará la reposición o reparación que corresponda, sin que esto afecte las sanciones legales que se les pueden imponer al contratista"*.

El objetante manifiesta que cualquier sanción debe ser impuesta previo a un debido proceso en sede penal, por lo que es competencia del ámbito jurisdiccional. Por otro lado la Administración detalla que tiene el deber legal de ejecutar los procedimientos sancionatorios correspondientes, conforme a lo establecido en la sección tercera del artículo 121 de la Ley General de Contratación Pública, que regula específicamente el procedimiento sancionatorio en materia contractual, y que el ejercicio de estas facultades administrativas no interfiere con el eventual desarrollo de procesos penales.

Observa esta división que el artículo 121 de la LGCP, referenciado por la Administración, se encuentra en el capítulo primero del título sexto de dicha ley, el cual se relaciona con sanciones a particulares de naturaleza administrativa y civil. Esta normativa no excluye la eventual imposición de sanciones penales. Sin embargo, el artículo 119 de la LGCP, que regula expresamente las causales de sanciones, no incluye ninguna relacionada con hurto o robo de bienes del contratista.

El punto clave de este análisis radica en la distinción entre la responsabilidad contractual y administrativa del contratista y la responsabilidad penal individual de sus empleados. El pliego de condiciones busca establecer una responsabilidad contractual del contratista por los actos de su personal que causen daños, robos o hurtos a los bienes de la Administración. Esta responsabilidad contractual y la posibilidad de imponer sanciones administrativas o solicitar reparaciones son facultades legítimas de la Administración en el marco de la contratación pública, siempre y cuando se respete el debido proceso administrativo para el contratista.

No obstante, la objeción del contratista sobre la necesidad de un proceso penal para la imposición de "sanciones legales" es pertinente si se interpreta que la Administración pretende aplicar directamente consecuencias de índole penal. La Administración no tiene la potestad de imponer sanciones penales; esta es una atribución exclusiva del poder judicial, que se ejerce a través de un debido proceso en sede penal. La LGCP faculta a la Administración para imponer multas o cláusulas penales por incumplimientos contractuales (de naturaleza administrativa o civil), y para exigir la reparación de daños.

Por lo tanto, la cláusula debe ser clara en que la responsabilidad del contratista por los actos de sus empleados (daños, robos, hurtos) es de carácter civil y contractual, y que las "sanciones legales" a las que se refiere el pliego son las de naturaleza administrativa o contractual previstas en la LGCP y su reglamento, sin que la Administración asuma funciones jurisdiccionales en materia penal. La exigencia de "reposición o reparación" es una consecuencia contractual lógica de los daños o sustracciones, y no requiere un proceso penal para su solicitud por parte de la Administración. Sin embargo, si la Administración busca aplicar sanciones administrativas, debe hacerlo bajo los procedimientos establecidos en la normativa de contratación pública, garantizando el debido proceso administrativo al contratista. Por lo que se declara **parcialmente con lugar** este extremo del recurso con el fin de que la Administración realice las modificaciones correspondientes a la cláusula del pliego de condiciones con el fin de que quede la redacción debidamente clara y se eviten posibles interpretaciones erróneas.

#### **L. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 8. CONDICIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA, inciso 12.**

El pliego de condiciones señala que *"El Contratista no podrá manifestar que el servicio requerido no se hará por falta de personal, por ende, deberá contar en todo momento con suficiente personal, para que brinde al Cunlimón satisfactoriamente los servicios contratados."*

Detalla el objetante que se debe incorporar el plazo mínimo y el procedimiento para sustituir o cubrir un puesto, ya que es materialmente imposible cubrir de forma inmediata un puesto de trabajo. Señala que la empresa realiza la incorporación de la persona, en un tiempo de respuesta que va de 45 minutos a 2 horas. La Administración, por otro lado, detalla que la sustitución se debe de realizar de inmediato, por motivos de continuidad del servicio.

Esta División, al analizar la cláusula impugnada a la luz de los principios de contratación administrativa, considera que la exigencia de la Administración de contar con suficiente personal en todo momento es legítima y fundamental para la continuidad del servicio, un objetivo válido para la protección del interés público.

Sin embargo, la pretensión de una sustitución "inmediata" sin la definición de un plazo razonable puede ser desproporcionada y materialmente imposible para el contratista. Exigir una inmediatez no cuantificada o irrealizable traslada un riesgo excesivo e imprevisible al contratista, lo cual podría afectar la libre concurrencia al desincentivar oferentes que no puedan cumplir con un plazo inviable. La Administración tiene la potestad

de establecer un tiempo máximo de respuesta para la cobertura de puestos, pero este debe ser objetivo, medible y razonable, considerando la naturaleza del servicio y las capacidades logísticas.

En consecuencia, este Despacho declara **Con Lugar** este extremo recurso de objeción. La Administración deberá modificar el pliego de condiciones para establecer un plazo máximo y razonable para la sustitución o cobertura de un puesto ante la ausencia de personal, en lugar de exigir una "inmediatez" indefinida. Dicho plazo debe ser técnicamente justificable en relación con la criticidad del servicio y la logística operativa, evitando imponer condiciones de imposible cumplimiento que puedan afectar el equilibrio contractual y la libre competencia.

