



Diario Oficial

# LA GACETA

Costa Rica

RICARDO  
SALAS  
ALVAREZ  
(FIRMA)

Firmado digitalmente por  
RICARDO SALAS  
ALVAREZ (FIRMA)  
Fecha: 2021.11.03  
16:49:44 -06'00'



Imprenta Nacional  
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 4 de noviembre del 2021

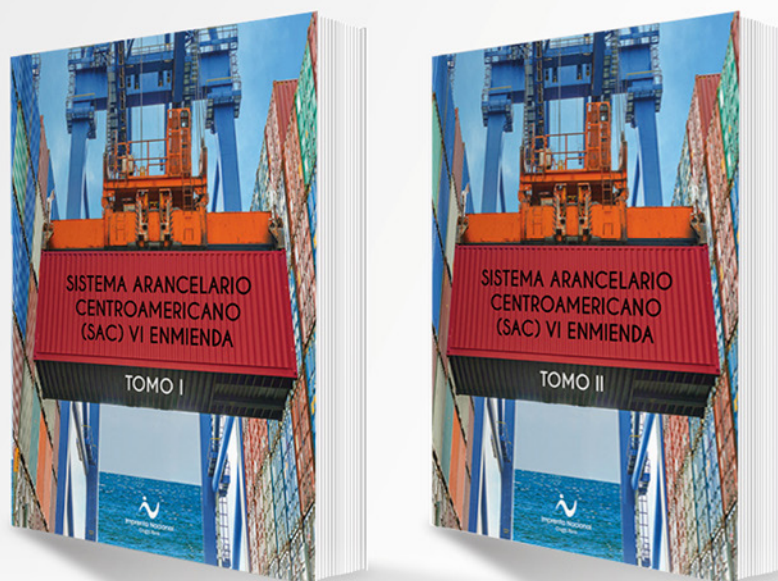
AÑO CXLIII

Nº 213

216 páginas

# A LA VENTA

## SISTEMA ARANCELARIO CENTROAMERICANO (SAC)



**¢6.000 (tomos I y II)**

Disponibile en las sucursales de la Imprenta Nacional  
en la Uruca y en Curridabat.

Más información al 8529-9398  
[jalvarado@imprenta.go.cr](mailto:jalvarado@imprenta.go.cr)



Imprenta Nacional  
Costa Rica

## CAPÍTULO II

**Principios rectores de la conducta**

Artículo 7°—**Principios éticos.** Los servidores y servidoras de la Auditoría Interna de la Municipalidad de Zarceró deben cumplir en el ejercicio de las labores con los siguientes principios:

- a) **Respeto al bloque de legalidad.** Sólo lo expresamente autorizado por la Constitución y la ley es válido.
- b) **Comportamiento profesional.** Actuar con apego a las disposiciones legales y reglamentarias.
- c) **Igualdad.** Tratar a todas las personas sin ningún tipo de discriminación.
- d) **Regularidad.** Los actos administrativos y operativos deben estar formalmente consolidados en los registros de la entidad, sean estos contables, financieros, presupuestarios o de otra índole de archivo creados por la organización.
- e) **Eficiencia.** Maximizar los resultados ante la escasez de fondos y recursos, de tal forma que haya un sano equilibrio del costo beneficio en el logro de los objetivos.
- f) **Eficacia.** Cumplir a cabalidad con las políticas públicas, los objetivos y metas.
- g) **Austeridad.** Uso racional de los recursos en la satisfacción del interés público.
- h) **Transparencia.** Rendición de cuentas frente a los administrados sobre el ejercicio del poder y el cumplimiento de las funciones públicas.
- i) **Diligencia y competencia profesionales.** Mantener el grado óptimo de conocimiento y aptitud, así como una actuación apegada a las normas técnicas y profesionales.
- j) **Probidad.** Trabajar por el interés público.
- k) **Responsabilidad.** Responder ante los órganos de control, bajo el régimen disciplinario establecido.
- l) **Integridad.** Ser francos, justos, sinceros, leales y honestos.
- m) **Objetividad.** No comprometer el juicio profesional por prejuicios, conflicto de intereses o influencia negativa de terceros.
- n) **Confidencialidad.** No revelar información a terceros bajo ninguna circunstancia, excepto con una autorización expresa y formal.

## CAPÍTULO III

**Régimen disciplinario**

Artículo 8°—**Prohibiciones.** El personal de fiscalización y apoyo de la Auditoría Interna deberá:

- a) Velar por conducirse en relaciones interpersonales que no comprometan la honorabilidad.
- b) No entregar y ni recibir dádivas producto de las funciones del cargo.
- c) Abstenerse de promover influencias en beneficio personal o de terceros, derivado del puesto laboral.
- d) Utilizar las instalaciones, los recursos e información de la entidad en asuntos personales o de terceros.
- e) No participar en actividades político-electorales, salvo la participación en las elecciones nacionales, municipales; referendos y plebiscitos.
- f) Suprimir toda conducta que pudiese conllevar a cualquier índole de acoso y hostigamiento.
- g) Abstenerse de participar labores de la administración activa.
- h) Las que señala complementariamente el artículo 34 de la Ley General de Control Interno y el artículo 12 del Reglamento Interior de Trabajo de la Municipalidad de Zarceró.

Artículo 9°—**Faltas al Código de Ética.** La infracción a las normas de este Código generará responsabilidad disciplinaria de acuerdo con la Ley General de Control Interno, el Código Municipal, el Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad de Zarceró y Ley General de la Administración Pública.

## CAPÍTULO IV

**Disposiciones finales**

Artículo 10.—**Normativa derogada.** Se deja sin efecto todas las normas precedentes establecidas por la Municipalidad de Zarceró como regulación del tema tratado en el presente Código.

Artículo 11.—**Vigencia.** Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*. Aprobado por el Concejo Municipal en la sesión ordinaria número 067-2021, celebrada el 10 de agosto del 2021, según consta en el artículo III, inciso 2).

Zarceró, 13 de octubre del 2021.—Proveeduría Municipal.—  
Vanessa Salazar Huertas.—1 vez.—( IN2021598146 ).

**MUNICIPALIDAD DE CORREDORES**

## CONCEJO MUNICIPAL

El Concejo Municipal de Corredores, a través del acuerdo N° 15, de la sesión ordinaria N° 52 del 04 de mayo del 2021, acuerda: De conformidad con la recomendación de la Comisión de Jurídicos, por mayoría de seis votos se acuerda aprobar el Reglamento interno para Prevenir, Sancionar e Investigar el Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de Corredores.

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

**Disposiciones generales**

El Concejo Municipal del Cantón de Corredores, con sustento en los artículos 169 y 170, de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en los artículos 1° al 4° y 7° párrafo primero e inciso a), 13 inciso c) y 47 del Código Municipal y de conformidad con el artículo 5° de la “Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 del 30 de enero de 1995.”; emite el siguiente Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo en casos de Hostigamiento o Acoso Sexual en la Municipalidad de Corredores, en cuanto a su tipificación, sanciones y procedimientos, que se regirá por las siguientes disposiciones:

**Fundamento**

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 7476 del 03 de enero de 1995, Ley contra el Hostigamiento o Acoso 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 Reglamento Interno contra el Hostigamiento o Acoso Sexual que prohíbe y sanciona, en la Municipalidad de Corredores, este tipo de prácticas o conductas, que atentan contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales. Además, busca promover 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 1°—Definición de hostigamiento o acoso sexual. Para efectos del presente Reglamento y según lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N° 7476 contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, denominada en adelante “la Ley”, se entiende por acoso u 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 Corredores, que presente una denuncia por Hostigamiento o Acoso Sexual, será considerada como parte en el proceso que para tales efectos se instruya.

Artículo 2°—De la tipificación. Con sustento en lo establecido en el artículo 4° de la Ley, y en los artículos 1°, 2°, y 3° inciso b) de la Ley N°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. 8, incisos b) y g) y Ley N° 5811Arts. 1,2 y 3 inciso .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 recibe. 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 Corredores, 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.
- 3.2 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.
- 3.3 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 Corredores 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 Corredores aplicará las disposiciones contenidas en la Ley en sus artículos 25 a 28 inclusive.

## CAPÍTULO II

**Política de prevención**

Artículo 5°—Del Órgano responsable de la divulgación y prevención. Corresponderá al Departamento de Recursos Humanos la prevención del Hostigamiento o Acoso Sexual y la divulgación para todos y todas los y las trabajadoras de la Municipalidad, de las Leyes N° 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 Hostigamiento o Acoso 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 Hostigamiento o Acoso 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 [os 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 Corredores, así como todo usuario o usuaria de sus servicios municipales que haya sido afectado o afectada por Hostigamiento o Acoso Sexual, por parte de algún trabajador o trabajadora de dicha institución, podrá plantear la denuncia escrita o verbal ante cualquiera de los profesionales encargados de la Oficina de Recursos Humanos, Dirección Jurídica u oficina equivalente, y la Oficina Municipal de la Mujer; cualquier otra oficina o dirección no estará facultada para recibir estas denuncias sino que las referirá a las ya mencionadas dependencias municipales, 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, 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 a la oficina 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 del denunciado 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 o Acoso 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 ser necesario, la Municipalidad, a través de la Oficina Municipal 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 u oficina equivalente, 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 persona encargada de la Oficina Municipal de la Mujer, un o una representante de la Oficina de Recursos Humanos. 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 Hostigamiento o Acoso 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 él 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 o acoso 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 la ejecución de las medidas cautelares previstas en este Reglamento.
- 10.4 Dirigir el procedimiento disciplinario en materia de Hostigamiento o Acoso Sexual.
- 10.5 Informar a la Defensoría de los Habitantes sobre las denuncias de Hostigamiento o 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.—Del traslado de la denuncia. Integrado 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 13.—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 él o la denunciada no ejerza su derecho de defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con la resolución final.

Artículo 14.—De la valoración de la prueba. Para la apreciación de la prueba y determinar si la conducta denunciada constituye Hostigamiento o Acoso 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 15.—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 16.—De los recursos contra la resolución. La resolución final tendrá recurso de revocatoria, que será resuelto por el mismo órgano que dictó el acto final así como de recurso de apelación, de conformidad con las reglas establecidas en el Código Municipal.

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 o Acoso Sexual, se podrá presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales son competentes para conocerlas.

#### CAPÍTULO IV

##### Disposiciones finales

Artículo 17.—En todos los demás aspectos no contenidos en este Reglamento, la Municipalidad de Corredores procederá de conformidad con las regulaciones contenidas en la Ley y demás normativas conexas (Convenciones, Constitución y otras leyes conexas).

Artículo 18.—Vigencia del reglamento. El Presente Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo en Casos de Hostigamiento o Acoso Sexual, en la Municipalidad del Cantón de Corredores, 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*.

Sonia González Núñez, Secretaria Concejo Municipal Corredores.—1 vez.—( IN2021597818 ).

El Concejo Municipal de Corredores, a través del acuerdo N° 25, de la sesión ordinaria N° 73 celebrada el día 27 de setiembre del año 2021, acuerda: De conformidad con la recomendación de la Comisión de Jurídicos, por unanimidad el Concejo Municipal acuerda aprobar Reglamento para la aplicación del Régimen de Dedicación Exclusiva y Prohibición en la Municipalidad de Corredores.

#### CAPÍTULO I

##### Definiciones

Artículo 1°—Dedicación Exclusiva: Régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que