

Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica



Benemérita
Imprenta Nacional
Costa Rica

JORGE EMILIO
CASTRO FONSECA
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
JORGE EMILIO CASTRO
FONSECA (FIRMA)
Fecha: 2024.01.18
15:36:08 -06'00'

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 19 de enero del 2024

AÑO CXLVI

Nº 10

120 páginas



Usted

tiene varias opciones
para presentar su opinión

Total confidencialidad



Contáctenos



2290-8516
2296-9570 ext. 140



www.imprentanacional.go.cr/contactenos/contraloria_servicios



Whatsapp 8598-3099



Buzones en nuestras oficinas
en la Uruca y en Curridabat



contraloria@imprenta.go.cr



Horario de 8 a.m. a 4 p.m.

Contraloría
de Servicios



Imprenta Nacional
Costa Rica

La oficina usuaria debe emitir mediante acto motivado la conveniencia de establecer un pago anticipado o adelanto de pago, todo lo cual debe quedar debidamente acreditado en el expediente electrónico respectivo.

Capítulo VI

Formalización y refrendo de los contratos administrativos

Artículo 25.—Formalización contractual

[...]

En los casos de contrataciones iguales o menores de $\$15.000.000,00$ que promuevan las oficinas técnicas autorizadas en estas disposiciones, la orden de compra que se genere debe ser firmada por el gerente o jefe del área correspondiente del Banco o subsidiaria. En contrataciones mayores de $\$15.000.000,00$, la orden de compra que se genere debe ser firmada por el jefe o supervisor de la Oficina de Contratación Administrativa, o por cualquiera de las personas trabajadoras de las subsidiarias indicadas en el Cuadro de atribuciones de las subsidiarias.

[...]

Capítulo VII

Ejecución contractual

[...]

Artículo 36.—Suspensión del plazo y de la ejecución del contrato

[...]

36.1. Suspender mediante acto motivado el plazo del contrato por causa de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados en el expediente administrativo electrónico. En tal situación, se debe establecer al responsable del mantenimiento y asegurativas de lo realizado hasta ese momento. Dicho plazo debe ser hasta por seis meses como máximo, según lo establecido en el artículo 112 de la *Ley General de Contratación Pública*. A tales efectos, se deben observar las disposiciones establecidas en el artículo 105 de la *Ley General de Contratación Pública* y artículo 282 de su Reglamento.

36.2. Suspender mediante acto motivo la ejecución del contrato por motivos de interés público, institucional o causas imprevistas o imprevisibles, una vez que éste adquiera eficacia, hasta por seis meses como máximo.

Todo lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 282 del *Reglamento a la Ley General de Contratación Pública*.

[...]

Artículo 44.—Rescate del servicio para ser explotado directamente por la Administración

Cuando el Banco o sus subsidiarias determinen que existen motivos sobrevinientes de interés público para asumir directamente la prestación del servicio, puede decretar su rescate por causa de interés público, mediante acto motivado por el gerente general o subgerentes del Banco o gerente general de la subsidiaria, y acudir al procedimiento establecido en el artículo 114 de la *Ley General de Contratación Pública*, así regulado en el artículo 289 del Reglamento a la citada ley.

[...]

Artículo 45.—Supresión del servicio por razones de interés público

Cuando a criterio del Banco o de la subsidiaria existan motivos de interés público sobrevinientes, se puede suprimir la prestación del servicio, mediante acto motivado que debe ser suscrito por parte del gerente general o subgerente del Banco o gerente general de las subsidiarias, y acudir al procedimiento previsto en el artículo 114 de la *Ley General de Contratación Pública*, así regulado en el artículo 290 Reglamento a la citada ley.

[...]

San José, 22 de diciembre del 2023.—Normativa Administrativa.—Licda. Ana Cristina Durán Castillo.—1 vez.—O. C. N° 043202201420.—Solicitud N° 484360.—(IN2024835614).