#### **M. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 9. CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATISTA, inciso c.**

El pliego de condiciones indica que *"El personal del "CONTRATISTA" deberá comportarse con respeto a los funcionarios y usuarios de la institución, velando por que las actividades contractuales se desarrollen en un clima de respeto y servicio cordial. Deben seguir las indicaciones del personal de seguridad del CUNLIMÓN donde se realicen los trabajos, referente a: normas de seguridad, revisión e ingreso de artículos como (bolsos, equipos, herramientas), así como la prohibición de fumar, entre otros."*

Sobre este punto, el objetante señala que el pliego no establece cual es el procedimiento para seguir dichas "indicaciones", si estas serán verbales o por escrito, si se definen en algún instrumento o cual es el mecanismo mediante el cual se realizarán dichas comunicaciones entre la Administración y el contratista. Además, que el término "entre otros" es amplio y se puede prestar para arbitrariedades. Por su parte, la Administración detalla que en cuanto al procedimiento, el pliego establece que el representante de la administración y el administrador del contrato serán los canales de comunicación para la ejecución contractual, señala además que el pliego ya define las funciones del personal de seguridad.

Esta División, considera que si bien la exigencia de un comportamiento respetuoso y el seguimiento de normas de seguridad por parte del personal del contratista es legítima y necesaria, la objeción sobre la falta de un procedimiento claro para las "indicaciones" y la ambigüedad del término "entre otros" es válida y debe ser acogida. Aunque la Administración indica que el representante y el administrador del contrato son los canales de comunicación, esto no exime la necesidad de clarificar la forma y el registro de las indicaciones de seguridad que el personal de CUNLIMÓN pueda girar.

Las indicaciones con impacto en la ejecución o responsabilidad contractual deberían tener un soporte escrito o un mecanismo de registro para brindar seguridad jurídica y evitar conflictos a ambas partes. Además, el término "entre otros" introduce una indeterminación inaceptable en el pliego de condiciones, ya que las obligaciones deben ser claras, expresas y exhaustivas, evitando la arbitrariedad y permitiendo al oferente conocer el alcance real de sus responsabilidades.

En virtud de lo expuesto, este Despacho declara **Parcialmente Con Lugar este extremo del recurso**. La Administración deberá modificar el pliego de condiciones para establecer un procedimiento claro y preferentemente documentado para las "indicaciones" de seguridad. Asimismo, deberá eliminar o especificar el término "entre otros", detallando de manera clara y expresa cualquier otra norma, restricción o prohibición aplicable que sea relevante para la prestación del servicio

#### **N. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 9. CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATISTA, inciso g.**

El pliego de condiciones indica que: *"El "CONTRATISTA" debe cumplir con el pliego de condiciones y cualquier otra manifestación escrita existente, relacionadas con esta contratación(...)"*.

En el recurso de objeción, se detalla que la frase "cualquier otra manifestación existente" resulta amplio y vago. Por su parte la Administración manifiesta que el contratista debe observar estrictamente lo establecido en el pliego de condiciones y en cualquier otra manifestación escrita que forme parte del expediente contractual o en las leyes vigentes.

Es criterio de esta División, que la exigencia de cumplir con el pliego de condiciones es una obligación fundamental y no objetable. Sin embargo, la frase "cualquier otra manifestación escrita existente" introduce una ambigüedad y una falta de certeza que es contraria a los principios que rigen la contratación pública.

Un pliego de condiciones debe ser claro y preciso en la delimitación de las obligaciones del contratista para garantizar la transparencia, la seguridad jurídica y la igualdad entre los oferentes. No se puede obligar a un contratista a cumplir con documentos o "manifestaciones" cuyo alcance, existencia o contenido no estén explícitamente definidos o sean fácilmente identificables al momento de la ejecución contractual. La indefinición podría dar lugar a interpretaciones subjetivas y a la imposición de obligaciones no previstas o desconocidas por el contratista.

En consecuencia, este Despacho declara **Parcialmente Con Lugar** este extremo recurso de objeción. La Administración deberá modificar la cláusula para eliminar la frase "cualquier otra manifestación escrita existente" o, en su defecto, especificar claramente a qué tipo de "manifestaciones" se refiere, asegurando que estas sean documentos debidamente incorporados al expediente de contratación, conocidos y accesibles para todos los oferentes, y que no introduzcan ambigüedad en el alcance de las obligaciones del contratista.

#### **O. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 9. CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATISTA, inciso h.**

El pliego de condiciones indica que *"El "CONTRATISTA" no podrá (...) actuar en contra del sentido común(...)"*

El objetante señaló que esto es un término subjetivo, por lo que se debería eliminar. La Administración por su lado señala que el contenido de la cláusula en cuestión se refiere a conductas evidentemente impropias o contrarias a la lógica institucional, que no requieren una norma escrita para determinar su improcedencia, como por ejemplo que el personal del contratista fume dentro de instalaciones académicas cuando se ha informado claramente la prohibición, existen rótulos visibles al respecto y la práctica atenta contra el entorno educativo. En este sentido, no se exige una interpretación subjetiva, sino que se apela a un criterio razonable y objetivable de conducta básica que cualquier persona prudente puede comprender.

Es criterio de esta División que la Administración tiene la potestad de establecer normas de conducta y exigencias de comportamiento para el personal que presta servicios en sus instalaciones, especialmente aquellas que se refieren a la seguridad, el orden y el respeto del entorno institucional. Sin embargo, la frase "*actuar en contra del sentido común*" introduce una subjetividad y una ambigüedad inaceptables en un pliego de condiciones.

Si bien la Administración puede argumentar que ciertas conductas son "*evidentemente impropias*", el concepto de "sentido común" puede variar considerablemente entre individuos y contextos, y carece de la claridad y objetividad necesarias para ser una base contractual que pueda derivar en responsabilidades o sanciones. Las obligaciones del contratista deben ser determinadas o, al menos, determinables de manera precisa para garantizar la seguridad jurídica, la transparencia y la igualdad de los oferentes.

