



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica

JORGE EMILIO
CASTRO FONSECA
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por JORGE EMILIO
CASTRO FONSECA
(FIRMA)
Fecha: 2022.11.02
15:10:09 -06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 3 de noviembre del 2022

AÑO CXLIV

Nº 210

136 páginas

Desamparados

160 años de ser cantón de la provincia de San José



Según Decreto No. 22 publicado en el Diario Oficial
La Gaceta No. 191 del 8 de noviembre de 1862

Foto: Municipalidad de Desamparados



Municipalidad de Desamparados



Imprenta Nacional
Costa Rica



CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

LICITACIONES

AVISOS

JUNTA ADMINISTRATIVA CINDEA PEJIBAYE PÉREZ ZELEDÓN

LICITACIÓN PÚBLICA N° LP-JACP-06-2022

Prestación de servicios de alimentación bajo la modalidad de plato servido para el curso lectivo 2023

Invitación

Se invita a todos los interesados a participar del proceso de contratación administrativa N° LP-JACP-06-2022, para la adquisición de “Prestación de servicios de alimentación bajo la modalidad de plato servido para el curso lectivo 2023”, para servicio de alimentación del CINDEA Pejibaye de Pérez Zeledón.

Los interesados pueden solicitar el respectivo cartel, únicamente, a la dirección de correo electrónico: contrataciones.cindeapeji08@gmail.com a partir del día hábil posterior a esta publicación, anotando claramente el proceso de participación de interés.

Sr. Juan Carlos Salas Mora, Presidente.—1 vez.—
(IN2022689259).



REGLAMENTOS

PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA

Reforma al Reglamento para la prevención, denuncia y sanción, del Acoso u Hostigamiento Sexual en el Patronato Nacional de la Infancia, aprobado por la Junta Directiva del Patronato Nacional de la Infancia, mediante acuerdo tomado en sesión ordinaria: 2021-037, celebrada el martes 12 de octubre del 2021, artículo 004), aparte 03), publicado *La Gaceta* N° 209 del 29 de octubre del 2021.

Artículo 1°—Se reforma el párrafo primero del artículo 3, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

(...) Artículo 3°—**Definición.** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual no deseada por quien la recibe (reiterada o única), que provoque efectos perjudiciales para la persona víctima en los siguientes ámbitos: (...).

Artículo 2°—Se reforma el artículo 9, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

(...) Artículo 9°—**De la Comisión encargada de instruir el procedimiento disciplinario (órgano director).** La instrucción de los procedimientos disciplinarios iniciados por supuesto acoso sexual estará a cargo de una Comisión Investigadora integrada por tres miembros, asegurando la representación de ambos sexos, que, además, posean conocimientos de la materia de hostigamiento sexual y aplicación del régimen disciplinario. La Comisión actuará en calidad de órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario. Deberá averiguar la verdad real de los hechos y realizar el informe respectivo ante la instancia decisora, una vez finalizada la investigación. Se procurará que al menos uno de los integrantes de la Comisión sea abogado o abogada, preferiblemente una persona servidora del Órgano Disciplinario.

El Patronato procurará que la Comisión este conformada por un equipo interdisciplinario. Todos los miembros de la Comisión Investigadora estarán cubiertos por la obligación de confidencialidad. (...).

Artículo 3°—Se reforma el artículo 10, para que en adelante se lea de la siguiente forma: (...)

Artículo 10.—**De la Instancia decisora y el nombramiento de la Comisión encargada de instruir el procedimiento disciplinario (órgano director).** La Comisión será nombrada por la instancia decisora y conformada por personal del PANI o bien, si existiera alguna necesidad especial de la Institución, se podrá nombrar un órgano externo, contratado al efecto, mediante los procedimientos de contratación administrativa.

Al nombrar la Comisión, la instancia decisora deberá designar a uno de los miembros como presidente.

La Comisión investigadora deberá ser nombrada dentro del plazo de ocho días contados a partir del siguiente al que se reciba la denuncia. El Patronato podrá designar a los miembros de la comisión de forma permanente, sin perjuicio de que en cualquier momento pueda revocar y variar su designación; en este caso, el acto de nombramiento general deberá hacerse constar en cada expediente disciplinario en el que la comisión actúe como órgano director.

El servidor o la servidora designada que cuente con justa causa para no participar como miembro de la Comisión, deberá hacerla de conocimiento de quien lo designó a más tardar el día hábil siguiente al que conoció su nombramiento. La Instancia decisora contará con el plazo de dos días hábiles para ordenar su reemplazo.

Para los efectos de los procedimientos administrativos iniciados de acuerdo con el presente reglamento, serán causales de inhibición, excusa y recusación de los miembros del órgano director colegiado las

establecidas en el Ordenamiento Jurídico, que resulten aplicables de forma supletoria. La instancia decisora será la Presidencia Ejecutiva o la Junta Directiva, según las competencias en materia de personal que ostenta cada una

De ser necesario, la Junta Directiva convocará sesión extraordinaria para realizar el nombramiento de la comisión investigadora encargada de la instrucción del expediente, conocer medidas cautelares, dictar el acto final o para cualquier otro asunto relacionado al trámite del expediente cuando así corresponda. (...)

Artículo 4°—Se reforma el artículo 15, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

(...) Artículo 15.—**Recepción de la denuncia.** La persona que denuncie supuestos hechos de hostigamiento sexual presuntamente cometidos por una persona trabajadora del Patronato -sin importar su jerarquía-, deberá hacerlo ante la Presidencia Ejecutiva, en forma verbal o escrita.

En el caso de que sea verbal, se recibirá por parte de dicha Presidencia o, en su defecto, por alguno de los funcionarios o funcionarias de la Institución que formalmente se designen para dicha tarea o bien por parte de las dependencias que se asignen para tal fin (en este caso, se levantará un acta de denuncia que se deberá remitir a la Presidencia de forma inmediata, guardando la confidencialidad debida).

En el supuesto de que la denuncia se presente por escrito ante cualquier otra instancia, esta de forma inmediata la deberá remitir ante la Presidencia Ejecutiva.

En todo caso, se recomienda que la denuncia por hostigamiento sexual indique y/o contenga como mínimo lo siguiente:

- 1) Nombre y calidades de la persona denunciante, así como su cargo y la oficina en la que labora (de ser una persona funcionaria del PANI).
- 2) El nombre completo de la persona denunciada, así como la oficina en la que labora y el cargo que ocupa (en el caso de que no se cuente con estos datos, el Pani podrá realizar acciones tendientes a la identificación de la presunta persona responsable).
- 3) Descripción de los hechos que se denuncian, brindando el detalle que sea posible que brinde la persona víctima de acoso u hostigamiento, sin incurrir en una revictimación.
- 4) Ofrecimiento de toda la prueba documental, testimonial y de otro tipo, con que cuente la persona denunciante con relación a los hechos reportados.
- 5) Ofrecimiento de medio idóneo para recibir las notificaciones pertinentes al caso. En el supuesto de que dicho medio no sea aportado o bien, que por razones no achacables al PANI, el ofrecido no resulte idóneo, todos los futuros actos o resoluciones que se dicten e incluso la decisión final, se podrán tener por notificadas con el transcurso de 24 horas de dictadas. No obstante, de previo a lo anterior, el Patronato procurará notificar a la persona denunciante, en su centro de trabajo (de forma personal), guardando todas las medidas necesarias para mantener la confidencialidad del asunto.

6) Nombre y firma de la persona denunciante y de quien recibe la denuncia en el caso de levantamiento de acta.

7) Cualquier otra información que resulte de interés para los fines del procedimiento.

Recibida la denuncia se procederá según lo regulado en el Capítulo IV de este Reglamento. Cuando la persona denunciada de incurrir en supuestos actos de acoso u hostigamiento sexual, sea la máxima autoridad o superior jerárquico dentro de la Institución, la denuncia deberá ser presentada ante la Junta Directiva del PANI, y este Órgano Colegiado deberá, de forma inmediata, remitir la denuncia al Consejo de Gobierno. Lo anterior sin perjuicio de cualquier otro supuesto previsto por el ordenamiento jurídico aplicable.

