



COSTA RICA  
GOBIERNO DEL BICENTENARIO  
2018 - 2022

# LA GACETA

Diario Oficial

CARLOS  
ANDRES  
TORRES  
SALAS  
(FIRMA)

Firmado  
digitalmente por  
CARLOS ANDRES  
TORRES SALAS  
(FIRMA)  
Fecha: 2018.10.29  
15:50:00 -06'00'



Imprenta Nacional  
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 30 de octubre del 2018

AÑO CXL

Nº 200

80 páginas



Imprenta Nacional  
Costa Rica



## Visite nuestro stand

30 - 31 de octubre y 01 de noviembre 2018  
Hotel Wyndham Herradura  
Entrada y Charlas Gratuitas

Artículo 7°—De los lugares prohibidos e instalaciones ocasionales de máquinas de juegos. Se prohíbe expresamente la instalación de las máquinas de juegos sobre la vía pública o en salones o lugares destinados únicamente a esos fines. Se exceptúan las instalaciones ocasionales de máquinas de juegos en la vía pública, para en ferias, turnos, festejos cívicos, patronales o religiosos, para lo cual deberán de previo ser autorizadas por la Municipalidad.

Modificar el artículo 8 para que se lea así:

Artículo 8°—De la patente comercial. La Municipalidad no estará obligada a extender la correspondiente patente comercial para la operación de estas máquinas con la sola petición del administrado. Este deberá atender los diferentes requisitos que para tal tipo de autorización establece el Ordenamiento Jurídico y este reglamento en el artículo 17, la licencia obtenida por el solicitante cubrirá la operación de todas las máquinas de juego que el mismo tenga en el cantón.

Modificar el artículo 17 para que se lea así:

Artículo 17.—De los requisitos. Para la solicitud de otorgamiento de la licencia comercial municipal de máquinas de juegos, se aplicarán los siguientes requisitos:

- I. De los locales permanentes. Son permitidas, las máquinas que simulen juegos deportivos o de destreza, en las que el jugador participe con su habilidad. Los locales autorizados deberán de reunir las siguientes condiciones:
  1. Iluminación suficiente que permita tener una visión clara y completa de lo que acontece en la sala.
  2. Amplitud suficiente para permitir libertad de movimiento a las personas participantes.
  3. Condiciones de higiene y sanitarias, las que serán verificadas por la oficina competente del Ministerio de Salud.
  4. Derogado.
  5. Los propietarios de los negocios donde operen estas máquinas están obligados a exhibir carteles visibles para el público señalando los horarios autorizados para su utilización. De previo a realizar la aprobación el propietario de las máquinas que funcionen en el cantón se debe aportar los siguientes requisitos:
    - a. Declaración jurada de un Ingeniero Electrónico o afín, donde se certifique que las maquinas obedecen a la habilidad e impericia del jugador y no de cuestiones del azar o la suerte y los resultados o productos de éstas.
    - b. Diagrama de proceso, del sistema empleado por las Máquinas solicitadas.
    - c. Fotografía tamaño postal, a colores de cada Máquina solicitada.
    - d. Copias certificadas por Notario Público de las facturas de la compra de las máquinas, o bien copias certificadas por notario público de las pólizas de desalmacenaje, o declaración jurada ante notario público donde el solicitante o propietario, indique la procedencia de estas.
    - e. Solicitud del Patente Comercial indicando el sitio donde se instalará la máquina.
    - f. Si es una sociedad, aportar certificación de la personería jurídica con no más de un mes de expedición, copia de la cédula jurídica y original. Si es extranjero, presentar copia de cédula de residencia debidamente certificada y al día a efecto de verificar la condición del solicitante.
- II. De los puestos ocasionales. De conformidad con el artículo 8 del presente reglamento, se exigirá como requisito para los puestos ocasionales los requisitos indicados en el artículo anterior.

De conformidad con el artículo 43 del Código Municipal, la presente reforma se somete a consulta pública, no vinculante, por un plazo de mínimo de 10 días hábiles, luego del cual Concejo Municipal, se pronunciará sobre el fondo del asunto.

Santa Ana, a las ocho horas del día 14 de agosto del 2018.— Jorge A. Fallas Moreno, Secretario del Concejo Municipal.— 1 vez.—( IN2018282743 ).

## INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

### BANCO CENTRAL DE COSTA RICA

#### JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica en el artículo 5 del acta de la sesión 5845- 2018, celebrada el 19 de setiembre de 2018,

**considerando que:**

- A. La Presidencia de la República, mediante el Decreto 38999, declaró a la Presidencia de la República y a los ministerios de Gobierno como instituciones que respetan y promueven los Derechos Humanos, libres de discriminación hacia la población sexualmente diversa.
- B. La Presidencia de la República, mediante la Directriz 025-P, establece la política para erradicar de las instituciones públicas la discriminación hacia la población sexualmente diversa.
- C. La Junta Directiva, en el artículo 7, del acta de la sesión 5739-2016, del 28 de setiembre de 2016, dispuso solicitar a la Gerencia del Banco Central gestionar la realización de ajustes correspondientes en lo siguiente: a. *Políticas específicas para el cumplimiento de la Ley 7600*, b. *Políticas Específicas para el Control de Dádivas*, c. *Políticas de Igualdad de Oportunidades*, d. *Política específica de comportamiento ético* y e. *Política Específica de Estudios de Clima Organizacional, para que cubra a los Órganos de Desconcentración Máxima y al Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero*.
- D. Se requiere aplicar los cambios señalados en el oficio DGD-DGC-0066-2018, del 4 de setiembre de 2018, en el anexo Propuesta de Cambios en Políticas a los instrumentos del Marco Normativo Interno vigente, para atender lo establecido en los puntos anteriores.
- E. Se necesita promulgar la Política Específica de Derechos Humanos y la Política Específica de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad, Ley 8862.

**dispuso:**

- I. Aprobar los cambios a los siguientes instrumentos del Marco Normativo Institucional, con el fin de atender los aspectos señalados en los considerandos:
  - A. En relación con la Política de Alto Nivel de Igualdad de Oportunidades:
    - i. Ampliar la introducción de la siguiente manera:
 

“Con la Política de Igualdad de Oportunidades del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima para las personas en condición de discapacidad, se da atención a la Directriz Presidencial 27 Políticas Nacionales en Materia de Discapacidad 2000-2010, en apego a la Ley 7600 Sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Reglamento, directriz que en su artículo primero, inciso b, primera línea, señala que todas las instituciones públicas deberán definir políticas institucionales en materia de discapacidad.”
    - ii. Enunciado:
 

“Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación para las personas en condición de discapacidad, tanto en el funcionamiento interno como en los servicios que presta el Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima.”
  - B. En lo referente a la Política Específica de Comportamiento Ético:
    - i. Incluir las siguientes consideraciones:
 

“CONSIDERACIONES QUE SUSTENTAN LA EMISIÓN DE ESTAS POLÍTICAS ESPECÍFICAS

## A. El Código Penal establece lo siguiente:

**ARTÍCULO 347.**

Será reprimido con prisión de uno a cuatro años, el funcionario público que, directamente, por persona interpuesta o por acto simulado, se interese en cualquier contrato u operación en que intervenga por razón de su cargo o el funcionario público que participe en una negociación comercial internacional para obtener un beneficio patrimonial para sí o para un tercero. Esta disposición es aplicable a los árbitros, amigables componedores, peritos, contadores, tutores, albaceas y curadores, respecto de las funciones cumplidas en el carácter de tales. En igual forma ser sancionado el negociador comercial designado por el Poder Ejecutivo para un asunto específico que, durante el primer año posterior a la fecha en que haya dejado su cargo, represente a un cliente en un asunto que fue objeto de su intervención directa en una negociación comercial internacional. No incurre en este delito el negociador comercial que acredite que habitualmente se ha dedicado a desarrollar la actividad empresarial o profesional objeto de la negociación, por lo menos un año antes de haber asumido su cargo.

**ARTÍCULO 348.**

Se impondrá prisión de dos a ocho años, el funcionario público que, abusando de su calidad o de sus funciones, obligare o indujere a alguien a dar o prometer indebidamente, para sí o para un tercero, un bien o un beneficio patrimonial.

- B. Lo establecido en el Reglamento 32333 del 12 de abril del 2005, publicado en el Alcance 11 del diario oficial La Gaceta 82 del 29 de abril del 2005, específicamente en el 'Artículo 40. Prohibición. Se prohíbe terminantemente a los servidores públicos recibir dádivas, obsequios, regalos, premios, recompensas o cualquier otra ventaja como retribución por actos u omisiones inherentes a sus cargos'.
- C. Lo estipulado en las Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general, D-2-2004-CO, publicadas en La Gaceta 228 del 22 de noviembre de 2004.
- D. El Código de Ética aprobado por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica en el artículo 8 del acta de la sesión 5477-2010, celebrada el 3 de noviembre del 2010.
- E. Acuerdos del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en los artículos 10 y 8 de las actas de las sesiones 1279-2016 y 1280-2016, celebradas ambas el 13 de setiembre del 2016.
- F. Acuerdo de la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, sesión 5739- 2016 del 28 de setiembre de 2016, artículo 7.”

## ii. Adecuar el texto de las siguientes políticas y controles:

“P-1. Los Jerarcas Superiores Administrativos, deben promover la aplicación y cumplimiento del Código de Ética, con el propósito de que la filosofía, los enfoques y el comportamiento ético se integren como parte del Sistema de Gestión.

C-1.1. Cuando se documentan los procesos, los responsables deben tomar en cuenta como marco de referencia los aspectos formales del comportamiento ético, los cuales son: misión, visión y conductas de éxito, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de lo establecido en el Código de Ética.

P-2. El Comité de Derechos Humanos elabora y presenta ante los Jerarcas Superiores Administrativos, un informe anual con la evaluación de los indicadores

de seguimiento a la cultura ética, en el cual se analizan aquellas conductas que se ha comprobado han infringido aspectos normados por el código de ética, con el objetivo de que cuenten con un mecanismo para monitorear el comportamiento ético institucional.”

## C. En lo atinente a la Política Específica de Estudios de Clima Organizacional:

- i. Adicionar las siguientes consideraciones en la política:
- “CONSIDERACIONES QUE SUSTENTAN LA EMISIÓN DE ESTAS POLÍTICAS ESPECÍFICAS
- A. Acuerdos del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en los artículos 10 y 8 de las actas de las sesiones 1279-2016 y 1280-2016, celebradas ambas el 13 de setiembre del 2016.
- B. Acuerdo de la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, sesión 5739-2016 del día 28-9-2016, artículo 7.”
- ii. Incluir ajustes en las siguientes políticas, con el detalle que se presenta a continuación:
- “P-1. La División Administrativa por medio del Departamento de Gestión del Factor Humano, es la dependencia responsable de garantizar que se efectúen estudios de clima organizacional en la Institución, con el propósito de fomentar un ambiente laboral que apoye y mejore la productividad y calidad de vida de sus funcionarios.
- P-2. La División Administrativa por medio del Departamento de Gestión del Factor Humano debe garantizar que los estudios de clima organizacional se realicen al menos cada dos años y que cubran la totalidad de la población de la Institución, salvo que la Institución o alguna de sus dependencias se encuentren en proceso de reorganización o exista otro motivo de fuerza mayor previamente autorizado por el Jerarca Superior Administrativo respectivo que justifique su reprogramación, esto con la intención de llevar el pulso a aquellos factores del ambiente de trabajo que pueden incidir en la motivación y productividad de los colaboradores. Para la ejecución de los estudios de clima organizacional integrales la División Administrativa debe valorar la pertinencia sobre realizarla con recursos internos o a través de la contratación de servicios profesionales externos.
- P-3. El Departamento de Gestión del Factor Humano, adscrito a la División Administrativa, debe coordinar con los directores de división o departamento o área, cuando corresponda, la programación de los estudios de clima organizacional para garantizar la disponibilidad de los recursos.
- P-4. Los directores de división o departamento o área, cuando corresponda, deben designar al Asistente de la División o a un colaborador de esa dependencia, para que funja como enlace de coordinación con el Departamento de Gestión del Factor Humano, adscrito a la División Administrativa, en el desarrollo del estudio de clima organizacional.
- P-5. Los Directores de división o departamento o área, cuando corresponda, deben elaborar e implementar un plan de acción, una vez realizado un estudio de clima organizacional, para atender aquellos factores detectados como oportunidad de mejora en su dependencia.
- P-6. El Departamento de Gestión del Factor Humano, adscrito a la División Administrativa, es el responsable de asesorar a los directores de cada división o departamento o área, cuando corresponda, en la elaboración e implementación de los planes de acción para atender las oportunidades de mejora detectadas en cada estudio de clima organizacional.



- P-7. *La División Administrativa por medio del Departamento de Gestión del Factor Humano, una vez concluido el estudio de clima organizacional, debe presentar durante los veinte días hábiles siguientes, ante el Jerarca Superior Administrativo respectivo, un resumen ejecutivo sobre los resultados de dicho estudio, únicamente con información de las áreas de negocio que han presentado factores en estado crítico y de precaución, así como las acciones previamente elaboradas por las divisiones o departamento cuando corresponda, con el objetivo de que el Jerarca Superior Administrativo conozca sus alcances y pueda dar seguimiento a los temas.*
- P-8. *El Departamento de Gestión del Factor Humano, adscrito a la División Administrativa, debe velar porque en cada nuevo estudio de clima organizacional, se evalúe el cumplimiento y eficacia de las actividades realizadas por las divisiones o departamentos según corresponda, para implementar el plan de acción derivado del estudio anterior, en procura de la mejora continua del clima organizacional a nivel de división o departamento o área, según corresponda, e institucional.*
- P-9. *La División Administrativa por medio del Departamento de Gestión del Factor Humano debe revisar cada dos años las políticas vigentes en materia de gestión del factor humano, considerando para ello los resultados del estudio de clima organizacional, enfocándose en aquellos factores del ambiente de trabajo que tienen un impacto institucional, en estado crítico o de precaución, con el objetivo de valorar posibles mejoras que permitan evolucionar conforme los requerimientos de la Institución.”*

#### D. En lo concerniente a las Políticas Control de Dádivas:

- i. Incluir las siguientes consideraciones:
  - “F. Acuerdos del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en los artículos 10 y 8 de las actas de las sesiones 1279-2016 y 1280-2016, celebradas ambas el 13 de setiembre de 2016.
  - G. Acuerdo de la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, artículo 7, de la sesión 5739-2016 del 28 de setiembre de 2016.”

#### E. En lo tocante a las Políticas Específicas Cumplimiento de la Ley 7600:

- i. En las consideraciones que sustentan la política, deben leerse como sigue:
  - “A. *La Gerencia mediante oficio GER-100-2010 del 25 de febrero de 2010 aprueba el documento Redefinición de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad en el Banco Central de Costa Rica (CIMAD-BCCR) – Ley 7600, cuya finalidad consiste en centralizar mediante un comité interdisciplinario, adscrito a la División Administrativa el seguimiento y control de la operacionalización de los diferentes servicios, productos y proyectos que brindan las diferentes áreas de negocio de la Institución, a la luz de lo señalado en la Ley 7600, su Reglamento y demás normativa asociada, a fin de mitigar el riesgo jurídico por incumplimiento de dicho marco legal.*
  - B. *Acuerdos del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en los artículos 10 y 8 de las actas de las sesiones 1279-2016 y 1280-2016, celebradas ambas el 13 de setiembre del 2016.*
  - C. *Acuerdo de la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, artículo 7, de la sesión 5739-2016 del 28 de setiembre de 2016.”*

#### ii. Ajustar las políticas que se detallan a continuación:

- “P-2. *Todas las dependencias (Divisiones o Departamentos u otra, según corresponda), deben incluir y justificar, durante el proceso de formulación presupuestaria, los recursos necesarios para atender los requerimientos establecidos en la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y demás normativa asociada.*
- P-3. *Los Comités de Control de Cambios (CCC) o su equivalente, deben considerar dentro del contexto de las mejoras en materia de mantenimiento y desarrollo de software, todos aquellos componentes tecnológicos para brindar el mayor grado de accesibilidad a los potenciales clientes con discapacidades, a los procesos y servicios brindados por la Institución.*
- P-4
- b. *Asesorar a los diferentes centros de costo en el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 7600 al momento de realizar la indagación o estudio de mercado y en la elaboración de términos de referencia.*
- P-5. *Los responsables de las dependencias (Divisiones, Departamentos u otra, según corresponda) deben asegurar que no existen elementos en los procesos a su cargo, que discriminen a personas con alguna discapacidad.*
- P-6. *Todas las dependencias (Divisiones, Departamentos u otra, según corresponda) que realicen encuestas para evaluar la calidad de los servicios que ofrecen, deben incorporar un apartado mediante el cual se valore la percepción de los clientes sobre el grado de accesibilidad a los servicios y productos, con el objetivo de determinar oportunidades de mejora en ese campo, en cumplimiento de la Ley 7600.*
- P-7. *Todas las dependencias (Divisiones, Departamentos u otra, según corresponda) deben asegurar que los proyectos que se eleven a la aprobación del Jerarca Superior Administrativo o Junta Directiva, incluyan en su Carta de Proyecto, un apartado destinado a la evaluación del cumplimiento de la Ley 7600, por lo tanto, si corresponde, se deben considerar las acciones pertinentes para los productos o servicios que se pretenden desarrollar.*
- P-8. *Todas las dependencias (Divisiones, Departamentos u otra, según corresponda) deben considerar en los ejercicios de valoración de riesgos y Autoevaluación de Control Interno, el cumplimiento de la Ley 7600, con el fin de mitigar el riesgo jurídico por incumplimiento a lo regulado en esta materia.”*

2. Aprobar la incorporación de los siguientes instrumentos del Marco Normativo Institucional, con el fin de atender los aspectos señalados en los considerandos:

#### A. Política Específica de Derechos Humanos:

##### “CONSIDERACIONES QUE SUSTENTAN LA EMISIÓN DE ESTAS POLÍTICAS ESPECÍFICAS

- A. *La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.*
- B. *La Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica.*
- C. *OEA, Protocolo Adicional en Materia de Derechos Económico, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1999).*
- D. *La Constitución de la República de Costa Rica.*
- E. *Código de Trabajo de Costa Rica.*
- F. *La Ley 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.*
- G. *La Ley 7476, Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.*
- H. *La Ley 7935, Ley Integral de la Persona Adulta Mayor.*

- I. La Ley 7983, Ley de Protección al Trabajador.
- J. Decreto Ejecutivo 38999, Política del poder ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población sexualmente diversa.
- K. Decreto Ejecutivo 38140-RE-PLAN Política Nacional para un Sociedad libre de racismo, discriminación racial y xenofobia.
- L. La ratificación de la República de Costa Rica al Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, suscrito en Nueva York el 10 de diciembre de 1999.
- M. Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica.
- N. El artículo 7, del acta de la sesión de Junta Directiva 5705-2015, celebrada el 28 de octubre de 2015.
- O. El Código de Ética para los directores de la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, miembros del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, Gerente, Subgerente, Superintendentes e Intendentes y personal del Banco Central de Costa Rica y sus órganos de desconcentración máxima.
- P. El Reglamento contra el hostigamiento sexual en el Banco Central de Costa Rica.
- Q. Convención Colectiva Suscrita entre el Banco Central de Costa Rica y sus trabajadores
- R. Acuerdos del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en los artículos 10 y 8 de las actas de las sesiones 1279-2016 y 1280-2016, celebradas ambas el 13 de setiembre del 2016.
- S. Acuerdo de la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, artículo 7 del acta de la sesión 5739-2016, celebrada el 28 de setiembre de 2016.

**La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica dispone emitir las siguientes políticas de aplicación para el Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima:**

**Aspectos generales**

- P-1. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica se compromete a apoyar y promover el respeto a los derechos humanos, así como a observar y vigilar que el reconocimiento a la dignidad intrínseca y los derechos iguales e inalienables, de todos sus funcionarios, así como de los ciudadanos a los cuales atiende y los proveedores que le brindan bienes y servicios, sean considerados en el accionar del Banco, a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas.
  - C-1.1. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica promoverá acciones para evitar la existencia de prácticas discriminatorias o que afecten la dignidad de sus funcionarios y colaboradores, proporcionándoles un entorno laboral digno, seguro y saludable.
  - C-1.2. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica considera como discriminatoria toda aquella desvaloración de una persona por razón de raza, género, origen étnico, religión, credo, afinidad política, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, condición de salud o estatus socioeconómico, entre otros.
- P-2. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica previene, desalienta, evita y sanciona las conductas discriminatorias por razón de raza, género, origen étnico, religión, credo, afinidad política, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, condición de salud o estatus socioeconómico, entre otros, contra la dignidad del personal del Banco en el ámbito laboral, así mismo promueve

las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre las personas de la institución, independientemente de su posición jerárquica, y de éstas para con los proveedores y clientes de los servicios que presta.

C-2.1. Para asegurar la correcta interpretación de esta política se entiende por discriminación toda aquella acción u omisión realizada por personas o grupos, en las que se da un trato a otra persona, grupo o institución en términos diferentes al que se da a sujetos similares, de los que se sigue un prejuicio o consecuencia negativa para el receptor de ese trato.

**I. Aspectos organizativos**

P-3. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica establece el Comité Institucional de Derechos Humanos como responsable de velar por el cumplimiento de esta política.

C-3.1. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica establece que el Comité Institucional de Derechos Humanos está integrado por un representante de la Gerencia del Banco Central de Costa Rica quien lo coordinará, el Director del Departamento de Gestión del Factor Humano, el Director de la División Gestión y Desarrollo o su representante, así como el Director de la División Asesoría Jurídica o sus representantes y un miembro del CONASSIF como enlace con los ODM.

C-3.2. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica establece que el Departamento Gestión de Calidad de la División Gestión y Desarrollo apoyará al Comité Institucional de Derechos Humanos en la ejecución de labores operativas relacionadas.

C-3.3. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica establece que el Departamento Gestión de Calidad de la División Gestión y Desarrollo es el responsable de diseñar, implementar y evaluar indicadores que permitan al Comité Institucional de Derechos Humanos dar seguimiento a la observación de esta política por parte de funcionarios y colaboradores.

P-4. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica establece como punto de contacto para denunciar cualquier violación a esta política la Oficina de Servicio al Cliente que opera en el Departamento Gestión de Calidad de la División Gestión y Desarrollo.

C-4.1. La Oficina de Servicio al Cliente recibe las denuncias y solicitudes a través de los canales de comunicación de los que ésta dispone, a saber, la extensión 3200, su correo electrónico (ServicioCliente@bccr.fi.cr), el buzón físico colocado en el vestíbulo del Banco, la información de contacto de la Contraloría de Servicios en la página Web y la página de Facebook del Banco.

**II. Aspectos de seguimiento y control**

P-5. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica establece que el Comité Institucional de Derechos Humanos se reúne en forma ordinaria al menos una vez cada semestre a fin de revisar esta política y proponer cambios, de ser necesario, para garantizar su vigencia en la institución. De forma extraordinaria se reúne las veces que considere necesarias. En estas sesiones también da seguimiento al cumplimiento de esta política



por parte de los funcionarios y colaboradores del Banco y vigila que los cambios planteados por las áreas de negocio y asociados a esta política sean implementados según lo acordado.

C-5.1. La División Gestión y Desarrollo a través del Departamento Gestión de Calidad llevará un registro de los cambios en proceso y dará seguimiento de su avance para informar al Comité Institucional de Derechos Humanos sobre éste.

C-5.1. Las sesiones del Comité quedan registradas mediante minutas resguardadas en la Intranet institucional.

P-6. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica establece que el Departamento Gestión de Calidad de la División Gestión y Desarrollo informa semestralmente al Comité Institucional de Derechos Humanos sobre las mediciones de los indicadores efectuadas en el semestre para que sean utilizadas como insumo para establecer medidas correctivas que permitan asegurar el cumplimiento de esta política.

P-7. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica establece que el Departamento Gestión de Calidad de la División Gestión y Desarrollo es responsable de diseñar, ejecutar y evaluar una campaña anual de divulgación y sensibilización a los funcionarios y colaboradores, a fin de mantener su compromiso con el cumplimiento de esta política.

P-8. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica establece que el Departamento Gestión de Calidad de la División Gestión y Desarrollo es responsable de dar seguimiento a la implementación de planes remediales que atiendan mejoras en el cumplimiento de esta política. Este Departamento deberá informar al Comité Institucional de Derechos Humanos los avances logrados semestralmente.

P-9. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica establece que las denuncias sobre posibles violaciones a esta política serán tramitadas de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Trámite Denuncias e Investigaciones Preliminares del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima, para cumplir con el debido proceso.

C-9.1. En el caso de denuncias sobre prácticas discriminatorias por razón de raza, género, origen étnico, religión, credo, afinidad política, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, condición de salud o estatus socioeconómico, entre otros, contra la dignidad del personal del Banco en el ámbito laboral; al inicio o en el transcurso del procedimiento de la investigación, podrán adoptarse de oficio o a solicitud de la persona interesada al órgano director las siguientes medidas de protección, que deberán ser debidamente razonadas por dicho órgano antes de su ejecución:

- Suspensión con goce de salario de la persona denunciada.
- Traslado temporal de la persona denunciada.
- Traslado de la persona denunciante, con su consentimiento o a solicitud de sus representantes legales, o su Junta Directiva de algún testigo, cuando exista relación de subordinación directa o indirecta, o cuando se presuma la continuación de las aparentes conductas denunciadas.
- Cambio de la supervisión de las labores de la persona denunciante, cuando la persona denunciada sea su superior

inmediato. La supervisión podrá ser efectuada por otro funcionario de superior jerarquía.

- Otras medidas siempre que se garanticen los derechos de las partes, guarden proporción y legalidad y no afecte el servicio que se brinda.”

#### B. Política Específica Ley 8862:

“Consideraciones que sustentan la emisión de esta política específica:

A. La Ley 7600, Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica y su Reglamento, publicada en el Diario Oficial La Gaceta 102 del 29 de mayo de 1996, inciso b), artículo 3, dentro de sus principios fundamentales procura garantizar la igualdad de oportunidades para la población costarricense dentro de otros ámbitos el trabajo.

El artículo 23 de esta Ley establece que ‘El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales’ y, por su parte, el artículo 24 refiere ‘... se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo’.

B. Que la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, Ley 8661, en su artículo 27, promueve que se reconozca el derecho de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones y prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo; la promoción profesional y de las personas con discapacidad; y emplear a personas con discapacidad en el sector público.

C. Que con la aprobación de la Ley de Inclusión y Protección de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley 8862 publicada en la Gaceta 11, de noviembre de 2010, en su artículo único establece ‘...en las oferta de empleo público...’ ‘...se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes...’ ‘...para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad...’.

D. El Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, decreto 36462-MP-MTSS publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 21 de marzo de 2011 regula los mecanismos para la efectiva aplicación y seguimiento de la Ley 8862 para todo el sector público, considerando entre otras a las instituciones autónomas y semiautónomas.

#### POLÍTICA ESPECÍFICA DE INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

P-1 Al Jerarca Superior Administrativo del Banco Central de Costa Rica le corresponderá conformar la Comisión Especializada, la cual estará constituida por el Director del Departamento Gestión del Factor Humano, quien la coordinará, un representante de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad y preferiblemente un especialista en terapia ocupacional o, en su defecto, un profesional en psicología.

P-2 El Jerarca Superior Administrativo con el apoyo técnico de la Comisión Especializada emitirá la política institucional y dictará la respectiva resolución administrativa de reserva de plazas que corresponda para cada año, la cual deberá ser publicada en

el Diario Oficial La Gaceta y un extracto en un medio de prensa escrita. La resolución deberá ser comunicada a la Dirección General de Servicio Civil y a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Banco Central de Costa Rica deberá considerar lo establecido en el Artículo 10 'Casos de excepción', sobre la no aplicación de este Reglamento, para lo relacionado con dictar y comunicar la resolución administrativa de reserva de plazas que corresponda para cada año.

P-3 Le corresponderá a la Comisión Especializada la atención de las siguientes funciones:

- a. Hacer anualmente un estudio para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos de un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad.
- b. Informar al Jerarca Superior Administrativo del estudio estipulado en el punto anterior, en el que se identifiquen las posibles plazas vacantes a reservar para personas con discapacidad.
- c. Velar por el efectivo cumplimiento del Reglamento.

P-4 El Departamento Gestión del Factor Humano deberá elaborar y remitir informes a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, de cumplimiento semestral con el detalle de las acciones realizadas y justificaciones que se estimen pertinentes, el 31 de julio (I Semestre) y el 31 de enero (II Semestre) de cada año.”

- 3. Instruir a la Administración del Banco para que tome las medidas necesarias para actualizar los instrumentos citados en los numerales 1 y 2 precedentes y publicar según corresponda.

Jorge Monge Bonilla, Secretario General.—1 vez.—O.C. N° 42000001526.—Solicitud N°129404.—( IN2018282917 ).

**BANCO DE COSTA RICA**

**PODER ESPECIAL  
EDICTOS**

Quien suscribe, Víctor Renán Murillo Pizarro, mayor, casado segunda nupcias, economista, vecino de San Jose, Mora Ciudad Colon, portador de la cédula de identidad: cinco-ciento setenta-ochocientos ochenta y cuatro, cómo apoderado generalísimo sin límite de suma del Banco de Costa Rica, domiciliado en San José, calles cuatro y seis, avenidas central y segunda, Edificio Central del Banco de Costa Rica, cédula jurídica cuatro-cero cero cero cero cero diecinueve-cero nueve, conforme lo determina el artículo cuarenta y dos de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, así como la representación judicial y extrajudicial del Banco citado, personería que consta en el Registro de Personas Jurídicas del Registro Público, al tomo dos mil dieciocho, asiento ciento noventa y un mil novecientos diez, consecutivo uno, secuencia tres. En este acto y en mi condición dicha, otorgo **poder especial** al señor Oscar Mora Monge, mayor, estado civil, casado, profesión, empleado Bancario, portador de la cédula de identidad número uno, quinientos quince, quinientos noventa y nueve, para que en nombre de mi representada proceda ante la Imprenta Nacional, a sacar, edicto en *La Gaceta*, comunicándole a la opinión pública, que el Banco de Costa Rica, va a desinscribir ante Registro Nacional de la Propiedad, vehículos en lista adjunta.

PLACA	MARCA	ESTILO	MODELO	COLOR
054-79	VESPA	PX150E	1985	BLANCO
1947	TOYOTA	TOYOTA	1980	VERDE
43702	MERCEDES BENZ	MERCEDES BENZ	1969	AZUL
56565	CHRYSLER	SEDAN	1975	DESCONOCIDO
143456	MERCEDES BENZ	190-E	1985	AZUL
175407	NISSAN	STANZA	1985	ROJO
264672	HYUNDAI	EXCEL GL	1989	GRIS
370325	HYUNDAI	EXCEL	1991	CELESTE
436992	KIA	SPORTAGE MRI	1994	AZUL

PLACA	MARCA	ESTILO	MODELO	COLOR
535875	TOYOTA	4 RUNNER	2004	CHAMPAGNE
C-10774	MACK	5000236000	1974	DESCONOCIDO
C-15055	PETERBILT	0	1965	DESCONOCIDO
C-15280	INTERNACIONAL	0	1966	DESCONOCIDO
C-17736	VOLVO	VOLVO	1975	VERDE
C-19549	WHITE	8 V A	1969	CAFÉ
C-19641	MACK	MACK	1977	BLANCO
C-20279	WHITE	WHITE	1968	ROJO
C-20307	GENERAL MOTOR COMPANY	G M C	1978	BLANCO
C-20608	AUTOCAR	CAMION	1965	CAFÉ
C-21095	ISUZU	ISUZU	1979	AZUL
C-26095	FREIGHTLINER	FLC12064T	1986	BLANCO
C-28614	INTERNACIONAL	COF9670	1985	NEGRO
CL-34093	HONOMAG	HONOMAG	1970	DESCONOCIDO
CL-36122	TOYOTA	TOYOTA	1976	DESCONOCIDO
CL-44223	TOYOTA	TOYOTA	1980	AZUL
CL-4752	MAZDA	MAZDA	1981	AMARILLO
CL-7189	HINO	PICK UP	1964	DESCONOCIDO
CL-80296	TOYOTA	TOYOTA	1980	ROJO
CL-83492	ISUZU	ISUZU ELF	1980	ANARANJADO
CL-92101	HYUNDAI	PONY	1987	BLANCO
EE-10481	CATERPILLAR	CATERPILLAR	NO INDICA	AMARILLO
EE-10879	CATERPILLAR	CATERPILLAR	1965	AMARILLO
EE-12216	JOHN DEERE	COSECHADORA	1983	VERDE
EE-12219	JOHN DEERE	COSECHADOR	1983	VERDE
EE-12220	JOHN DEERE	COSECHADORA	1983	VERDE
EE-12520	FORD	7000054000	1964	DESCONOCIDO
EE-12757	MASSEY FERGUSON	860	1984	ROJO
EE-1778	CATERPILLAR	CATERPILLAR	NO INDICA	DESCONOCIDO
EE-1792	NOFFIELD	NUFFIELD	NO INDICA	VERDE
EE-1939	NOFFIELD	NUFFIELD	NO INDICA	DESCONOCIDO
EE-1943	NOFFIELD	NUFFIELD	NO INDICA	DESCONOCIDO
EE-21264	JOHN DEERE	6610	2000	VERDE
EE-24285	NEW HOLLAND	BACK HOE	2004	AMARILLO
EE-252	JOHN DEERE	JOHN DEERE	NO INDICA	VERDE
EE-2534	CATERPILLAR	CATERPILLAR	NO INDICA	AMARILLO
EE-3661	SAME	SAME	1968	DESCONOCIDO
EE-3964	CATERPILLAR	CATERPILLAR	1966	DESCONOCIDO
EE-4619	HUKO-CHAPULIN	HAKO	1969	DESCONOCIDO
EE-6591	NOFFIELD -Chapulin	NUFFIELD	NO INDICA	ROJO
EE-6768	MASSEY FERGUSON -Chapulin	MASSEY FERGUS	1975	AMARILLO
EE-6871	WHITE	WHITE	1975	DESCONOCIDO
EE-706	CATERPILLAR	CATERPILLAR	NO INDICA	AMARILLO
EE-7589	EBRO	EBRO	1976	AMARILLO
EE-7943	EBRO	EBRO	1977	ROJO
EE-8029	JOHN DEERE	JOHN DEERE	1975	VERDE
EE-8261	CASE	CASE	1976	DESCONOCIDO
EE-8829	NEW HOLLAND	NEW HOLLAND	1976	AMARILLO
EE-9587	FIAT	FIAT	1978	AMARILLO
EE-9935	CATERPILLAR	CATERPILLAR	NO INDICA	AMARILLO
MOT-64093	VESPA	NV150	1994	AZUL
S-5319	BUDD	DESCO	1980	ROJO
SJB-8531	MASA	C11R	2002	PLATEADO
054-362	FORD	F-350	2007	GRIS
SR-4161	FREUHAUF	DESCO	1973	ROJO

Esto con el fin, si hubiese algún afectado presentarse, Oficina, Bienes Muebles e Inmuebles, con el funcionarios, Oscar Mora Monge o Mario Delgado Gamboa Supervisor de la Oficina, al teléfono: 2211-1111, extensiones 17705 y 17700.

San José, diecisiete de setiembre del dos mil dieciocho.— Víctor Renán Murillo Pizarro.—Oscar Mora Monge.—1 vez.— ( IN2018283295 ).

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

**OFICINA DE REGISTRO E INFORMACIÓN  
EDICTOS**

**PUBLICACIÓN DE PRIMERA VEZ**

ORI-R-1365-2018.—Zúñiga Araya Minor Enrique, R-224-2018, cédula: 7 0162 0756, solicitó reconocimiento y equiparación del título de Maestría en Ciencias Odontológicas, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México. La persona interesada en aportar información del solicitante, podrá hacerlo por escrito ante esta Oficina dentro de los cinco días hábiles siguientes a la publicación del tercer aviso.—Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, 13 de junio del 2018.—MBA. José Rivera Monge, Director.—O.C. N° 24191.—Solicitud N° 128537.—( IN2018283285 ).