La jurisprudencia de este Despacho, la cual ha sido referenciada en esa resolución, ha sido reiterada en la necesidad de que las condiciones y exigencias de los carteles sean claras, expresas y exhaustivas, evitando términos vagos que puedan dar lugar a la arbitrariedad en su aplicación. Referirse a un concepto tan abstracto como el "*sentido común*" para definir un incumplimiento contractual, es contrario a los principios de tipicidad y certeza que rigen la potestad sancionatoria de la Administración y la exigencia de obligaciones al contratista. Las conductas que la Administración considera "evidentemente impropias" y que desea prohibir o sancionar deben ser especificadas taxativamente en el pliego de condiciones o en un documento normativo claramente referenciado y accesible. El ejemplo de fumar en instalaciones académicas es una prohibición específica que debe figurar en las reglas de comportamiento, no subsumirse bajo un concepto vago.

En consecuencia, este Despacho declara **con Lugar** este extremo del recurso de objeción. La Administración deberá proceder a modificar el pliego de condiciones para eliminar la frase "actuar en contra del sentido común". En su lugar, deberá especificar de manera clara y expresa todas aquellas conductas que considere inaceptables o contrarias a la institucional, de modo que el contratista y su personal conozcan con precisión las expectativas de la Administración.

#### **P. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 11. DEL PRECIO, A. DESGLOSE DEL PRECIO (ESTRUCTURA DE COSTOS).**

El pliego de condiciones, en concordancia con el artículo 42 de la Ley General de Contratación Pública y el artículo 102 de su reglamento, exige la inclusión obligatoria de la oferta económica con su desglose de estructura de precios. El oferente debe presentar esta oferta siguiendo el formato especificado en la tabla del apartado a del Punto 11, la cual contempla los siguientes rubros: Mano de obra, Insumos, Gastos Administrativos y Utilidad.

El objetante argumenta que la ausencia del rubro de imprevistos en el desglose es crucial, según lo estipulado en el artículo 102 del Reglamento para la adquisición de servicios. La Administración, por su parte, indica que el bosquejo de la Estructura de Costos fue provisto a los oferentes, siendo responsabilidad de estos incluir los rubros normativos. Además, aclara que los imprevistos están contemplados en los gastos administrativos dentro del cuadro explicativo correspondiente.

Esta División considera que el artículo 102 del Reglamento de la Ley General de Contratación Pública establece de manera clara y taxativa que la estructura detallada del precio de oferta deberá incluir, "al menos", los siguientes componentes: los costos directos e indirectos, la utilidad y los imprevistos.

Al pretender la Administración que los imprevistos estén incluidos de manera genérica dentro de los "Gastos Administrativos" en el desglose obligatorio, se está incumpliendo la literalidad y el espíritu de la norma reglamentaria. La finalidad del desglose es justamente proporcionar transparencia y especificidad en la composición del precio ofertado, permitiendo a la Administración un análisis detallado y objetivo de la razonabilidad de los costos.

Por otro lado, incluir dicho rubro en gastos administrativos, va contra lo dispuesto por el Reglamento a la Ley General de Contratación Pública, ya que los imprevistos no son reajustables.

No resulta de interés para la Administración que un rubro tan relevante como los imprevistos, que por su naturaleza representa un porcentaje para cubrir eventualidades no planificadas, no se refleje de manera explícita en el desglose.

Por lo tanto, se procede a declarar **con lugar** este extremo del recurso. La Administración deberá agregar los imprevistos como un rubro separado y explícito en la estructura del precio de la oferta económica, en estricta observancia de lo dispuesto en el artículo 102 del Reglamento a la Ley General de Contratación Pública.

#### **Q. Cláusula I. Especificaciones técnicas, 13. SOBRE LA APLICACIÓN DE REBAJOS.**

El pliego de condiciones detalla que se emplearán una serie de fórmulas, para determinar posibles rebajos en la facturación mensual del servicio ante llegadas tardías o ausencias del personal.

El objetante manifiesta que estos rebajos no están contemplados en la normativa, y que de acuerdo a lo señalado en la multa a) del apartado 5 Sanciones Económicas, se podría dar la situación de sancionar dos veces por el mismo hecho. Por lo que requiere que se eliminen dichos rebajos. Sobre esto la Administración indica que esto no es una sanción económica, ya que lo que pretende la cláusula es rebasar de manera proporcional el tiempo por el cual no se recibió el servicio.

Sobre este particular, el marco normativo que rige las sanciones económicas en los contratos administrativos se encuentra establecido en la Ley General de Contratación Pública y, de manera específica, en los artículos 46 de la LGCP y 116 de su Reglamento (RLGCP).

Estas disposiciones legales confieren a la Administración una facultad esencial: la capacidad de fijar, de forma motivada y explícita en el pliego de condiciones, mecanismos de resarcimiento ante eventuales incumplimientos contractuales. Dicha facultad se materializa a través de multas por la ejecución defectuosa o cláusulas penales por la ejecución prematura o tardía de las obligaciones pactadas.

La justificación de estas sanciones es crucial. La Administración no está facultada para imponerlas de forma arbitraria; por el contrario, debe ponderar criterios objetivos como el monto y plazo del contrato, los riesgos inherentes al objeto contractual, las repercusiones que un posible

incumplimiento podría generar en el servicio público o en el interés general, y la viabilidad de incumplimientos parciales o por líneas de actuación. Es imperativo que el pliego de condiciones detalle con precisión los incumplimientos que darán origen al cobro de la multa o la cláusula penal.

