

## REGLAMENTOS

### EDUCACIÓN PÚBLICA

#### CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

De conformidad con el artículo 26 inciso d) del Decreto Ejecutivo N° 12848-SPPS y según acuerdo firme N° 1079 de la sesión ordinaria 863 celebrada el 9 de noviembre del 2006, la Junta Directiva del Consejo Nacional de Rehabilitación acuerda reformar los artículos 11 y 17 del "Reglamento para el Otorgamiento de Subsidios para Personas con Discapacidad en Condición de Pobreza y Abandono" publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* del 15 de julio del 2005, los cuales en lo sucesivo dispondrán:

"Artículo 11.—**Tipos de recursos.** Contra las resoluciones que denieguen el otorgamiento de subsidios o cuando se suspenda en forma definitiva la entrega de subsidios ya aprobados, el o la solicitante podrá interponer los recursos ordinarios de revocatoria y de apelación. El primero (revocatoria) deberá presentarse ante la Dependencia del Departamento Técnico que emitió la resolución, dentro de los tres días posteriores a que se comunique la decisión de la Administración, y el segundo (apelación) deberá interponerse ante la Dirección Ejecutiva del Consejo dentro ese mismo plazo una vez denegada la revocatoria.

Es potestativo utilizar ambos recursos de manera concomitante, para lo cual el o la recurrente deberá indicarlo expresamente a la hora de interponer la gestión. En estos casos el Departamento Técnico deberá elevar el recurso de forma inmediata a la Dirección Ejecutiva una vez rechazada la revocatoria."

"Artículo 17.—**Suspensión temporal o definitiva de los subsidios.** El subsidio se podrá suspender, temporal o definitivamente en el caso que se presente cualquiera de las siguientes situaciones:

- Cuando por recomendación técnica comprobada por el Consejo o por la organización no gubernamental, la persona con discapacidad no requiera de los beneficios del subsidio.
- Cuando se compruebe que la inversión del subsidio se aparta de lo aprobado.
- Cuando se compruebe que el subsidio fue otorgado con base en información falsa.
- Cuando se compruebe que el beneficiario(a), recibe apoyo económico de otras instituciones públicas para los mismos fines y este subsidio no es complementario al apoyo ofrecido por el Consejo.
- Cuando se demuestre un cambio en los ingresos familiares que le permita sufragar los gastos que dieron origen al subsidio otorgado por el Consejo.
- Cuando el beneficiario(a) no aporta los comprobantes de inversión requeridos.
- En caso del fallecimiento del beneficiario(a).
- En caso de incumplimiento por parte del beneficiario(a) a lo establecido en este Reglamento, se faculta a la organización no gubernamental o al Consejo para realizar un estudio a efecto de determinar si procede o no la suspensión temporal o definitiva del subsidio." Es todo.

Heredia, 23 de noviembre del 2006.—Jefatura Departamento Administrativo.—Lic. Jorge Santisteban DeFord, Jefe.—1 vez.—(107286).

### INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

N° 2006-506

#### DEROGATORIA DEL ACUERDO N° 2003-179.A, "MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA REASIGNACIÓN INDIVIDUAL DE PUESTOS"

Conocido el "Documento contentivo de las inconsistencias técnicas detectadas por la Dirección de Recursos Humanos en el "Manual de Políticas y Procedimientos para la Reasignación Individual de Puestos", Recomendación y Propuesta Técnica", presentado con memorando DRH-2006-273, del 22/08/2006, esta Junta Directiva acoge la recomendación de la Dirección de Recursos Humanos y Acuerda: Derógase íntegramente el acuerdo N° 2003-179.a, "Manual de Políticas y Procedimientos para la Reasignación Individual de Puestos". Comuníquese al Área de Servicios Públicos Remunerados de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República. Rige a partir de su publicación. Publíquese en el Diario Oficial *La Gaceta*. Comuníquese.

Acuerdo firme.

Acuerdo N° 2006-506, tomado por la Junta Directiva del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados en el inciso a), del artículo 9°, de la sesión ordinaria N° 2006-048, celebrada el 4 de setiembre del 2006.

San José, 20 de noviembre del 2006.—Lic. Victoriano Conejo Aguilar, Secretario General.—1 vez.—(Solicitud N° 42350).—C-9920.—(106372).

