



LA GACETA

Diario Oficial



La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 19 de diciembre del 2019

AÑO CXXI

Nº 242

124 páginas



A partir del 1º de enero del 2020 las tarifas para las publicaciones en los Diarios Oficiales disminuirán en un 26%.

Con esta rebaja la Imprenta Nacional impactará de manera positiva en las finanzas del sector público y de los ciudadanos que realizan publicaciones en La Gaceta y en el Boletín Judicial.

Aunado a este ajuste, la Imprenta Nacional enfoca sus esfuerzos y recursos en la actualización y mejoras del sitio web transaccional, así como en la reducción de los tiempos de publicación.

La aprobación de las tarifas se publicó en el Diario Oficial La Gaceta Nº 233 del 6 de diciembre del 2019, de conformidad con la Ley Nº 5394.

www.implantanacional.go.cr

certificación deberá ser presentada para cada uno de los socios que conforman la firma, y para los encargados del equipo de la auditoría de conformidad con lo establecido en el inciso c) del artículo 5 de este Reglamento. En el caso de solicitudes para brindar servicios de auditorías de TI, el profesional independiente que solicite inscribirse debe presentar la certificación CISA. Esta última certificación deberá ser presentada para los encargados del equipo de la realización de este tipo de auditoría, en el caso de firmas de auditoría, de conformidad con lo establecido en el inciso f) del artículo 5 de este Reglamento.

(...)"

4. Las modificaciones anteriores, rigen a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Jorge Eduardo Monge Bonilla, Secretario del Consejo.—
1 vez.—O. C. N° 4200002264.—Solicitud N° 176746.—
(IN2019417188).

MUNICIPALIDADES

MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ

REFORMA PARCIAL AL REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ

A la luz del dictamen 174-CAJ-2019 de la Comisión de Asuntos Jurídicos, el Concejo Municipal de San José, en uso de las facultades que le otorga la Constitución Política y el Código Municipal, y con base en las especificaciones contenidas en Moción presentada por el Alcalde Araya Monge, acuerda:

“Reforma parcial al Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo en Casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad del Cantón Central de San José, específicamente a los artículos 4, 9, 11, 14, 17 y 24 para que en definitiva se reformen según se detalla a continuación:

“Artículo 4°—**Órgano responsable.** Corresponderá al Departamento de Recursos Humanos 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.

Será responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos gestionar cualquier modificación a este reglamento ante reformas a la Ley N° 7476 que así lo determinen o de oficio como parte de mejoras continuas.”

“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.

Asimismo, 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 Dirección de Recursos Humanos o de su superior jerárquico, quien dentro de las 24 horas después de conocer lo reportado deberá trasladar el asunto a la mencionada Dirección”.

“Artículo 11.—**Órgano Director.** Para la investigación de denuncias por hostigamiento sexual, en cada caso se conformará una comisión u órgano director que será integrada por: a) Un (a) abogado (a) de la Dirección de Recursos Humanos, quien lo presidirá y se tendrá como integrante con la sola asignación del expediente por rol; b) Un (a) Psicólogo (a) o Trabajador (a) Social de profesión y c) Un (a) representante de la Alcaldía

Municipal, ambos nombrados por el alcalde, todos funcionarios municipales. La comisión investigadora deberá estar conformada por miembros de sexo tanto femenino como masculino. Si la denuncia del acoso u hostigamiento es interpuesta por una trabajadora municipal, dos de los miembros deberán ser mujeres.

Ninguno (a) de los (as) titulares de los puestos mencionados, que sea acusado (a) de acoso u hostigamiento sexual o que tengan parentesco hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad colateral, de cualquiera de las partes de la denuncia, podrá ser integrante del órgano director. De conocerse la causa de forma posterior al nombramiento del órgano ésta será causal de inhibición.”

“Artículo 14.—**Recepción de la denuncia.** Las denuncias por hostigamiento sexual serán interpuestas ante la Dirección de Recursos Humanos por la persona que se considera víctima, de la siguiente forma:

- Por escrito. En este caso la denuncia será recibida por la Secretaria (o) o técnica (o) de la dependencia quien confirmará que el documento cuente con los requisitos establecidos en este Reglamento; luego, previa apertura inmediata de expediente a nombre del supuesto acosador, será trasladada por rol al Abogado (a) que le corresponda atender el caso y constituirse en presidente (a) del órgano director del procedimiento administrativo disciplinario iniciado. Dicho (a) profesional, dentro de los tres días hábiles siguientes a la asignación del expediente, deberá coordinar con la alcaldía para que ésta designe a los otros integrantes, lo que hará dentro de los tres días hábiles siguientes al rogatorio.
- En forma verbal. En este caso un (a) Abogado (a) de la Dirección de Recursos Humanos tomará la denuncia levantando un acta al efecto, la cual, previa apertura inmediata de expediente a nombre del supuesto acosador, será trasladada por rol al Abogado (a) que le corresponda atender el caso y constituirse en presidente (a) del órgano director del procedimiento administrativo disciplinario iniciado. Dicho (a) profesional, dentro de los tres días hábiles siguientes a la asignación del expediente, deberá coordinar con la Alcaldía para que ésta designe a los otros integrantes, lo que hará dentro de los tres días hábiles siguientes al rogatorio. 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.

Caso de excepción: En caso de que el denunciado (a) sea la jefatura de la Dirección de Recursos Humanos o algún funcionario de esa Dependencia, dicha Dirección no podrá tramitar la denuncia, ni ninguno de sus colaboradores podrá ser parte del órgano director colegiado. En este supuesto, la denuncia se recibirá directamente en la alcaldía municipal, y el alcalde en ejercicio designará a las personas que conformarán el órgano director o comisión investigadora cumpliendo para ello con el perfil que establece este reglamento.

En ningún caso se podrá solicitar ratificación de la denuncia ni realizar investigación preliminar de hechos.”

“Artículo 17.—**Del traslado de la denuncia al denunciado.** Una vez recibida la ampliación y aclaración de la denuncia o cumplido el plazo sin que esta se presente, el órgano director a la brevedad comunicará traslado de los cargos a la persona denunciada, concediéndole un plazo improrrogable de cinco días hábiles al mes 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 sexual no cabrá recurso alguno contra el traslado de los cargos”

“Artículo 24.—**Apoyo psicológico para la (el) denunciante.** La Municipalidad de San José pondrá a disposición de la persona denunciante apoyo psicológico a través de la Sección Calidad de Vida Laboral, la que deberá atenderle con carácter prioritario.”

Acuerdo 10, artículo IV, de la sesión ordinaria N° 186, celebrada por el Concejo Municipal del Cantón Central de San José, el 19 de noviembre del año dos mil diecinueve.

San José, 2 de diciembre de 2019.—Lic. Gilberto Luna Montero, Sección de Comunicación.—1 vez.—O. C. N° 142497.—Solicitud N° 175299.—(IN2019416410).

REFORMA PARCIAL AL REGLAMENTO PARA LA ATENCIÓN DE ADICIONES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ Y DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS EN LAS QUE MEDIE INGESTA DE LICOR U OTRA DROGA PRODUCTO DE UN PROBLEMA DE ADICCIÓN

A la luz del dictamen 175-CAJ-2019 de la Comisión de Asuntos Jurídicos, el Concejo Municipal de San José, en uso de las facultades que le otorga la Constitución Política y el Código Municipal, y con base en las especificaciones contenidas en Moción presentada por el Alcalde Araya Monge, acuerda:

“Reforma Parcial al Reglamento para la Atención de Adicciones de los Funcionarios de la Municipalidad de San José y de las Faltas Disciplinarias en las que Medie Ingesta de Licor u otra Droga Producto de un Problema de Adicción, para que en definitiva se reformen según se detalla a continuación (en lo no variado la redacción de las normas permanecerá incólume):

“Artículo 3°—Entre otra normativa que resulte aplicable, se emplearán de forma conexa y/o supletoria a este reglamento, las disposiciones del Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad de San José, el Código Municipal y el Código de Trabajo. Corresponde al Alcalde Municipal interpretar y resolver las dudas que pudiesen surgir con relación a este reglamento, previa consulta con la Dirección de Recursos Humanos.”

“Artículo 7°—Sin detrimento de cualquier otro que, por naturaleza, decisión institucional u otra normativa se establezca, los siguientes serán deberes de las dependencias municipales:

(...)

c) Dirección de Recursos Humanos:

(...)

c.2) Divulgar este Reglamento a nivel institucional, así como las políticas dirigidas a la prevención y tratamiento de la enfermedad de adicción en la población municipal. Lo indicado podrá hacerse, entre otras formas, mediante la divulgación de copias materiales o digitales del reglamento y de afiches colocados en lugares visibles; asimismo mediante charlas, conferencias y actividades similares, que coadyuven a la capacitación y sensibilización del personal.

(...)

e) Jefaturas (Gerentes, Directores, Jefes de Departamento, Sección, Unidad, Encargados de Proceso) y Supervisores:

(...)

e.2) En caso que existieren faltas disciplinarias relacionadas con el consumo de drogas o licor, remitir el reporte oportuno a la Dirección de Recursos Humanos para que valore y se proceda según corresponda.

(...)

f) Proceso Bienestar Socio Laboral:

(...)

f.4) Dar aviso a la Dirección de Recursos Humanos del funcionario cuando su incorporación o reincorporación al programa se haya realizado con intervención de dicha dependencia; lo anterior para que se haga constar en el expediente disciplinario en el que se remitió al servidor. Los incumplimientos de esta naturaleza, no relacionados con asuntos disciplinarios, solamente se harán constar en el expediente social del funcionario, el que se constituirá en base para rendir cualquier informe con respecto a éste.

f.5) Reportar a la Dirección de Recursos Humanos las ausencias injustificadas a labores en las que incurran los funcionarios por interrupción de internamiento en centros de rehabilitación, cuando ésta se dé por su propia voluntad o por acciones injustificadas de su parte que así lo determinen. Asimismo, cualquier otra supuesta falta relacionada al aparente abuso de permisos y/o licencias concedidas al funcionario como parte del programa de rehabilitación.

(...)

g) Médico de empresa:

g.1) Por petición de la persona interesada, del Proceso de Bienestar Socio Laboral o de la Dirección de Recursos Humanos, valorar el estado de salud del funcionario con problemas de adicción y, cuando así se necesite por parte de la Institución, confeccionar referencia médica que permita su remisión a centro de rehabilitación. Dicha evaluación debe incluir el suministro de los medicamentos necesarios, según la situación particular del funcionario.

(...)

h) Área de psicología:

h.1) Atender a los funcionarios con problemas adictivos, ya sea que acudan de forma espontánea o referida por el Proceso de Bienestar Socio laboral o por la Dirección de Recursos Humanos.

(...)

I) Coordinador del Grupo de Alcohólicos Anónimos Institucional:

(...)

i.5) Acudir a las reuniones que le convoque la Comisión Evaluadora de Adicciones, el Proceso Bienestar Socio Laboral o la Dirección de Recursos Humanos.

(...)

j) Funcionarios del Grupo Institucional de Alcohólicos Anónimos Municipal-Renacer-:

(...)

j.4) Acatar cualquier directriz o pauta emitida por la Alcaldía Municipal, la Dirección de Recursos Humanos, el Proceso Bienestar Socio laboral o la Comisión Evaluadora de Adicciones.

(...)

k) Comisión Evaluadora de Adicciones:

(...)

k.3) Emitir los criterios que se le soliciten por parte de quien tenga competencia para ello, relacionados a la materia general de adicción o a algún caso de un funcionario en particular.

Lo anterior incluye el emitir criterios a la Dirección de Recursos Humanos cuando así ésta lo requiera para atención de asuntos disciplinarios; tales criterios deberán responder a valoraciones técnicas y fundadas, y a los principios y premisas que contempla este reglamento, con especial atención a los de buena fe, razonabilidad y asimismo protección de los intereses institucionales.

L) Dirección de Recursos Humanos

L.1) Instruir los asuntos disciplinarios que se subsuman dentro de las regulaciones de este reglamento con estricto apego al mismo.”

“Artículo 11.—Los procedimientos disciplinarios relacionados de forma directa o indirecta con problemas de adicción se tramitarán según los procedimientos que desalta la Dirección de Recursos Humanos, según la gravedad de la supuesta falta y se complementarán con las disposiciones del presente reglamento”

“Artículo 12.—El reporte que realice una jefatura a la Dirección de Recursos Humanos de aparente falta disciplinaria relacionada con ingesta de licor o drogas, deberá cumplir con los requisitos que para reporte de aparentes faltas disciplinarias establece el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad, y no lo excluirá de la obligación de realizar el reporte que establece el artículo 9 de este reglamento.”

“Artículo 14.—En caso de abandono del programa iniciado por remisión dentro de un asunto disciplinario, el Proceso de Bienestar Socio laboral lo hará de conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos, la que, procederá a archivar el informe en el expediente disciplinario en el que se realizó la intervención.”

Acuerdo 10.1, Artículo IV, de la Sesión Ordinaria N°. 186, celebrada por el Concejo Municipal del Cantón Central de San José, el 19 de noviembre del año dos mil diecinueve.

San José, dos de diciembre de dos mil diecinueve.—Sección de Comunicaciones.—Lic. Gilberto Luna Montero.—1 vez.—O.C. N° 142497.—Solicitud N° 175312.—(IN2019416505).