Se reconoce el derecho y la legitimación de las personas menores de edad para plantear personalmente la denuncia por cualquier medio, sin necesidad de hacerse acompañar de una representación legal, sin que se exija ningún requisito de admisibilidad que impida o atrase las investigaciones y las medidas oportunas en resguardo del denunciante. También, podrán interponer la denuncia sus padres y, en términos generales, sus representantes legales, quienes serán considerados parte dentro del procedimiento. (...)

Artículo 5°—Se reforma el artículo 21, para que en adelante se lea de la siguiente forma: (...)

Artículo 21.—Traslado de cargos. Una vez conformada la Comisión encargada de instruir el procedimiento disciplinario y, de ser el caso, recibida la aclaración de la denuncia o cumplido el plazo otorgado sin que esta se presente, la Comisión notificará de forma personal a la persona denunciada, y a la persona denunciante en el medio señalado, el traslado de cargos dentro de un plazo ordenatorio de ocho días hábiles. Dicho traslado deberá indicar al menos:

- 1) Los hechos que se reportan en la denuncia. Lo anterior de forma clara y detallada. (en calidad de supuestos para efecto de la imputación de cargos);
- 2) Las supuestas faltas cometidas, sus posibles consecuencias y su sustento jurídico.
En el traslado de cargos se podrán endilgar todas aquellas posibles faltas que se desprendan de los hechos reportados como acoso;
- 3) La prueba de cargo aportada y la ofrecida por la persona denunciante;
- 4) Su derecho y momento procesal oportuno para aportar prueba de descargo;
- 5) La normativa aplicable al procedimiento administrativo;
- 6) Lo referente al nombramiento e integración de la Comisión y la indicación de que tramitará el procedimiento en calidad de órgano instructor; asimismo la indicación de quien será el órgano decisor en el momento procesal oportuno;
- 7) El derecho de acceso al expediente de forma personal o mediante su representante legal autorizado. Lo anterior incluye el derecho de obtener fotocopias a su expensa;
- 8) Su derecho de, si a bien lo tiene, hacerse asesorar y/o representar por un abogado o abogada o por una persona representante sindical en los términos del artículo 360 del Código de Trabajo;

- 9) Su derecho de abstenerse a declarar, sin que esto represente aceptación alguna de los cargos.
- 10) Su deber de aportar medio idóneo para recibir notificaciones, con la advertencia de que en el supuesto de que dicho medio no sea aportado o bien, que por razones no achacables al PANI, el ofrecido no resulte idóneo, todos los futuros actos o resoluciones que se dicten e incluso la decisión final, se podrán tener por notificadas con el transcurso de 24 horas de dictadas (No obstante, de previo a lo anterior, el Patronato procurará notificar a la persona denunciada, de forma personal, en su centro de trabajo, guardando todas las medidas necesarias para mantener la confidencialidad del asunto);
- 11) Los recursos que admite el acto;
- 12) El carácter confidencial del procedimiento.
- 13) La convocatoria para la comparecencia oral y privada.
- 14) Cualquier otro derecho que le resulte relevante dentro del procedimiento para ejercer el defensa y contradictorio.

Dicho acto admitirá los recursos de revocatoria y apelación, los que deberán ser interpuestos dentro del plazo de veinticuatro horas. Cada uno de los recursos indicados deberán resolverse en el plazo máximo de ocho días.

La Comisión podrá delegar la notificación del traslado de cargos y de cualquier otro documento relacionado con el trámite del expediente. Lo anterior se hará por escrito, en un mismo acto, haciendo constar el deber de confidencialidad de quien se designe como encargado de realizar la o las notificaciones. (...)

Artículo 6°—Se reforma el artículo 27, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

(...) Artículo 27.—**Informe recomendativo de la Comisión encargada de instruir el procedimiento disciplinario.** Concluida la comparecencia oral y privada de recepción de las pruebas, o bien, transcurrido el plazo para presentación de las conclusiones por escrito (cuando se haya otorgado), la Comisión brindará a la instancia decisora, en un plazo máximo de quince días, el informe del procedimiento, indicando si considera que existe una o varias de las faltas inicialmente imputadas. Dicho informe deberá ser fundamentado y contendrá:

- 1) **Un preámbulo:** se indicará el nombre de las partes y sus abogados, la clase de procedimiento, los antecedentes del procedimiento, un resumen de lo imputado y de los alegatos de descargo.
- 2) **Parte considerativa:** Se enunciarán de forma clara, precisa y ordenada cronológicamente los hechos probados y no probados de importancia, realizando una explicación detallada y exhaustiva de cada uno de ellos, con indicación de los medios de prueba en que se apoyan (deberá dejarse constancia del análisis de los distintos elementos probatorios evacuados y de su ubicación en el expediente). Posteriormente, se analizará el descargo del funcionario, indicando, con respecto a cada alegato, las razones que considera de recibo o no recibo. Asimismo, se harán constar las consideraciones de fondo en cuanto a la o

las faltas que a su criterio fueron no probadas y aquellas que considera probadas, incluyendo el fundamento jurídico que resulte base. Lo anterior tomando como base las faltas que, en condición de aparentes, fueron endilgadas en el traslado de cargos.

3. **Una parte final recomendativa:** Con base en el análisis realizado en el considerando, se indicará si el órgano director considera, o no, que la o las faltas imputadas fueron probadas. El órgano director trasladará al órgano decisor el expediente foliado junto con el informe recomendativo debidamente firmada e incorporado. (...).

Artículo 7°—Se reforma el artículo 28, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

(...) Artículo 28.—**Acto final.** Recibido el expediente por parte del órgano decisor, este procederá a resolver de forma definitiva dentro del plazo de un mes, ya sea imponiendo sanción, en el caso de que exista falta probada o bien, caso contrario, ordenando el archivo del expediente. En cualquiera de los casos, la decisión deberá ser comunicada a ambas partes dentro de ese mismo plazo, de conformidad a lo establecido en el artículo 414 del Código de Trabajo.

En contra del acto final del procedimiento, cabrá únicamente el recurso de revocatoria, a la luz de lo dispuesto por el artículo 345 de la Ley General de la Administración Pública. Dicho recurso deberá ser interpuesto dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de su notificación. Lo resuelto dará por agotada la vía administrativa. (...).

Las anteriores reformas fueron aprobadas mediante acuerdo de la Junta Directiva del Patronato Nacional de la infancia de su sesión ordinaria: 2022-032, celebrada el 3 de octubre de 2022, artículo 004), Aparte 03).

Giovanni Leiva Navarro.—1 vez.—(IN2022686536).

REFORMA AL REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN, DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN EL PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA

Reforma al Reglamento para la prevención, denuncia y sanción, del Hostigamiento Laboral en el Patronato Nacional de la Infancia, aprobado por la Junta Directiva del Patronato Nacional de la Infancia mediante acuerdo tomado en Sesión Ordinaria 2021-037, celebrada el martes 12 de octubre del 2021, Artículo 004), Aparte 01), publicado *La Gaceta* número 209, del 29 de octubre del 2021.

Artículo 1- Se reforma el artículo 11, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

(...) Artículo 11.—**De la comisión investigadora encargada de instruir el procedimiento disciplinario en calidad de órgano director colegiado y de la instancia decisora.** La instrucción de los procedimientos disciplinarios iniciados por supuesto acoso laboral estará a cargo de una Comisión Investigadora nombrada al efecto. La comisión será el órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario. Deberá averiguar la verdad real de los hechos y realizar el informe respectivo ante la instancia decisora, una vez finalizada la investigación.

Dicha comisión estará integrada por tres miembros que posean conocimientos de la materia de hostigamiento laboral y aplicación del régimen disciplinario.

Se procurará que al menos uno de los integrantes de la comisión sea abogado o abogada, preferiblemente una persona servidora del órgano disciplinario. El Patronato también procurará que la comisión (órgano director) esté conformada por un equipo interdisciplinario.

Todas las personas que integren la comisión estarán cubiertas por la obligación de confidencialidad. (...)

Artículo 2- Se reforma el artículo 12, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

(...) Artículo 12.—**De la Instancia decisora y la conformación de la comisión encargada de instruir el procedimiento disciplinario** (órgano director). La comisión será nombrada por la instancia decisora y conformada por personal del PANI o bien, si existiera alguna necesidad especial de la Institución, se podrá nombrar un órgano externo, contratado al efecto, mediante los procedimientos de contratación administrativa.

Al nombrar la comisión, la instancia decisora deberá designar a uno de los miembros como presidente. La comisión deberá ser nombrada dentro del plazo de ocho días contados a partir del siguiente al que se reciba la denuncia o el informe de investigación preliminar. El Patronato podrá designar a los miembros de la comisión investigadora de forma permanente, sin perjuicio de que en cualquier momento pueda revocar y variar su designación; en este caso, el acto de nombramiento general deberá hacerse constar en cada expediente disciplinario en el que la comisión actúe como órgano director.

El servidor o la servidora designada que cuente con justa causa para no participar como miembro de la comisión, deberá hacerla de conocimiento de quien lo designó a más tardar el día hábil siguiente al que conoció su nombramiento. La Instancia decisora contará con el plazo de dos días hábiles para ordenar su reemplazo.

Para efecto de los procedimientos administrativos iniciados de acuerdo con el presente reglamento, serán causales de inhibición, excusa y recusación de los miembros del órgano director colegiado las establecidas en el Ordenamiento Jurídico, que resulten aplicables de forma supletoria.

La instancia decisora será la Presidencia Ejecutiva o la Junta Directiva, según las competencias en materia de personal que ostenta cada una.

De ser necesario, la Junta Directiva convocará sesión extraordinaria para ordenar la investigación preliminar, en caso de ser necesario, nombrar la comisión investigadora encargada de la instrucción del expediente, conocer medidas cautelares, dictar el acto final o para cualquier otro asunto relacionado al trámite del expediente cuando así corresponda. (...)

Artículo 3- Se reforma el artículo 20, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

(...) Artículo 20.—**Elementos de la denuncia.**

Toda denuncia por hostigamiento laboral deberá indicar y/o contener como mínimo lo siguiente:

- 1) Nombre y calidades de la persona denunciante, su cargo y oficina en la que labora.

- 2) El nombre completo de la persona denunciada, así como la oficina en la que labora y el cargo que ocupa.
- 3) Descripción detallada de los hechos que se denuncian (tiempo, modo y lugar).
- 4) Ofrecimiento de toda la prueba documental y la prueba testimonial con que cuente la persona denunciante con relación a los hechos reportados.
- 5) Ofrecimiento de medio idóneo para recibir las notificaciones pertinentes al caso. En el supuesto de que dicho medio no sea aportado o bien, que por razones no achacables al PANI, el medio ofrecido no resulte idóneo, todos los futuros actos o resoluciones que se dicten e incluso la decisión final, se podrán tener por notificadas con el transcurso de 24 horas de dictadas. No obstante, de previo a lo anterior, el Patronato procurará notificar a la persona denunciante, de forma personal, en su centro de trabajo, guardando todas las medidas necesarias para mantener la confidencialidad del asunto.
- 6) Nombre y firma de la persona denunciante quien debe ser funcionario o funcionaria del PANI (bajo pena de inadmisibilidad) y de quien recibe la denuncia. No se aceptarán denuncias de un tercero a favor de la persona presuntamente víctima.
- 7) Cualquier otra información que resulte de interés para los fines del procedimiento.

Recibida la denuncia se procederá según lo regulado en el Capítulo IV de este Reglamento salvo que la instancia decisora considere procedente la apertura de una investigación preliminar, para cuyos efectos nombrará una comisión al efecto. (...)

Artículo 4- Se reforma el artículo 22, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

(...) Artículo 22.—**Medidas cautelares.** Ante solicitud expresa de cualquiera de las partes, o bien, a criterio fundamentado de la comisión investigadora, esta podrá recomendar a la instancia decisora ordenar la implementación de medidas cautelares.

Toda medida cautelar solicitada por las partes deberá ser puesta en conocimiento de la instancia decisora acompañada de la respectiva recomendación de la Comisión (recomendación que no admitirá recurso alguno).

Algunas de las posibles medidas a imponer son las siguientes:

- 1) Que la presunta persona hostigadora se abstenga de perturbar a la persona denunciante y/ o quienes figuren como testigos dentro del proceso,
- 2) Que la presunta persona hostigadora se abstenga de interferir en el uso y el disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante,
- 3) La reubicación laboral, de cualquiera de las partes del proceso, siempre y cuando no represente una afectación a la persona denunciante,
- 4) La permuta del cargo, de cualquiera de las partes del proceso, siempre y cuando no represente una afectación a la persona denunciante.
- 5) La separación temporal del cargo con goce de salario, de la persona denunciada.

Las medidas cautelares podrán ser solicitadas en cualquier momento procesal; deberán resolverse por parte del Órgano Decisor, de manera prevalente, con carácter de urgente. Se mantendrán vigentes durante el plazo que determine la Institución, en aras de asegurar el resultado del proceso.

En la aplicación de las medidas cautelares la Institución deberá respetar los derechos laborales de quien se encuentre obligado por la disposición preventiva, evitando incurrir en los Variandi Abusivo; en ningún caso se podrá variar su jornada, la jerarquía que ostenta o su salario.

Las medidas cautelares podrán ser aplicadas a ambas partes del procedimiento, debiendo procurarse fundamentalmente la seguridad de la persona denunciante. Serán: instrumentales, provisionales y mutables, según lo requiera el procedimiento.

Contra la resolución que declara la medida cautelar, podrá interponerse solamente el recurso de revocatoria ante quien la dictó, en el plazo de 24 horas contadas a partir de su notificación. La interposición del recurso no suspenderá el trámite del procedimiento administrativo. (...)

Artículo 5- Se reforma el artículo 23, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

(...) Artículo 23.—**Traslado de cargos.** Una vez conformada la Comisión encargada de instruir el procedimiento disciplinario y, de ser el caso, recibida la aclaración de la denuncia o cumplido el plazo otorgado sin que esta se presente, la Comisión notificará de forma personal a la persona denunciada, y a la persona denunciante en el medio señalado, el traslado de cargos dentro de un plazo ordenatorio de ocho días hábiles. Dicho traslado de cargos deberá indicar al menos:

- 1) Los hechos que motivan la denuncia (en calidad de supuestos para efecto de la imputación de cargos);
- 2) Las supuestas faltas cometidas, sus posibles consecuencias y sustento jurídico. En el traslado de cargos se podrán endilgar todas aquellas posibles faltas que se desprendan de los hechos reportados como acoso;
- 3) La prueba de cargo aportada y ofrecida por la persona denunciante;
- 4) Su derecho y momento procesal oportuno para aportar prueba de descargo;
- 5) La normativa aplicable al procedimiento administrativo;
- 6) Lo referente al nombramiento e integración de la comisión y la indicación de que tramitará el procedimiento en calidad de órgano instructor; así mismo la indicación de quien será el órgano decisor en el momento procesal oportuno;
- 7) El derecho de acceso al expediente de forma personal o mediante su representante legal autorizado.

Lo anterior incluye el derecho de obtener fotocopias a su expensa;

- 8) Su derecho de, si a bien lo tiene, hacerse asesorar y/o representar por un profesional en derecho (abogado o abogada) o por una persona representante sindical en los términos del artículo 360 del Código de Trabajo;
- 9) Su deber de aportar medio idóneo para recibir notificaciones, con la advertencia de que en el supuesto de que dicho medio no sea aportado o bien, que por razones no achacables al PANI, el ofrecido no resulte idóneo, todos los futuros actos o resoluciones que se dicten e incluso la decisión final, se podrán tener por notificadas con el transcurso de 24 horas de dictadas (No obstante, de previo a lo anterior, el Patronato procurará notificar a la persona denunciada, de forma

personal, en su centro de trabajo, guardando todas las medidas necesarias para mantener la confidencialidad del asunto);

- 10) Los recursos que admite el acto;
- 11) El carácter confidencial del procedimiento;
- 12) La convocatoria para la comparecencia oral y privada;
- 13) Cualquier otro derecho que le resulte relevante dentro del procedimiento para ejercer el de defensa y contradictorio.

Dicho acto admitirá los recursos de revocatoria y apelación, que deberán ser interpuestos dentro del plazo de veinticuatro horas. Tanto la Comisión como la instancia decisor, tendrán, en cada caso, el plazo máximo de ocho días para resolver lo de su competencia.

La comisión encargada de instruir el procedimiento disciplinario podrá delegar la notificación del traslado de cargos y de cualquier otro documento relacionado con el trámite del expediente. Lo anterior se hará por escrito, en un mismo acto, haciendo constar el deber de confidencialidad de quien se designe como encargado de realizar la o las notificaciones. (...)

Artículo 6- Se reforma el artículo 27, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

(...) Artículo 27.—**Informe recomendativo de la comisión encargada de instruir el procedimiento disciplinario (órgano director colegiado).** Concluida la comparecencia oral y privada de recepción de las pruebas, o bien, transcurrido el plazo para presentación de las conclusiones por escrito (cuando se haya otorgado), la comisión brindará a la instancia decisor, en un plazo máximo de quince días, el informe del procedimiento, indicando si considera que existe una o varias de las faltas inicialmente imputadas. Dicho informe deberá ser fundamentado y contendrá:

1. Un preámbulo: se indicará el nombre de las partes y sus representantes legales, la clase de procedimiento, los antecedentes del procedimiento, un resumen de lo imputado y de los alegatos de descargo.
2. Parte considerativa: Se enunciarán de forma clara, precisa y ordenada cronológicamente los hechos probados y no probados de importancia, explicando cada uno de ellos, con indicación de los medios de prueba en que se apoyan (deberá dejarse constancia del análisis de los distintos elementos probatorios evacuados y de su ubicación en el expediente). Posteriormente, se analizará el descargo de la persona denunciada, indicando, con respecto a cada alegato, las razones que considera de recibo o no recibo. Asimismo, se harán constar las consideraciones de fondo en cuanto a la o las faltas que a su criterio fueron no probadas y aquellas que considera probadas, incluyendo el fundamento jurídico que resulte base. Lo anterior tomando como base las faltas que, en condición de aparentes, fueron endilgadas en el traslado de cargos.
3. Una parte final recomendativa: Con base en el análisis realizado en el considerando, se indicará si el órgano director considera, o no, que la o las faltas imputadas fueron probadas.

El órgano director trasladará al órgano decisor el expediente foliado junto con el informe recomendativo debidamente firmado e incorporado. (...)

Artículo 7- Se reforma el artículo 28, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

(...) Artículo 28.—**Acto final.** Recibido el expediente por parte del órgano decisor, este procederá a resolver de forma definitiva dentro del plazo de un mes, ya sea imponiendo sanción, en el caso de que exista falta probada o bien, caso contrario, ordenando el archivo del expediente por haber falta de mérito. En cualquiera de los casos, la decisión deberá ser comunicada a ambas partes dentro de ese mismo plazo, de conformidad con lo establecido en el artículo 414 del Código de Trabajo.

En contra del acto final del procedimiento, cabrá únicamente el recurso de revocatoria, a la luz de lo dispuesto por el artículo 345 de la Ley General de la Administración Pública. Dicho recurso deberá ser interpuesto dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de su notificación. Lo resuelto dará por agotada la vía administrativa. (...)

Las anteriores reformas fueron aprobadas mediante acuerdo de la Junta Directiva del Patronato Nacional de la Infancia de su Sesión Ordinaria 2022-032, celebrada el 03 de octubre de 2022, Artículo 004), Aparte 01).

1 vez.—O.C. N° 10203-202.—Solicitud N° 383938.— (IN2022686538).

JUNTA DE PROTECCIÓN SOCIAL

INSTITUCIÓN BENEMÉRITA

Procedimiento para el otorgamiento de incentivo para vendedores autorizados de la Junta de Protección Social que comercialicen los juegos de Lotería Instantánea en un puesto o punto de venta fijo

Artículo 1°—**Objeto.** El objeto del presente procedimiento es regular el otorgamiento de un incentivo correspondiente a un dispensador de juegos de Lotería Instantánea para los vendedores autorizados de la Junta de Protección Social que comercialicen los juegos de Lotería Instantánea y que reúnan las condiciones descritas en el artículo 4 del presente procedimiento.

Artículo 2°—**Definiciones.** Para efectos de interpretación de este procedimiento, se definen los siguientes conceptos:

Dispensador: dispensador de boletos de Lotería Instantánea, tamaño: 6.2" Alto por 8.97" ancho por 7.2" de profundidad, capacidad para 2 juegos, con puerta de seguridad, placa de sujeción, divisor removible, pantalla, clips de funciones de panel lateral, barra de corte de tres dedos.

Incentivo: Consiste en otorgar un dispensador de juegos de Lotería Instantánea a los vendedores autorizados de la Junta de Protección Social (adjudicatarios, socios de cooperativa, vendedores por contrato, socios comerciales) que retiren los juegos de Lotería Instantánea y que cumplan las condiciones descritas en el artículo 4 de este procedimiento.

Junta: Junta de Protección Social

Junta Directiva: El máximo órgano jerárquico de la Junta.

Participantes: Vendedores autorizados de la Junta de Protección Social (adjudicatarios, socios de cooperativa, vendedores por contrato, socios comerciales), que retiren y comercialicen los juegos de Lotería Instantánea y que cumplan las condiciones dadas en el artículo 4 de este procedimiento.

Puesto o punto de venta fijo: Espacio, local o establecimiento comercial en el cual se comercializan los juegos de lotería instantánea.

Artículo 3°—**Descripción del Incentivo a otorgar.** El incentivo a otorgar corresponde a un dispensador de juegos de Lotería Instantánea tamaño: 6.2" Alto por 8.97" ancho por 7.2" de profundidad, capacidad para 2 juegos, con puerta de seguridad, placa de sujeción, divisor removible, pantalla, clips de funciones de panel lateral, barra de corte de tres dedos.

Artículo 4°—**Condiciones para el otorgamiento del dispensador de juegos de Lotería Instantánea.** Serán acreedores del incentivo correspondiente a un dispensador de juegos de Lotería Instantánea los vendedores autorizados de la Junta (adjudicatarios, socios de cooperativa, vendedores por contrato, socios comerciales), que cumplan las siguientes condiciones:

1. El vendedor debe presentar una solicitud manifestando su interés en comercializar los juegos de lotería instantánea mediante un dispensador y suscribir un acta de entrega elaborada por el Departamento de Ventas, misma que contiene el nombre completo del vendedor autorizado, cédula, fecha de recibido del dispensador, placa de sujeción (y otros datos que ese Departamento requiera).
2. Que retiren y comercialicen al menos 5 libretas de Lotería Instantánea con valor de ₡500 cada boleto o 5 libretas con valor superior, por cada juego que la Junta saque al mercado.
3. Que en los últimos 3 años:
 - No hayan renunciado a su cuota de lotería o condición de vendedor.
 - No tengan una resolución judicial o administrativa en firme que establezca una condenatoria o sanción por: venta juegos ilegales, especulación o condicionamiento en la venta de loterías o por infracciones a la normativa vigente en materia de loterías o juegos de azar o de similar naturaleza que vayan en detrimento de la comercialización de todas las loterías y otros productos de azar de la Junta o de su imagen institucional.
4. Por las características del dispensador, definidas en el artículo número dos de este procedimiento, el vendedor debe comercializar los juegos de Lotería Instantánea en un puesto o punto de venta fijo con el espacio suficiente para la colocación del dispensador, de tal forma que los juegos queden a la vista del público que visita su establecimiento de venta.

Artículo 5°—**Acreditación del incentivo.** Para la acreditación del incentivo correspondiente a un dispensador de juegos de Lotería Instantánea, el Departamento de Ventas, en el caso de adjudicatarios, socios comerciales, socios de cooperativa y vendedores por contrato, y en observancia de los puntos número uno y dos del artículo número cuatro de este procedimiento, en coordinación con el Departamento de Administración de Loterías realizarán una preselección de vendedores.

Realizada la preselección, el Departamento de Ventas, y en observancia de los puntos número tres y cuatro del artículo número cuatro de este procedimiento, se comunicará con cada uno de los vendedores preseleccionados para coordinar la entrega del dispensador.

El Departamento de Ventas realizará una verificación del puesto o punto de venta fijo para corroborar que cuenta con el espacio suficiente para colocar el dispensador con