En la aplicación de estas disposiciones, la Administración debe realizar un análisis riguroso de costo-beneficio, asegurando siempre la debida y oportuna satisfacción del interés público. Esto implica que las sanciones no deben tener un fin meramente recaudatorio, sino que su propósito principal es garantizar la correcta ejecución del contrato y desincentivar el incumplimiento, como ha sido sostenido reiteradamente por la Contraloría General de la República.

Ahora bien, de la lectura del pliego de condiciones y la posición de la Administración, se observa que, a pesar de que la Administración afirma que el "rebajo" no constituye una multa, estas reducciones se ubican en dos partes diferentes del pliego, y una de ellas es en el apartado de "Cláusula Penal". Como bien se ha detallado, la cláusula penal se enfoca en sancionar la ejecución prematura o tardía de las obligaciones contractuales, es decir, está vinculada directamente al factor tiempo.

En este sentido, y considerando que la normativa de contratación pública sólo contempla las figuras de multa y cláusula penal como sanciones económicas explícitas y no una tercera figura denominada "rebajo", se declara **parcialmente con lugar este** aspecto. Debe la Administración realizar las valoraciones correspondientes para determinar si estos "rebajos" deben ser reubicados y tipificados como multas o dentro de los supuestos de cláusula penal, garantizando así la coherencia con el marco normativo vigente y evitando la ambigüedad en la aplicación de las penalidades contractuales, para lo cual debe proceder a realizar los ajustes correspondientes al pliego de condiciones.

#### **R. Cláusula I. Especificaciones técnicas, 14. DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO**

El pliego de condiciones detalla que *"Durante la ejecución de las actividades, el funcionario designado por la ADMINISTRACIÓN como ADMINISTRADOR DE CONTRATO, podrá detener las actividades de forma temporal hasta que se corrija cualquier irregularidad. La UNIDAD USUARIA como contraparte técnica que representa al CUNLIMÓN, ejercerá el control y supervisión del contrato. Esta Unidad es la responsable ante el CUNLIMÓN de velar por el fiel cumplimiento del contrato y de solicitar las correcciones necesarias al CONTRATISTA, así como de comunicar a la ADMINISTRACIÓN la aplicación de las sanciones económicas o inicio del procedimiento administrativo de incumplimiento contractual."*

El objetante señala que la cláusula no especifica el procedimiento a seguir, o bien, se remite a un procedimiento ya existente en el pliego de condiciones. La Administración aclara que este asunto se regulará por el artículo 294 del Reglamento a la Ley General de Contratación Pública, aplicable a la resolución de controversias durante la ejecución contractual.

Al respecto, si bien la Administración invoca el artículo 294 del Reglamento a la Ley General de Contratación Pública (relativo a la resolución de controversias durante la ejecución), la cláusula del pliego debería ser más clara para el contratista. La jurisprudencia de esta Contraloría ha sido reiterativa en la necesidad de claridad y certeza en las obligaciones y facultades establecidas en los pliegos de condiciones.

No basta con la existencia de una norma reglamentaria general, sino que el pliego, al establecer una facultad tan directa como la detención de actividades, debe, al menos, remitir de forma expresa al procedimiento aplicable o resumir sus pasos esenciales para garantizar el debido proceso al contratista.

Esto es coherente con el principio de transparencia y con la necesidad de que el contratista conozca las reglas del concurso al momento de ofertar y ejecutar el contrato. La cláusula en cuestión no ofrece la claridad esperada en cuanto a cómo se activará este mecanismo de detención, cuáles son los plazos, o qué tipo de notificaciones y oportunidades de defensa tendrá el contratista.

En consecuencia, este Despacho declara **Parcialmente Con Lugar** este extremo del recurso de objeción. La Administración deberá proceder a modificar la cláusula en cuestión para especificar o, al menos, remitir de forma clara y expresa al procedimiento que se seguirá, o la referencia explícita al artículo de la ley que regulará el tema garantizando así la debida transparencia y el ejercicio del derecho a la defensa del contratista, conforme a lo establecido en la Ley General de Contratación Pública y su reglamento.

#### **S. Cláusula I. Especificaciones técnicas, 15. PROCEDIMIENTOS DE CONTROL DE CALIDAD, 5. Evaluación del Servicio.**

El pliego de condiciones señala que *"Adicionalmente, para la evaluación del servicio se tomará en cuenta, entre otros factores: Ocurrencia de pérdida de bienes en las instalaciones. Quejas de cualquier naturaleza sobre el servicio. Cumplimiento del programa de trabajo estipulado. Rotación del personal. Atención y solución de los problemas planteados."*

El objetante solicita la eliminación de la frase "entre otros factores". Además, busca la definición de los factores "quejas de cualquier naturaleza", con el fin de establecer un procedimiento de verificación de su fundamentación, y "rotación de personal", especificando el mínimo aceptable. La Administración por otro lado señala que los factores no pueden ser variados ya que el SICOP tiene predefinido un factor que abarca la "atención y servicio al cliente".

Sobre este tema, esta División considera que la inclusión de factores para la evaluación del servicio es legítima, pero la frase "entre otros factores" introduce una indeterminación inadmisibles en el pliego de condiciones. Los criterios de evaluación deben ser claros, expresos y conocidos por todos los oferentes, garantizando transparencia y seguridad jurídica. La omisión de especificar otros factores abre la puerta a la arbitrariedad en las valoraciones.