## MUNICIPALIDADES

### MUNICIPALIDAD DE CARTAGO

#### AVISA

Que el Concejo Municipal de la Municipalidad del cantón central de Cartago, por medio del acuerdo municipal contenido en el artículo 13° del Acta N° 18-06, de la sesión ordinaria celebrada el 25 de julio del año 2006, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 169 y 170 de la Constitución Política de Costa Rica, artículos 4° inciso a), artículo 13 incisos c) y d), se dicta el presente Reglamento Interno para las Denuncias de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad del Cantón Central de Cartago, el cual se regirá por las siguientes disposiciones, de conformidad con el artículo 43° del Código Municipal, se somete a consulta popular no vinculante por el plazo de diez días, a fin de que los interesados presenten sus observaciones ante la Secretaría General dentro de dicho plazo.

#### REGLAMENTO INTERNO PARA LAS DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN CENTRAL DE CARTAGO

##### CAPÍTULO I

##### De las definiciones, objetivo, tipificación y sanciones

Artículo 1°—**Fundamento.** Que la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se encuentra fundamentada en los principios constitucionales de respecto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, las cuales obligan a establecer políticas para la prevención, tratamiento y erradicación de toda forma de conducta que se presente y que signifique hostigamiento sexual, y a condenar la discriminación por razón de género.

##### Definiciones.

Para los efectos del presente Reglamento y de acuerdo con lo establecido en los artículos 2°, 3° y 5° de la Ley N° 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en adelante -Ley-, se deberá entender por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- Condiciones materiales de empleo.
- Desempeño y cumplimiento laboral.
- Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual, la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

**Denunciante:** Persona que acusa o denuncie una conducta de acoso u hostigamiento sexual.

**Denunciado:** Persona a quien se le atribuye la presunta conducta de acoso sexual.

**Ley:** Se refiere a la Ley Contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la Docencia N° 7476, del 3 de febrero de 1995.

**Potestad disciplinaria:** Poder-deber de la Administración para imponer sanciones, a sus funcionarios y/o funcionarias cuando incurran en faltas a los deberes inherentes a su cargo.

**Partes:** La presunta víctima y la persona denunciada por acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 2°—**Objetivo.** Este Reglamento tiene por objeto general permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar su confidencialidad y sancionar a las personas hostigadoras, cuando existiere causa.

Artículo 3°—**Manifestaciones del acoso sexual.** El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
  - Amenazas, implícitas o expresas, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
  - Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo, sea forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- Uso de las palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseables y ofensivas para quien las reciba.
- Exposición o exhibición en las pantallas de computadoras, por medio de diapositivas u otros, en las oficinas donde se utilicen imágenes de hombres o mujeres de manera impúdica.

Artículo 4°—**Tipificación.** Con base en el artículo 4 de la Ley, para el presente Reglamento las manifestaciones del acoso sexual se tipifican de la siguiente forma:

##### Faltas leves:

Se consideran faltas leves el uso escrito u oral de palabras de naturaleza sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas, para quienes las reciban.

##### Faltas graves:

Se considera falta grave cuando se compruebe alguna de las siguientes referentes a aspectos sexuales:

- Exigencia de conductas o actitudes, cuya sujeción o rechazo, sea, condición implícita para el empleo.

- b) Amenazas, expresas o implícitas, físicas o morales, así como daños o castigo referidos a la situación actual o futura de empleo para quien la reciba.
- c) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de empleo para quien la reciba.
- d) Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien las reciba.

Artículo 5°—**Sanciones.** De acuerdo con el artículo 25 de la Ley, según la gravedad de las faltas se impondrán las siguientes sanciones:

- a) La falta leve será sancionada con una amonestación por escrito o suspensión sin goce de salario, hasta por el plazo máximo establecido, según se dispone el Reglamento Interno de Trabajo.
- b) La falta grave será sancionada con despido sin responsabilidad patronal, de conformidad con lo establecido en el Capítulo Décimo Tercero. Sanciones Disciplinarias., del Reglamento Autónomo Interno de Trabajo de la Municipalidad del Cantón Central de Cartago, disposiciones del Código Municipal y Código de Trabajo.
- c) A la persona que se le hubiere sancionado por conductas caracterizadas como leves, que reincidan en su comportamiento, se le impondrá la sanción en grado más severo inmediato, de conformidad con el inciso b) anterior.
- d) Cuando las conductas constituyan hechos punibles además de la sanción correspondiente en la Institución, la Administración trasladará el caso a los Tribunales de Justicia para que se proceda de acuerdo con lo establecido en el Código Penal.

Artículo 6°—**Circunstancias agravantes.**

1. Si el denunciado y/o denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual, por los que haya sido sancionado con anterioridad.
2. Si se demuestran conductas intimidatorias hacia la víctima, miembros de sus familias, testigos o compañeros de trabajo.
3. Que el acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral en contra de la víctima.
4. Que el estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado médico oficial o rendido por un especialista.
5. La relación de superioridad jerárquica del denunciado y/o denunciada respecto de la víctima, sea en grado de jefatura, de subordinación.

Artículo 7°—**Denuncias falsas.** Quien denuncie hostigamiento sexual falso incurrirá en las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal, lo cual lo hará acreedor de la sanción aplicada a falta grave.

## CAPÍTULO II

### De la Comisión de Estudio e Investigación de las Denuncias

Artículo 8°—**Conformación de la Comisión.** Existirá una Comisión de Estudio e Investigación de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, la cual estará conformada de la siguiente manera:

En los casos de que los implicados sean los funcionarios y/o las funcionarias de la Institución: Un representante de Recursos Humanos, una abogada o abogado municipal, y un representante de los funcionarios y las funcionarias.

Cuando el implicado sea un miembro o miembro del Concejo Municipal y/o el Alcalde o Alcaldesa Municipal, la denuncia se deberá presentar ante los Tribunales de Justicia.

El representante de Recursos Humanos lo propondrá la Alcaldía Municipal, la abogada o abogado lo propondrá el Gestor del Área Jurídica y el representante de los funcionarios y/o funcionarias lo propondrá el Sindicato de Trabajadores Municipales.

Todos deberán ser nombrados por un período de un año, prorrogable hasta un máximo de dos períodos consecutivos iguales.

Las personas miembros o miembros deberán tener formación sobre el problema de acoso sexual y recibir capacitación especializada, por lo cual corresponderá al Departamento de Recursos Humanos buscar y preparar seminarios y talleres que permitan esta capacitación constante.

Artículo 9°—**Funciones de la Comisión Estudio e Investigación de las Denuncias.** Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Conocer la denuncia y tramitar la apertura del procedimiento ordinario administrativo o disciplinario.
- b) Nombrar un secretario o secretaria de actas.
- c) Levantar el acta respectiva de todo procedimiento.
- d) Enviar copia de la resolución definitiva al Departamento de Recursos Humanos y a quien corresponda.
- e) Llevar un control de las denuncias.
- f) Elaborar el informe sobre el procedimiento y recomendar la sanción.
- g) Enviar el resultado del estudio así como la recomendación de sanción a la Alcaldía Municipal, para que ésta instancia dicten la resolución final.

Artículo 10.—**Causas de remoción de los miembros o las miembros de la Comisión.**

Serán causas de remoción de los miembros o miembros de la Comisión de Estudio e Investigación de las Denuncias:

- a) La ausencia injustificada a cuatro sesiones consecutivas o seis alternas en un año calendario.

- b) El incumplimiento injustificado de las funciones asignadas.
- c) Cualesquiera otra causal, contemplada en la legislación correspondiente.

Artículo 11.—**Excusas y recusaciones.** Si alguno de los miembros de la comisión tiene impedimentos, por alguna razón contemplada en el artículo 234 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, deberá abstenerse del conocimiento y prosecución del trámite, o en su defecto recusarse del mismo.

## CAPÍTULO III

### De los procedimientos

Artículo 12.—**Presentación de la denuncia.** Todo funcionario o funcionaria municipal afectada o (ado) por acoso u hostigamiento sexual, podrá acudir ante el Departamento de Recursos Humanos, para asesorarse o interponer la denuncia correspondiente. De lo manifestado se levantará un acta que será suscrita por el o la denunciante y por quien reciba la denuncia y debe indicar:

- a) Nombre del o la denunciante, número de cédula y dependencia de trabajo estudio.
- b) Nombre del denunciado(a) y dependencia de trabajo estudio.
- c) Indicación del tipo de acoso sexual que está sufriendo.
- d) Fecha a partir de la cual ha sido sujeto del acoso sexual u hostigamiento.
- e) Nombre de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
- f) Presentación de cualquier otra prueba que a su juicio sirva para la comprobación del acoso u hostigamiento.
- g) Firma del funcionario o funcionario que recibe la denuncia.
- h) Firma de la denunciada.
- i) Fecha.

