

La Uruca, San José, Costa Rica, lunes 17 de diciembre del 2018

AÑO CXL

Nº 234

128 páginas

¡Esto le interesa!

Usted tiene varias opciones para presentar una denuncia, disconformidad, reclamo, sugerencia o felicitación:



2296-9570 ext. 140



contraloria@imprenta.go.cr



Buzones en nuestras oficinas
en la Uruca y en Curridabat



www.imprentanacional.go.cr
/contáctenos



Horario de 8 am a 4 pm.

Usted podrá solicitar confidencia sobre su identidad.



Imprenta Nacional
Costa Rica

Contraloría
de Servicios

según Demanda”; se comunica que se han realizado modificaciones y aclaraciones en el cartel administrativo-legal y especificaciones técnicas, mismas que se encuentran disponibles en <http://www.ccss.sa.cr>, enlace Licitaciones.

Apertura Ofertas: miércoles 16 de enero del 2019. Hora: 11:00 a.m.

Licda. Grettel Angulo Duarte, Coordinador a. í.—1 vez.— (IN2018306232).

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

DIRECCIÓN PROVEEDURÍA

LICITACIÓN ABREVIADA N° 2018LA-000072-PRI
(Circular 1)

Construcción de 3 pozos en la GAM

Obra 1: Perforación de pozo en Las Cruces

Obra 2: Perforación de pozo en La Quintana

Obra 3: Perforación de pozo en Villa Adobe

El Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA), cédula jurídica N° 4-000-042138, comunica que se prorroga el recibo de ofertas para el día 10 de enero del 2019 a las 09:00 horas, para la licitación arriba indicada, a partir de la presente publicación podrán hacer retiro de la Circular 1.

Los documentos que conforman la Circular 1, podrán descargarse en la dirección electrónica www.aya.go.cr o bien retirarse en la Dirección de Proveeduría del AyA, sita en el Módulo C, piso 3 del Edificio Sede del AyA, ubicado en Pavas.

Dirección de Proveeduría.—Licda. Iris Fernández Barrantes.—1 vez.—O. C. N° 6000002848.—Solicitud N° 136571.—(IN2018306278).

REGLAMENTOS

HACIENDA

DIRECCIÓN GENERAL DE ADUANAS

COMUNICADO N° DGA-DGT-016-2018

La Dirección General de Aduanas informa a los auxiliares de la función pública, a los usuarios del servicio nacional de aduanas y al público en general que:

De conformidad con lo establecido en el artículo 174 del Código de Normas y Procedimientos Tributarios, adicionado por el artículo 2 de la Ley de Fortalecimiento de la Gestión Tributaria, N° 9069 de 10 de setiembre del 2012, se ha procedido a publicar en la sección “Propuestas en consulta pública”, opción “Proyectos Aduaneros” de nuestra página web www.hacienda.go.cr, el siguiente proyecto:

“POLÍTICAS GENERALES PARA LA IMPORTACIÓN
EN LA MODALIDAD DE “MENAJE DE CASA”

Las observaciones a este proyecto en referencia, deberán expresarse por escrito y dirigirlas al correo electrónico: dirgestecnica@hacienda.go.cr, o a la Dirección Normativa, sita en San José, edificio La Llacuna, piso 7, calle 5, avenida central y primera, para lo cual se otorga un plazo de 10 días hábiles desde la publicación del presente comunicado.

Wilson Céspedes Sibaja, Director General de Aduanas, Servicio Nacional de Aduanas.—1 vez.—O. C. N° 3400035911.—Solicitud N° 134219.—(IN2018297564).

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONSEJO NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Parte A. Presentación

El Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (en adelante Conapdis) presenta la Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad, en

acatamiento a la Ley N° 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el sector público costarricense y su reglamento, conforme al decreto ejecutivo 36462-MTSS.

Lo anterior como una acción afirmativa de tipo laboral en beneficio de la población con discapacidad en el país, según lo establece en esta normativa con el fin de asegurar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Esta Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad constituye un marco vinculante de acción para la gestión institucional, con el fin de garantizar la plena y efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad, en el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, además servirá como marco orientador para el desarrollo de las medidas administrativas, técnicas, de apoyo y seguimiento, por parte de diferentes actores internos responsables de la implementación, seguimiento y evaluación de esta política.

Parte B. Justificación

En cumplimiento a la Ley N° 8862, Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el sector público costarricense y su reglamento, decreto ejecutivo N. 36462-MTSS, el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad se compromete con la inclusión laboral de las personas con discapacidad por medio de la presente Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad. Igualmente, nuestra ley de creación N° 9303, establece en sus funciones responsabilidades directas en la inclusión laboral, a saber:

“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 y otros servicios de intermediación de empleo, así como velar por su cumplimiento”. (ley 9303, función f)

Parte C. Objetivo

La presente Política Institucional para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en Conapdis constituye un marco vinculante de acción para la gestión institucional, con el fin de garantizar la plena y efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como la reserva de plazas vacantes exigidas por la Ley N° 8862.

Parte D. Marco normativo vinculante

Con fundamento en los artículos 4 y 28 inciso 2 a) de la Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227, la presente Política debe ser adoptada por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad en virtud de las siguientes consideraciones normativas:

- Las personas con discapacidad tienen el derecho de participar plena y efectivamente en la sociedad sin discriminación alguna, así reconocido por los diversos instrumentos de protección de los derechos humanos tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo; todos estos instrumentos ratificados por la República de Costa Rica.
- El artículo 33 de la Constitución Política de la República de Costa Rica reconoce que toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.
- El artículo 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica establece el derecho al trabajo para todas las personas, así como la obligación del Estado de procurar que todas tengan ocupación honesta y útil.
- La Ley N° 7600 Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.
- Sobre el derecho al trabajo, la Ley N° 7600, en los artículos 23 y 24 establece que el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto de zonas rurales como de zonas urbanas, el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones, necesidades

personales y señala como actos de discriminación emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y no emplear por razón de su discapacidad a un trabajador idóneo para el puesto.

- El artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece una serie de obligaciones estatales dirigidas a asegurar la igualdad y la equidad para las personas con discapacidad. Entre estas se encuentran la obligación de emprender acciones legislativas y administrativas tendientes a la eliminación de la exclusión y la discriminación de las personas con discapacidad, así como el pleno y efectivo cumplimiento de sus derechos humanos, entre ellos el derecho al trabajo.
- El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que el Estado debe reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; en un mercado y entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, a efectos de prohibir toda discriminación en la selección y contratación, propiciando la continuidad en el empleo, la promoción profesional y garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables. En particular, el inciso g) establece la obligación de los Estados Parte de emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- La Ley N° 8862, Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público indica que en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se debe reservar, **como mínimo**, un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes con el fin de que estas sean cubiertas por personas con discapacidad, de conformidad con el régimen de personal de cada uno de los Poderes de la República.
- La Ley N° 8862 y su reglamento representan una acción afirmativa en beneficio de la población con discapacidad del país.
- La Política Nacional de Discapacidad 2011-2030 establece en su Eje: Desarrollo de capacidades para la promoción y exigibilidad de derechos de las personas con discapacidad, el tema de Acceso al empleo y al trabajo, y el lineamiento: “Garantizar a las personas con discapacidad y sus familias, el acceso a empleo decente e inclusivo, la formación para el trabajo, las opciones para el desarrollo de emprendimientos, el autoempleo y la generación de ingresos; adaptados a las necesidades y características en igualdad de condiciones que el resto de la población”, por lo que la institucionalidad pública debe cumplir con esta política de carácter nacional.
- El Poder Ejecutivo ha reconocido en reiteradas ocasiones la importancia de incorporar los derechos de las personas con discapacidad como parte transversal y esencial del desarrollo inclusivo de nuestra sociedad y de la planificación nacional.

Parte E. Principios generales

Los principios generales que comprenden la presente política son los siguientes:

Accesibilidad: a fin de que las personas puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

Autodeterminación: auto expresión, responsabilidad para asumir deberes y obligaciones, empoderamiento para reconocerse sujeto de derechos y obligaciones.

Autonomía personal: la facultad de la persona de controlar, afrontar y tomar sus propias decisiones en el ámbito público y privado acerca de cómo vivir de acuerdo con sus preferencias individuales. Incorpora las siguientes facultades:

Calidad de vida en el ámbito laboral: la conjunción de las condiciones requeridas por las personas con relación a dichas necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos.

Igualdad de oportunidades: principio que reconoce la importancia de las diversas capacidades y necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de garantizar que las personas cuenten con igualdad de oportunidades de acceso y participación en circunstancias idénticas.

La igualdad entre el hombre y la mujer: se reconoce la igualdad que existe entre las personas indistintamente de su sexo.

No discriminación: distinción o preferencia que promueve la inclusión y el desarrollo personal de las personas con discapacidad, sus familias y sus organizaciones, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma su derecho a la igualdad y no se vean obligadas a aceptar tal preferencia o distinción.

Oportunidad de empleo: en un mercado abierto, inclusivo, accesible, basado en la no discriminación.

Plena participación: establece el derecho de las personas con discapacidad a incidir e intervenir en la toma de decisiones públicas, así como en la planificación, evaluación y fiscalización de las acciones, políticas, planes, servicios y programas de las instituciones públicas.

Respeto a la diversidad: evidenciar las diferencias de los seres humanos según edad, género, etnia, religión, condición económica, situación geográfica, discapacidad, etc., reconociendo que los intereses, necesidades y percepciones de esta diversidad de seres humanos son igualmente diferentes.

Parte F. Declaratoria

Por tanto, el Conapdis se compromete a:

- Dar cumplimiento con lo establecido en la Ley N° 8862 del 16 de setiembre de 2010 y su reglamento, reservando **cuando menos** un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes para que sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, y emitir las correspondientes resoluciones de reserva anual de plazas, que señala el reglamento de la Ley N° 8862.
- Realizar los ajustes al entorno, adquirir tecnología y productos de apoyo, adaptaciones en los puestos de trabajo y los ajustes razonables, así como servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el período de prueba, a efecto de coadyuvar positivamente en el desempeño profesional de conformidad con lo establecido en el Capítulo II de la Ley N° 7600 y su reglamento.
- Desarrollar acciones de concientización con el personal para propiciar la efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad contratadas en el Conapdis.

Parte G. Acciones para la implementación

Para dar cumplimiento a lo establecido en esta política, se formulan las siguientes actividades y acciones:

Estudio de puestos y reserva de plazas

- Realización anual de un estudio para identificar los puestos que serán objeto de la reserva de no menos de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes en el Conapdis.
- Identificación de recomendaciones respecto de las adecuaciones y adaptaciones pertinentes en el proceso de evaluación y contratación, cuando corresponda.
- Presentación de los resultados a la dirección ejecutiva, cada vez que se realice el estudio de puestos.

Reclutamiento, selección, evaluación y contratación

- El proceso de selección y contratación debe ser accesible a los requerimientos particulares de cada persona con discapacidad. Para ello se realizarán todas las adecuaciones y los ajustes razonables que sean necesarios en estos procesos.

- El proceso de reclutamiento, selección, evaluación y contratación de las personas con discapacidad, en los puestos tipificados dentro del artículo 15 del Régimen Estatutario lo realizará la Unidad de Recursos Humanos del Conapdis.
- El proceso de reclutamiento, selección, evaluación y contratación de las personas con discapacidad en los puestos tipificados del artículo 15 del Régimen Estatutario, la Unidad de Recursos Humanos del Conapdis formulará la nómina de un puesto en particular por las plataformas electrónicas dispuestas al efecto, especificando en las observaciones del puesto que ha sido reservado para ser ocupado por personas con discapacidad conforme a la Ley N° 8862, su reglamento y por medio de la resolución institucional de reserva de plazas.
- La Unidad de Recursos Humanos del Conapdis para los puestos tipificados en el título I del Régimen Estatutario procede a seleccionar a la persona con discapacidad para acceder al puesto a partir de la terna enviada por la Dirección General de Servicio Civil de personas con discapacidad que cumplen requisitos. Se comunicará la determinación de la persona seleccionada a esta Dirección.
- La Unidad de Recursos Humanos del Conapdis le corresponde proporcionar las adecuaciones necesarias, recomendadas por la Comisión Técnica de Ofertas de Servicios de Personas con Discapacidad de la Dirección General de Servicio Civil para asegurar la inclusión, adaptación, permanencia y evaluación de las personas con discapacidad conforme a las necesidades de cada una, asegurando la idoneidad para el cargo.

Informes anuales de cumplimiento de la Ley N° 8862 y su reglamento

- La Unidad de Recursos Humanos del Conapdis, con el apoyo de la Comisión Especializada de Empleo deberá elaborar y remitir a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad, informes anuales de cumplimiento de la Ley N° 8862, con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes.

Planificación y desarrollo institucional sobre el empleo de personas con discapacidad

- En el Plan Estratégico y en los Planes Anuales Operativos del Conapdis se incluirán las acciones concretas que se llevarán a cabo para lograr una efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad. Entre estas acciones: la reserva de plazas vacantes, la adecuación de pruebas de selección y reclutamiento, del artículo 15, los programas de concienciación y capacitación, los ajustes razonables en el entorno, la adquisición de tecnologías de apoyo y cualquier otra medida tendiente a lograr los fines de la presente política, así como sus correspondientes medidas presupuestarias.

Adopción de medidas presupuestarias

- Los distintos departamentos y unidades del Conapdis y en particular la Unidad Financiero Contable garantizarán que se tomen todas las medidas presupuestarias que sean necesarias para el cumplimiento de la presente política.

Parte H. Monitoreo, seguimiento, evaluación y sanciones

- La Unidad de Recursos Humanos y la Comisión Especializada de Empleo, serán las responsables de velar por la implementación, el monitoreo y el seguimiento de la Política Institucional.
- La política institucional deberá ser aplicada por el Conapdis en su totalidad y la evaluación correspondiente será responsabilidad de la oficina de Planificación Institucional, conforme a los lineamientos vigentes en la materia y considerando los elementos de aplicación y ejecución de las políticas institucionales.
- Las personas funcionarias del Conapdis que incumplan con las acciones por la inclusión, reserva de plazas e incorporación de personas con discapacidad en la institución serán sancionadas de conformidad con lo establecido en los artículos 62, 63 y 64 de la Ley N° 7600 y los artículos 199, 200, 201 y 202 del Título VII, Capítulo II, Sección Primera de la Ley General de Administración Pública N° 6227.

La presente Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad será vigente toda vez que sea firmada por la máxima jerarquía institucional, emitida mediante resolución interna y comunicada a la Dirección General de Servicio Civil.

ANEXO N°1 DEFINICIONES

Para efectos de la presente Política, se establecen las siguientes definiciones conforme al ordenamiento jurídico vigente:

- **Ajustes razonables:** se entenderán como las modificaciones y las adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno laboral, que no impongan una carga desproporcionada o indebida cuando se requieran en un caso particular, con el fin de garantizar a las personas con discapacidad el goce o el ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- **Candidato o candidata del registro de elegibles paralelos:** persona con discapacidad que tiene las condiciones y requisitos para ser idónea para ocupar puestos de determinada(s) clase(s) y especialidad(es), de conformidad con la normativa vigente y la presente política.
- **Certificación:** se entiende como el reconocimiento administrativo de una condición con el propósito de identificar a las personas con discapacidad como titulares de derechos, facilitando su accesibilidad y su participación social (tomado de Certificación de discapacidad como herramienta Bogotá, Colombia)
- **Comisión Especializada de Empleo:** es la comisión a nivel institucional constituida de conformidad con la Ley N° 8862 y su reglamento, con la finalidad de realizar acciones tendientes al efectivo cumplimiento de lo dispuesto en esta norma.
- **Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD):** Comisión Institucional constituida por disposición de la Ley N.º 9171 que tiene como objetivo orientar el cumplimiento, en el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, de las disposiciones legales relativas a los derechos de las personas con discapacidad. Además, funge como instancia técnica en discapacidad para cada una de las instituciones en las que esté presente.
- **Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD):** comisión institucional constituida por disposiciones contenidas en la Directriz Presidencial N.º 27 de setiembre de 2001, que funge como instancia técnica en discapacidad para cada una de las instituciones y su objetivo es fomentar la inclusión de la perspectiva de discapacidad en cada una de las políticas, programas y acciones del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, que la conforme.
- **Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad:** es el órgano colegiado interinstitucional creado y conformado según los términos de la directriz 014-MTSS de 20 de noviembre de 2006, para la coordinación, seguimiento y monitoreo de la implementación de la Ley N° 8862 y su reglamento.
- **Comisión Técnica de Ofertas de Servicio de Personas con Discapacidad:** comisión evaluadora de la Dirección General del Servicio Civil que valora a los candidatos oferentes conforme al Título I del Régimen de Servicio Civil y que con sus recomendaciones se realizan los ajustes necesarios en cada institución siguiendo las disposiciones de la Ley N° 7600, su reglamento y el mismo Régimen Estatutario.
- **Discapacidad:** es el resultado de la interacción de personas con deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales o psicosociales con un contexto que no les ofrece los apoyos, ni los servicios accesibles oportunos y efectivos, limitándoles la realización de las actividades vitales y restringiendo su participación.
- **Equiparación de condiciones:** proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, las comunicaciones, la documentación y las actitudes a las necesidades de las personas en particular a las personas con discapacidad.
- **Estudio de plazas vacantes:** revisión minuciosa de la planilla institucional para identificar los puestos vacantes que pueden ser objeto de reserva para ser ocupados por personas con discapacidad.

- **Información y comunicación accesibles:** todas las acciones que facilitan el intercambio de información a nivel interpersonal, el acceso a la producción y el uso de los mensajes (visuales, audibles, táctiles, entre otros) así como el manejo de una imagen inclusiva, real y positiva de la persona con discapacidad.
- **Ofertas de empleo:** corresponde a las plazas vacantes que existen en la institución y que por su condición no cuentan con una persona que las ocupe en propiedad.
- **Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos:** oficina encargada de la gestión institucional de los recursos humanos, realizando por ella misma las gestiones de reclutamiento, selección, contratación, adaptación y evaluación de los puestos conforme al Título I y II del Régimen del Servicio Civil, realizando las adaptaciones correspondientes recomendadas por la Comisión Técnica de Ofertas de Servicios para personas con discapacidad, de la Dirección General de Servicio Civil, o realizando sus procesos de manera independiente cuando la institución no pertenezca al Régimen Estatutario.
- **Persona con discapacidad:** incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- **Producto de apoyo:** cualquier producto (incluidos los dispositivos, el equipo, la tecnología, los instrumentos y el software) fabricado especialmente o disponible en el mercado, utilizado por o para personas con discapacidad, con el fin de facilitar la participación; proteger, apoyar, entrenar, medir o sustituir funciones/estructuras corporales y actividades, así como prevenir deficiencias y limitaciones en la actividad o restricciones en la participación en el entorno laboral.
- **Pruebas:** exámenes, test o prácticas, que puedan estar establecidos en los mecanismos de reclutamiento, mediante los cuales se evalúan los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias de las personas oferentes, con el fin de determinar si se satisfacen los criterios para las clases de puestos y especialidades de que se trate. Cuando los hubieren estos deben adecuarse y adaptarse a la condición de discapacidad que presente la persona interesada.
- **Registro de elegible paralelo:** lista que contiene personas candidatas con discapacidad elegibles que han sido declaradas idóneas para ocupar determinadas clases de puesto en el sector público.
- **Reserva de plazas vacantes:** acto administrativo formalizado mediante resolución de la máxima jerarquía institucional en la que se hace efectiva la conducta administrativa de reservar.
- **Reservar:** conducta administrativa conforme a la cual el Departamento de Recursos Humanos de la institución reserva al menos un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad.
- **Servicios de orientación y apoyo:** son los servicios que la institución debe proporcionar a las distintas instancias administrativas y políticas que la integran y a sus funcionarios, con el propósito de lograr la más adecuada orientación y seguimiento en pos de la plena inclusión de las personas con discapacidad que sean nombradas en los distintos puestos reservados.

Lizbeth Barrantes Arroyo, Directora Ejecutiva.—1 vez.—
(IN2018297613).

MUNICIPALIDADES

MUNICIPALIDAD DE PÉREZ ZELEDÓN

CONCEJO MUNICIPAL

La Municipalidad de Pérez Zeledón comunica que, mediante acuerdo tomado por el Concejo Municipal, en sesión ordinaria N° 126-18 acuerdo 22), celebrada el 25 de setiembre del 2018, se aprobó publicar por el plazo de 10 días hábiles, según lo indica el artículo 43 del Código Municipal, el Proyecto de Reglamento de las Instalaciones del Polideportivo del Cantón de Pérez Zeledón, que indique lo siguiente:

RAM-008-18

PROYECTO DE REGLAMENTO DE USO DE LAS INSTALACIONES DEL POLIDEPORTIVO MUNICIPAL DE PÉREZ ZELEDÓN

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°—Para efectos de este Proyecto de reglamento se consideran las siguientes definiciones:

Administración de las instalaciones: Oficina Municipal conocida dentro del organigrama municipal como Subproceso de Servicios Municipales.

Arrendamiento: Alquiler de las diversas instalaciones de uso público con que cuenta la Municipalidad.

Contrato: Cláusulas de carácter contractual regidas por el presente reglamento, a las cuales el usuario se adhiere y obliga con su intención de arrendar parcial o totalmente alguna de las instalaciones municipales y que regirán a partir de la autorización de la Administración Municipal, previo cumplimiento de los requisitos para el uso de la infraestructura.

Inmueble: Terreno de la Municipalidad de Pérez Zeledón, inscrito bajo el sistema de folio real número 1-303511-000, plano catastrado número SJ-274272-1995 dentro de las cuales se encuentran las instalaciones del Polideportivo Municipal.

Instalaciones Municipales: Plantas físicas propiedad de la Municipalidad de Pérez Zeledón, que poseen infraestructuras acondicionadas dentro del inmueble para el uso, disfrute y facilidad de los interesados.

Mantenimiento: Trabajos realizados dentro del inmueble, relacionados con cualquier actividad necesaria para la conservación de la infraestructura, entre ellas, barrer, limpiar, hacer reparaciones, labores de recuperación, entre otras.

Organizador: Persona física o jurídica que mediante la modalidad de contrato hace uso de un inmueble municipal con la finalidad de desarrollar una actividad específica y temporal.

Plan de Contingencia: Procedimiento presentado mediante documento escrito en el cual, los organizadores de actividades dentro de las instalaciones municipales, garantiza la seguridad del inmueble y de los usuarios, con respecto a las medidas de evacuación en caso de emergencias, el Manejo de Residuos, la Seguridad Privada y cualquier otra necesaria para el normal desarrollo de las actividades.

Publicidad: Material, reproducción física o audiovisual, que promueve la identificación de una marca o actividad comercial a quienes la perciben a través de sus sentidos.

Usuario: Persona que utiliza u obtiene beneficio de las instalaciones municipales.

Artículo 2°—**Ámbito de Aplicación:** Las disposiciones contenidas en el presente reglamento son de orden público, interés social y tiene por objeto establecer las normas generales, políticas y acciones, para el uso, operación, arrendamiento y conservación de las instalaciones municipales de Pérez Zeledón destinadas al uso público, son de cumplimiento obligatorio para la administración, los usuarios, arrendatarios y demás personas que utilicen o efectúen gestiones en esas instalaciones.

Artículo 3°—**Administración:** La Administración de las instalaciones municipales destinadas al uso público, estará a cargo del Subproceso de Servicios Municipales de la Municipalidad de Pérez Zeledón, la Coordinación de esa Oficina Administrativa será la responsable de velar por una correcta utilización del inmueble y hacer cumplir las normas establecidas en el presente reglamento.

Artículo 4°—**De las actividades del polideportivo:** Las instalaciones del Polideportivo Municipal se destinarán con prioridad a la práctica de las distintas disciplinas deportivas y con especial prioridad a las actividades que impulse el Comité Cantonal de Deportes, también podrán utilizarse en otras actividades deportivas de competición y recreativas, incluyendo eventos masivos, tales como: conciertos, festivales, reuniones religiosas y otras, siempre y cuando dichas actividades cumplan los requisitos de ley correspondientes y cuando las condiciones del Polideportivo lo permitan, todo uso deberá limitarse estrictamente a lo autorizado por la Administración.

Artículo 5°—**Del uso de la luz artificial.** La Administración previa inspección designará las instalaciones que permitirán el desarrollo de actividades utilizando horas de luz natural, en ellas,