

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 23 de noviembre del 2018

AÑO CXL

Nº 218

108 páginas

¡Esto le interesa!

Haga valer sus derechos como:



PERSONA ADULTA MAYOR



PERSONA CON DISCAPACIDAD



EMBARAZADA

En la Imprenta Nacional
le brindamos atención preferencial.

CONTÁCTENOS:



2296-9570 ext. 140



contraloria@imprenta.go.cr



Buzones en nuestras oficinas
en la Uruca y en Curridabat



www.imprentanacional.go.cr/contactenos/



Imprenta Nacional
Costa Rica

Contraloría
de Servicios

Artículo 12.—En el Centro de Cuido Diurno no se permite el ingreso a aquellas áreas de acceso restringido, sin la autorización respectiva.

Artículo 13.—En el Centro de Cuido Diurno no se permite dañar, destruir, remover o alterar la infraestructura y el equipamiento del centro.

Artículo 14.—En los espacios destinados del centro para llevar a cabo las diferentes labores no se podrá destinar para fines distintos sin previa autorización.

CAPÍTULO III

Recurso Humano

Artículo 15.—**Coordinación.** El Centro de Cuido Diurno contará con una persona administradora.

Artículo 16.—La administración nombrará una Junta Directiva.

CAPÍTULO IV

Compromisos Municipales

Artículo 17.—**Compromisos Municipales.**

- A) Servicio de Vigilancia y Resguardo.
- B) Colaboración con el aseo del edificio.
- C) Equipamiento de cocina y aposentos.
- D) Mantenimiento de la infraestructura.
- E) Administrador/a del proyecto.
- F) Pago de servicios básicos.

Que es menester someter a consulta pública no vinculante las propuestas de reforma reglamentaria parcial, a fin de que los interesados hagan las observaciones y objeción se estimen procedentes mediante gestión escrita o digital ante la Secretaría del Concejo Municipal de Limón sita en el primer Piso del Palacio Municipal costado norte de la Comandancia entre la avenida 4 calle 8 o al correo electrónico controldeacuerdos@gmail.com dentro el plazo de 10 días hábiles. Es todo.

Promúlguese y Publíquese.—Lic. Néstor Mattis Williams, Alcalde Municipal.—1 vez.—(IN2018291247).

CONCEJO MUNICIPAL

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

El Concejo Municipal del Cantón Central de Limón, con sustento en los artículos 169 y 170 de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en los artículos 4, párrafo primero, inciso a), 13, inciso c), 17 inciso a) y 43, del Código Municipal vigente y de conformidad con la Ley 7476, denominada Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en uso de sus atribuciones, emite El “Reglamento para La Prevención, Denuncia y Procedimiento Interno Administrativo en materia de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de Limón”, en cuanto a su prevención, denuncia, tipificación, sanciones y procedimientos y que se registrá por las siguientes disposiciones:

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

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°—**Objetivo.** El objetivo del presente reglamento se orienta a establecer las regulaciones necesarias en la Municipalidad del Cantón de Limón (en adelante denominada Municipalidad), para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, como práctica discriminatoria en razón del sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y adecuar esas regulaciones al ordenamiento jurídico nacional.

Artículo 2°—**Ámbito de aplicación.** El presente reglamento registrá para toda la Municipalidad, incluido el Concejo Municipal en pleno, a todos (as) los (as) funcionarios (as) de la Municipalidad, vinculados (as) a la Institución ya sea por nombramiento a plazo indefinido o a plazo fijo por las modalidades de jornales o sueldos por servidos especiales.

Artículo 3°—**Definición de hostigamiento sexual o acoso sexual.** Se entenderá por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o de cualquier forma indeseada por quien la recibe, reiterada o aislada, que afecte de manera sustancial el desempeño en el trabajo de una persona o genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Para efectos del presente reglamento se entiende por:

1. Acoso Sexual: Será toda conducta de índole sexual escrita, verbal, no verbal, física o de cualquier forma indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que afecte de manera sustancial el desempeño en el trabajo de una persona o genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
2. Manifestaciones de acoso sexual: Serán aquellas conductas a que alude el artículo siguiente.
3. Municipalidad: La Municipalidad de Limón.
4. Órgano receptor de denuncia: En primer término la Alcaldía Municipal o en su defecto el órgano designado al efecto, el encargado de recibir las denuncias escritas por hostigamiento sexual y tramitarlas de conformidad con la normativa legal y reglamentaria vigente.
5. Órgano Director: Instancia conformada por la Alcaldía Municipal, con un máximo de tres personas, donde una de ellas deberá ser profesional en Derecho.
6. Persona denunciada: La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
Víctima: La persona que sufre el hostigamiento.

CAPÍTULO II

Política de divulgación y prevención

Artículo 4°—**Órgano responsable.** Corresponderá a la Alcaldía Municipal divulgar los alcances y contenidos de la Ley 7476 y su reforma contenida en la Ley 8805, así como de este Reglamento y de las políticas internas de la Institución dirigidas a la prevención contra el hostigamiento sexual. Lo indicado podrá hacerse, entre otras formas, mediante la divulgación de copias materiales y/ o digitales del presente Reglamento y de afiches colocados en lugares visibles; asimismo mediante charlas, conferencias, y actividades similares, que coadyuven a la capacitación y sensibilización del personal.

CAPÍTULO III

De la tipificación del hostigamiento sexual y las sanciones disciplinarias aplicables

Artículo 5°—**Manifestaciones del acoso sexual:** El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o capacitación de quien la reciba;
 - b) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o capacitación de quien las reciba;
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o capacitación.
2. Uso de palabras o envío de mensajes por medios electrónicos o físico, de naturaleza sexual, escritos u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para quien los reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, tales como gestos, miradas o caricias indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

Artículo 6°—**Sobre la gravedad de las faltas.** Las faltas probadas serán catalogadas como leves, graves y muy graves, y serán sancionadas sin atender un orden necesario si no en razón de su gravedad.

Artículo 7°—**Sanciones.** Quien fuese encontrado culpable de incurrir en falta de hostigamiento sexual, podrá ser sancionado:

- a) Si la falta es reputada leve, con amonestación escrita.
- b) Si la falta es reputada grave, con suspensión del cargo sin goce de salario, hasta por el término de 15 días hábiles.

- c) Si la falta es reputada gravísima, con despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 8°—**Circunstancias agravantes.** Para determinar la existencia de condiciones agravantes en la conducta cometida y a efecto de graduar las sanciones cuando sea posible, el órgano director podrá tener como agravada la conducta demostrada de acoso sexual, si se acredita en el expediente disciplinario que:

- a) El (la) denunciado (a) es reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual.
- b) El acoso se haya cometido contra dos o más víctimas.
- c) La víctima sea especialmente vulnerable por ser de la tercera edad, menor de edad o por sufrir discapacidad física o mental.
- d) Se demuestren conductas intimidatorias hacia la víctima, su conyugue o conviviente en unión de hecho u otros familiares.
- e) El acoso u hostigamiento sexual se haya convertido en persecución laboral contra la víctima.
- f) La víctima sufra daños en su estado físico, psicológico u otras afectaciones, debidamente acreditadas mediante documentos médicos expedidos al respecto.

Artículo 9°—**Faltas relacionadas a la figura y procedimiento.** Será igualmente considerada como falta la conducta de quien, siendo funcionario (a) de la Municipalidad, injustificadamente entorpezca o atrase una investigación de hostigamiento sexual, se negare a declarar o a brindar información sobre hechos denunciados u omitiere dar trámite a denuncia habiendo presenciado la comisión de una conducta constitutiva de la falta en perjuicio de otra persona.

Asímismo, incurrirá en falta el (la) funcionario (a) que conozca acerca de la comisión de conducta constitutiva de hostigamiento sexual y no la ponga en conocimiento de la Alcaldía Municipal o superior jerárquico quien dentro de las 24 horas después de conocer lo reportado deberá trasladar el asunto a la Alcaldía.

Artículo 10.—**Prescripción.** El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán por lo que establece: el Artículo 29 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia reformado por Ley 8805 y el Artículo 603 Código de Trabajo y la jurisprudencia al respecto de la Sala Constitucional.

CAPÍTULO IV

Órgano Director

Artículo 11.—**Creación de un órgano Director de la denuncia.** La Alcaldía Municipal, recibida la denuncia de acoso laboral o sexual, conformará un órgano Director de un máximo de tres personas, de ser posible con capacitación y sensibilización reconocida, en donde uno de sus miembros debe ser profesional en Derecho y será este quien presidirá.

Dicho órgano debe respetar los principios que informan el procedimiento de hostigamiento laboral y sexual, tales como el debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como la confidencialidad.

En caso de que alguno de los miembros del órgano Director, tengan parentesco hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad colateral, de cualquiera de las partes de la denuncia, no podrá ser integrante del órgano Director. De conocerse la causa de forma posterior al nombramiento del órgano ésta será causal de inhibición.

En caso de que la denuncia se dirija contra un funcionario o funcionaria de la Alcaldía, será el Alcalde(sa) Municipal el encargado de definir la instancia que se encargará de nombrar el órgano que llevará a cabo el proceso de investigación, en un período no mayor de tres días hábiles, del día siguiente de recibida la respectiva denuncia.

En el caso de que la denuncia se dirija contra el Alcalde Municipal o un integrante del Concejo Municipal, la Vicealcaldía, será la encargada de nombrar el órgano que llevará a cabo el proceso de investigación, en un período mayor de tres días hábiles, del día siguiente de recibida la respectiva denuncia.

Artículo 12.—**Competencia del órgano Director.** El órgano Director tendrá las siguientes competencias:

1. Instruir las denuncias por hostigamiento sexual.

2. Informar, en forma inmediata a la Defensoría de los Habitantes de la República, así como a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo la interposición de la denuncia sobre acoso u hostigamiento sexual
3. Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual conforme el procedimiento establecido al efecto.
4. Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes que fueron admitidas.
5. Solicitar a las oficinas y a cualquier servidor o servidora de la Municipalidad, la colaboración necesaria para concluir la investigación.
6. Verificar que en la instrucción de la investigación no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
7. Recomendar de manera no vinculante, la suspensión temporal del denunciado o denunciada con goce de salario o el traslado de la víctima, de manera que no esté en contacto físico con la persona denunciada.
8. Elaborar el informe final del caso sometido a su conocimiento.

CAPÍTULO V

Del procedimiento administrativo disciplinario

Artículo 13.—**Presentación de la denuncia.** Las denuncias por hostigamiento laboral y sexual serán interpuestas ante la oficina de la Alcaldía Municipal por la persona que se considera víctima, de la siguiente forma:

- a) Por escrito. La denuncia, necesariamente escrita contendrá:
 1. Nombre y calidades completas de la presunta víctima y nombre del denunciado o denunciada y, de ser posible, sus calidades.
 2. Identificación precisa de la relación laboral e impersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.
 3. Descripción objetiva de todas aquellas situaciones que se pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de fecha y testigos.
 4. Enumeración de los hechos de prueba que sirven de apoyo a la denuncia.
 5. Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
 6. Lugar y fecha de la denuncia.
 7. Firma de la persona denunciante.

En este caso la denuncia será recibida por la secretaria de la dependencia quien confirmará que el documento cuente con los requisitos antes citados, previa apertura inmediata de expediente a nombre del supuesto acosador, será trasladada al Alcalde(sa), que le corresponderá atender el caso y constituir el órgano Director del procedimiento administrativo disciplinario.

- b) En forma Verbal. En este caso será el Alcalde(sa) Municipal o el superior jerárquico de la dependencia el que tomará la denuncia levantando un acta al efecto, la cual, previa apertura inmediata de expediente a nombre del supuesto acosador, será trasladada Alcalde(sa) Municipal, que le corresponderá atender el caso y atender el caso y constituir el órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario. Quien reciba la denuncia no será parte del órgano Director. En el acto de recibir la denuncia, quien así lo haga deberá advertir a la persona denunciante, acerca de las penas con las que la ley castiga los delitos de injurias, calumnias y difamación, según el Código Penal.

No se podrá solicitar ratificación de la denuncia ni realizar investigación preliminar de hechos.

Artículo 14.—**La víctima como parte en el proceso.** La víctima será expresamente reconocida como parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluyendo la posibilidad por ser asistido por un o una profesional en Derecho, en psicología o cualquier otra disciplina técnica o profesional.

Artículo 15.—**Ampliación y aclaración de la denuncia.** Instaurado el órgano director del procedimiento, con la denuncia bajo su conocimiento, de forma inmediata concederá a la persona denunciante el plazo de tres días hábiles para que aclare o amplíe la

denuncia, lo que podrá hacer en forma escrita o verbal. En el acto de la persona denunciante podrá completar el aporte de toda la prueba de cargo que desee ofrecer al proceso.

Artículo 16.—Del traslado de la denuncia al denunciado. Una vez recibida la ampliación y aclaración de la denuncia o cumplido el plazo sin que ésta se presente, el Órgano Director prevalorará el asunto y si la supuesta falta efectivamente responde a un supuesto hostigamiento laboral o sexual, a la brevedad comunicará traslado de cargos a la persona denunciada, concediéndole un plazo improrrogable de cinco días hábiles para que ejerza su derecho de defensa y se refiera con respecto a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca en ese mismo acto toda la prueba de descargo. En los expedientes disciplinarios en los que las supuestas faltas sean de hostigamiento laboral o sexual no cabrá recurso alguno contra el traslado de cargos.

En el caso de que el órgano estime que la falta reportada no se puede catalogar como de supuesto hostigamiento laboral o sexual recomendará al Alcalde(sa) o en su defecto a la persona encargada de nombrar el órgano director el inicio de un expediente disciplinario de trámite ordinario a nombre de la persona denunciada; tal recomendación será conocida y resuelta por el Alcalde(sa) o en su defecto la persona encargada de nombrar el órgano director en el plazo de tres días hábiles.

Artículo 17.—De la audiencia de evacuación de la prueba. El o la víctima deberá acompañar con su denuncia toda la prueba documental o testimonial y de cualquier otra naturaleza en la que fundamente su alegato, sin perjuicio de aportar cualquier medio de prueba durante la investigación y antes del dictado de la recomendación final.

Durante la audiencia cada testigo será recibido en forma separada, con la sola presencia del Órgano Director y de las partes, garantizando que los testimonios se reciban en un ambiente libre de presiones y hostilidades para quienes testifiquen. Las y los testigos serán interrogados por el Órgano Director únicamente en relación con los hechos sobre los cuales versa la denuncia.

De sus manifestaciones se levantará o grabará un acta que será firmada, al final, por todas las personas presentes. Si alguna de las personas propuestas como testigo no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración salvo que el Órgano Director lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Artículo 18.—Valoración de la prueba. Para la apreciación de la prueba y determinar que la conducta denunciada constituye hostigamiento laboral o sexual, el órgano Director deberá considerar, de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia, todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida.

Artículo 19.—Resolución recomendativa y resolución final. Efectuada la audiencia oral y privada el órgano director del procedimiento deberá emitir resolución recomendativa para ante el Alcalde(sa) o en su defecto a la persona encargada de nombrar el órgano director dentro del plazo de diez días hábiles. Por su parte el Alcalde(sa) o la persona encargada de nombrar el órgano director tendrá el plazo de ocho días hábiles, a partir del siguiente de recibida la resolución recomendativa, para resolver en definitiva sobre el mismo.

Artículo 20.—De los recursos contra lo resuelto por el Alcalde(sa). Contra lo resuelto por el Alcalde o la persona encargada de nombrar el órgano director, sobre sanciones disciplinarias por faltas de hostigamiento laboral y sexual, procederá el recurso de reconsideración para ante esa autoridad administrativa, el cual deberá ser interpuesto dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. El Alcalde(sa) o la persona encargada de nombrar el órgano director tendrán el plazo de ocho días hábiles para dar respuesta a dicho recurso. Resuelto este recurso, se tendrá por agotada la vía administrativa.

Artículo 21.—Duración del procedimiento. El proceso disciplinario no podrá durar más de tres meses, entendido como un plazo ordenatorio y no perentorio. Solo serán perentorios los plazos que expresamente estén regulados como tales.

Artículo 22.—Las partes del expediente disciplinario. Se considerará partes del expediente disciplinario tanto al funcionario que se reporta como supuesto acosador, como al (la) usuario (a) de los servicios municipales o funcionario (a) de la Municipalidad que presente denuncia por hostigamiento laboral o sexual en su contra.

Artículo 23.—Garantías para la persona denunciante y testigos. Ninguna persona denunciante de hostigamiento laboral o sexual, o que haya comparecido como testigo de alguna de las partes, podrá sufrir por ello perjuicio personal en su trabajo. La Municipalidad debe garantizar tanto a los testigos, como a la denunciante, que no serán sancionados por participar en el proceso.

Artículo 24.—Representación. En el proceso las partes podrán hacerse representar por abogado debidamente acreditado.

Artículo 25.—Confidencialidad de la investigación. Todas las personas vinculadas directa o indirectamente con el procedimiento de investigación estarán en la obligación de guardar la más estricta y absoluta confidencialidad, bajo el apercibimiento que en caso de incumplimiento serán sancionadas según la naturaleza y gravedad de la falta. El proceso deberá llevarse a cabo bajo el marco estricto de la privacidad debido a que se puede afectar la dignidad de las partes. El quebranto de dicha privacidad será considerada como una falta a efecto de la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con lo estipulado en los reglamentos municipales. En salvaguarda de esa confidencialidad, toda notificación que con motivo del proceso se deban llevar a cabo, será a nivel personal y respecto de las personas que en él estén involucradas y se hará en sobre cerrado.

Artículo 26.—Medidas cautelares. Al presentar la denuncia o en cualquier estado del procedimiento disciplinaria, la persona denunciante de acoso u hostigamiento laboral o sexual podrá solicitar de forma fundamentada su reubicación o la reubicación de la persona denunciada a otra área. Esta solicitud deberá ser trasladada al Alcalde(sa) Municipal en el plazo perentorio de 24:00 horas y resuelta por esa autoridad en única instancia dentro del término de 3 días hábiles a partir de su recibo contra lo resuelto sólo cabrán los recursos de adición o aclaración, los que deberán ser presentados en el plazo improrrogable y perentorio de 3 días hábiles y resueltos en igual plazo por el jerarca.

La vigencia de la medida dispuesta será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

A partir de la presentación de la denuncia, las siguientes medidas cautelares:

1. La suspensión temporal con goce de salario: Se dispondrá en relación con el o la denuncia, en los siguientes casos:
 - a) Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima.
 - b) Cuando pueda entorpecer la investigación.
 - c) Cuando pueda influenciar a los eventuales testigos.

Dicha suspensión se solicitará, por el plazo que el Órgano Instructor considere necesario.

2. El traslado de la víctima: Se dispondrá, en relación con la víctima, en los siguientes casos:
 - a) Cuando exista subordinación con el denunciado.
 - b) Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará.
 - c) Cuando así lo solicite la víctima.

En todos los casos de traslado de la víctima no afectará sus derechos adquiridos. En cualquier momento, ambas medidas podrán ser revocadas por el Órgano Instructor, previa justificación.

3. Que el presunto hostigador se abstenga de perturbar al o la denunciante.
4. Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.

Artículo 27.—Prohibición de conciliar. En cualquier denuncia de acoso u hostigamiento sexual, queda absolutamente prohibido admitir durante el proceso de investigación, cualquier tipo de conciliación entre las partes.

Artículo 28.—**Informe a la Defensoría de los Habitantes.** El órgano director comunicará la Defensoría de los Habitantes todo caso de denuncia por acoso u hostigamiento sexual que se tramite en la Municipalidad, lo que hará inmediatamente después de su integración. Tal aviso podrá darlo también el abogado presidente al momento en el que se le asigne el expediente. Igualmente deberá informar a la Defensoría, sobre la resolución final de cada caso de denuncia.

CAPÍTULO VI

Disposiciones finales

Artículo 29.—**Derogatoria.** Este Reglamento deroga cualquier otro anteriormente emitido por esta Municipalidad, para regular la materia de denuncias sobre acoso u hostigamiento sexual en la Institución.

Artículo 30.—**Normativa conexa.** En todos los demás aspectos no contenidos en este Reglamento, se procederá conforme con las regulaciones contenidas en la Ley 7476, su Reforma, la Ley General de la Administración Pública y demás normativa conexa.

Artículo 31.—**Vigencia.** Este Reglamento regirá a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial, *La Gaceta*.

Que es menester someter a consulta pública no vinculante las propuestas de reforma reglamentaria parcial, a fin de que los interesados hagan las observaciones y objeción se estimen procedentes mediante gestión escrita o digital ante la Secretaría del Concejo Municipal de Limón sita en el primer piso del Palacio Municipal costado norte de la Comandancia entre la avenida 4 calle 8 o al correo electrónico controldeacuerdos@gmail.com dentro el plazo de 10 días hábiles. Es todo.

Promúlguese y Publíquese.—Lic. Néstor Mattis Williams, Alcalde Municipal.—1 vez.—(IN2018291249).

REGLAMENTO PARA LA APROBACIÓN DE TARIFAS POR SERVICIOS MUNICIPALES DEL CANTÓN CENTRAL DE LA PROVINCIA DE LIMÓN

En cumplimiento de la publicación el día 31 de mayo 2018 de *La Gaceta* N° 111, se procede a la segunda publicación del Plan Regulador del Cantón Central de Limón, Reglamento para la aprobación de Tarifas por Servicios Municipales del Cantón Central de la Provincia de Limón.

CAPÍTULO I

Objetivos y Competencias

Artículo 1°—Este Reglamento tiene por objeto regular el procedimiento aplicable para la fijación de las tarifas correspondientes a los servicios que brinde la Municipalidad de conformidad con el **Artículo** 4 del Código Municipal.

Artículo 2°—En los servicios públicos definidos en este artículo, la Municipalidad fijara las tarifas; además velara por el cumplimiento de las normas de calidad, cantidad, confiabilidad, continuidad, oportunidad y prestación óptima. Los servicios públicos sometidos a la tramitación de revisión, recalificación, aprobación y vigencia de las tarifas, en tanto se presten, son los siguientes:

- a. Recolección y tratamiento de desechos sólidos.
- b. Limpieza de vías públicas.
- c. Mantenimiento de parques y zonas verdes
- d. Cementerio
- e. Alquileres
- f. Cualquier otro servicio municipal, urbano o no, establecido por ley.

CAPÍTULO II

Del Régimen de Fijación de Tarifas

Artículo 3°—Las tarifas que la Municipalidad cobre por concepto de servicios prestados, se fijaran tomando en consideración el costo efectivo más un diez por ciento de utilidad para desarrollarlos. No se aceptarán como costos efectivos:

- a. Las erogaciones innecesarias o ajenas a la prestación del servicio público.
- b. Los gastos incurridos por actividades ajenas a la administración.

- c. Los gastos de operación desproporcionados en relación con los gastos normales de actividades equivalentes.
- d. Situaciones derivadas del pendiente no cobrado por la Municipalidad.

Artículo 4°—Tratándose de tarifas por concepto de tasas, la Municipalidad las cobrara en forma anual y en tractos trimestrales sobre saldo vencido. En lo concerniente a precios por los demás servicios, podrán cobrarse mensual, trimestral o anualmente, también por periodo vencido.

Artículo 5°—En relación con los servicios de mantenimiento de parques y zonas verdes y limpieza de vías públicas, las tarifas se fijarán proporcionalmente entre los contribuyentes del distrito. En tomo a los demás servicios, la Municipalidad fijara las tarifas considerando los parámetros tendientes al idóneo cumplimiento de la prestación.

Artículo 6°—Corresponde a la Municipalidad la obligación de realizar inspecciones técnicas de los bienes inmuebles, la maquinaria, equipo, implementos necesarios y cualesquiera otros factores destinados a prestar el servicio público, para verificar su funcionalidad y disponibilidad.

El propósito de lo anterior es asegurar a la comunidad la calidad, confiabilidad y continuidad de los servicios, así como la justa distribución de costos para una equitativa fijación de las tarifas del servicio respectivo.

Artículo 7°—Será la Dirección Financiera, la dependencia asignada a liderar la ejecución de las actividades correspondientes para la actualización de tarifas.

Artículo 8°—Se establecerá un periodo de trabajo comprendido entre el 01 de agosto y el 31 de octubre para que la Dirección Financiera, presente a la Alcaldía una propuesta de ajuste de tarifas con los análisis correspondientes, que respalden dicha propuesta.

Artículo 9°—La Municipalidad estará obligada a realizar, por lo menos una vez al año, estudios que determinen cuáles aspectos de sus servicios son satisfactorios para los usuarios y cuales presentan deficiencias. La Municipalidad deberá considerar en dicho estudio la información proveniente de los usuarios.

Artículo 10.—La Municipalidad deberá contemplar en la revisión de los servicios, como mínimo los siguientes datos generales:

- a. Descripción del área al que la Municipalidad le brinda el servicio.
- b. Frecuencia de la prestación del servicio, para cada uno de los sectores, ya sea por manzana, barrios, calles o urbanizaciones.
- c. Número de unidades residenciales, comerciales e industriales que reciben el servicio, o en su defecto las medidas lineales que cubrirá el servicio.
- d. Componentes de los costos directos, que comprenderán:
 - a. Servicios personales
 - b. Servicios no personales
 - c. Materiales y suministros
 - d. Depreciación de maquinaria y equipo
 - e. Depreciación de instalaciones
 - f. Porcentajes de gastos administrativos
 - g. Utilidad para el desarrollo

CAPÍTULO III

Del Estudio Tarifario

Artículo 11.—La Dirección Financiera deberá contar a más tardar el 01 de agosto de cada años con el estudio técnico, elaborado o autorizado por la dependencia encargada de brindar o controlar el servicio correspondiente. El análisis técnico deberá considera:

- a. Los gasto invertidos en la prestación del servicio comprendido entre junio del año anterior al 30 de junio del año de presentación del informe.
 - a. Costos requeridos para la prestación de los respectivos servicios.
 - b. Mejoras a nivel de tecnología, las posibilidades de ampliación en la cobertura del servicio o cambios en la programación y ejecución de los mismos.
 - c. Velar por el principio de eficiencia y criterio de equidad social que debe prevalecer en la prestación de los servicios ofrecidos.