



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica

JORGE EMILIO
CASTRO
FONSECA
(FIRMA)

Firmado digitalmente por JORGE
EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)
Fecha: 2022.09.29 15:21:20 -05'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

ALCANCE N° 208 A LA GACETA N° 185

Año CXLIV

San José, Costa Rica, jueves 29 de setiembre del 2022

54 páginas

**PODER LEGISLATIVO
LEYES**

**PODER EJECUTIVO
DECRETOS**

**DOCUMENTOS VARIOS
GOBERNACIÓN Y POLICÍA**

**Imprenta Nacional
La Uruca, San José, C. R.**

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

DECRETO EJECUTIVO NÚMERO 43714- MTSS -H

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,
EL MINISTRO A.I. DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Y EL MINISTRO DE HACIENDA**

Con fundamento en las atribuciones y facultades conferidas en los artículos 140, incisos 3 y 18, y artículo 146 de la Constitución Política de la República de Costa Rica; artículos 25 y 27, inciso 1 de la Ley General de Administración Pública, Ley N.º 6227 del 2 de mayo de 1978; artículos 1 y 2 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ley N.º 1860 del 21 de abril de 1955; los artículos 66 y 67, incisos e, f, g, h, i. del Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, Decreto N.º 1508-TBS del 16 de febrero de 1971; artículo 1, de la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor, Ley N.º 7935 del 25 de octubre de 1999; artículo 2, de la Ley de Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, Ley N.º 9303 del 26 de mayo de 2015; y,

CONSIDERANDO:

1º- Que las personas habitantes de la República tienen derecho a un trabajo productivo que se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad, dignidad humana y libre de discriminación, siendo deber del Estado garantizar ese derecho, según lo disponen la Constitución Política, la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y leyes conexas.

2º- Que Costa Rica ratificó mediante Ley N.º 4736-B, del 29 de marzo de 1971, el Convenio OIT N.º 102 sobre Normas Mínimas de Seguridad Social, el cual busca la protección de la sociedad, personas trabajadoras y sus familias, como derecho fundamental que contribuye a la paz e integración social.

3º-Que mediante la Carta Internacional de Derechos Humanos (1945), la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la ratificación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996), Costa Rica asume las obligaciones y los deberes, de respetar y proteger los derechos humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

4°-Que Costa Rica cuenta con una Política Nacional de Compras Públicas Sustentables, de conformidad con el Decreto Ejecutivo N.º 39310-MH-MINAE-MEIC-MTSS, del 27 de enero de 2015, cuyo objetivo es *“propiciar, a través del poder de compra del Estado, la estimulación de la producción de bienes y servicios con innovación y el mejor desempeño económico, ambiental y socialmente responsable”*. A su vez este decreto en el artículo 4 inciso c), se refiere a la dimensión social, que contempla erradicar la pobreza, la equidad en la distribución y los derechos humanos, cumplimiento de las normas y garantías sociolaborales, erradicar trabajo infantil, igualdad de la mujer y oportunidades para las personas con discapacidad, y que deberá tomarse en cuenta la promoción de participación de PYMES. También este decreto en su transitorio III establece: *“Gradualmente todas las instituciones del Sector Público deberán incorporar en el marco de los programas de gestión ambiental institucional (PGAI) sus compras con criterios de sustentabilidad, siguiendo al efecto las guías, lineamientos técnicos, directrices y de más documentos emitidos por la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa, debiendo elaborar en un plazo de tres meses un cronograma de implementación de las mismas.”*

5° Que en el Decreto Ejecutivo N.º 33411 del 27 de setiembre de 2006, denominado *“Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa”* se estableció mediante artículo 55 que *“La Administración, podrá incluir otros factores de calificación distintos al precio, en el tanto impliquen una ventaja comparativa para la selección de la oferta más conveniente. (...)”*, tal es el caso de los criterios de sostenibilidad mencionados en el considerando anterior. El artículo 115 de esta misma disposición en su último párrafo además indica ... *“Para la realización de los convenios marco, se propiciará la compra pública aplicando criterios sustentables, incluyendo criterios económicos, sociales, ambientales y de innovación, según corresponda, los cuales podrán ser mejorados en cualquiera de sus etapas según las disposiciones del cartel; asimismo se promoverá la participación de las PYME en esta modalidad de contratación, mediante un esquema de regionalización.”*

6°- Que mediante Ley N.º 9986, del 27 de mayo de 2021, se emitió la Ley General de Contratación Pública, cuyo rige es a partir del 01 de diciembre de 2022. Dicha normativa establece cambios en el proceso de compras públicas, e incorpora la compra pública como un mecanismo estratégico que representa una oportunidad para generar acciones afirmativas

en la creación y materialización de oportunidades y planteamiento de políticas públicas que incorporen las variables sociales, ambientales y económicas, además de la innovación, como criterios vinculantes y establece que la Autoridad de Contratación Pública definirá la política pública incorporando los planes de acción y los indicadores de medición, en la que se establezca la estrategia para incluir ventajas para las pymes por objeto y por regiones, así como para fomentar la participación de grupos sociales en condiciones de vulnerabilidad, la protección al ambiente y el estímulo a la innovación. En este orden en su artículo 20 esta Ley establece que *“Las contrataciones públicas servirán a la consolidación de políticas públicas tendientes al desarrollo social equitativo nacional y local y a la promoción económica de sectores vulnerables, a la protección ambiental y al fomento de la innovación. La Autoridad de Contratación Pública definirá la política pública incorporando los planes de acción y los indicadores de medición, en la que se establezca la estrategia para incluir ventajas para las pymes por objeto y por regiones, así como para fomentar la participación de grupos sociales en condiciones de vulnerabilidad, la protección al ambiente y el estímulo a la innovación. La actividad contractual en que medien fondos públicos se definirá y desarrollará bajo la concepción de compra pública estratégica, reconociendo su carácter instrumental para el progreso económico y social y el bienestar general.* En su artículo 21, de manera más específica, indica la *“Incorporación de criterios sociales, económicos, ambientales y de innovación en los pliegos de condiciones”*, establece *“los sujetos cubiertos por la presente ley promoverán la incorporación de consideraciones sociales, económicos, ambientales, culturales, de calidad y de innovación en los pliegos de condiciones, atendiendo a las particularidades del objeto contractual y el mercado y a las disposiciones que sobre el particular contemple el reglamento de la presente ley”*. Además, adiciona una sección cuyo objetivo es procurar el desarrollo regional, mediante el impulso de estrategias y políticas para fomentar la participación de las PYMES.

7° Que el Decreto Ejecutivo N.º 42709, del 9 de octubre de 2020, denominado *“Medidas para incentivar la participación de empresas, pyme y empresas de la economía social en las compras públicas de la administración, según criterios de localización y sostenibilidad”*, establece en su artículo 4 sobre los Factores de calificación que *“Podrán adicionarse factores que contribuyen a la consecución de los aspectos señalados en el artículo anterior, tales como ubicación geográfica de la empresa oferente, que posea en su planilla personas con*

discapacidad o personas adultas jóvenes, considerando lo que al efecto disponga la Guía de Criterios Sociales en los procesos de contratación pública en Costa Rica elaborada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda”.

8°- Que el Ministerio de Hacienda mediante la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa, con fecha 24 de marzo de 2015, emitió el criterio denominado “Normativa Técnica para la Aplicación de Criterios Sustentables en las Compras Públicas, y la Guía para la Implementación de dicha Normativa, modificada en 2022, basadas ambas en Ley N.º 8839 de Gestión Integral de Residuos (artículo 29 de la ley y 44 de su Reglamento General)”.