JUNTA DE PENSIONES Y JUBILACIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL

REGLAMENTO GENERAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

La Junta Directiva en Sesión Ordinaria 0142-2023, celebrada el 20 de diciembre de 2023, acuerda modificar el artículo 19 del Reglamento General de Organización y Funcionamiento de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 19: De las Dietas

El valor de la dieta correspondiente a cada sesión ordinaria, en un 4,00 % del salario global definitivo mensual del Contralor o Contralora General de la República, las que se pagarán hasta un máximo de doce sesiones al mes, siempre y cuando se haya realizado al menos esa cantidad de sesiones.

La remuneración a que se refiere este artículo será percibida por el director, solo cuando asista de manera completa a las correspondientes sesiones de plenario de la Junta. Como excepción a lo anterior, corresponderá el pago de la dieta, cuando el director (a) no se encuentre presente por las razones previstas en el artículo 9, inciso i de este reglamento.

Los asistentes a las sesiones del plenario deberán firmar el registro de asistencia por cada una. En caso de ausencia, quien presida o coordine la sesión, indicará a la Secretaría que se deje constancia de ello en el acta correspondiente.

Departamento Financiero Contable.—Firma responsable.—Edwin Jiménez Pérez, Jefe.—1 vez.—O.C. N° 46467.—Solicitud N° 483285.—(IN2024835633).

AVISOS

GRUPO EMPRESARIAL RABSA

POLÍTICA REFERENTE AL ACOSO

Grupo Empresarial RABSA, está integrado por las empresas: Lumar Investment S. A., Manejo Integral Tecnoambiente S. A., Recolectora Alajuelense de Basura S. A., Costa Rica Waste Service S. A., Promotora Ambiental de la Laguna S. A., sucursal Costa Rica, PASA Ambiental Costa Rica S. A., Panamá Waste Management sucursal Costa Rica S. A.

Grupo Empresarial RABSA se adhiere a los principios de respeto al derecho, a la libertad, a la dignidad, a la seguridad y protección de nuestro personal, de sus familiares y ciudadanos, contenidos en las leyes costarricenses y las convenciones a las que nuestro país se encuentra suscrito.

Para efectos de la presente política, se entiende:

Acoso laboral: La conducta hostil aislada o sistemática realizada por un superior jerárquico o un empleado de nivel similar o inferior al del afectado con la intención de intimidarlo, opacarlo, reducirlo, amedrentarlo, consumirlo emocional o intelectualmente con la finalidad de excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir a su (sus) hostigado (s).

Hostigamiento o acoso sexual: Se entiende que es toda conducta sexual escrita, verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una interferencia sustancial en el desempeño laboral de una persona, ya que se crea un ambiente de trabajo íntimamente hostil u ofensivo.

El acoso sexual callejero: Es toda conducta o conductas con connotación sexual y con carácter unidireccional, sin que medie el consentimiento ni la aceptación de la persona o las personas a la que está dirigida, con potencial de causar molestia, malestar, intimidación, humillación, inseguridad, miedo y ofensa, que proviene generalmente de una persona desconocida para quien la recibe y que tiene lugar en espacios públicos o de acceso público.

En compromiso con la dignidad humana, la empresa espera que todos los trabajadores se comporten con respeto hacia los compañeros de trabajo y a otras personas que puedan tener contacto con las compañías que forman el Grupo Empresarial RABSA.

Por lo tanto, se declara que, el acoso y la discriminación en el trabajo son inaceptables, por lo que se requiere que todos los colaboradores de Grupo Empresarial RABSA se abstengan de llevar a cabo cualquier conducta que implique hostigamiento, acoso, intimidación, amenaza, daño o ponga en riesgo la integridad de las personas.

Grupo Empresarial RABSA no tolerará el acoso, hostigamiento ni discriminación de sus trabajadores, clientes, proveedores y/o ciudadanos, por lo cual, condena cualquier demérito que se efectúe basado en la raza, sexo, color, origen nacional, religión, edad, discapacidad, altura, peso, apariencia, estado civil, orientación sexual, información genética de la persona, o cualquier otra característica o actividad que esté protegida por la ley. La violación de esta política dará lugar a una acción disciplinaria, incluso, con la eventual finalización de la relación laboral (con causa justificada) y la denuncia a las autoridades correspondientes.

Se consideran inaceptables las conductas o comentarios que se estimen razonablemente ofensivos; por lo tanto, estos no serán aceptables si con ello se afecta la integridad emocional de una persona; en consecuencia, las compañías que formen parte del Grupo Empresarial RABSA, podrán sancionar a los trabajadores que incurran en dichas acciones, considerando lo establecido en el párrafo inmediato anterior.

De manera enunciativa más no limitativa se considerarán también como acoso sexual las insinuaciones sexuales no deseadas, solicitud de favores sexuales, u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, incluyendo sin limitar cuando:

- A. Impliquen una condicionante para la obtención de un empleo o para mantener un puesto dentro de la compañía.
- B. Cuando el rechazo a la conducta del hostigador se convierta en la base de decisiones laborales que afecten la posición de los empleados de Grupo Empresarial RABSA.

- C. Cuando la conducta tenga el efecto de interferir con el rendimiento laboral de un individuo o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- D. Cuando la conducta tenga el efecto de causar molestia, malestar, intimidación, humillación, inseguridad, miedo y ofensa, para quien la recibe ya sea un ciudadano o trabajador y que esta tiene lugar en espacios privados, públicos o de acceso público.

Si bien Grupo Empresarial RABSA asume que el hostigamiento sexual puede afectar indistintamente a una persona de cualquier género, reconoce en particular el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia por lo que se adhiere a lo indicado en el artículo 3° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y, consecuentemente, sancionará cualquier acción que implique contacto físico y/o atente contra la libertad y/o dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos.

Así mismo, la Ley contra el Acoso Sexual Callejero N° 9877 tiene como objetivo garantizar el igual derecho, a todas las personas, de transitar o permanecer libres de acoso sexual en espacios públicos, en espacios privados de acceso público y en medios de transporte remunerado de personas, ya sean públicos o privados, estableciendo medidas para prevenir y sancionar esta expresión de violencia y discriminación sexual que atentan contra la dignidad y seguridad de las personas.

Se entiende por Grupo Empresarial RABSA, a las empresas antes mencionadas, así como cualquier subsidiaria o afiliadas que exista en el futuro.

Grupo Empresarial RABSA se reserva el derecho a modificar, enmendar o terminar esta política en cualquier momento, sujeta a la legislación vigente.

La presente política se comunicará y publicitará por lo medio idóneos a todos los servidores de Grupo Empresarial RABSA y para efectos de terceros se publicará la misma en el Diario Oficial *La Gaceta*. Rige a partir de la comunicación respectiva.

Dado en Alajuela, al 09 de enero del 2024.—Carlos López Alvarado, Representante Legal.—1 vez.—(IN2024835581).

PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y RESOLUCIÓN DE LOS ACTOS DE ACOSO Y/O HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1°—Objetivo

Establecer el procedimiento para prevenir, investigar, prohibir y sancionar el acoso y/u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de la raza, sexo, color, origen nacional, religión, edad, discapacidad, altura, peso, apariencia, estado civil, orientación sexual, información genética de la persona, o cualquier otra característica o actividad que esté protegida por la ley, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y en espacios públicos, privados de acceso público y en medios de transporte remunerado de personas, ya sean públicos o privados, de acuerdo con lo establecido en la Ley 7476 contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo; y la Ley 9877 contra el Acoso Sexual Callejero, lo anterior con el fin de mantener condiciones que garanticen un ambiente libre de acoso y/u hostigamiento sexual a través del respeto entre los colaboradores de la empresa y los ciudadanos.

Y así:

1. Evitar cualquier forma de manifestación de acoso y/u hostigamiento sexual o de cualquier otro tipo, que perjudique las condiciones laborales, desempeño, cumplimiento de las labores asignadas a cada trabajador y el servicio que brindamos a la ciudadanía.
2. Mantener el bienestar del personal de Grupo Empresarial RABSA y el de los ciudadanos.
3. Hacer conciencia y dar a conocer que el acoso y/u hostigamiento sexual es una conducta indeseable por quien la recibe y que es una práctica de discriminatoria por razón del sexo y atenta contra la dignidad de la mujer y el hombre en las relaciones laborales y externas.
4. Establecer medidas que permitan a las víctimas denunciar de forma confidencial las conductas de acoso y/u hostigamiento sexual.
5. Investigar y determinar la responsabilidad de la persona denunciada, para imponer sanciones pertinentes al acosador (a) y/u hostigador (a), sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

2°—Alcance






El presente procedimiento es para todos los colaboradores de Grupo Empresarial RABSA, que está integrado por las empresas: Lumar Investment S. A., Manejo Integral Tecnoambiente S. A., Recolectora Alajuelense de Basura S. A., Costa Rica Waste Service S. A., Promotora


Ambiental de la Laguna S.A sucursal Costa Rica, PASA Ambiental Costa Rica S. A., Panamá Waste Management sucursal Costa Rica S. A. Se entiende por Grupo Empresarial RABSA, a las empresas antes mencionadas, así como cualquier subsidiaria o afiliadas que exista en el futuro.

3°—Definiciones

3.1 Acoso y/u hostigamiento sexual: Se entiende por acoso y/u hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una interferencia sustancial en el desempeño laboral de una persona, ya que se crea un ambiente de trabajo íntimamente hostil u ofensivo, así mismo el acoso sexual callejero es toda conducta o conductas con connotación sexual y con carácter unidireccional, sin que medie el consentimiento ni la aceptación de la persona o las personas a la que está dirigida, con potencial de causar molestia, malestar, intimidación, humillación, inseguridad, miedo y ofensa, que proviene generalmente de una persona desconocida para quien la recibe y que tiene lugar en espacios públicos o de acceso público.

El acoso y/u hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

-  Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo, de quien la reciba.
-  Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales de daños o castigos referidos a una situación, actual o futura de empleo de quien la reciba.
-  Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo
-  Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
-  Conductas como: palabras, ruidos, silbidos, jadeos, gemidos, gestos con connotación sexual en espacios públicos, privados o medios de transporte.

-  Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba

- 3.2 Víctima: Persona que sufre el hostigamiento y/u acoso.
- 3.3 Denunciado (a): Es la persona a la que se le atribuye una presunta conducta de acoso y/u hostigamiento sexual.

4.—Responsabilidades






- 4.1 Es responsabilidad de Capital Humano la divulgación, aplicación y seguimiento del este procedimiento.
- 4.2 Es responsabilidad de todos los trabajadores de Grupo Empresarial RABSA el cumplimiento de este procedimiento.

5°—Desarrollo

5.1 Seguimiento y Divulgación

El encargado (a) de divulgar y dar seguimiento a esta política de Acoso y/u Hostigamiento Sexual será el departamento de Capital Humano, lo anterior ya que por su contacto con el personal tienen mayor facilidad de difundir la política y el procedimiento, la empresa facilitara todos los recursos materiales necesarios para lograr el fin deseado.

El mecanismo de divulgación de la política y procedimiento de Acoso y/u Hostigamiento sexual en el empleo y callejero será:

-  Colocar en los lugares estratégicos del Grupo Empresarial RABSA, la política y el apartado 5.2 y 5.3 de este procedimiento
-  Incorporar dentro de los programas de inducción y capacitación mecanismos para transmitir y sensibilizar sobre los contenidos de la política y procedimiento del Acoso y/u Hostigamiento sexual.
-  Confeccionar boletines informativos con combinaciones de palabras e imágenes que se puedan dar ejemplos del acoso y/u hostigamiento sexual y fomentar el respeto entre el personal y la ciudadanía.
-  Divulgar en *La Gaceta* la política de Acoso y el procedimiento para la denuncia y la resolución de los actos de acoso y/u hostigamiento sexual.
 - Divulgarlo en las redes sociales.
-  Incorporarlo dentro de la página web empresarial.

5.2. Procedimiento para denunciar e investigar el acoso y/u hostigamiento sexual

1-El trabajador o trabajadora que requiera denunciar por acoso y/u hostigamiento sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma verbal o escrita ante la Jefatura del Departamento de Capital Humano, quien se constituirá o designará un órgano responsable de levantar la información sumaria respectiva, ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna, Capital Humano debe informar a la Alta Dirección de todas las denuncias que se reporten bajo este tipo de conductas. Cuando se presenta la denuncia verbal en el mismo acto se levantará un acta de la denuncia por parte del órgano investigador; el cual debe ir firmada por el denunciante.

En el caso del acoso callejero se le aplicará el mismo tratamiento y la ciudadanía costarricense puede hacer la denuncia directamente al correo info@gruporabsa.com, puede visitar la sucursal más cercana o llamar al número 2430-7428.

2-Una vez presentada la denuncia, y dentro de un plazo máximo de tres días, el órgano encargado de la investigación tomará la declaración tanto del denunciante como de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberá(n) aportar prueba de descargo. En ese mismo momento se le(s) deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14,15 y 16 de la ley 7476, tanto para denuncias internas como externas de la empresa.

3-Tomada la declaración del denunciante, el órgano encargado de la investigación procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por el testigo. Previo a la declaración, a cada testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley 7476. Esta audiencia se hará en un máximo de ocho días hábiles.

4-Una vez concluida la recepción de la prueba testimonial, el órgano encargado, según sea el caso, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rendirá un informe al patrono, afectado, institución o ente judicial respectivo para que la falta sea sancionada, según corresponda, de la siguiente forma:

- A)** Si se trata de un trabajador, en aplicación de la Ley 7476, se le sancionará con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
- B)** Si se trata de patrono, alguno de sus representantes o ciudadanos, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa sede. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente. Por el contrario, si se demostrare que la denuncia era falsa y fue formulada de mala fe y con la intención de dañar al o los denunciados, esto constituirá falta grave y será debidamente sancionado en la forma que el patrono estime conveniente, según la circunstancia del caso, ya sea con amonestación, suspensión temporal del trabajo o despido justificado sin responsabilidad patronal.

5-Grupo Empresarial RABSA., comunicara a la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Poder Judicial, la existencia de la denuncia, y la conclusión a la que se llegó, una vez concluido el procedimiento.

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

7-Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de la interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5 Ley 7476.

8-Una vez concluida la investigación del Grupo Empresarial RABSA, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegó, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo o Poder Judicial, dentro del término de prescripción que señala el título, sección I del Código de Trabajo y leyes aplicables.

aquel funcionario que entorpezca o que atrase, injustificadamente, la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.

2-El encargado que no tramite las denuncias recibidas por acoso y/u hostigamiento sexual, incurrirá en una falta de naturaleza laboral, que dará mérito a la compañía de aplicar el régimen disciplinario de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo, sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente el propio denunciado, el funcionario que haya denunciado o que haya ratificado una denuncia interpuesta por un compañero o por un supervisor cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

3-La Compañía no tomará acción adversa alguna contra las personas que reporten de buena fe cualquier incidente que consideren pueda representar una conducta de acoso o discriminación, aún y cuando el resultado de la revisión indique que no se presentó acoso u hostigamiento.

4-Cualquier acción que implique represalia por parte del(a) hostigador(a) en contra del(a) afectado(a) o de quien reporte la conducta indebida se considerará como violación grave de esta política y, por lo tanto, sancionable inclusive con el despido del represor. Acorde a lo anterior, el afectado o quien reportó la conducta deberá de informar los hechos correspondientes de inmediato a su jefe directo, a Capital Humano o a un representante de la dirección.

El procedimiento y sanciones establecidas en este documento y en las demás políticas de Grupo Empresarial RABSA, no limitan a sus colaboradores, los afectados ni a sus empresas, a llevar cabo cualquier otra acción que conforme a derecho correspondan y/o les sean convenientes.

Grupo Empresarial RABSA se reserva el derecho a modificar, enmendar o terminar este procedimiento en cualquier momento, sujeta a la legislación vigente

Dado en Alajuela, a los 09 días de enero del 2024

Carlos López Alvarado, Representante Legal—1 vez.—
(IN2024835580).



REMATES

AVISOS

CREDIQ INVERSIONES CR S. A.

En la puerta del despacho del suscrito notario ubicada en San José, Rohrmoser, cincuenta metros al sur de la Artística, con una base de diez mil ochocientos cuarenta y seis dólares con ochenta y cinco centavos moneda de curso legal de los Estados Unidos de América, libre de anotaciones, colisiones e infracciones, libre de anotaciones,

5.3 Sanciones

1-Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo,