Artículo 22.—En cuanto a los requisitos, partes, revisión y remisión de los informes, se aplicará principalmente, lo dispuesto en los artículos 35, 36, 37 y 38 de la Ley General de Control Interno, y lo dispuesto en el "Manual para el Ejercicio de la Auditoría Interna en las Entidades y Órganos Sujetos a la Fiscalización de la Contraloría General de la República".

Artículo 23.—Los informes de auditoría o estudios especiales de auditoría constarán fundamentalmente, de los cuatro siguientes capítulos: "Introducción", "Resultados", "Conclusiones" y "Recomendaciones", que se subdividirán en secciones de acuerdo a las necesidades de exposición. Sin embargo, los memorandos no necesariamente deben ordenarse de acuerdo con la división mencionada, siempre y cuando la excepción no vaya en demérito de la concisión, exactitud, objetividad, y claridad de la información.

Artículo 24.—Los hallazgos obtenidos en el transcurso de la auditoría o estudio especial de auditoría serán comentados con los funcionarios responsables, de previo a emitir las conclusiones y recomendaciones definitivas, a efecto de obtener de ellos sus puntos de vista, opiniones y cualesquiera acciones correctivas que sean necesarias, así como la aceptación de las mismas y su atención dentro de los plazos convenidos de preferencia en la conferencia final. Se exceptúan de esta disposición los casos de Relaciones de Hechos, de los cuales se deriven eventuales responsabilidades, para funcionarios, ex funcionarios o terceras personas.

Artículo 25.—La Unidad de Auditoría Interna dispondrá de un programa de seguimiento de las recomendaciones aceptadas por la Administración, que hayan sido formuladas en sus memorandos e informes de auditoría, con la finalidad de verificar si esas recomendaciones han sido puestas en práctica. También se dará seguimiento a las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República, y eventualmente a informes preparados por Auditores Externos.

CAPÍTULO VI

Disposiciones finales

Artículo 26.—El Concejo y la Administración municipal, deberá asignar los recursos humanos, materiales, tecnológicos, de transporte y otros necesarios y suficientes para que la auditoría interna pueda cumplir con su gestión, de conformidad con lo que esta regulado en el artículo 27 de la Ley General de Control Interno.

Para efectos presupuestarios, se dará a la Auditoría interna una categoría programática; para la asignación y disposición de sus recursos, se tomarán en cuenta el criterio del auditor interno y las instrucciones que emita al respecto la Contraloría General de la República. La Auditoría Interna ejecutará su presupuesto, según lo determinen sus necesidades para cumplir su plan de trabajo.

Artículo 27.—Cuando el Auditor Interno o el personal de la Auditoría Municipal de Curridabat; en el cumplimiento de sus funciones se involucre en un conflicto legal o una demanda, la Municipalidad dará todo su respaldo Jurídico y Técnico, a la vez que cubrirá los costos que generen la atención del proceso, hasta la resolución final, brindándole al auditor interno las facilidades para la escogencia del profesional en el campo requerido.

Artículo 28.—Los hechos irregulares que puedan representar el perjuicio para los bienes e intereses de la Municipalidad, o que en alguna forma sean contrarios al ordenamiento jurídico, que lleguen a conocimiento de cualquier funcionario, deben ser informados de inmediato por éste a la Auditoría Interna, sin perjuicio de las demás acciones que pueda o debe ejercer como ciudadano o funcionario público municipal, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente. Los resultados del estudio serán según su importancia y naturaleza elevados al Concejo Municipal, o al titular Subordinado para que se dispongan las correspondientes medidas administrativas, y si fuera del caso, sean trasladadas a las instancias judiciales correspondientes.

Artículo 29.—En lo que corresponda, las disposiciones de este reglamento serán de aplicación en todas las unidades que conforman la estructura organizacional de la Municipalidad de Curridabat.

Artículo 30.—El Auditor Interno de la Municipalidad de Curridabat, podrá proponer las modificaciones que considere oportunas al presente reglamento de conformidad con la Ley General de Control Interno.

Artículo 31.—Este reglamento deroga cualquier otra disposición legal que se le oponga.

Artículo 32.—Rige a partir de su publicación.

Curridabat, 11 de agosto del 2006.—Allan P. Sevilla Mora, Secretario Municipal.—1 vez.—(77681).

Mediante acuerdo Nº 7 de las 20:33 horas del 8 de agosto del 2006, que consta en el artículo 4º, capítulo 4º, acta de la sesión ordinaria Nº 015-2006 el Concejo de Curridabat dictó el siguiente:

REGLAMENTO INTERNO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CURRIDABAT

Disposiciones generales

El Concejo Municipal del Cantón de Curridabat, con sustento en los artículos 169 y 170, de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en los artículos 1º al 4º y 7º párrafo primero e inciso a), 21 inciso ch) y 47 del Código Municipal y de conformidad con el artículo 5º de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia Nº 7476 del 30 de enero de 1995,"; emite el siguiente Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de Curridabat, en cuanto a su tipificación, sanciones y procedimientos, que se regirá por las siguientes disposiciones:

Fundamento. De conformidad con lo dispuesto por la Ley Nº 7476 del 03 de enero de 1995, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y Ley Nº 5811 del 10 de octubre de 1975 "Ley que regula la Propaganda que utilice la Imagen de la Mujer"; se presenta el siguiente proyecto de Reglamento Interno contra el hostigamiento sexual que prohíbe y sanciona, en la Municipalidad de Curridabat el acoso y el hostigamiento sexual contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales, promoviendo el desarrollo de relaciones interpersonales basadas en el respeto y la no discriminación, que conlleven a la construcción de una sociedad justa e igualitaria que garantice el ejercicio de los Derechos Humanos en condiciones de equidad entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO I

De las definiciones, tipificación y sanciones

Artículo 1º—Definición de hostigamiento sexual y acoso sexual. Para efectos del presente proyecto de Reglamento y según lo dispuesto en el artículo 3º de la Ley Nº 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, denominada en adelante "la Ley", se entiende por acoso y hostigamiento sexual: Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada por quien la ejecuta y que provoca efectos perjudiciales en los casos siguientes:

a. **Condiciones materiales de empleo:** Se refiere a todas aquellas manifestaciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales y de servicios, tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, rebajas de horas extras, alteración de derechos, despidos y cualquier otro trato discriminatorio en la intención y resultado, incluyendo las relaciones con clientes, proveedores y terceros.
b. **Desempeño y cumplimiento laboral:** Son todas aquellas acciones que afecten el desarrollo normal de las actividades laborales o de servicio y que resultan en conductas tales como baja de la eficiencia, incapacidades, desmotivación, ausencias.
c. **Estado general de bienestar personal:** Son todas aquellas acciones que afectan el estado general necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria. Asimismo se considera acoso sexual aquella conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Todo funcionario o funcionaria de la Municipalidad de Curridabat que presente una denuncia por acoso o por hostigamiento sexual, será considerada como parte en el proceso que para tales efectos se instruya.

Artículo 2º—**De la tipificación.** Con sustento en lo establecido en el artículo 4º de la Ley, y en los artículos 1º, 2º, y 3º inciso b) de la Ley Nº 5811 (que regula la Propaganda que utilice la imagen de la Mujer); para efectos del presente Reglamento, las manifestaciones del acoso sexual, escritas, impresas, verbales, gestuales, o de cualquier otra índole que tenga dicha connotación sexual, se tipifican de la siguiente manera:

2.1 **Faltas leves:** se tiene como faltas leves, el uso de palabras, chistes, gestos, fotos, y cualquier otro material o envío de mensajes de carácter sexual indeseables y ofensivos para quienes los tienen a su vista o los reciban (afiches, calendarios, correos electrónicos, protectores de pantalla y otros) que utilice el cuerpo humano como objeto sexual y que por su contenido erótico, sexual o pornográfico, resulten hostiles, humillantes, degradantes y ofensivos para la persona que los recibe, o los vea en las oficinas de esta Municipalidad y que ofendan la dignidad de las funcionarias o funcionarios de la misma así como a los usuarios o usuarias de sus servicios (Convención Belem Do Para, art.8º, incisos b) y g) y Ley Nº 5811 Arts. 1º, 2º y 3º inc. b).

2.2 **Faltas graves:** Se tiene como faltas graves los acercamientos corporales, pellizcos, tocamientos, rozamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y que resultan ofensivos para quien los reciba. También incurrirá en falta grave:

a) El funcionario o funcionaria que entorpezca o atrase una investigación o se negare a declarar o brindar información sobre los hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia dentro del plazo indicado en este Reglamento.
b) Que incumpla con los deberes de confidencialidad y colaboración contemplados en el artículo 11 de este Reglamento.
c) Que en su carácter de denunciado(a) incurra en conductas coercitivas que entorpezcan el debido proceso a juicio del órgano director.
d) La jefatura que incumpla su deber de ejecutar la sanción disciplinaria ordenada.

2.3 **Faltas gravísimas:** Se tienen como faltas gravísimas, todos aquellos requerimientos de favores sexuales que impliquen:

a) Promesa implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo de quien las reciba.
b) Amenazas implícitas o expresas físicas, o morales de daños o castigos, referidos a la situación actual o futura de empleo o de ascenso de quien las reciba.
c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo, ascensos. o estudios de capacitación.

Artículo 3°—**De las sanciones.** De conformidad con el artículo 25 de la Ley, en la Municipalidad de Curridabat, según la gravedad de las faltas, se impondrán las siguientes sanciones:

3.1 La falta leve será sancionada con una amonestación por escrito que será tomada en cuenta al efectuar la calificación anual del funcionario o funcionaria.

e) La falta grave será sancionada con una suspensión sin goce de salario, hasta por quince días hábiles y la pérdida del paso anual por motivo de baja calificación anual.

3.2 La falta gravísima será sancionada con despido sin responsabilidad patronal y sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

Al funcionario o funcionaria que en la Municipalidad de Curridabat hubiere sido sancionado o sancionada anteriormente por conductas caracterizadas como leves o graves y que reincida en su comportamiento, le será aplicada la sanción inmediata siguiente.

Artículo 4°—En todos los demás aspectos relacionados con el régimen sancionatorio y con motivo de la comisión de las faltas a que alude el artículo anterior, la Municipalidad de Curridabat aplicará las disposiciones contenidas en la Ley en sus artículos 25 a 28 inclusive.

CAPÍTULO II

Política de prevención

Artículo 5°—**Del Órgano responsable e la divulgación y prevención.** Corresponderá al Departamento de Recursos Humanos la prevención del acoso y del Hostigamiento sexual y la divulgación para todos y todas los y las trabajadoras de la Municipalidad, de las Leyes N°s 7476 y 5811, así como también el presente Reglamento.

Artículo 6°—**Formas de Divulgación.** Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual, la Municipalidad contará con los mecanismos siguientes para la divulgación e información referida en el artículo 5°:

1) Distribuir toda clase de materiales informativos y educativos sobre el acoso y el hostigamiento sexual, incluyendo las leyes mencionadas en el artículo 5°, a todo el personal de la Municipalidad, e incluir dicha información en los programas de inducción a los nuevos funcionarios y funcionarias.
2) Informar sobre el procedimiento interno a seguir, lugares donde puede acudir a denunciar, protección que se ofrece a víctimas y testigos, entre otros.
3) Desarrollar actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades tendientes a capacitar y sensibilizar a todo el personal en esta problemática y su prevención. La no asistencia a estas actividades se considerará como falta leve y afectará la calificación anual del funcionario o funcionaria.
4) Colocar en lugares visibles de cada Departamento de la Municipalidad un ejemplar de la Ley N° 7456 y la Ley N° 5811.
5) Establecer los canales o equipos interdisciplinarios adecuados para brindar asesoramiento y confidencialidad a las víctimas. La persona asignada para atenderlas deberá estar capacitada en la materia y preferiblemente ser del mismo sexo de la persona afectada, excepto que no le moleste esta condición.

CAPÍTULO III

De los procedimientos

Artículo 7°—**Presentación de la denuncia.** Todo funcionario o funcionaria de la Municipalidad de Curridabat, así como todo usuario o usuaria de sus servicios municipales que haya sido afectado o afectada por hostigamiento sexual, por parte de algún trabajador o trabajadora de dicha Institución, podrá plantear la denuncia escrita o verbal ante cualquiera de las y los profesionales que laboran en la Oficina de Recursos Humanos, Dirección Jurídica, y la Oficina de la Mujer, cualquier otra oficina o dirección no estará facultada para recibir estas denuncias sino que las referirá a los ya mencionados profesionales, sin entrar en detalle ni averiguaciones, por ser de índole confidencial para el afectado o afectada. De lo manifestado se levantará un acta, que firmará la persona supuestamente ofendida, junto con el o la profesional de las oficinas antes indicadas que recibe la denuncia y que pondrá en conocimiento del alcalde o alcaldesa en las 24 horas siguientes.

El o la denunciante deberá aportar la siguiente información:

a) Su nombre y apellidos, número de cédula, dirección exacta, número de teléfono y de Fax y otros necesarios para localizarle en forma expedita.
b) Nombre y apellidos de la persona denunciada, cargo que ocupa en la Municipalidad, en casos de que no trabaje en la Municipalidad, nombre teléfono dirección del centro de trabajo donde labora y la dirección del domicilio, si constan en algún documento municipal para hacer la denuncia ante quien corresponda.
c) Una descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que fundamentan la denuncia, fechas, lugares, testigos si los hubo y toda la prueba de que dispusiere.
d) Lugar o fax para atender notificaciones.

Artículo 8°—**De las medidas cautelares.** En cualquier estado del procedimiento, el órgano Director podrá ordenar justificadamente y con carácter vinculante al Departamento de Recursos Humanos la adopción de las siguientes medidas cautelares:

8.1 **Reubicación:** Si la persona que denuncia considera necesario para su seguridad y estabilidad emocional, la reubicación temporal en otra instancia de la Municipalidad, podrá solicitarlo ante el alcalde o alcaldesa en cualquier momento del proceso, autoridad que decidirá en única instancia.

8.2 **Protección:** Tanto a la persona que denuncia, como los testigos que señale en su defensa se les garantizará por parte de la municipalidad, que no serán despedidos ni sancionados por participar en el proceso, excepto que se compruebe que incurran en denunciar hostigamiento sexual falso, tipificado en las conductas propias de difamación, injuria o la calumnia, según el Código Penal, lo cual sería considerado como falta grave a los deberes derivados de la relación laboral y causa de despido sin responsabilidad patronal una vez tramitado ante la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo. Se tendrán presentes en todo momento, las disposiciones que al efecto señale la Ley.

8.3 **Atención al ofendido u ofendida:** En caso de necesitarlo o solicitarlo, la Municipalidad, a través de la Oficina de la Mujer, brindará el apoyo necesario o referirá al especialista correspondiente, a la persona ofendida o cualquiera de las partes que participan en el proceso, tanto antes como después de poner la denuncia y según lo que recomiende el órgano director.

Artículo 9°—**De la instalación del Órgano Director:** En el plazo de tres días hábiles siguientes a la denuncia hecha en forma verbal o escrita por el trabajador o trabajadora afectado/a, el Alcalde / Alcaldesa procederá a la integración e instalación del órgano integrado mínimo por tres personas y que tendrá bajo su responsabilidad la tramitación del procedimiento administrativo y disciplinario, o bien fundamentará los motivos por los cuales no lo traslada, contará con el asesoramiento de la Dirección Jurídica de la misma Municipalidad, en todos los aspectos legales del proceso.

El órgano estaría conformado por los siguientes profesionales: un o una profesional en Psicología si la Municipalidad contara con este recurso, la jefa de la Oficina Municipal de la Mujer, un o una representante de la Oficina de Recursos Humanos y un o una representante del Despacho de la Alcaldía. Las personas designadas tendrán la responsabilidad de ejecutar el procedimiento administrativo y disciplinario, ninguna de estas personas puede ser testigo de alguna de las partes y deberán poseer una condición moral intachable y una preparación adecuada en la materia de acoso y hostigamiento sexual.

En el supuesto de que alguna de las personas que integran el Órgano Director sea el supuesto hostigador u hostigadora, o tengan parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, afinidad o colateral con cualquiera de las partes, éste o ésta deberá inhibirse de formar parte del mismo y será sustituido/a por otra persona, conforme lo establecido en el párrafo primero de este artículo.

Para efectos de la investigación que deberá hacer, el citado órgano contará con un plazo de dos meses para emitir ante el o la jerarca municipal, el informe correspondiente, ante quien se agota la vía administrativa. Por la especialidad de la materia regirá el Principio de Confidencialidad en todo el proceso y hasta el momento de que sea dictada resolución final con las recomendaciones que procedan.

En el caso de que el denunciado sea miembro del Concejo Municipal, el Órgano Director lo deberá nombrar de entre su seno, el propio concejo bajo las reglas que éste disponga, atendiendo el Capítulo de los Órganos Colegiados de la Ley de Administración Pública.

Artículo 10.—**Funciones del Órgano Director:** El Órgano Director tendrá las siguientes atribuciones:

10.1 Recibir las denuncias por hostigamiento sexual y tramitarlas de acuerdo con el procedimiento establecido en este Reglamento.
10.2 Admitir, rechazar y evacuar las pruebas ofrecidas por las partes.
10.3 Ordenar las ejecución de las medidas cautelares previstas en este Reglamento.
10.4 Dirigir el procedimiento disciplinario en materia de acoso sexual y hostigamiento sexual.
10.5 Informar a la Defensoría de los Habitantes sobre las denuncias de hostigamiento sexual y de acoso sexual que se reciban y del resultado de las mismas.
10.6 Supervisar el efectivo cumplimiento de la sanción recomendada y solicitar la sanción correspondiente para quien correspondiéndole aplicarla no lo hiciere.
10.7 Cualquier otra que pudiere derivarse de la naturaleza de sus funciones y que resultara indispensable para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en este Capítulo.

Artículo 11.—**De las Garantías Procesales**. Se garantizará absoluta confidencialidad a las partes en el debido proceso. Cualquier infidencia de un integrante del Órgano Director, de los testigos o de cualquier otro funcionario o funcionaria de esta Municipalidad, sobre el contenido de las denuncias, resoluciones o actos finales en esta materia, que en razón de su cargo tengan alguna participación en el trámite de los asuntos en investigación y con la que se viole el Principio de Confidencialidad y el secreto del proceso; se considerará como Falta Grave y se procederá con fundamento en la Ley N° 7456, Código Municipal y Código de Trabajo, al despido sin responsabilidad del funcionario o funcionaria que incurra en la divulgación información confidencial.

Artículo 12.—**De la ratificación de la Denuncia.** Instalado el Órgano Director, procederá a comunicar de inmediato al denunciante o la denunciante, que cuenta con tres días hábiles para que ratifique, aclare o amplíe la denuncia, lo cual podrá hacer en forma verbal o escrita.

Artículo 13.—**Del traslado de la denuncia.** Una vez que transcurran los tres días hábiles establecidos en el artículo anterior, el Órgano Director hará el traslado de la denuncia a la persona denunciada, y se le citará a una comparecencia oral y privada concediéndole un plazo de cinco días hábiles para que ejerza su defensa, se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba en descargo, en relación con los mismos.

Artículo 14.—**De la audiencia de evacuación de la prueba.** Transcurrido el plazo anterior a partir de recibida la notificación y dentro de los ocho días hábiles siguientes, el Órgano Director hará comparecer a las partes. En la comparecencia se recibirá toda la prueba ofrecida por las partes y la que estime oportuna el Órgano Director para determinar la verdad real de los hechos: testimonial, confesional, documental, indiciaria, y cualquier otra que el ordenamiento jurídico establezca, y escuchando los alegatos respectivos.

A partir de la denuncia recibida, la Municipalidad tendrá un plazo de tres meses para concluir todo el proceso.

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

Artículo 15.—**De la valoración de la prueba.** Para la apreciación de la prueba y determinar si la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual, deberán analizarse muy objetivamente todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos y de conformidad con las reglas de la sana crítica. No se incluirán en estas apreciaciones los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida. Para los efectos probatorios del hecho, deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia y tomarse todas las medidas precautorias para que no sufra revictimización por los hechos. Será absolutamente improcedente cualquier valoración que se quiera hacer sobre la vida personal de quien denuncia.

Artículo 16.—**De la conclusión y resolución.** En el plazo de quince días naturales después de la comparecencia y evacuación de la prueba, el Órgano Director informará por escrito al Alcalde o Alcaldesa Municipal, las conclusiones a que se llegó en el trámite administrativo, así como de las recomendaciones disciplinarias en el caso de que se consideren procedentes. El Alcalde o Alcaldesa tendrá cinco días naturales para resolver en definitiva sobre el caso. Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal, según la Ley en su artículo 28 y la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral si ha sido acreditado, lo cual será de conocimiento del juez de trabajo.

Artículo 17.—**De los recursos contra la resolución.** La resolución final tendrá Recurso de Reconsideración ante el Alcalde o Alcaldesa Municipal, y deberá ser interpuesto dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución.

Resuelto el Recurso de Reconsideración se tienen por agotada la Vía Administrativa.

Una vez agotada la Vía Administrativa, o si los procedimientos no se hubieren cumplido por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, la denuncia por hostigamiento sexual se podrá presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales son competentes para conocerlas.

CAPÍTULO III

Disposiciones finales

Artículo 18.—En todos los demás aspectos no contenidos en este Reglamento, la Municipalidad de Curridabat procederá de conformidad con las regulaciones contenidas en la Ley y demás normativas conexas (Convenciones, Constitución y otras leyes conexas).

Artículo 19.—**Vigencia del Reglamento.** El Presente Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo en Casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad del Cantón de Curridabat, rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*. Publíquese.

De conformidad con lo establecido en el artículo 43 del Código Municipal, procédase a la publicación de este Reglamento en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Curridabat, 11 de agosto del 2006.—Allan P. Sevilla Mora, Secretario Municipal.—1 vez.—(77683).

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

BANCO CENTRAL DE COSTA RICA

La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, mediante Artículo 9 del Acta de la Sesión 5291-2006, celebrada el 16 de agosto del 2006, con base en lo expuesto por la División Económica en su oficio DM-282 del 3 de agosto del 2006, y

considerando que:

el proyecto de "para promover el desarrollo ecoturístico, de turismo rural comunitario y la titulación de tierras en las islas del Golfo de Nicoya", expediente 16180, no contiene aspectos relacionados con las funciones propias del Banco Central de Costa Rica,

dispuso:

comunicar a la Comisión Permanente Especial de Turismo de la Asamblea Legislativa que se estima improcedente emitir el dictamen solicitado, por cuanto el alcance del proyecto de "Ley para promover el desarrollo ecoturístico, de turismo rural comunitario y la titulación de tierras en las islas del Golfo de Nicoya", expediente 16180, no es de su competencia.

Lic. Jorge Monge Bonilla, Secretario General.—1 vez.—(O/C Nº 8300).—C-5520.—(77843).

La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, mediante artículo 10 del acta de la sesión 5291-2006, celebrada el 16 de agosto del 2006, con base en el memorando M/G-17/06 del 11 de agosto del 2006, y

considerando que:

1) La Comisión Permanente de Asuntos Hacendarios de la Asamblea Legislativa, mediante oficio del 9 de agosto del 2006, solicita al Banco Central que se pronuncie sobre el proyecto "Aprobación del Contrato de préstamo externo CR-P4, suscrito por el Gobierno de la República de Costa Rica y el Banco Japonés para la Cooperación Internacional (JBIC) para financiar el proyecto de mejoramiento del medio ambiente del Área Metropolitana de San José".
2) La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica mediante Artículo 14 del Acta de la Sesión 5272-2006 celebrada el 29 de marzo del 2006, con base en la recomendación del Departamento Monetario contenida en el documento DM-111 del 23 de marzo del 2006, y

"**considerando**:

1) que el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (A y A), mediante el oficio G-2006-538 del 10 de marzo del 2006, solicita al Instituto Emisor emitir dictamen en torno a la contratación de un crédito externo entre el Ministerio de Hacienda y el Banco Japonés de Cooperación Internacional (JBIC), por ¥15.001 millones ($129,0 millones, al tipo de cambio del 21 de marzo del 2006), para el financiamiento parcial del proyecto de Rehabilitación y Extensión del Alcantarillado Sanitario del Area Metropolitana de San José,
2) que el impacto en las variables monetarias y del sector externo de la economía pueden programarse de manera que no obstaculicen los objetivos en materia de política macroeconómica que competen al Banco Central de Costa Rica,
3) que el proyecto contribuye a reforzar las acciones gubernamentales en materia de salud pública y de sostenibilidad ambiental,
4) que le país aún tiene margen para contratar nueva deuda, conforme con los parámetros de referencia de algunos indicadores internacionales de endeudamiento externo,

dispuso:

emitir dictamen positivo para que el Ministerio de Hacienda contrate un crédito externo con el Banco Japonés de Cooperación Internacional (JBIC), por ¥15.001 millones ($129,0 millones, al tipo de cambio del 21 de marzo del 2006), para el financiamiento parcial del proyecto de Rehabilitación y Extensión del Alcantarillado Sanitario del Area Metropolitana de San José."

dispuso, por mayoría:

rendir dictamen positivo sobre el proyecto "Aprobación del Contrato de préstamo externo CR-P4, suscrito por el Gobierno de la República de Costa Rica y el Banco Japonés para la Cooperación Internacional (JBIC) para financiar el proyecto de mejoramiento del medio ambiente del Área Metropolitana de San José", expediente 16244.

Lic. Jorge Monge Bonilla, Secretario General.—1 vez.—(Solicitud Nº 8300).—C-18170.—(77845).

BANCO NACIONAL DE COSTA RICA

SUCURSAL EN CURRIDABAT

AVISO

PUBLICACIÓN DE PRIMERA VEZ

Yo, María Luisa Campos Navarro, cédula de identidad 1-0195-0612, beneficiaria del certificado de depósito a plazo Nº 400-02-078-007088-3, por la suma de $2.116,52, extendido a la orden, por la Sucursal de Curridabat del Banco Nacional de Costa Rica, con fecha de emisión 28 de marzo del 2005 a 360 días plazo, con vencimiento el 28 de marzo del 2006 y con tasa de interés del 3.10% y cupones de interés a la orden Nos. 001, por $ 65,61 cada uno con vencimiento al 28 de marzo del 2006. Solicita reposición de este (os) documento (s) por causa de extravío, se publica este anuncio por tres veces para oír reclamos de terceros, por el término de quince días.

Curridabat, 6 de junio del 2006.—Luis Alonso García Gutiérrez, Gerente.—Nº 73561.—(77589).

BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL

SUCURSAL EN TURRIALBA

AVISO

PUBLICACIÓN DE PRIMERA VEZ

El Banco Popular y de Desarrollo Comunal (Sucursal en Turrialba), hace del conocimiento del público en general, el extravío del siguiente certificado de ahorro a plazo fijo a la orden de Arias Morales Liliette O, cédulas 03-0225-0422 y 01-0465-0885. Mora Ramírez Eladio respectivamente: