



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica

JORGE
EMILIO
CASTRO
FONSECA
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
JORGE EMILIO
CASTRO FONSECA
(FIRMA)
Fecha: 2022.09.07
15:11:45 -06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 8 de setiembre del 2022

AÑO CXLIV

Nº 171

112 páginas



Imprenta Nacional
Costa Rica

INFORMA

Ubicación y horarios de nuestras oficinas



Sucursal la Uruca:

Horario: de 8:00 a.m. a 3:30 p.m., jornada continua.

Dirección: de la Bomba UNO, contiguo a Capris, 100 metros Sur y 100 metros Oeste.



Sucursal Curridabat:

Horario: de 8:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 3:30 p.m. (cerrado de 12:00 p.m. a 1:00 p.m.)

Dirección: en las instalaciones del Registro Nacional.

Le recordamos que puede realizar sus trámites y consultas en línea,
sin necesidad de trasladarse a la Imprenta Nacional:



www.imprentanacional.go.cr 



Aplicación móvil
Imprenta Nacional



Artículo 6°—En atención a los principios señalados en el artículo 3° del presente reglamento, deberá tomarse las previsiones necesarias a efectos de contratar la cantidad de alimentación suficiente para cubrir las personas que hallan confirmado asistencia a la actividad, así como deberá documentarse mediante minuta la cantidad de personas asistentes. La minuta citada deberá contener al menos la siguiente información: temas tratados, lugar de la reunión, hora de inicio y finalización de la reunión, nombre completo de los asistentes a la reunión, dependencia que representa, y la firma de los asistentes a la reunión.

Artículo 7°—Toda transacción que se realice para la adquisición de alimentos y bebidas debe contar con el debido contenido presupuestario.

Artículo 8°—Los procedimientos para la adquisición de alimentos y bebidas deben ser congruentes con lo establecido en la Ley y el Reglamento de Contratación Administrativa y en el Reglamento del Fondo de Caja Chica; por lo que se deberá utilizar el mecanismo que corresponda de conformidad con lo establecido en la normativa citada.

Artículo 9°—En caso de comprobarse la realización de un gasto no permitido, el funcionario responsable está en la obligación de reintegrar la totalidad de lo asignado, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que podrían serle impuestas según el ordenamiento jurídico indicado en el artículo 15 del presente reglamento y siguiendo el debido proceso.

Artículo 10.—Queda prohibida la compra de bebidas alcohólicas con cargo a los recursos institucionales.

Artículo 11.—Los funcionarios que participen en las actividades objeto de este reglamento se otorgue el servicio de alimentación, no podrán cobrar viáticos por dicho concepto durante el transcurso de esas actividades, a excepción de los que se generen en el traslado del funcionario al sitio donde se realizarán las actividades, si el mismo no es suplido por la institución; todo de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Gastos de Viaje y de Transporte para funcionarios Públicos de la Contraloría General de la República.

Artículo 12.—El acatamiento y aplicación de este Reglamento, es de carácter obligatorio para todos los funcionarios municipales que hagan uso de las subpartidas presupuestarias correspondientes para la adquisición de alimentos y bebidas.

Artículo 13.—En caso de incumplimiento de las disposiciones contenidas en este reglamento, se procederá de conformidad con lo dispuesto en el capítulo X de la Ley N° 7494 “Ley de Contratación Administrativa”, Capítulo XIV del Decreto Ejecutivo N° 33411 “Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa”, artículo 39 de la Ley N° 8292 “Ley General de Control Interno”, artículo 110 incisos b) y g) de la Ley N° 8131 “Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos”, Ley N° 8422 “Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública”, así como en las disposiciones en materia disciplinaria contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo de la Municipalidad.

Artículo 14.—**Vigencia.** Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Aprobado por el Concejo Municipal de El Guarco, en la sesión ordinaria N° 177-2022, celebrada el 22 de agosto de 2022, mediante acuerdo N° 776 definitivamente aprobado.

Emanuel Quesada Martínez, Secretario Municipal a. í.— 1 vez.—(IN2022673273).

MUNICIPALIDAD DE CARRILLO GUANACASTE

CONCEJO MUNICIPAL

El Concejo Municipal del Cantón de Carrillo, en uso de las facultades que le confieren los artículos 169 y 170 de la Constitución Política; artículo 4 inciso a), artículo 13 inciso c) y artículo 43, todos del Código Municipal, Ley N° 7794 publicada en *La Gaceta* N° 94 del 18 de mayo de 1998, y;

“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 del Código Municipal, la Municipalidad de Carrillo Guanacaste, según acuerdo N°3, inciso 03, aparte sexto de la sesión ordinaria N° 24 del 17 de junio del 2022, aprueba el siguiente Reglamento”:

REGLAMENTO DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL MUNICIPALIDAD DE CARRILLO

CAPÍTULO I

Aspectos Generales y Definiciones Artículo; Fundamento

En aplicación de los artículos 11, 33, 6 y 169 de la Constitución Política; artículos 11 y 111 de la Ley de la Administración Pública; artículos 4, 1, 13 del Código Municipal; artículo 5 de la Ley 7476: artículos 19,69, 81, 197,273282 Y del 404 al 410 todos del Código de Trabajo artículo 9 de la Ley General de Salud: de igual forman en aplicación de los convenios debidamente ratificados por la República de Costa Rica Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención Americana de los Derechos Humanos Convenio 111, Organización Internacional del Trabajo; Convención de las Naciones Unidas Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Artículo 2°—**Objetivo.** El objetivo del presente reglamento es establecer los principios y procedimientos tendientes a prevenir, prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual contra la dignidad de la mujer y del hombre, así como el acoso laboral. Ambas prácticas como conductas discriminatorias por razón del sexo, discapacidad, apariencia física, ideología política, credo religioso, etnia edad, enfermedad, preferencia sexual, así como cualquier otro tipo de discriminación análoga, en perjuicio de los funcionarios de la Municipalidad de Carrillo.

Artículo 3°—**Definiciones.**

- Municipalidad: Se refiere a la Municipalidad de Carrillo.
- Comisión: Se refiere a la Comisión Técnica Investigadora de Acoso Laboral y/o Sexual.
- Acoso u Hostigamiento Sexual: se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en la dignidad y valores morales de quien la recibe. Entre sus manifestaciones se puede encontrar, promesa, implícita o expresa de un trato preferencial de la situación actual o futura de empleo; u o de palabras de naturaleza sexual escritas u orales que resulten hostiles, humillantes u ofensivas. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos.
- Acoso Laboral: Se entenderá por Acoso Laboral, el conjunto de acciones, conductas u ‘omisiones sistemáticamente realizadas de manera demostrable sobre un trabajador o grupo de trabajadores, de parte de un individuo o grupo de individuos se estos empleadores, jefe, compañeros o subalternos, con la manifiesta intención de afectar su bienestar, ocasionar molestias e inclusive provocar su despido o renuncia del trabajo.

No se considerará Acoso Laboral las conductas dentro de las siguientes circunstancias:

- d.1) Aquellos conflictos pasajeros, roces, tensiones circunstanciales, incidentes aislados que se presentan en un momento determinado.
- d.2) Cuando la jefatura está actuando conforme los lineamientos establecidos en la normativa interna institucional y nacional,
- d.3) Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores.
- d.4) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la normativa interna, el Código de Trabajo o leyes conexas.
- d.5) Solicitar la elaboración del trabajo o cumplimiento de funciones conforme al procedimiento establecido para tal efecto y los parámetros objetivos estipulados para ello.
- d.6) La formulación de circulares o memorándum encaminados a mejorar la eficiencia laboral conforme a la normativa interna.

CAPÍTULO II

Comisión Investigadora de Acoso Laboral y/o Sexual

Artículo 4º—**De la Comisión.** Se nombrará una Comisión Técnica Municipal de Investigadora de Acoso Laboral y Sexual, el cual estará conformado por cinco personas designadas de la siguiente forma: a- El jefe del departamento de Recursos Humanos. b- Un miembro designado de la Dirección Jurídica. e- Un miembro representante del Área Social. D- Un miembro designado por la Filial de la Municipalidad de Carrillo del Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica. e- Un miembro designado por el Concejo Municipal.

Artículo 5º—**El plazo de la designación de los miembros.** Será de dos años, pudiendo ser reelegidos por periodos consecutivos.

Artículo 6º—**De la Instalación de los Miembros.** La Comisión en su primera sesión ordinaria después de realizado su nombramiento, deberá constituir los siguientes puestos: a- Coordinador, b- Subcoordinador, e- Secretado, d- Subsecretario Vocal.

Artículo 7º—De las funciones

- 1) Le corresponderá al Coordinador:
 - a) Coordinar y dirigir las sesiones de la Comisión.
 - b) Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión.
 - e) Firmar conjuntamente con el secretado o secretaria las actas de la Comisión,
- 2) Le corresponderá al secretario:
 - a) Levantar las actas de las sesiones de la Comisión.
 - b) Firmar Las actas conjuntamente con el coordinador o coordinadora.
 - c) Dar lectura a la correspondencia de la Comisión en sus distintas Sesiones.
- 3) Le corresponderá al subcoordinador y subsecretario, remplazar, en sus ausencias temporales, con las mismas funciones y potestades, al coordinador y secretario de la Comisión.
- 4) Le corresponderá al Vocal la sustitución en ausencias temporales o permanentes del subcoordinador y del subsecretario.

Artículo 8º—**De las Sesiones.** La Comisión deberá realizar al menos una sesión ordinaria al mes y, podrá celebrar sesiones extraordinarias cuando así lo estime conveniente el Coordinador o tres miembros de la Comisión.

Para poder sesionar se requerirá un cuórum mínimo de tres miembros de la Comisión,

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta de los presentes, en caso de empate el Coordinador o quien lo sustituya tendrá voto de calidad.

Artículo 9º—Son deberes y atribuciones de la Comisión las siguientes:

- a) Conocer y tramitar las denuncias de acoso laboral y/o Sexual puestas a su conocimiento.
- b) Mantener y reservar absoluta discreción sobre las denuncias puestas a su conocimiento,
- c) Realizar un informe sobre la valoración de la denuncia para determinar si procede o no la admisibilidad e la misma;
- d) En caso que la Comisión considere la admisibilidad de la denuncia, nombrará entre sus miembros un órgano instructor que estará conformado de una a tres personas.
- e) La Comisión podrá recomendar la implementación de medidas cautelares en caso de que las estime convenientes para la averiguación de la verdad real de los hechos y la protección de la persona denunciante.
- f) Liderar la prevención del Acoso Laboral y/o Sexual en la Municipalidad de Carrillo, para ello, podrá dictar y ejecutar acciones de prevención y divulgación, dentro de las cuales deberá incluir actividades para desalentar y evitar conductas de acoso, tales como talleres, charlas, material impreso y afiches.
- g) Proponer y recomendar políticas institucionales en materia de prevención, prohibición y sanciones de Acoso Laboral y/o Sexual.
- h) Nombrar un auxiliar de apoyo a la omisión.

CAPÍTULO III

Procedimiento Administrativo y Nombramiento del Órgano

Artículo 10.—**Objetivo del Procedimiento:** El inicio, desarrollo y culminación del procedimiento, tendrá como objetivo principal determinar la probabilidad de la existencia de hechos atribuidos a una o más personas que tipifiquen como Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, para con ello tener el marco fáctico y legal para recomendar al Máximo Jefe de la Administración Pública.

Artículo 11.—**Denuncia.** Las denuncias por Acoso Laboral y/o sexual, se presentarán de forma oral o escrita ante la Oficina de Recursos Humanos, quienes la trasladarán medí ante oficio a cualquier miembro de la Comisión Municipal de Acoso Laboral y Sexual en los siguientes tres días hábiles.

La denuncia deberá contener al menos

- a) Nombre completo y calidades de la persona denunciante.
- b) Nombre completo y calidades de la persona denunciada;
- c) Descripción de los hechos o conductas que se consideran acoso laboral y/o sexual.
- d) Prueba con la que se respalda la denuncia.
- e) En caso que la denuncia sea verbal, podrá ser grabada si así lo consiente la persona denunciante, en caso contrario, se levantará un acta que contendrá los requisitos apuntados y la cual deberá ser firmada por la persona denunciante.
- f) Medio para atender notificaciones.

Artículo 12.—**Admisibilidad de la Denuncia.** Recibida la denuncia por parte de la Comisión, el coordinador convocará a una sesión extraordinaria para celebrarse en los siguientes tres días para analizar su admisibilidad.

En caso que la denuncia sea admisible, en la misma sesión, la Comisión nombrará entre sus miembros a un órgano instructor que estará conforma o de entre uno a tres miembros y, en caso de estar conformada por más de un miembro, definirá cual miembro presidirá el órgano instructor.

Artículo 13.—**De la abstención y recusación.** Cuando de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública, un integrante del Órgano Instructor se inhiba ó sea recusado en un caso determinado, se sustituirá por otro miembro.

Artículo 14.—**Confidencialidad del Proceso.** La Comisión Instructora deberá guardar total confidencialidad en el trámite de la instrucción del procedimiento. Cualquier infidencia de quienes integren la comisión, producirá que el miembro sea recusado automáticamente y se le separe en el conocimiento y decisiones en cuanto al procedimiento. Si fuese Un miembro del Órgano Director, se le separará inmediatamente del órgano.

Artículo 15.—**Traslado de Cargos**

El Órgano Director del procedimiento notificará la resolución de apertura del procedimiento, la cual contendrá los siguientes requisitos:

- La fecha y hora en que se dicte el acto de apertura.
- Individualización de las personas investigadas,
- El detalle de los hechos que se investigan.
- La indicación de cada una de las pruebas con la que se cuenta.
- Indicación de la persona y lugar donde se encuentra el respectivo expediente para que pueda obtener copia.
- Convocatoria a la audiencia oral y privada que se llevará a cabo en hora y lugar determinado. En la misma se prevendrá la presentación de las pruebas que él o los investigados consideren oportunas y convenientes,

Artículo 16.—**Recursos**

Por ser este un procedimiento preliminar y no un procedimiento principal disciplinarlo, tal y como se indica en el artículo 10, contra los actos del procedimiento no cabrá ningún tipo de recurso,

CAPITULO IV

Audiencia Privada

Artículo 17.—**De la Apertura.** Corresponderá al presidente del Órgano Director del Procedimiento dirigir el curso de la audiencia, indicar a las partes la causa del procedimiento, los hechos en que se fundamenta y las posibles consecuencia, indicar a las partes los derechos y los deberes que tienen durante la comparecencia, declaraciones que correspondan, moderar la intervención de las partes y resolver Interlocutoriamente las cuestiones que se presenten durante su trámite, atendiendo al principio de celeridad; corresponderá al Órgano Director impedir intervenciones impertinentes o injustificadamente prolongadas y rechazar cualquier solicitud notoriamente improcedente o dilatoria, todo ello en procura de los derechos de las partes; así como también evitará las manifestaciones, actos, insinuaciones, declaraciones que constituyan una agresión, una falta de respeto para las personas presentes o involucradas de alguna forma en toda la tramitación.

Deberá tomarse en cuenta las disposiciones normativas nacionales e internacionales en materia de violencia, para salvaguardar la integridad de la persona denunciante durante la audiencia.

Artículo 18.—**Carácter Privado.** La audiencia será oral y privada. Para garantizar la confidencialidad e imparcialidad del proceso y de la audiencia sólo podrán comparecer las partes y sus representantes,

Artículo 19.—**Conciliación.** Durante la Audiencia, será el momento oportuno para que cualquiera de las partes proponga alguna medida para llegar a una conciliación. Para ello el Órgano Director podrá suspender la audiencia para que las partes puedan interactuar entre ellas y consultarles a sus abogados en caso de que se hicieran acompañar por ellos, de no existir ninguna propuesta o, de no llegar a la conciliación, la audiencia continuará hasta su fenecimiento,

Artículo 20.—**De la Declaración de las Partes y Pruebas.** Durante el desarrollo de la audiencia, corresponderá a las partes hacer los alegatos que estimen pertinentes en favor de su defensa o acusación, ofrecer la prueba pertinente y obtener su admisión y trámite, preguntar y repreguntar a las personas testigos y peritos, aclara, o amplia su defensa o denuncia inicial, formular conclusiones de hecho y de derecho sobre la prueba ofrecida, ejercer la defensa material de rigor y el resultado de la audiencia.

Artículo 21.—**No asistencia del denunciado.** En caso que la persona denunciada no acuda a la Audiencia sin justa causa; la audiencia se llevará a cabo únicamente con la presencia de la parte denunciante,

Artículo 22.—**Informe del Órgano Director:** Concluida la audiencia y en un plazo o máximo de quince días hábiles el Órgano emitirá un informe final debidamente fundado a la Comisión de Acoso Laboral y/o Sexual quienes después de deliberar en sesión resolverán el envío al Máximo Jeraarca de la recomendación de la apertura o no del Proceso Ordinario Disciplinario.

Artículo 23.—**De la Comunicación de la Resolución Final.** La resolución final recomendativa será notificada a las partes en el medio que hubiesen ofrecido durante el procedimiento.

Artículo 24.—**Vigencia.** Éste reglamento tendrá vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*. Se acuerda; Visto y analizado el citado reglamento este Concejo Municipal por unanimidad de votos dispone Aprobarlo, y a la vez se solicita realizar su debida publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Sandra Ondoy Ondoy, Secretaria.—1 vez.—(IN2022673272).



INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA

EDICTOS

PUBLICACIÓN DE SEGUNDA VEZ

Al señor Sebastián Fabián Lacayo Espinoza, nicaragüense, domicilio y demás calidades desconocidos por esta oficina local, se le notifica por este medio la resolución administrativa de las diez horas cuarenta y siete minutos del treinta de agosto de dos mil veintidós, que mantiene la medida dictada a las