La objeción sobre la falta de definición de "quejas de cualquier naturaleza" y "rotación de personal" también es válida. "Quejas de cualquier naturaleza" es demasiado amplia; la Administración debe especificar el tipo de quejas, su gravedad y el procedimiento de verificación para garantizar el debido proceso. De igual modo, "rotación de personal" debe ser objetivado, definiendo qué se considera un nivel aceptable o umbrales para una evaluación precisa.

La justificación de la Administración sobre factores predefinidos en SICOP es insuficiente, ya que la plataforma no exige de la obligación de definir claramente los criterios en el pliego. En consecuencia, este Despacho declara **Parcialmente Con Lugar** este extremo del recurso. La Administración deberá modificar el pliego para eliminar la frase "entre otros factores" y definir de manera clara y objetiva "quejas de cualquier naturaleza" (incluyendo su procedimiento de verificación y fundamentación) y "rotación de personal" (especificando mínimos aceptables o rangos de tolerancia), estableciendo además el debido proceso para la determinación de estas causales.

#### **T. Cláusula I. Especificaciones técnicas, 16. PROCEDIMIENTO PARA LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL, inciso 3.**

El pliego de condiciones establece que *"En la coordinación previa de los servicios, el Contratista proporcionará al Administrador del Contrato, una lista del personal que estará destacado en cada puesto, incluyendo: curriculum vitae con una fotografía reciente de cada oficial, dirección y datos personales, permiso de portación de armas, carné de aprobación del curso sobre manejo de armas, carné de inscripción de la Dirección de Servicios Privados de Seguridad, (...) Es importante indicar que el Contratista queda obligado a informar en un plazo máximo de 1 día hábil a partir del hecho ocurrido, de los cambios de personal que se hagan y de las razones de despido cuando se produzcan"*

En este sentido, el objetante señala que esta información son elementos de la esfera privada de los colaboradores, que no debe ser divulgada. La Administración manifiesta que el patrimonio institucional queda bajo el resguardo del personal del contratista, por cuanto, la Administración no puede pasar por desapercibido la información de las personas que estarán custodiando dichos activos.

Es criterio de esta División que al solicitar dirección y datos personales, así como las razones de despido, la Administración se extralimita en sus facultades. Si bien la preocupación por la idoneidad del personal es legítima en un servicio crítico como la seguridad, especialmente al resguardar patrimonio, la exigencia de documentación que acredite la habilitación legal del personal (permisos de armas, carnés de cursos y de la Dirección de Servicios Privados de Seguridad) es válida y esencial para el servicio.

No obstante, la solicitud de información detallada como currículum vitae completo, fotografía, dirección y datos personales extensos, y las razones de despido, son elementos de la esfera privada de los colaboradores y una injerencia indebida en la relación laboral. Tal y como se detalló anteriormente, en un contrato de servicios, la relación jurídica de la Administración se establece directamente con el contratista, quien es el responsable y el que debe conocer en detalle a sus empleados. La Administración no debe inmiscuirse en la relación patronal ni en la información sensible de los empleados del contratista más allá de lo estrictamente necesario para verificar la idoneidad y el cumplimiento del servicio, con lo cual se podrían violentar incluso derechos fundamentales al solicitar y tener acceso a información estrictamente privada de los colaboradores del contratista.

En consecuencia, este Despacho declara **Parcialmente Con Lugar** la objeción. La Administración deberá modificar la cláusula para mantener solo la solicitud de documentos que acrediten la habilitación legal e idoneidad específica para la función de seguridad, y la obligación de informar cambios de personal en un plazo razonable, es decir solo puede tener acceso a la información que la normativa legal le permita. Debiendo eliminar del pliego la solicitud de información personal o sensible que no pueda tener acceso, de frente a la normativa legal aplicable en la materia, tal como la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, número 8968.

#### **U. Cláusula I. Especificaciones técnicas 16. PROCEDIMIENTO PARA LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL, inciso 6.**

El pliego de condiciones señala que *"El Contratista debe suministrar copia del expediente de cada candidato del banco de datos del personal sustituto, para que éste a su vez brinde la aprobación de previo a ejercer la función, aprobación que debería emitir por escrito el Administrador del Contrato al respectivo Contratista, el plazo que tendrá el Administrador del Contrato para realizar esta aprobación será de 8 días hábiles, si se tardara más de este plazo este atraso no será imputable al Contratista y el Administrador del contrato asume la responsabilidad por el atraso"*

El objetante detalla que el expediente de los colaboradores es confidencial, por lo que este no debe ser suministrado. Detalla la Administración que no está solicitando todo el expediente del personal, como quiere hacer ver el recurrente; en el punto 3, del mismo apartado, claramente señala que se debe remitir, detalla que el pliego de condiciones, solicita que se presente el expediente de cada candidato u oficial de seguridad con la documentación señalada; no se está solicitando datos "muy sensibles" o de "enfermedades" como se alega.

Es criterio de esta División, que el pliego en el inciso 6 del apartado 16 detalla expresamente que se deberá suministrar copia del expediente del personal sustituto, y no hacer referencia alguna a los documentos del punto 3 de ese mismo apartado, por lo que no puede entender el contratista que son los mismos documentos.

Tal como se estableció en la sección previa, la solicitud de "copia del expediente de cada candidato del banco de datos del personal sustituto" podría constituir una extralimitación y violación a derechos fundamentales. La confidencialidad del expediente de un colaborador es un principio esencial, dado que incluye información laboral y personal sensible. La Administración no puede exigir la entrega indiscriminada de la totalidad del expediente del personal del contratista, puesto que esto implicaría una injerencia tanto en la relación laboral como en la privacidad de los individuos. La Administración se relaciona directamente con el contratista, quien es el responsable de la gestión de su personal.

Si bien la Administración detalla que no requiere el expediente completo, la cláusula carece de claridad. La solicitud del pliego es "copia del expediente del personal sustituto" sin especificar los documentos concretos de una sección anterior, lo que genera incertidumbre para el contratista. Por lo tanto, este Despacho declara este extremo del recurso **Parcialmente Con Lugar**. La Administración debe modificar la cláusula para aclarar explícitamente qué documentación específica se requiere, haciendo una referencia precisa otro apartado del pliego o enlistándose directamente, lo que asegurará la transparencia y la seguridad jurídica, en resguardo y cumplimiento de la normativa legal aplicable, tal como la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, número 8968

#### **V. Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 18. CRITERIOS SUSTENTABLES, A. Criterios Ambientales, B. Criterios Sociales**

El pliego de condiciones establece que como elementos para la evaluación de las ofertas se tienen estos dos criterios, entre otros:" A. CRITERIOS AMBIENTALES 1. Criterio de Evaluación: El Oferente cuenta con un reconocimiento vigente de una organización de

reconocimientos ambientales que esté inscrita en el Sistema de Reconocimientos Ambientales (SIREA), Decreto Ejecutivo N.º 41594 – MINAE de 15 de enero de 2019. Los productos utilizados para el servicio de vigilancia, como por ejemplo los uniformes, cumplen con el etiquetado ambiental oficial. La empresa que brinda el servicio de seguridad y vigilancia tiene una política ambiental aprobada y vigente. B. CRITERIOS SOCIALES: 1. Criterio de Evaluación: El Oferente cuenta con reconocimiento en buenas prácticas en materia de salud, bienestar y seguridad ocupacional. Debe aportar el reconocimiento emitido por el MTSS o el Consejo de Salud Ocupacional. Para el Cunlimón, es importante la incorporación de este criterio, siendo que el Oficial de Seguridad, debe participar en las acciones de prevención y atención de emergencias institucional.”

Detalla el objetante que este parámetro está limitando injustificadamente la participación de las empresas, al solicitarse que el reconocimiento ambiental esté inscrito en el SIREA, sin justificación alguna de mercado. Mismo argumento relacionado con el criterio social, ya que hay muchas empresas con Comisiones de Salud ocupacional, bajo el ordenamiento jurídico. La Administración detalla que los criterios sustentables son criterios de evaluación y no de admisibilidad por lo que no limitan la participación. Señala que el criterio ambiental fue tomado y analizado de la “Guía de Compras Públicas sostenibles 2022”. En cuanto al criterio social la Administración detalla que de acuerdo al Decreto Ejecutivo N.º 39408-MTSS, este rubro de evaluación deberá eliminarse y convertirse en un requisito de admisibilidad.

En múltiples ocasiones, esta División ha establecido que la discrecionalidad de las entidades públicas para establecer criterios de evaluación en los pliegos de contratación no es absoluta, y por el contrario, debe estar imperativamente sustentada en un análisis riguroso. La Contraloría General de la República (CGR) ha sido enfática en que la inclusión de consideraciones como las ambientales y sociales, aunque deseables y fomentadas por la Ley General de Contratación Pública (artículo 21), no puede ser automática. Por el contrario, exige una "motivación técnica, por medio del estudio correspondiente" (ver en este sentido la resolución R-DCP-SICOP-01109-2024, R-DCA-SICOP-01599-2023 y R-DCA-SICOP-0529-2023, entre otras), que demuestre la necesidad, oportunidad y trascendencia de dichos criterios en relación directa con el objeto específico del contrato. Esto implica que la Administración debe ir más allá de simplemente clasificar un criterio como de "evaluación", si este potencialmente limita la participación sin una justificación sólida.

Para el caso concreto del criterio ambiental, donde se exige un reconocimiento vigente de una organización inscrita en el SIREA, la Administración se ve obligada a presentar el estudio de mercado correspondiente, cuya ausencia se constata en el expediente de contratación. Este estudio debería validar que la especificidad de requerir la inscripción en el SIREA es proporcional al objeto contractual y no restringe injustificadamente la competencia, especialmente si existen otras certificaciones o prácticas ambientales reconocidas que podrían cumplir con el mismo fin.

De manera análoga, el criterio social relacionado con el reconocimiento en buenas prácticas en salud, bienestar y seguridad ocupacional (aportando reconocimiento del MTSS o el Consejo de Salud Ocupacional) adolece de la misma falta de justificación.

La constatada ausencia de este análisis en el expediente de la Contratación, obliga a esta Contraloría a declarar **parcialmente con lugar** este extremo del recurso, con la consecuente exigencia de que la Administración incorpore en el expediente el estudio respectivo que motiva su inclusión de frente al objeto de la contratación. En cuanto al criterio social, en virtud de que la Administración ajustará el pliego para que este sea un requisito de admisibilidad, se requiere que la Administración valore de manera técnica y motivada si incluirá un parámetro social en los criterios de evaluación.

#### **W. Cláusula II. Condiciones Generales, 5. GARANTÍA TÉCNICA DE LOS SERVICIOS, inciso c)**

El pliego de condiciones establece que “*El “ADMINISTRADOR DE CONTRATO” comunicará al “CONTRATISTA” cualquier anomalía que detecte en la ejecución de las labores la cual deberá corregirse inmediatamente. (...) En caso que no presente descargo, contará con tres días hábiles para iniciar la corrección de las labores. Estos tiempos (cinco y tres días hábiles) no se considerarán para efectos de multas. (...)*”

Señala el objetante que debe detallarse el significado de “inmediatamente” y además que el pliego se refiere a rebajos que no son los establecidos por la normativa. Sobre este punto, la Administración hace referencia a lo ya abordado anteriormente.

Es criterio de esta División que ya se ha pronunciado explícitamente sobre ambas temáticas, en los apartados Cláusula I. Especificaciones técnicas, Punto 8. CONDICIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA, inciso 12. y Cláusula I. Especificaciones técnicas, 13. SOBRE LA APLICACIÓN DE REBAJOS. de esta resolución. Por lo tanto, se declara **parcialmente con lugar** este extremo del recurso, requiriéndose que la Administración ajuste esta cláusula a los términos precisos establecidos por la normativa vigente y a los criterios que esta Contraloría ha sostenido en esta resolución.

#### **X. Cláusula II. Condiciones Generales, 6. DAÑOS, PERJUICIOS Y SEGURIDAD SOCIAL, inciso b)**

El pliego de condiciones establece “*b. El Contratista será responsable por daños a terceros, así como por deterioros y perjuicios que puedan sufrir los bienes del Cunlimón derivados de la prestación del servicio contratado.*”

El objetante señala que se está imputando deterioro de los bienes a los contratistas, cuando es de conocimiento que los bienes sufren deterioro debido al transcurso del tiempo, lo que bajo ninguna circunstancia puede ser imputado a las empresas que prestan el servicio. La Administración por su lado detalla que lo que dicha cláusula pretende establecer es que el contratista asume la responsabilidad civil por cualquier daño que cause, directa o indirectamente, a terceros, así como por los daños, deterioros o perjuicios que su actuar —u omisiones— provoque en los bienes del Colegio Universitario de Limón.

Es criterio de esta División, que lo pretendido por la Administración no se refleja adecuadamente en la redacción de la cláusula del pliego. En el ámbito de la contratación pública, es imperativo que las cláusulas sean claras, precisas y reflejen fielmente las intenciones de la Administración, así como las responsabilidades y obligaciones de las partes, sin dejar lugar a interpretaciones ambiguas que puedan perjudicar la libre participación o imponer cargas indebidas. En virtud de esta falta de correspondencia entre la intención y la redacción, la División declara **parcialmente con lugar** este extremo del recurso, y exige que la Administración modifique la cláusula correspondiente para que exprese de manera inequívoca y acorde a la normativa la responsabilidad que desea imputar al Contratista.

#### **Y. III. CONDICIONES ESPECIALES. Punto 2. CESIÓN, RESOLUCIÓN Y RESCISIÓN DEL CONTRATO.**

El pliego de condiciones establece que *"El incumplimiento del "CONTRATISTA" a las cláusulas esenciales del pliego de condiciones, o si el objeto del contrato resulta deficiente a juicio de la "ADMINISTRACIÓN", será causa suficiente para que se resuelva unilateralmente el contrato, sin responsabilidad alguna para CUNLIMÓN, todo de conformidad con el artículo 113 y artículo 114 de LGCP, y el artículo 293 del RLGCP. Para el caso en que se quiera rescindir el contrato ya sea unilateral o bilateralmente, se deberá ajustar a lo dispuesto en el artículo 115 y artículo 116 de la LGCP. El Cunlimón, podrá resolver el contrato en aquellos casos en que se demuestre la práctica de actos de hostigamiento o acoso sexual, por parte del personal del Contratista, en contra de cualquier funcionario, estudiante, visitante o usuarios en general del Cunlimón."*

El objetante por un lado detalla que la frase *"a juicio de la Administración"* podría prestarse para no seguir el debido proceso regulado en la ley y su reglamento. Por otro lado, detalla que el apartado de la cláusula que detalla la resolución contractual cuando se demuestren prácticas de actos de hostigamiento o acoso, ignora que no existe una relación de empleo entre la Administración y los oficiales. En cuanto al primer punto, la Administración detalla que no es necesario reformular la cláusula ya que esta tiene la referencia expresa al cumplimiento de la ley, incluyendo el debido proceso. Sobre el tema del hostigamiento o acoso, la Administración detalla en la audiencia que tiene no solo la potestad sino el deber de prevenir y erradicar cualquier manifestación de hostigamiento sexual dentro de sus instalaciones, aun cuando provenga del personal de un tercero contratista.

Sobre el punto relacionado con la reformulación de la cláusula, se observa que en el pliego de condiciones se refiere expresamente a los *artículos 113 y artículo 114 de LGCP, y el artículo 293 del RLGCP relacionados con la resolución contractual, la cual puede darse de manera unilateral, por lo que en virtud de que el objetante no fundamentó por qué motivo esos artículos no serían aplicables para el caso concreto, y esta Contraloría no observa una contradicción, se rechaza de plano este extremo del recurso, por falta de fundamentación.*

En relación con el tema de acoso/hostigamiento, si bien la Administración tiene el deber de prevenir y erradicar el hostigamiento o acoso sexual en sus instalaciones, incluso si proviene del personal del contratista, es fundamental reconocer la naturaleza de un contrato de servicios, donde no existe una relación laboral directa entre la Administración y el personal del contratista.

Por lo tanto, la Administración debe establecer un procedimiento claro y objetivo que regule el debido proceso para la solicitud de remoción o sustitución del personal del contratista en casos de hostigamiento o acoso sexual. Este procedimiento debe respetar la autonomía del contratista en la gestión de su personal y no debe inmiscuirse en la relación laboral interna entre el contratista y sus empleados. La Administración debe limitarse a notificar al contratista la situación, solicitando las medidas correctivas pertinentes, y el contratista será el responsable de aplicar las acciones disciplinarias que correspondan conforme a su normativa interna y el Código de Trabajo. En este sentido, se puede consultar la resolución R-DCP-SICOP-00401-2024.

Por lo anterior, se declara **Parcialmente Con Lugar** este extremo del recurso. La Administración deberá modificar el pliego de condiciones para establecer un procedimiento claro y objetivo que regule el debido proceso para la solicitud de remoción o sustitución de personal por prácticas de hostigamiento o acoso sexual, respetando la inexistencia de una relación laboral directa con el personal del contratista.

## **Z. III. CONDICIONES ESPECIALES. Punto 4. CLÁUSULA PENAL.**

El pliego de condiciones señala que el cálculo por cada día de atraso en tiempos de espera se calculará sobre el monto total de la línea contractual notificada en la orden de pedido en la que se cometiera la afectación. Así también que el rebajo por cada llegada tardía, se calculará según el costo de cada minuto/hora sobre el costo diario sobre el puesto en el que se presentó el atraso.

En este sentido, el objetante detalló que se debe diferenciar el monto correspondiente al servicio en el cual el contratista incurrió en la falta o el incumplimiento del contrato, ya que se estaría penalizando sobre una totalidad del monto que tal vez ni se relacione con el incumplimiento achacado. Sobre este punto, la Administración manifiesta en audiencia que tanto la cláusula penal como las multas, indican que la sanción económica se encuentra aplicada sobre el monto total de la línea contractual notificada en la que se cometiera la falta, y no sobre la totalidad contractual como cita el recurrente.

En este sentido, es criterio de esta División que la resolución R-DCP-SICOP-01631-2024 aborda precisamente este tipo de argumentos y ha sido explícita en su criterio. La Contraloría General de la República ha señalado que cuando un cartel está compuesto por múltiples posiciones, líneas o ítems, la aplicación de multas y cláusulas penales debe individualizarse para cada una de esas partes. Se enfatiza que *"una falta en un puesto, puede implicar la aplicación de la multa sobre la totalidad de la contratación, en otras palabras, podría estarse sancionando a la empresa por el incumplimiento de un puesto, pero económicamente hasta por puestos que no han tenido inconveniente alguno"*. La CGR ha reiterado que *"las multas se deben calcular sobre la base de cada contrato en forma independiente y no en forma conjunta, toda vez que se trata de servicios brindados en instalaciones distintas"*.

Lo anterior se alinea con el artículo 47 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa (antecedente del RLGCP), que establece que el monto máximo para el cobro de multas debe considerarse sobre el valor de cada línea, no sobre la totalidad del contrato, siempre que el incumplimiento de una línea no afecte el resto de las obligaciones. Por lo tanto, la cláusula tal como está redactada en el pliego, que calcula la multa sobre el "monto total de la línea contractual notificada en la orden de pedido" o el "costo diario sobre el puesto", presenta la misma ambigüedad y riesgo de desproporcionalidad que la CGR ha resuelto.

En este sentido, si el pliego establece que la penalidad se calculará sobre la totalidad de la línea contractual notificada en la orden de pedido que agrupa líneas, se estaría aplicando una sanción excesiva y desproporcionada, ya que el incumplimiento sólo afectó una posición específica y por un tiempo limitado, mientras que el resto del servicio se ejecutó correctamente.

En consecuencia, se declara **parcialmente con lugar** este extremo del recurso, y se requiere que la Administración ajuste la cláusula para que la aplicación de las multas sea estrictamente proporcional al daño o incumplimiento en la porción específica del servicio o puesto afectado, y no sobre la totalidad de la línea contractual si el incumplimiento no la compromete íntegramente. Por lo que, debe la Administración determinar si es posible, de frente al objeto de la contratación, la individualización de la base para la aplicación de la cláusula penal, tal como en este caso se observa en el pliego que el servicio será prestado en diferentes ubicaciones geográficas, y proceder a realizar los ajustes correspondientes al pliego de condiciones (ver entre otras resoluciones R-DCP-SICOP-01972-2024, R-DCP-SICOP-00066-2024, R-DCA-SICOP-00446-2023).

## **II. CONSIDERACIONES DE OFICIO.**

A) 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>	VALERIA VANESSA CORRALES ROJAS	<b>Estado firma</b>	La firma es válida
<b>Fecha aprobación(Firma)</b>	07/07/2025 11:46	<b>Vigencia certificado</b>	17/07/2023 11:40 - 16/07/2027 11:40
<b>DN Certificado</b>	CN=VALERIA VANESSA CORRALES ROJAS (FIRMA), OU=CIUDADANO, O=PERSONA FISICA, C=CR, GIVENNAME=VALERIA VANESSA, SURNAME=CORRALES ROJAS, SERIALNUMBER=CPF-01-1440-0814		
<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>	GERARDO ALBERTO VILLALOBOS GUILLEN	<b>Estado firma</b>	La firma es válida
<b>Fecha aprobación(Firma)</b>	07/07/2025 13:41	<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		

### 6. Notificación resolución

<b>Fecha/hora máxima adición aclaración</b>	10/07/2025 23:59		
<b>Número resolución</b>	R-DCP-SICOP-01239-2025	<b>Fecha notificación</b>	07/07/2025 13:45