9°-Que, de conformidad con el artículo 1º de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social N.º 1860 del 21 de abril de 1955, este ministerio tiene a cargo: *“la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajos y a previsión social; y vigilará por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos, acuerdos y resoluciones referentes a estas materias, principalmente los que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patrones y trabajadores, como garantía del buen orden y la justicia social en los vínculos creados por el trabajo.”* Por lo que, siendo este Ministerio el rector en materia laboral y social dentro del Estado Costarricense debe propiciar el trabajo digno y contribuir al desarrollo y justicia social, tal como lo cita el artículo 6 de la Ley en mención al señalar que *“La organización y orientación de la política social estará a cargo del Titular de la Cartera, quien queda obligado a promover el desarrollo económico-social de la clase trabajadora...”* bajo este mandato de ley, mediante este decreto se propone reconocer a las organizaciones que de manera voluntaria implementan buenas prácticas sociolaborales en procura de mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, de poblaciones en situación de vulnerabilidad, así como de las personas habitantes de las comunidades donde impactan su accionar, actuando más allá del deber mínimo que establece la normativa vigente.

10°-Que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de su misión oficial de ser *“la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social, dirigida a la sociedad costarricense; vigilante del trabajo decente, el desarrollo, inclusión, equidad y*

justicia social” se ha comprometido con la protección de la población trabajadora y las acciones de prevención en el ámbito Sociolaboral, mediante la promoción de compras públicas sustentables que buscan optimizar los recursos del Estado, con el fin de garantizar y proteger las condiciones sociolaborales de las personas trabajadoras que elaboran los productos y servicios que compra el Estado.

11º- Que Costa Rica asume un compromiso en la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015; y reafirma, entre otros imperativos, que es necesario realizar esfuerzos orientados a reducir la pobreza, las desigualdades, asegurar una educación inclusiva y de calidad y en particular promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas, libre de trabajo infantil y sus peores formas. Además de promover las modalidades sostenibles de consumo y producción.

12º- Que resulta fundamental para el Estado que el sector empleador cuente con instrumentos de reconocimientos sociolaborales de aplicación voluntaria que promuevan la protección, inclusión y equidad social, y contribuyan al desarrollo y promoción de los derechos humanos y al progreso de la economía del país. Estos reconocimientos sociolaborales incentivarán la conducta empresarial responsable en diferentes ámbitos y a su vez, generarán al sector empresarial beneficios directos.

13º- Que las empresas como actores fundamentales del desarrollo del país se han ido sumando, desde diferentes frentes, para la defensa de los derechos humanos y el fomento del modelo de desarrollo sostenible mediante la participación en la Agenda 2030 y el alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, para las empresas multinacionales (2011), Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos para “proteger, respetar y remediar” (2011), la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales, 2017).

14º-Que en materia de derechos de las personas con discapacidad, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en Costa Rica mediante Tratado Internacional N.º 8661, del 19 de agosto de 2008, establece en el inciso m) de su preámbulo, el reconocimiento del valor de las contribuciones de las Personas con Discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, la promoción del goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales, y en su artículo 27, inciso h) promueve la adopción de medidas pertinentes como incentivos y programas de acciones afirmativas para la incorporación de las personas con discapacidad en el empleo. Además, la Ley de Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, Ley N° 9303, del 26 de mayo de 2015, en su artículo 1ª establece que dicha institución es *“un órgano de desconcentración máxima y personalidad jurídica instrumental, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”* y define su artículo 3 inciso f que es función de este ente rector *“Promover y velar por la inclusión laboral de personas con discapacidad en los sectores público y privado, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ...”*

15º- Que Costa Rica promueve la Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, mediante la Ley N° 7600, del 02 de mayo de 1996, así como la inclusión y protección laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, según Ley N° 8862 del 16 de septiembre de 2010 y su Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público. Sumado a lo anterior, nuestro país cuenta con un incentivo a favor de los empleadores que contraten Personas con Discapacidad, según Ley N° 7092, del 21 de abril de 1988, denominada Ley del Impuesto sobre la Renta, según lo establecido en el artículo 8. Y que el reglamento a la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, Decreto Ejecutivo N.º 26831, del 23 de marzo de 1998, establece en su artículo 66 que *“El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de todas sus dependencias, garantizará la equiparación de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo, el mantenimiento y la promoción del mismo, de las personas con discapacidad”*.

16º- Que, en materia de erradicación del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora, Costa Rica es país pionero por designación de la Alianza 8.7 desde 2020. El país ratificó los convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporados en la normativa nacional y establece en la Ley N° 7739 Código de la Niñez y la Adolescencia, que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es rector en la materia según

el artículo 81, en su Capítulo VII refiere al Régimen Especial de Protección de la Persona Adolescente Trabajadora. Además, en el Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes, por Decreto N° 29220-MTSS, de fecha 30 de octubre de 2000, se definen las responsabilidades del Ministerio de Trabajo en esta materia, y mediante Ley N° 8922, del 03 de febrero de 2011, denominada Prohibición del Trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras, establece las condiciones y actividades laborales que no son permitidas para las personas menores de edad. Y que el Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en su Artículo 69 establece que el Departamento de Protección Especial de Trabajadores, de la DNSS, *“distribuye sus funciones en los siguientes Servicios Técnicos: - Servicio de Protección Social de Mujeres Trabajadoras. - Servicio de Protección Social de Menores Trabajadores.”*

17°- Que, en materia de migraciones laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en estrecha coordinación con el Programa Regional sobre Migraciones (Programa Mesoamérica) de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en Costa Rica, ha venido impulsando y apoyando desde el año 2010 diferentes acciones en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para mejorar las condiciones laborales de las personas migrantes en el país, y en el caso de los esfuerzos conjuntos, enfocándose en la promoción de la migración laboral regular, segura y humana, a través del fortalecimiento de la institucionalidad costarricense, tomando en cuenta el espacio de oferta y demanda laboral de mano de obra migrante y un efectivo abordaje de los flujos migratorios. En el marco de la Ley General de Migración y Extranjería N.º 8764, del 19 de agosto de 2009, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 179 *“La Dirección General y las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberán verificar, coordinar o, en su caso, denunciar, cualquier anomalía o incumplimiento en la contratación de personas extranjeras, relacionada con su condición migratoria.”* Asimismo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo a los alcances del Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, Decreto Ejecutivo N° 1508-TBS, del 16 de Febrero de 1971, debe brindar atención a las migraciones laborales, así lo establece el artículo 39 de este Reglamento que incluye el deber de *“Mantener un servicio gratuito destinado a prestar informaciones y ayuda a los trabajadores migrantes“ por lo que en el marco de este mandato busca impulsar buenas prácticas sociolaborales en favor de esta población.*

18º- Que en materia de Salud Ocupacional en los artículos 21, 50 y 66 de la Constitución Política se regulan los derechos fundamentales a la vida, salud y seguridad de las personas, así como el bienestar de la población, que se constituyen en bienes jurídicos que el Estado está obligado a proteger, mediante la adopción de medidas que les defiendan de toda amenaza

o peligro. Para cumplir con este mandato constitucional, el Estado declaró de interés público todo lo referente a salud ocupacional y creó el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la finalidad de promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de la persona trabajadora en general; prevenir todo daño causado a la salud de ésta por las condiciones del trabajo; protegerla en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener a la persona trabajadora en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo a las personas y cada persona a su tarea.

19º- Que la Dirección Nacional de Seguridad Social, forma parte de las áreas sustantivas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y mediante los departamentos que la integran, desarrolla acciones dirigidas a la promoción y protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras y brinda atención especializada a poblaciones que se encuentran en situación de mayor exclusión y vulnerabilidad. Dicha dirección estudia, propone e implementa acciones y servicios dirigidos a mejorar la calidad de vida de la persona trabajadora y su familia, así como a facilitar las condiciones del medio social y laboral para la inclusión de las personas con discapacidad y otras poblaciones.

20º- Que en materia de igualdad entre hombres y mujeres, persisten dificultades y brechas de género en el empleo que afectan principalmente a las mujeres, a saber, en el acceso (desigualdad en el uso del tiempo dedicado a las tareas de mantenimiento del hogar y cuidados de las personas; segmentación educacional (universitaria y orientación vocacional y profesional); brecha digital en el contexto de la cuarta revolución industrial y de cara al futuro del empleo y discriminación en los procesos de selección y reclutamiento de personal) y en la permanencia (brechas en la remuneración; discriminaciones en la gestión del personal;

brechas en el ambiente laboral y desigualdad en los beneficios de la protección social) al trabajo decente y remunerado. Costa Rica ha asumido compromisos internacionales y nacionales a favor de la igualdad de género, la promoción de la igualdad real de las mujeres y la prevención de todo tipo de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, incluido el laboral.

21°- Que la igualdad de género es esencial para el ejercicio de los derechos humanos fundamentales y una prioridad del desarrollo; es a la vez uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y un medio para avanzar hacia el logro de otras metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Desde el año 2002, el INAMU ha venido trabajando en el desarrollo de políticas y acciones para la igualdad de género y el cierre de las brechas entre mujeres y hombres en el empleo, en organizaciones públicas y privadas en el país. Dicho modelo se ha fortalecido con la emisión del Decreto Ejecutivo N.º 37905-MP-MCM, del 05 de julio de 2013, nombrado “Crea Programa de Igualdad y Equidad de Género en el empleo y formación de la Normativa Nacional Voluntaria” que establece la creación del Programa del "Sello de Igualdad de Género del INAMU" y el Reconocimientos a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género, que favorecen la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, esta disposición señala en su artículo 5, que en la Comisión de Otorgamiento del Sello y los Reconocimientos de Buenas Prácticas Laborales, estará “...compuesta por dos representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dos representantes del INAMU y una persona de la Sociedad Civil vinculada a la defensa y promoción de los derechos humanos laborales de las mujeres...”.

22°- Que el artículo 5 de la Ley N° 9738, del 18 de setiembre de 2019, Ley para regular el teletrabajo, establece que el “*Gobierno de la República, por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, otorgará un reconocimiento para aquellas empresas o instituciones que implementen exitosamente la modalidad del teletrabajo como mecanismo para mejorar la movilidad urbana, aportar a la modernización de nuestras ciudades y promover el desarrollo sostenible de nuestro país.*”

23°- Que, sobre los derechos de las personas adultas mayores, Costa Rica ratificó la Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, Ley N° 9394, del 8 de setiembre de 2016, que se constituye en un instrumento

jurídico que protege los derechos humanos de esta población. Además, establece las obligaciones del Estado costarricense con las personas adultas mayores, en la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor, Ley N° 7935, del 25 de octubre de 1999, la cual en su artículo 31 en materia de Oportunidades Laborales indica que son responsabilidades específicas del MTSS: *“a) Propiciar la organización de las personas adultas mayores en grupos productivos de diferente orden. b) Fomentar el desarrollo de programas de capacitación para que las personas adultas mayores adquieran conocimientos y destrezas, en el campo de la formulación y ejecución de proyectos productivos. c) Asesorar a las personas adultas mayores para que puedan tener acceso a fuentes blandas de financiamiento. Se dará preferencia a las que otorgan cooperaciones financieras no reembolsables. d) Organizar una bolsa de trabajo mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas adultas mayores y orientarlas para que presenten ofertas de trabajo. e) Impulsar programas de preparación para la jubilación en los centros de trabajo públicos y privados.”* Por lo que en el marco de estas obligaciones se busca impulsar buenas prácticas en favor de las personas adultas mayores trabajadoras.

24°- Que la Contraloría General de la República mediante *“Informe de auditoría operativa sobre la eficacia, eficiencia y economía en la implementación de las compras públicas sostenibles en el sector público costarricense”*, número DFOE-FIP-IF-00006-2021 del 24 de noviembre de 2021, concluyó entre otros aspectos, que el país cuenta con un marco normativo en materia de compras públicas sostenibles, no obstante, la implementación de cada una de sus dimensiones no ha sido desarrollada de forma integrada, sino que ha tenido un enfoque en el que la coordinación de la dimensión social ha quedado rezagado con respecto a la dimensión ambiental y económica.

25°- Que de conformidad con las competencias asignadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, los artículos 12 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, Ley N° 7428 del 07 de setiembre de 1994, y el artículo 12 inciso c) de la Ley General de Control Interno, se emitieron varias disposiciones de acatamiento obligatorio, entre las que destaca: *“Diseñar, aprobar e implementar un sistema de reconocimientos y/o sellos sociales, que impulse la equidad, la inclusión y el empoderamiento de las personas que pertenecen a poblaciones en condición de vulnerabilidad, para fomentar la equidad,*

inclusividad y su empoderamiento, su identificación, y la de las fuentes de información relacionadas, acorde a lo definido en la Política Nacional de Compras Públicas Sostenibles y en la Política Nacional de Producción y Consumo Sostenible 2018-2030”.

26°- Que este Decreto fue debidamente consultado al Consejo Nacional de Personas con Discapacidad y el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor como rectores técnicos en materia de derechos de las poblaciones objetivo y se cuenta con su visto bueno.

27°- Que es pertinente emitir el presente Decreto Ejecutivo para regular el Sistema de Reconocimientos Laborales y Sociales y aportar así al país, un sistema que facilite el reconocimiento de la Conducta Empresarial responsable y la Debida Diligencia en Derechos Humanos, de instituciones públicas y empresas privadas.

28°- Que el presente decreto no establece ni modifica trámites, requisitos o procedimientos, que la persona deba cumplir ante la Administración Central, de conformidad con el artículo 12 bis del Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos Decreto Ejecutivo N.º 37045-MP-MEIC del 22 de febrero de 2012.

Por tanto,

DECRETAN

CREACIÓN DEL SISTEMA DE RECONOCIMIENTOS SOCIOLABORALES

(SIRESOL)

Capítulo I

Aspectos Generales del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales

Artículo 1°-. De la creación del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales

Se crea el Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESOL), con el objetivo de otorgar reconocimientos gubernamentales a aquellas empresas privadas o instituciones públicas que

desarrollan e implementan una gestión y compromiso de mejora continua en su conducta empresarial responsable, en el ámbito laboral, para la promoción, protección, inclusión e igualdad de derechos de las personas trabajadoras, en especial de las que se encuentran en situación de vulnerabilidad de acuerdo a las definiciones de este decreto, así como de la normativa nacional e internacional vigente, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Mediante la normativa del SIRESOL, se pretende integrar los reconocimientos existentes de buenas prácticas laborales que van en línea con el objetivo de esta normativa, antes referido, concedidos por instituciones públicas nacionales en materia laboral, social y de derechos humanos, crear otros nuevos, así como homologar los ya otorgados por instituciones públicas nacionales, según el procedimiento que en adelante se indicará.

Artículo 2º-. De las definiciones para la aplicación de este Decreto Ejecutivo

Para efectos de este reglamento y del Sistema, se entenderá por:

- a) **Alianza Pública-Privada:** Consiste en la cooperación mediante la cual las partes identifican y alinean objetivos comunes y congruentes que contribuyan al desarrollo sostenible, y para lo cual, asumen de forma compartida un proyecto o programa, que podrá ser materializado en instrumentos legales denominados convenios de cooperación, de mediano o largo plazo entre las instituciones públicas y las organizaciones privadas, sin que esto involucre obligaciones contractuales entre las partes.
- b) **Buenas Prácticas de Conducta Empresarial responsable en el ámbito laboral y social:** Experiencia desarrollada con resultados positivos que contribuyen al cumplimiento de los derechos humanos, en un marco de protección y respeto de todas las personas, sin distinción, con el objetivo de mejorar el bienestar integral de la persona trabajadora y su familia, así como de la cadena de valor y la comunidad donde impactan las empresas privadas o instituciones públicas postulantes.

- c) **Documento de Reconocimiento:** Documento que contiene el reconocimiento otorgado por el SIRE SOL a una empresa privada o institución pública, por su esfuerzo positivo adicional para implementar una buena práctica sociolaboral en las categorías establecidas en esta normativa. Lo otorgará el Estado por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en conjunto con otras Instituciones Públicas Rectoras, con el objeto de evidenciar logros o innovaciones específicas que demuestren que están realizando un esfuerzo sistemático, sostenido y exitoso en procura del desarrollo humano, que potencie la calidad de vida de las personas trabajadoras, sus familias y de la sociedad; de acuerdo con los principios y requerimientos del SIRE SOL.
- d) **Compra Pública Estratégica:** Asegurar que los bienes y servicios que una empresa privada o institución pública compra o contrata, tengan los más bajos impactos negativos al ambiente, y los mejores beneficios a nivel social y económico.
- e) **Conducta empresarial responsable:** Conducta de las empresas que, independientemente de su forma jurídica, tamaño, estructura de propiedad o sector, procuran mantener en sus operaciones buenas prácticas en el ámbito laboral y social, contribuyendo al desarrollo sostenible, dentro de las actividades comerciales centrales, incluso a través de las cadenas de suministro y las relaciones comerciales.
- f) **Criterios de evaluación:** Parámetros utilizados para evaluar a una empresa privada o institución pública que se postule y que son requisitos para la obtención de un reconocimiento otorgado por el SIRE SOL.
- g) **Desarrollo sostenible:** Modelo de desarrollo que comprende la dimensión social, económica y ambiental. Esfuerzos orientados a reducir la pobreza, las desigualdades, asegurar una educación inclusiva y de calidad, todo encaminado a promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas, libre de trabajo infantil y sus peores formas. Además de promover las modalidades sostenibles de consumo y producción, de tal manera que pueda satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades.

- h) **Distintivo:** Elemento visual que se otorga con el certificado de reconocimiento, con el fin de que la empresa privada o institución pública lo utilice para divulgar el logro o esfuerzo reconocido, ya sea en su página web, redes sociales, publicidad y centros de trabajo, no así en sus productos.
- i) **Instituciones Públicas Rectoras del SIRE SOL:** Instancias del sector público o institucional que en razón de la categoría específica ejercen una rectoría técnica en las materias definidas para cada una en la legislación.
- j) **Empresas e instituciones postulantes:** Personas físicas, empresas privadas o instituciones públicas que de manera voluntaria y libre solicitan un reconocimiento gubernamental de sus buenas prácticas sociolaborales.
- k) **Organizaciones de Comercio Justo:** Organizaciones sociales que buscan promover patrones productivos y comerciales responsables y sostenibles, brindando oportunidades de desarrollo a las personas que son pequeñas productoras, campesinas y artesanas.
- l) **Persona Técnica Experta:** Persona que aporta conocimientos técnicos o experiencia en la evaluación de una categoría específica a la cual aplica la empresa o institución participante para su reconocimiento en el SIRE SOL.
- m) **Población en situación de vulnerabilidad:** Población que enfrenta desigualdad de oportunidades y de condiciones para su inclusión y participación laboral y social, debido a situaciones interseccionales y de discriminación por motivos de edad, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia, condiciones de salud y condición socioeconómica.
- n) **Mecanismos de Protección Laboral y Social:** Conjunto de instrumentos utilizados por el Estado, con el objetivo de promover el bienestar de las personas trabajadoras y sus familias, garantizando sus derechos humanos.

- o) **MTSS:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- p) **PYMES:** Pequeñas y Medianas Empresas.
- q) **PYMPA:** Pequeños y Medianos Productores Agropecuarios.
- r) **SIRESOL:** Sistema de Reconocimientos Sociolaborales.
- s) **Trabajo Decente:** Trabajo productivo, bien remunerado, que respeta y protege los derechos humanos y laborales de todas las personas, que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana y que les genere un ingreso que les permita calidad de vida.
- t) **Secretaría Técnica Especializada:** Para efectos únicos y exclusivos de este Decreto, se entenderá por Secretaría Técnica Especializada, al grupo de personas seleccionadas de la Dirección Nacional de Seguridad Social del MTSS, quienes serán la instancia técnica asesora y operativa para el desarrollo del SIRESOL.

Artículo 3º-. De los principios y enfoques

Los principios y enfoques generales de gestión que enmarcan y orientan la operación del SIRESOL son los siguientes:

- a) **Comportamiento ético:** Coherencia con los principios de buena conducta generalmente aceptados en el contexto de una situación determinada y con la normativa nacional e internacional relacionada al tema.
- b) **Debida diligencia en Derechos Humanos:** Manera en que las empresas gestionan de forma proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en los derechos humanos en los que se ven involucradas. Conciernen a los riesgos para las personas, no a los riesgos para las empresas.
- c) **Enfoque de Curso de vida:** Reconocer diferentes etapas de desarrollo físico y psicosocial de la población trabajadora acorde a sus necesidades y a los riesgos específicos que afrontan.

- d) **Enfoque de Derechos Humanos:** Reconocimiento de la responsabilidad del Estado y de la sociedad en su conjunto, de generar condiciones y oportunidades para el bienestar y desarrollo integral de las personas.
- e) **Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad:** Parte del modelo social de la discapacidad, planteado por la Convención Internacional que tutela los derechos de esta población, en procura de la construcción de un entorno accesible e inclusivo, necesario para la eliminación de barreras; como una responsabilidad de la sociedad en su conjunto, con el fin de asegurar que todas las personas puedan participar y acceder en igualdad de condiciones, a todos los ámbitos de la vida pública y privada, sin discriminación alguna.
- f) **Enfoque de Género:** Disminuir las brechas de desigualdad existentes en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres, así como garantizar la igualdad de ambos en el acceso a las oportunidades y al desarrollo.
- g) **Enfoque de Responsabilidad Social:** Promoción de la gestión responsable y transparente, así como del valor de la rendición de cuentas para la eficiencia y competitividad de las organizaciones. Las organizaciones deben gestionar sus impactos negativos y generar valor económico, social y ambiental tomando en cuenta las necesidades de las poblaciones más vulnerables y de la sociedad en general, con base en los temas que le son pertinentes.
- h) **Igualdad y no discriminación:** Promover el trato equitativo e igualitario hacia todas las personas sin importar ninguna condición particular. Impulsar el respeto de los derechos humanos y la participación en igualdad de condiciones con las demás personas.
- i) **Mejora continua:** Estrategia basada en la actitud y práctica de identificar, corregir y adaptar la gestión de las organizaciones y del SIRESOL, para lograr los objetivos que se han planteado.

- j) **Transparencia y rendición de cuentas:** Responsabilidad de informar, justificar y divulgar de manera clara, exacta y completa las decisiones y acciones en torno a los reconocimientos otorgados a las organizaciones postulantes.
- k) **Interseccionalidad:** Enfoque que reconoce que las personas enfrentan múltiples formas de exclusión en razón del sexo, el género, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la nacionalidad así de como otras categorías, y que todas se interrelacionan.

Artículo 4° -. De los Objetivos Generales del SIRE SOL

El SIRE SOL tendrá los siguientes Objetivos

- a) Crear reconocimientos de buenas prácticas sociolaborales, así como incorporar los ya existentes en el país al momento de la publicación de este Decreto.
- b) Homologar reconocimientos sociolaborales otorgados por otras instituciones públicas nacionales que se ajusten a los lineamientos definidos en este Decreto.
- c) Promover la incorporación del mayor número de organizaciones al SIRE SOL, mediante la promoción de buenas prácticas sociolaborales, de impacto en la huella social del país.
- d) Dictar los lineamientos generales en materia de reconocimientos de buenas prácticas sociolaborales que permitan a las nuevas iniciativas de reconocimientos que se promuevan a nivel nacional, cumplir los requisitos definidos por el SIRE SOL.
- e) Constituir un sistema ágil y claro que contemple una metodología de evaluación con criterios, subcriterios y alcances para distintas categorías que se crean, en estrecha coincidencia con parámetros internacionales en materia de Derechos Humanos.
- f) Consolidar una plataforma organizativa que permita la operación efectiva del SIRE SOL, a largo plazo y de manera sostenible.
- g) Estimular el acceso de los Reconocimientos Sociolaborales a las PYME, PYMPA, organizaciones de comercio justo y empresas de la economía social, con especial énfasis a aquellas representadas por población en condición de vulnerabilidad, tales como mujeres, personas jóvenes, población indígena, migrante y con discapacidad.

- h) Promover la incorporación de criterios de sostenibilidad social en los procesos de las compras públicas por medio de los reconocimientos del SIRE SOL.

Capítulo II

Organización del SIRE SOL

Artículo 5º-. De la Estructura Organizativa en el MTSS

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en razón de sus competencias, estará a cargo de liderar el sistema y de asegurar el funcionamiento del SIRE SOL.

La persona a cargo de la máxima jerarquía del MTSS junto con la máxima autoridad de las Instituciones Públicas Rectoras del sistema en la materia que corresponda, serán los responsables de otorgar el reconocimiento a las empresas e instituciones postulantes que acrediten buenas prácticas sociolaborales, de acuerdo al proceso de evaluación y verificación establecido en este Decreto.

Los Departamentos y Direcciones del MTSS deberán brindar soporte y apoyo al SIRE SOL según las necesidades y requerimientos que se presenten en los siguientes aspectos:

- a) **De la divulgación:** Será responsabilidad de la Oficina de Prensa y Comunicación publicar en la página web del MTSS, <https://www.mtss.go.cr/>, la apertura del proceso de postulación, requerimientos, formularios respectivos y la lista de empresas e instituciones galardonadas de cada año, así como cualquier otra comunicación que sea definida como de interés por parte del SIRE SOL, y avalada por el Despacho Ministerial del MTSS.
- b) **Del soporte técnico:** Será responsabilidad del Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación del MTSS crear un sistema informático para, el registro, seguimiento y control de todas las acciones que desarrolle el SIRE SOL y brindar apoyo y soporte técnico al mismo.
- c) **De la Dirección Nacional de Seguridad Social:** estará a cargo de la Secretaría Técnica Especializada del SIRE SOL.

d) **De la asesoría legal:** La Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS, en coordinación con las Instituciones Públicas Rectoras, atenderá las solicitudes de criterio jurídico que en el marco del SIRESOL le sean sometidas a su consideración por parte de la Dirección Nacional de Seguridad Social, y que sean atinentes exclusivamente a las competencias de ley del MTSS y sus dependencias. En el caso de que sean asuntos propios de la competencia de ley de las Instituciones Públicas Rectoras, el soporte jurídico será proporcionado por la dependencia jurídica del ente competente.

e) **De la Dirección Nacional de Inspección:** Esta Dirección verificará en su sistema de control, si la empresa postulante se encuentra libre de infracciones laborales y emitirá un documento donde se indique la condición laboral de la empresa o institución postulante, de acuerdo a sus registros. Podrá realizar visitas inspectivas para verificar la condición laboral de la empresa o institución postulante, si lo considera necesario.

Artículo 6º.- De la conformación del SIRESOL

El SIRESOL estará conformado por:

- a) Las instituciones públicas rectoras del Sistema.
- b) Consejo del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales
- c) Comisión Técnica Calificadora.
- d) Secretaría Técnica Especializada.

Artículo 7º.- De las instituciones públicas rectoras del SIRESOL

Estas instancias son las instituciones rectoras del Estado en materia de derechos humanos que desarrollan políticas públicas y/o brindan atención a poblaciones en situación de vulnerabilidad, son las rectoras políticas del sistema y quienes a su vez constituyen el Consejo del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales.

Las instituciones parte del SIRESOL son las siguientes:

- a) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Instituto Mixto de Ayuda Social
- c) Instituto Nacional de las Mujeres
- d) Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad
- e) Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor
- f) Consejo de Salud Ocupacional.

Sin detrimento de que otra institución estatal de conformidad con su rectoría se pueda sumar a los esfuerzos de los reconocimientos de buenas prácticas sociolaborales, de acuerdo a sus competencias, a los lineamientos y alcances de este Decreto. Para lo cual se tendrá como incorporada dentro de las instituciones parte y será incluida en los protocolos respectivos sin necesidad de modificar para tal fin este decreto.

Artículo 8º-. Competencias y funciones de las instituciones públicas rectoras del SIRE SOL

Serán competencias y funciones de las instituciones públicas rectoras del SIRE SOL:

- a) Definir los criterios de evaluación establecidos para las categorías, desde su ámbito competencia, en conjunto con el MTSS.
- b) Apoyar el proceso de evaluación de las categorías respectivas.
- c) Promocionar la categoría respectiva en su ámbito de competencia.
- d) Organizar, cuando así lo consideren, el acto para la entrega de los reconocimientos atinentes a su categoría.
- e) Emitir criterio técnico desde el ámbito de su competencia, en los temas vinculados con la implementación de este decreto, cuando se requiera.
- f) Brindar la información requerida por la Secretaría Técnica Especializada para el seguimiento y fiscalización de los requisitos que deben cumplir los postulantes para un reconocimiento del SIRE SOL.

g) Informar periódicamente a la Secretaría Técnica Especializada sobre las empresas e instituciones que dejan de tener el reconocimiento por prescripción y no renovación de los reconocimientos que otorgan directamente dichas instituciones.

h) Capacitar a las otras instancias del sistema acerca de los Derechos Humanos de sus poblaciones objetivo.

i) Cumplir con todas las disposiciones que le sean aplicables en su función como Instancia Rectora parte del SIRESOL y de acuerdo de su competencia.

Artículo 9º-. Del Consejo del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales. Se crea el Consejo del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales como órgano de dirección política del Sistema.

El Consejo del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales estará integrado por:

1. La persona jerarca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o en su defecto la persona a cargo de alguno de sus Viceministerios, y será quien preside.
2. La persona a cargo de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Mixto de Ayuda Social.
3. La persona jerarca del Instituto Nacional de las Mujeres.
4. La persona a cargo de la Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad.
5. La Persona a cargo de la Dirección Ejecutiva Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor.
6. La persona a cargo de la Dirección Ejecutiva del Consejo de Salud Ocupacional.

El Consejo sesionará al menos una vez en el mes de enero de cada año, para cumplir con las siguientes funciones:

- a) Aprobar la creación de nuevos reconocimientos de buenas prácticas sociolaborales.
- b) Impulsar acciones e iniciativas para promover la incorporación del mayor número de instituciones y empresas al SIRESOL.

- c) Aprobar lineamientos en materia de reconocimientos de buenas prácticas sociolaborales.
- d) Aprobar y promover la mejora constante de las metodologías de evaluación, criterios, subcriterios y alcances para distintas categorías del SIRESOL.
- e) Aprobar lo correspondiente para que se constituya la plataforma organizativa interinstitucional que permita la operación efectiva del SIRESOL.
- f) Generar acciones orientadas para impulsar la participación en los Reconocimientos Sociolaborales a las PYME, PYMPA, organizaciones de comercio justo y empresas de la economía social, con especial énfasis a aquellas representadas por mujeres, personas jóvenes, población indígena, migrante, con discapacidad, entre otras.
- g) Promover la incorporación de criterios de sostenibilidad social en los procesos de las compras públicas por medio de los reconocimientos del SIRESOL.
- h) Aprobar la incorporación de nuevas rectorías al Consejo del Sistema, cuando se incluyan nuevos reconocimientos que sean competencia de estas.
- i) Aprobar las Actas de cada sesión.

El Consejo del Sistema sesionará válidamente con un quorum constituido por la mayoría simple de sus integrantes. Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta de los integrantes presentes, salvo que la ley o este Reglamento establezcan una mayoría calificada para algún acto específico. El cargo en esta comisión se ejercerá ad honorem.

Las sesiones del Consejo del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales, podrán ser presenciales, virtuales o mixtas, siguiendo lo establecido en el presente decreto. En el caso de las sesiones presenciales, estas se realizarán en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En cuanto a las sesiones virtuales o mixtas deberán ser comunicadas con la debida antelación, motivadas y justificadas respetando los principios de colegialidad, simultaneidad y deliberación necesarios.

Las entidades integrantes de este Consejo deberán considerar el SIREVOL dentro de sus planes de trabajo y de igual forma asignar los recursos que le darán contenido para su real ejecución.

Artículo 10º-. De la Comisión Técnica Calificadora

Se crea una Comisión Técnica Calificadora para cada categoría del sistema, dicha comisión estará integrada por los siguientes participantes con voz y voto:

- a- Una persona representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien preside.
- b- Una persona representante de la Institución rectora en la materia de la categoría respectiva.
- c- Una persona representante de las Organizaciones de la sociedad civil experta en la materia de la categoría respectiva.
- d- Una persona representante del sector empresarial designada por la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado.

El cargo en esta comisión se ejercerá ad honorem, en representación del sector correspondiente.

Las personas representantes de las Instituciones Públicas Rectoras del SIREVOL deberán ser personas técnicas de alto nivel, con potestad de decisión. Se nombrará una persona representante titular y una suplente.

Las organizaciones de la sociedad civil que deseen participar, deberán postular a personas con conocimientos técnicos certificados, expertas en la materia propia de la categoría correspondiente, de las postulaciones se elegirá a la persona con el perfil más idóneo para la integración de la Comisión Técnica Calificadora. Dicha elección estará a cargo de la Secretaría Técnica Especializada, y se realizará de conformidad con el procedimiento establecido en el protocolo de coordinación correspondiente.

Las sesiones de la Comisión Técnica Calificadora se realizarán según la categoría de que se trate y los integrantes que la conformen serán de acuerdo con la rectoría respectiva.

Cada Comisión Técnica Calificadora sesionará válidamente con un quorum constituido por la mayoría simple de sus integrantes, según los integrantes de cada categoría. Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría absoluta de los integrantes presentes.

Las sesiones de la Comisión Técnica Calificadora, podrán ser presenciales, virtuales o mixtas, siguiendo lo establecido en el presente decreto. En cuanto a las sesiones virtuales o mixtas deberán ser comunicadas con la debida antelación, motivadas y justificadas respetando los principios de colegialidad, simultaneidad y deliberación necesarios.

Artículo 11º-. De las funciones de la Comisión Técnica Calificadora

Las competencias y funciones de la Comisión Técnica Calificadora serán las siguientes:

- a- Revisar y analizar los informes técnicos emitidos por las personas que aplican la evaluación, y posteriormente emitir la recomendación de las empresas e instituciones a quienes se otorgará un reconocimiento del SIRESOL, o bien denegar el reconocimiento en las diferentes categorías, con base en el informe de evaluación.
- b- Sesionar al menos dos veces al mes durante cada periodo de convocatoria y postulación del reconocimiento.
- c- Establecer la exclusión de una empresa o institución participante cuando incurra en incumplimiento de lo establecido en el artículo 23 del presente reglamento.
- d- Homologar las buenas prácticas ya reconocidas en el marco del programa: “Reconocimientos a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género del INAMU”, y de otras buena practicas sociolaborales existentes al momento de emitir este decreto.

e- Comunicar a la máxima jerarquía del MTSS y de la entidad rectora en la materia, mediante la Secretaría Técnica Especializada, la recomendación para la emisión de la resolución correspondiente, la firma y entrega del reconocimiento, según corresponda.

Artículo 12º-. De la Secretaría Técnica Especializada

El SIRESOL contará con una Secretaría Técnica Especializada a cargo de la Dirección Nacional de Seguridad Social del MTSS, la cual será la instancia técnica asesora y operativa para el desarrollo de sus funciones.

Las funciones de la Secretaría Técnica Especializada son:

- 1- Coordinar las convocatorias y elaborar las actas y acuerdos de las Sesiones del Consejo del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales, así como apoyar en la ejecución de las recomendaciones y acuerdos del mismo.
- 2- Presentar propuestas técnicas que permitan la mejora continua del SIRESOL.
- 3- Brindar asesoría técnica al sector empresarial y público que lo solicite para la implementación de buenas prácticas sociolaborales.
- 4- Establecer mecanismos de coordinación y colaboración con las Instituciones Públicas Rectoras que conforman el SIRESOL.
- 5- Divulgar en conjunto con las Instituciones Públicas Rectoras, las convocatorias a los Reconocimientos del SIRESOL y brindar información para el acceso a los formularios dispuestos en la página web del MTSS <https://www.mtss.go.cr/> y las demás rectorías del sistema.
- 6- Realizar un primer filtro de la documentación aportada por los postulantes a los reconocimientos del SIRESOL, que consiste en verificar y analizar la documentación pertinente de la empresa o institución postulante, para determinar si cumple con los criterios de admisibilidad para participar en el proceso.
- 7- Remitir los informes técnicos realizados por las personas que aplican la evaluación a la Comisión Técnica Calificadora para la determinación del reconocimiento.
- 8- Preparar la agenda y acuerdos para las sesiones de la comisión técnica especializada.

- 9- Redactar la resolución de reconocimiento, con base en la recomendación de la Comisión calificadora, para valoración y firma de la máxima jerarquía del MTSS y de la institución rectora en la materia específica.
- 10- Preparar el documento donde consta el reconocimiento otorgado, así como el distintivo correspondiente a la categoría para la firma de la máxima jerarquía del MTSS y de la institución rectora en la materia específica.
- 11- Informar a las empresas e instituciones postulantes, los resultados del proceso.
- 12- Crear, mantener y actualizar un registro de empresas e instituciones con reconocimientos del SIRESOL, en coordinación con el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación, quien desarrollará el sistema o plataforma, así como con la Oficina de Prensa para mantenerlo disponible, en el sitio web del MTSS.
- 13- Dar seguimiento a los compromisos y acuerdos establecidos con las Instituciones¹ Públicas Rectoras de las categorías respectivas, según lo establecido en este reglamento y protocolos de coordinación.
- 14- Registrar, custodiar y resguardar en un marco de confidencialidad toda la documentación vinculada con los procesos de evaluación de las empresas e instituciones postulantes, para efectos de transparencia y seguimiento.
- 15- Gestionar a través del diálogo bilateral y la cooperación internacional apoyos para la mejora y crecimiento del SIRESOL.

Todo lo correspondiente a la labor detallada y pormenorizada que realizará dicha Secretaría Técnica se establecerá mediante procedimiento y protocolo con las Instituciones Públicas Rectoras.

Artículo 13º-. De las personas que aplican la evaluación, sus facultades y responsabilidades

- 1- Las personas que aplican la evaluación serán funcionarias de la institución rectora de la materia respectiva, y serán designadas por éstas para aplicar la evaluación de las empresas e instituciones postulantes en la categoría específica.
- 2- Son facultades y responsabilidades de las personas que aplican la evaluación:

- a) Participar en las capacitaciones programadas por la Secretaría Técnica Especializada y las Instituciones Públicas Rectoras del Sistema de acuerdo a las categorías establecidas en el SIRE SOL.
- b) Cumplir con los requisitos relacionados con el perfil profesional y los relacionados con el proceso de evaluación, calificación y otorgamiento del reconocimiento.
- c) Realizar las visitas de verificación en las instalaciones de la empresa o institución participante que le corresponda evaluar, cuando proceda.
- d) Aplicar los criterios de evaluación definidos por las Instituciones Públicas Rectoras, el Consejo del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales y este decreto.
- e) Presentar a la Secretaría Técnica, los informes con resultados de la intervención y análisis del cumplimiento de los indicadores establecidos con conclusiones y recomendaciones.
- f) Suscribir con la Secretaría Técnica un contrato de confidencialidad, en protección de la información obtenida como parte del proceso de evaluación.

3- Las personas que apliquen evaluaciones deberán cumplir el siguiente perfil:

- a) Ser personas funcionarias de las rectorías del SIRE SOL, profesionales con conocimientos en la materia atinente a las categorías establecidas en el SIRE SOL.
- b) Estar inscritas ante los colegios profesionales respectivos, cuando corresponda.
- c) Contar como mínimo con dos años de experiencia en el ejercicio profesional vinculado a alguna de las categorías en el SIRE SOL.
- d) También podrán aplicar evaluaciones las personas estudiantes avanzadas en carreras universitarias atinentes a las categorías del SIRE SOL cuando exista un convenio con universidades públicas o privadas de procedencia y la respectiva supervisión de la institución rectora de la materia específica.

Capítulo III

Categorías de reconocimientos del SIRESOL

Artículo 14º-. De los reconocimientos del SIRESOL

Se establecen como categorías de reconocimientos del SIRESOL las siguientes:

- a) Prevención del Trabajo Infantil y Protección a la Persona Adolescente Trabajadora.
- b) Igualdad, Inclusión y Protección de la Persona con Discapacidad Trabajadora.
- c) Igualdad, Inclusión y Protección de la Persona Migrante Trabajadora.
- d) Promoción de la Salud, la Seguridad y el Bienestar de la Persona Trabajadora.
- e) Teletrabajo en condiciones de Seguridad y Bienestar.
- f) Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género del INAMU.
- g) Igualdad, Inclusión y Protección de la Persona Adulta Mayor Trabajadora.
- h) Reconocimiento “Empresa que impacta” para organizaciones de economía social solidaria, constituidas y gerenciadas por mujeres, personas menores de 35 años, personas con discapacidad, personas indígenas, y otras personas que pertenecen a poblaciones en condición de vulnerabilidad.

Los requisitos, indicadores y criterios para aplicar a cada una de estas categorías, estarán debidamente publicados en la página web oficial del MTSS <https://www.mtss.go.cr/> y de cada una de las Instituciones Públicas Rectoras. Las organizaciones postulantes se podrán postular a uno o más reconocimientos, según las distintas categorías.

Artículo 15º-. Generalidades de las categorías del SIRESOL

Las categorías del SIRESOL deberán contar al menos con:

- a) Un instructivo que defina, explique y justifique los indicadores y criterios de la categoría creada, los cuales serán definidos por las Instituciones Públicas Rectoras del SIRE SOL y ratificadas por el Consejo del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales.
- b) Indicadores y criterios técnicos de evaluación y verificación.
- c) Instrumentos para la evaluación.

Artículo 16º-. De los beneficios del SIRE SOL

Los beneficios de obtener un reconocimiento del SIRE SOL son los siguientes:

- a) Un certificado que indica que la empresa o institución postulante realiza un esfuerzo adicional para implementar una buena práctica sociolaboral que la destaca.
- b) Obtener un distintivo que visibiliza que la empresa o institución forma parte del SIRE SOL y la categoría en la cual se postuló y obtuvo su reconocimiento.
- c) Acreditar la existencia del reconocimiento en los procesos de compras públicas sostenibles, cuando el pliego de condiciones lo prevea y conforme a la normativa vigente en materia de contratación pública.
- d) Formar parte del Registro de organizaciones certificadas por el SIRE SOL, lo que implica que es una empresa o institución que destaca por su conducta empresarial responsable. Para la incorporación en este registro, no será necesario ninguna gestión adicional a la obtención del reconocimiento.
- e) Recibir promoción y divulgación de la obtención del reconocimiento por parte el MTSS y de las Instituciones Públicas Rectoras, en mejora de su imagen corporativa y su proyección nacional e internacional.
- f) Reducir el riesgo de un impacto negativo en los derechos humanos, derivado de las operaciones de la empresa o institución.

Capítulo IV

De la Postulación para los reconocimientos

Artículo 17º-. De la inscripción y participación

- a) Las empresas e instituciones que tengan buenas prácticas sociolaborales para promover los derechos humanos y el bienestar integral de personas trabajadoras, sus familias y comunidades y que se ajusten a los requisitos de alguna de las categorías del SIRESOL, podrán postularse de manera libre y voluntaria para participar en la obtención de alguno de los reconocimientos indicados en esta normativa.
- b) Para poder participar estas empresas e instituciones deberán estar al día con sus obligaciones obrero – patronales y con el sistema de seguridad social del país.

Artículo 18º-. De la convocatoria a la participación

La Secretaría Técnica Especializada, en conjunto con las instituciones públicas rectoras divulgarán la convocatoria a los reconocimientos, y motivarán la participación voluntaria y libre, de las empresas e instituciones.

El período de inscripción iniciará el primer día hábil del mes de febrero y finalizará el último día hábil del mes de febrero de cada año, sin posibilidad de prórroga. Durante este mismo período se podrán presentar solicitudes para que el MTSS a través del SIRESOL homologue o reconozca los reconocimientos emitidos por otras instituciones públicas nacionales, que se ajusten a las categorías establecidas en esta normativa.

Para el caso del Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género del INAMU, el periodo de postulación estará definido en las Bases del Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género de cada período.

Artículo 19º-. Del proceso para postularse por un reconocimiento

Las empresas e instituciones postulantes estarán sujetas al previo estudio para la aceptación de la postulación, mediante el cual se les podrá prevenir el cumplimiento de lo estipulado, o sobre el rechazo de las solicitudes de un reconocimiento.

Cada empresa e institución postulante debe:

- a) Ajustarse a lo establecido y completar el formulario vigente que para tal efecto dispondrá la Dirección Nacional de Seguridad Social, mismo que estará a disposición de la parte interesada en la página oficial del MTSS y de las otras Instituciones Públicas Rectoras de conformidad con la categoría de reconocimiento que corresponda, o bien, vía solicitud a la Dirección Nacional de Seguridad Social del MTSS al correo siresol@mtss.go.cr.
- b) Presentar declaración jurada de postulación, rendida ante notario público, por la persona representante legal de la empresa o institución. Dicha declaración jurada deberá contener los elementos de forma y los contenidos que para tal efecto estarán publicados en la página oficial del MTSS y de las Instituciones Públicas Rectoras del sistema.
- c) Cumplir con la normativa jurídica vigente que sea atinente a la actividad para la cual se somete el reconocimiento.
- d) Estar al día con sus obligaciones con la CCSS, FODESAF y Hacienda lo cual estará sujeto a verificación previa.
- e) No tener infracciones o sanciones por incumplimiento de leyes laborales, en los 5 años anteriores a su postulación, lo cual se verificará con la Dirección Nacional de Inspección.
- f) Estar al día con las obligaciones en materia de salud ocupacional, lo cual se verificará con el Consejo de Salud Ocupacional y el INS.
- g) Para los Reconocimientos a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género, el procedimiento será el ya establecido en las Bases del Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género del INAMU para el período de postulación.

Artículo 20º-. De los plazos de respuesta a las solicitudes de reconocimiento

El proceso de aceptación o rechazo de la solicitud de alguno de los reconocimientos del SIRESOL, se deberá emitir en el plazo máximo de 30 días. Este plazo se computará a partir de la recepción formal y completa de los requisitos.

Para la homologación se computará el mismo plazo de 30 días hábiles a partir del momento de presentada la solicitud.

Artículo 21º-. De la Vigencia de la incorporación del reconocimiento

El reconocimiento del SIRESOL tendrá una vigencia de dos años a partir de la fecha de su emisión, siempre y cuando se mantenga en el cumplimiento de lo establecido en el presente reglamento. Podrá prorrogarse el beneficio, hasta por un período igual, siempre que un mes antes del vencimiento del reconocimiento, se aporte declaración jurada para prórroga, sujeta a verificación, la cual deberá contener los elementos que al efecto estarán publicados en la página oficial del MTSS o de las Instituciones Públicas Rectoras. Una vez vencida la prórroga, deberán las empresas e instituciones solicitar nuevamente el reconocimiento, cumplimiento con todos los elementos requeridos para la postulación y demás etapas del proceso.

Capítulo V

Otras Generalidades en el proceso

Artículo 22º-. Del proceso de evaluación

La evaluación se basará en la aplicación de indicadores y criterios de evaluación y de verificación definidos por las Instituciones Públicas Rectoras, y aprobadas por el Consejo del Sistema, los cuales constarán en instrumentos de evaluación, debidamente oficializados para cada categoría, y que estarán a disposición del público, a través de la página del MTSS y de las Instituciones Públicas Rectoras del sistema. Para la homologación de reconocimientos otorgados por otras instituciones públicas según su rectoría, no se realizará una nueva evaluación, sólo se dejará constancia de la realizada en el proceso de reconocimiento correspondiente.

Durante el proceso de evaluación la empresa o institución participante deberá facilitar con transparencia y apertura la información requerida. En caso de evaluación presencial se

notificará a la empresa o institución respectiva, los datos de la persona designada para aplicar la evaluación, para su conocimiento.

La labor detallada y pormenorizada que se realizará en el proceso de evaluación se establecerá mediante procedimiento y protocolo respectivo.

Artículo 23º-. De los motivos de exclusión y pérdida del reconocimiento

Serán motivos de exclusión y pérdida del reconocimiento.

a) Suministrar información falsa, inexacta, adulterada, a efecto de inducir al equipo evaluador a conclusiones erróneas; sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles y administrativas que correspondan.

b) No comunicar cambios o incumplimiento con los compromisos asumidos durante el proceso y vigencia del reconocimiento en el plazo de quince días hábiles con posterioridad a la ocurrencia del cambio o incumplimiento.

c) No gestionar dentro del plazo establecido para la postulación, su deseo de renovar el reconocimiento otorgado caso en que caducaría este. Consecuentemente no podría utilizar o mencionar la distinción recibida en su papelería, publicidad, signos externos, redes sociales, o sitio web.

d) Dar un uso no autorizado al reconocimiento o al distintivo otorgado por el SIRE SOL.

Capítulo VI

Utilización de los distintivos del SIRE SOL

Artículo 24º-. De los distintivos del SIRE SOL, la entrega del reconocimiento y divulgación

La Secretaría Técnica Especializada, comunicará los resultados de las solicitudes de reconocimiento en el mes de abril de cada año, mediante el correo electrónico aportado por cada empresa o institución participante para atender notificaciones. El listado de las empresas e instituciones a quienes se les otorgó los reconocimientos, se publicará en el sitio web del MTSS y de cada una de las Instituciones Públicas Rectoras del sistema, de conformidad con la categoría correspondiente.

Se entregará a cada empresa e institución que obtenga un reconocimiento:

- a) Un certificado de reconocimiento en alguna de las categorías contempladas en el artículo 14 de este Decreto.
- b) Un distintivo oficial que alusivo a la categoría en que obtuvo el reconocimiento.

Las Instituciones Públicas Rectoras del SIRE SOL, que lo tengan a bien, realizarán actos públicos de entrega oficial de reconocimientos, en un momento posterior al mes de abril de cada año, según lo disponga cada institución.

Artículo 25º-. De las visitas de seguimiento

La empresa o institución pública acreedora de algún reconocimiento debe comprometerse a facilitar la realización de visitas de seguimiento por parte de los representantes de las Instituciones Públicas Rectoras del SIRE SOL, previa coordinación con la empresa o institución para verificar el mantenimiento de los criterios bajo los cuales se le otorgó el reconocimiento.

Artículo 26º-. De los costos de postulación y de evaluación

La postulación para optar por un reconocimiento del SIRE SOL o su prórroga será gratuita, así como el proceso de evaluación. El proceso de evaluación también será gratuito para la empresa o institución solicitante.

Artículo 27º-. De la publicidad y comercialización

Una vez otorgado el reconocimiento del SIRE SOL, las organizaciones postulantes reconocidas podrán hacer uso del distintivo del reconocimiento para hacer publicidad siempre y cuando éste se encuentre vigente, se especifique el tipo de reconocimiento obtenido y los procesos evaluados para el reconocimiento.

El incumplimiento de lo dispuesto en este artículo por parte de la empresa o institución postulante, conllevará el retiro del distintivo, previo la comprobación de la falta, sin perjuicio de otras sanciones que puedan dictarse en sede administrativa y/o judicial por derivación de este mal uso del distintivo, tales como la publicidad engañosa, falsedad ideológica, violación de propiedad intelectual.

Capítulo VII

Sobre coordinaciones

Artículo 28º-. De las alianzas estratégicas con el sector universitario

Se podrán establecer alianzas estratégicas con universidades públicas y privadas para el desarrollo de trabajo comunal universitario y trabajos finales de graduación en el SIRE SOL, con el objetivo de contar con mayor recurso humano, técnico y profesional, para el desarrollo de las funciones del Sistema, para lo cual previamente se brindará capacitación a las personas estudiantes se firmará un acuerdo de confidencialidad entre el SIRE SOL, la universidad y la persona estudiante, a fin de salvaguardar datos a los que pudiere tener acceso la persona durante su participación en el proceso.

Artículo 29º-. De las alianzas estratégicas con las Instituciones Públicas Rectoras del SIRE SOL

Se podrán establecer convenios o cartas de entendimiento, según corresponda, con las instituciones públicas rectoras en cada categoría del SIRE SOL, con la finalidad de determinar

las funciones y responsabilidades técnicas que cada parte debe cumplir en cada etapa del proceso de reconocimientos.

Capítulo VIII

Disposiciones finales

Artículo 30°. De la oficialidad de los reconocimientos

Para todos los efectos, los reconocimientos otorgados en el marco del SIRE SOL constituirán reconocimientos oficiales del Estado costarricense para las buenas prácticas sociolaborales y en derechos humanos en favor de las personas trabajadoras.

Artículo 31°. De Criterios Sociales en las Compras Públicas Estratégicas

En los procedimientos de contratación en los que se establezcan “criterios de sostenibilidad social” podrá considerarse el reconocimiento del SIRE SOL como documento para evidenciar el cumplimiento de estos criterios en la compra pública estratégica. El pliego de condiciones dispondrá la forma en que deba acreditarse este reconocimiento ante la Administración o entidad contratante.

En caso de corresponder, la institución pública a cargo del procedimiento de contratación, deberá verificar en la página oficial del MTSS o de la institución pública rectora, la validez del otorgamiento y vigencia del mismo.

Para los efectos de este artículo se establecerán mecanismos de coordinación, para la promoción de las compras públicas estratégicas, con las instituciones que integran el Comité Directivo de Compras Públicas Sustentables, a saber, Ministerio de Economía Industria y Comercio, Ministerio de Hacienda y Ministerio de Ambiente y Energía.

Transitorio I-. Los reconocimientos que ya han sido otorgados por las instituciones públicas rectoras al momento de la publicación del presente Decreto Ejecutivo, podrán ser parte del SIRE SOL, a solicitud de la entidad pública que los otorga.

Transitorio II- Las instituciones rectoras del sistema contarán con el plazo dos meses a partir de la publicación de este Decreto en el Diario Oficial La Gaceta, para la designación y conformación del Consejo del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales y la Comisión Técnica Calificadora, lo cual deberá ser informado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Transitorio III- Se otorga un plazo de tres meses a partir de la publicación de este Decreto en el Diario Oficial La Gaceta, para suscribir los convenios de cooperación con las instituciones rectoras de acuerdo a cada categoría.

Transitorio IV- El MTSS tendrá un plazo de seis meses a partir de la publicación de este Decreto en el Diario Oficial La Gaceta, para efectuar todo lo concerniente para la implementación de la Secretaría Técnica Especializada, sea lo relacionado con la designación de los recursos humanos y logísticos que permitan poner en funcionamiento la dicha Secretaría técnica.

Transitorio V- En un plazo máximo de seis meses a partir de la publicación de este decreto en el Diario Oficial La Gaceta, el MTSS y las instituciones rectoras que conforman el Sistema, deberán elaborar las herramientas, protocolos, formularios, sistemas, registros y demás requerimientos que sean necesarios para la implementación del SIRE SOL en todas sus etapas.

Artículo 32º- Vigencia.

El presente Decreto Ejecutivo rige a partir de su publicación en Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la Presidencia de la República a los veintidós días del mes de septiembre del año dos mil veintidós.

RODRIGO CHAVES ROBLES.—El Ministro de Trabajo y Seguridad Social a.i, Luis Paulino Mora Lizano.—El Ministro de Hacienda, Nogui Acosta Jaén.—1 vez.—Solicitud N° 009-2022.—O. C. N° 4882507845.—(D43714 - IN2022679676).