Artículo 13.—**Traslado de la denuncia.** El Departamento de Recursos Humanos trasladará la denuncia dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas (48 horas), a la Comisión de Estudio e Investigación de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, para su conocimiento y resolución.

Artículo 14.—**De la ampliación de la denuncia.** La Comisión de Estudio e Investigación, cuando lo considere necesario podrá dar audiencia a la persona denunciante, por el plazo de tres días hábiles, para que amplíe o aclare los términos de la denuncia y ofrezca nueva prueba.

Artículo 15.—**Término de emplazamiento al denunciado.** Transcurrido el plazo del artículo anterior, la Comisión de Estudio e Investigación, dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, concediéndole un plazo de ocho días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos denunciados y ofrezca prueba de descargo.

En caso de que el denunciado o denunciada no ejerza la defensa, el proceso continuará, hasta concluirse con la resolución final.

Artículo 16.—**Audiencia para la evacuación de la prueba.** Transcurrido el plazo del artículo anterior y dentro de los próximos cinco días hábiles, la Comisión de Estudio e Investigación, hará comparecer a las partes: y dentro de la audiencia se recibirá toda la prueba. Asimismo, y en ese mismo acto, se procederá con los alegatos respectivos.

Además, podrán realizarse, antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales.

Se podrá convocar a una segunda comparecencia únicamente cuando haya sido imposible, en la primera dejar listo el expediente para su decisión final.

Artículo 17.—**Conclusiones de las partes.** En la audiencia del artículo anterior, las partes podrán formular sus conclusiones de fondo sobre las actuaciones contenidas en el expediente.

Artículo 18.—**De la valoración de la prueba.** En la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todos los elementos directos o indiciarios aportados, así como todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos. No se tomarán en consideración para la valoración de dicha los antecedentes del comportamiento sexual de la persona denunciante.

Artículo 19.—**Desistimiento de la prueba admitida.** Sin necesidad de resolución que así lo indique, se prescindirá de la prueba testimonial que luego de haberse admitido, no se hiciera presente a la correspondiente convocatoria, salvo que su deposición sea esencial para la determinación de la verdad, a criterio de la Comisión.

Artículo 20.—**De la conclusión y resolución.** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 319 de la Ley General de la Administración Pública, terminada la comparecencia el asunto quedará listo para trasladar la documentación y la resolución de los hechos denunciados al Alcalde Municipal, la cual deberá hacer la Comisión de Estudio e Investigación de las Denuncias dentro del plazo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha de la comparecencia.

Artículo 21.—**Debido proceso.** Durante el procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en su trámite, de conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo, el artículo 150 del Código Municipal y el Reglamento Interno de la Municipalidad de Cartago.

Artículo 22.—**Medidas cautelares.** En caso de que la persona ofendida considere necesaria su reubicación temporal en otra dependencia de la Institución, podrá solicitarla en cualquier momento del proceso ante la Comisión de Estudio e Investigación de las Denuncias, la cual decidirá en única instancia: debiendo trasladar copia del expediente al Departamento de Recursos Humanos o a la Alcaldía Municipal que corresponda para que tramite la reubicación de la persona solicitante.

## UNIDAD DE DOCUMENTACIÓN

Artículo 23.—Para el caso de denuncia por hostigamiento sexual y los testigos. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo(a) de las partes y que no se haya comprobado que existe denuncia falsa, podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo.

Artículo 24.—**De los recursos.** Contra la resolución definitiva, se dará el recurso de revocatoria o de apelación. Estos deberán interponerse dentro del término de tres días, tratándose del acto final y de veinticuatro horas en los demás casos. Ambos plazos contados a partir de la última comunicación del acto; en todo lo demás el trámite de los recursos se regirá por lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo, artículo 150 del Código Municipal, el Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad de Cartago, El recurso de revocatoria lo resolverá la Comisión de Estudio e Investigación de las Denuncias, y el recurso de apelación lo resolverá el Alcalde Municipal.

Artículo 25.—**De las personas interinas.** La persona que haya formulado una denuncia por hostigamiento sexual y se encuentre interina, estará amparada por el procedimiento del artículo 15 de la Ley.

Artículo 26.—**Política de Divulgación de la Ley y del presente Reglamento.** La prevención del hostigamiento sexual y la divulgación de la ley y del presente Capítulo del Reglamento, corresponde a Recursos Humanos, para lo cual deberá coordinar con las jefaturas. Además de informar a la Defensoría de los habitantes, sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban, así como el resultado del procedimiento realizado.

Artículo 27.—**Formas de divulgación y prevención.** Con el objeto de prevenir, evitar y erradicar las conductas de acoso u hostigamiento sexual, los mecanismos para divulgar la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y el presente Reglamento, Recursos Humanos deberá:

1. Colocar en lugares visibles de los edificios municipales o centro de trabajo un ejemplar de la Ley del presente Reglamento.
2. Incorporar esta temática en los programas de capacitaciones, charlas, conferencias, talleres que se programen y actividades similares.
3. Elaborar material informativo que ilustre e identifique ejemplos de acoso sexual, fomentado el respeto y la consideración que deben imperar en las relaciones de trabajo.
4. Promover jornadas de capacitación y actualización dirigidas a los funcionarios y funcionarias de las diferentes Dependencias.
5. Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de la Ley del presente Reglamento.

Artículo 28.—**Vigencia del Reglamento.** El presente Reglamento rige a partir de la publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*. Publíquese por única vez.

Transitorio.—La Comisión Estudio de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, deberá recibir un proceso intensivo de capacitación que programe el Departamento de Recursos Humanos.

Lic. Bernardo Portuquez Calderón, Secretario Concejo Municipal.—1 vez.—(107721).

### MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ

#### CONCEJO MUNICIPAL

#### REGLAMENTO RECONOCIMIENTO DE ANUALIDADES

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1°—Para efectos del presente Reglamento se entiende por:

**Concejo:** Concejo Municipal de la Municipalidad de Santa Cruz.

**Municipalidad:** La Municipalidad de Santa Cruz.

**Alcalde:** Alcalde Municipal.

**Empleados:** Trabajadores municipales, nombrados en propiedad.

**Unidad de Recursos Humanos:** Órgano municipal encargado del personal municipal.

**Salario:** Total de ingresos en efectivo que recibe periódicamente el empleado en compensación del trabajo que realiza.

**Anualidad:** Beneficio que se reconoce a los servidores por el tiempo de servicio prestado en diferentes organismos públicos, no son reconocimiento a los puestos, consiste en un aumento otorgado en relación con el cumplimiento de los años servidos.

#### CAPÍTULO II

#### De los alcances

Artículo 2°—La Municipalidad reconocerá, para efectos de pago, las anualidades acumuladas por el servidor municipal nombrado en plaza fija, aunque hubieran trabajado en otro sector público.

Artículo 3°—La Municipalidad se compromete a reconocer años completos de servicios, sean o no continuos de labor en las diferentes instituciones públicas.

Artículo 4°—Las anualidades de los trabajadores de la Municipalidad será aumentada en uno por ciento cada dos años, hasta llegar a un máximo de un cinco por ciento (5%), de anualidad sobre el salario base siempre y cuando las finanzas municipales lo permitan.

Artículo 5°—La Municipalidad reconocerá hasta un máximo de 30 anualidades a cada funcionario municipal.

### CAPÍTULO III

#### Del procedimiento para el reconocimiento y pago

Artículo 6°—El trabajador Municipal debe dirigir su solicitud a la Unidad de Recursos Humanos, adjuntando certificaciones y demás documentos probatorios de su relación laboral en las diferentes dependencias públicas.

Artículo 7°—La unidad de Recursos Humanos debe realizar las debidas comprobaciones en los diferentes entes y dará el visto bueno en caso de proceder al pago, mediante pronunciamiento en un plazo de 15 días hábiles incluyendo el calculo del importe por reconocer y la fecha a partir de la cual se hace el reconocimiento.

Artículo 8°—La Unidad de Recursos Humanos informará al Alcalde Municipal, sobre el importe a reconocer y este autorizará a la Dirección Financiera o Contador Municipal a presupuestar las sumas correspondientes en el primer presupuesto del ejercicio económico.

Artículo 9°—Las solicitudes aprobadas se tendrán válidas para efectos del reconocimiento económico desde la fecha en que la Unidad de Recursos Humanos haya efectuado su pronunciamiento positivo, por lo que una vez presupuestadas deberá hacerse retroactivo su pago a partir de tal fecha.

#### Disposiciones especiales

Artículo 10.—Las partes acuerdan que cualquier modificación al presente Reglamento debe ser aprobado por la mayoría de los trabajadores y el Concejo Municipal y publicarse en el Diario Oficial *La Gaceta*.

### CAPÍTULO IV

#### Vigencia

Este Reglamento debidamente aprobado por el Concejo Municipal, regirá a partir de la fecha de su publicación, en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Santa Cruz, 21 de noviembre del 2006.—Doris Viales Viales, Secretaria Municipal.—1 vez.—(107701).

## REMATES

### MUNICIPALIDADES

#### MUNICIPALIDAD DE HEREDIA

#### Remate de patentes de licores

#### PUBLICACIÓN DE PRIMERA VEZ

Al amparo del artículo 12 de la Ley de Licores, este Concejo Municipal acuerda:

“De conformidad con Acuerdo del Concejo Municipal del cantón central de Heredia, en sesión ordinaria N° 49-2006, artículo V, del día seis de noviembre del dos mil seis, se invita al remate de siete Patentes de licores en el distrito de San Francisco de Heredia.

- 1- El remate de las patentes de licores señaladas, se llevará a cabo el martes 19 de diciembre de 2006, a las 9:00 horas en el Salón de Sesiones del Palacio Municipal, ubicado al costado norte del Parque Central de Heredia.
- 2- El monto base para cada una de las patente es de doce millones cien mil colones exactos (¢ 12.100.000,00).
- 3- Los interesados en adquirir alguna de las patentes de licores citadas, deberán cumplir cabalmente con todas las disposiciones legales establecidas al efecto, entre ellas, depositar el 30% de la base del remate (ya sea en dinero en efectivo, cheque certificado o cheque de gerencia, emitidos por los bancos públicos o privados domiciliados en Costa Rica), antes o en el mismo acto del remate, siempre y cuando sea antes de su formal inicio.

Heredia, 23 de noviembre del 2006.—Lic. Jonathan Fonseca Castro, Proveedor Municipal.—(Solicitud N° 23158).—C-17620.—(108035).

### AVISOS

#### COMPRA VENTA Y CASA DE EMPEÑO PRESTA FÁCIL

Compra Venta y Casa de Empeño Presta Fácil, saca a remate al mejor postor a llevarse a cabo en Ciudad Neily contiguo a antigua Boutique Americana Taz, el doce de diciembre del dos mil seis, a las dieciocho horas cuarenta minutos, por el precio que aquí se estima los siguientes bienes usados, listados según su número de transacción, cantidad y descripción abajo especificados en su orden y respectivamente, aceptando el oferente el estado y calidad en que se encuentren: 2371 2 cadenas, dije ¢23.297; 2413 cadena ¢37.797; 1882 anillo ¢10.640; 1859 cadena ¢13.400; 2317 anillo ¢3.717; 2432 cadena, dije ¢13.381; 2082 2 cadenas, dije ¢61.200; 1453 cadena ¢13.633; 974 esclava, dije, cadena ¢6.700; 2368 cadena, dije ¢82.350; 2407 cadena ¢19.650; 2378 par argollas, esclava ¢13.333; 2382 pulsera ¢13.333; 2424 pulsera ¢30.342; 1931 par argollas, cadena, dije ¢19.450; 2307 4 anillos ¢16.680; 2406 anillo, argolla ¢7.205; 2391 anillo ¢4.312; 2365 2 pulseras ¢6.075; 2430 anillo ¢5.533; 2003 cadena, dije ¢9.427; 1936 4 anillos, par argollas ¢15.363; 2318 cadena ¢26.845; 2408 argolla ¢707; 2341 anillo ¢9.567; 2395 anillo, pedazo cadena ¢3.308; 2422 cadena, anillo ¢10.892; 2388 cadena ¢15.522; 2308 discman Sa ¢12.163; 2433 reloj Sa ¢6.433; 2231 bicicleta ¢16.958; 2186 componente