

### **SESIÓN ORDINARIA N°203-2024**

Acta de la Sesión Ordinaria doscientos tres dos mil veinticuatro, celebrada por el Concejo Municipal de Montes de Oro, el día martes 19 de Marzo del 2024, en su Sala de Sesiones, al ser las diecisiete horas y catorce minutos exactos, con la siguiente asistencia:

#### **REGIDORES PROPIETARIOS:**

Luis Montoya Ayala - Presidente Municipal  
Rogelio Ugalde Alvarado sust a Álvaro Loghan Jiménez Castro  
Yanín Villafuerte Reyes  
Leticia Núñez Núñez  
Robert Ramírez Arguedas

#### **REGIDORES SUPLENTE:**

Abdalab Brais Gómez  
Eimy García Cambroner  
María Esmeralda Umaña Rojas  
Ernesto Enríquez Ávila

#### **SINDICOS PROPIETARIOS:**

Andry Morales Rodríguez  
Cynthia Carolina Peña Matarrita  
Adonay Jiménez Salas

#### **SINDICOS SUPLENTE:**

Rocío Vargas Quesada  
Edwin Córdoba Arias

#### **FUNCIONARIOS MUNICIPALES:**

Juanita Villalobos Arguedas -Secretaria Municipal  
Se somete a consideración el Orden del Día, de la siguiente forma:

#### **ORDEN DEL DÍA:**

##### **ARTICULO I.**

Comprobación del cuórum

##### **ARTICULO II**

Lectura y aprobación de Acta

S. O. N°203-2024  
19-03-2024

**ARTICULO III**

Informe de Comisión

**ARTICULO IV.**

Lectura de Correspondencia y Acuerdos

**ARTICULO V**

Mociones

**ARTICULO VI.**

Asuntos Trámites Urgentes

**ARTICULO VII.**

Informe del Alcalde Municipal

**ARTICULO VIII.**

Cierre de Sesión

**ARTICULO I. -COMPROBACION DE CUORUM**

**INCISO N°1:** Comprobado que existe el cuórum, se inicia la Sesión, a las diecisiete horas y catorce minutos exactas.

**ENTERADOS**

**ARTICULO II.- APROBACION DE ACTA**

**INCISO N°2:**

Se procede con la aprobación del acta de la Sesión Ordinaria N°202-2024 del día martes 12 de Marzo de 2024.

Conforme al Artículo 48 del Código Municipal “existe obligación de aprobar el Acta de cada Sesión; las actas no se votan, sencillamente se someten a aprobación mediante un acuerdo de mero trámite”.

Así las cosas, se aprueba el Acta con cinco votos.

**ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO**

**ARTICULO III.- INFORME DE COMISIÓN**

**INCISO N°3:**

**“INFORME DE COMISIÓN ESPECIAL NEGOCIADORA  
PARA LA CONVENCION COLECTIVA DE LA MUNICIPALIDAD  
DE MONTES DE ORO**

---

*Reunidos al ser las quince horas de la tarde del día 05 de Marzo del dos mil veinticuatro, los miembros de la Comisión Especial Negociadora para la Convención Colectiva de La Municipalidad de Montes de Oro dictamina lo siguiente:*

**CONSIDERANDOS**

**PRIMERO:**

En la Sesión ordinaria N°12-2020 de fecha 21 julio del 2020 El Presidente Municipal Luis. F. Montoya Ayala procede a nombrar a la Comisión Especial que va llevar a cabo la negociación del borrador de la Convención Colectiva de la Municipalidad de Montes de Oro, quedando integrada de la siguiente manera:

- Luis Francisco Montoya Ayala
- Yanin de los Ángeles Villafuerte Reyes
- Leticia Nuñez Nuñez
- Álvaro Logan Jiménez Castro
- Robert Ramírez Arguedas
- Juanita Villalobos Arguedas
- José. A.Parajeles Arias
- Jorge Campos Alfaro
- Laura Chaves Rodríguez
- Milagro Garita Barahona

**SEGUNDO:** Que el Concejo Municipal acuerda aprobar la Convención Colectiva en la Sesión ordinaria N.29-2020 de fecha 17 de noviembre del 2020

**TERCERO:** *El Ministerio de Trabajo mediante el Oficio DAL-DRT-OF-337-2022 de fecha 15 de setiembre del 2022 realiza algunas Observaciones en relación a la Convención Colectiva , misma que fue enviada a la Comisión Negociadora.*

**CUARTO:**

*Ampliamente analizada las observaciones en varias reuniones, esta Comisión adjunta lo solicitado por el Ministerio de Trabajo.*

**POR TANTO:**

- 1. Se recomienda al Concejo Municipal aprobar las observaciones realizadas por la Comisión, según lo solicitado por el Ministerio de Trabajo.*
- 2. Se recomienda al Concejo Municipal solicitar la aprobación de la Convención Colectiva con las observaciones tal y como se presenta y enviar el presente informe a la Administración para que firme la Convención con las partes involucradas y enviarla al Ministerio de Trabajo.*
- 3. Se solicita que se tome como un acuerdo definitivamente aprobado y se instruya a la Secretaria Municipal para que en el plazo de ley notifique los acuerdo respectivos.*

Atentamente;

Comisión Especial:

- Luis Francisco Montoya Ayala
- Yanin de los Ángeles Villafuerte Reyes
- Leticia Nuñez Nuñez
- Álvaro Logan Jiménez Castro
- Robert Ramírez Arguedas
- Juanita Villalobos Arguedas
- Laura Chaves Rodríguez
- Milagro Garita Barahona

S. O. N°203-2024  
19-03-2024

Se adjunta las observaciones que van dirigida al Ministerio de Trabajo

**Sra. Nuria María Calvo Pacheco**  
**Jefe Departamento Relaciones Laborales**  
**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

Los suscritos, **Albino Vargas Barrantes**, portador de la cédula de identidad No. 1-0457-0390 en mi posición como secretario general de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP); **José Pablo Quirós Picado**, Portador de la cédula de identidad No. 1-1357-0986; **Luis Alberto Villalobos Artavia**, portador de la cédula de identidad No. 06-0158-0065, Alcalde de la Municipalidad de Montes de Oro; y con vista en el oficio **DAL-DRT-OF-337-2022**, manifestamos lo siguiente:

**PRIMERO:** Procedemos a realizar correcciones a los siguientes artículos, de acuerdo a las observaciones realizadas.

1. Sobre lo indicado no se tiene observaciones.
2. Artículo 1: Respecto a lo indicado, se aclara que la convención colectiva se leería de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 1:

La presente Convención Colectiva se celebra en aplicación de lo dispuesto por el Código de Trabajo, Reforma Procesal Laboral y tiene carácter de ley profesional para:

- a. Para las partes que la suscriben.
- b. Para todas las personas trabajadoras que en el momento de entrar en vigencia presten sus servicios efectivamente en la Municipalidad de Montes de Oro
- c. Para quienes sean contratadas en el futuro.

Se encuentran excluidas de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los representantes superiores de la Municipalidad

de Montes de Oro, entendidas como tales, las siguientes personas:

- i. EL Alcalde y los vicealcaldes.
- ii. El auditor y el sub auditor si lo hubiere.
- iii. Los funcionarios de confianza entendidos como aquellos empleados que es de libre nombramiento y remoción conforme lo dispuesto en el artículo 127 del Código Municipal.
- iv. Los regidores municipales y cualquier otro servidor público de elección popular.

La Municipalidad de Montes de Oro se compromete a emitir todas las directrices, circulares, reglamentaciones y órdenes que sean necesarias para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas.”

3. Artículo 2: se mantiene conforme a la propuesta original.

4. Artículo 4 : Respecto a lo indicado, se aclara que la convención colectiva se leería de la siguiente manera

“ARTÍCULO 4: La Municipalidad de Montes de Oro la A.N.E.P y las personas trabajadoras de la Municipalidad de Montes de Oro deberán cumplir los principios sobre libertad sindical referentes a su ejercicio y protección, así como otorgar las facilidades a los y las representantes de las personas trabajadoras contenidos en los convenios números 87, 98 y 135 y en la recomendación número 143, instrumentos adoptados todos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados por Costa Rica.

La Municipalidad de Montes de Oro garantiza a todos las personas trabajadoras el libre derecho de sindicalización. Los conflictos que surjan sobre libertad sindical serán conocidos por la Junta de Relaciones Laborales, o la instancia que desee la persona trabajadora.”

5. Artículo 5 : Respecto a lo indicado, se aclara que la convención colectiva se leería de la siguiente manera

ARTÍCULO 5: La Municipalidad reconoce a la ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (A.N.E.P.) como la entidad sindical representante de las personas trabajadoras. Esta disposición debe entenderse sin perjuicio del derecho que asiste a toda persona trabajadora de tratar directamente con la Municipalidad de Montes de Oro asuntos relativos a su interés individual, siempre y cuando no se trate de intereses colectivos.

La Municipalidad aceptará la representación de las(os) dirigentes y promotores(as) de la A.N.E.P. y de la Seccional de A.N.E.P. Para este efecto, La Municipalidad de Montes de Oro, instruirá a las diferentes jefaturas con el objeto de que proporcionen la información y colaboración que se requiera en los asuntos de índole laboral que se presenten. Para ello deberá la A.N.E.P. acreditar las personas correspondientes ante la Municipalidad.

Lo anterior, sin menoscabo que las personas trabajadoras afiliadas puedan afiliarse a otra organización sindical.

6. Artículo 8: **se aclara que los montos que se van a destinar a esa compra se realizarán bajo los principios de razonabilidad y proporcionalidad de conformidad con el presupuesto de la Municipalidad.**

7. Artículo 11 : Respecto a lo indicado, se aclara que la convención colectiva se leerá de la siguiente manera

ARTÍCULO 11: La Municipalidad de Montes de Oro, otorgará permiso a dos funcionarios dirigentes y/o afiliadas(os) a A.N.E.P, estrictamente para fines sindicales; los cuales serán uno de campo y el otro administrativo; a criterio de la Administración, podrá otorgar el permiso a un funcionario más de las mismas condiciones anteriores. Dicho permiso se otorgará para asistir a capacitaciones dentro o fuera del país, a cursos de capacitación sindical o bien para asistir a

Congresos o Convenciones Nacionales o Internacionales, Laborales o de Seguridad Social patrocinados o convocados por la A.N.E.P., por la Federación Nacional de Trabajadores de los Servicios Públicos, por la Central Social Juanito Mora Porras o por la Plataforma Sindical Común Centroamericana.

Lo anterior, siempre que exista una continuidad en el servicio y que además, ANEP asuma los costos de las capacitaciones.

Estos permisos se brindarán con goce de salario siempre y cuando dichas capacitaciones no sean superiores a dos días; en caso de ser un periodo mayor, se brindará el permiso sin goce de salario a partir del tercer día.

8. Artículo 12 : Respecto a lo indicado, se aclara que la convención colectiva se leería de la siguiente manera

ARTÍCULO 12: La Municipalidad de Montes de Oro otorgará permiso con goce de salario a la Junta Directiva de la seccional de A.N.E.P. para asistir a sesiones ordinarias de sus Juntas Directivas dos veces al mes a partir de las trece horas. Estas sesiones tendrán una duración máxima de tres horas. La Municipalidad concederá permiso con goce de salario hasta por tres horas adicionales al Presidente(a) o Vicepresidente(a) de la seccional o del sindicato, o al directivo(a) que estos designen, una vez al mes, para atender labores de organización y atención de los intereses económicos y sociales de las personas afiliadas a la A.N.E.P. Para ejercer este derecho, la Junta Directiva de la A.N.E.P. deberá entregar una planificación trimestral a la Municipalidad de Montes de Oro con el fin de que prevalezca el principio de buena fe entre las partes.

Lo anterior, siempre que exista una continuidad en el servicio público y que además se respeten los mecanismos de control necesarios.

9. Artículo 14 : Respecto a lo indicado, se aclara que la convención colectiva se leería de la siguiente manera

ARTÍCULO 14: La Municipalidad de Montes de Oro reconoce el derecho de libre acceso a los centros de trabajo que tienen los(as) representantes de la A.N.E.P., sus promotores(as), o



sus delegados(as) para realizar toda clase de actividades propias de su cargo sin entorpecer el funcionamiento normal de la institución. Lo anterior con autorización previa de la Administración.

Son labores propias de su cargo, entre otras, la representación de los intereses económicos y sociales de las personas afiliadas a la A.N.E.P., la atención de conflictos laborales, la constatación del estricto cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones aplicables, así como otras labores de similar naturaleza.

Lo anterior, siempre y cuando el agremiado lo requiera expresamente.

10. Artículo 17 : Respecto a lo indicado, se aclara que la convención colectiva se leería de la siguiente manera

ARTÍCULO 17: Todo trabajador que ingrese al servicio regular de la Municipalidad de Montes de Oro, mediante concurso interno o externo, tendrá un período de prueba de hasta tres meses conforme al artículo 142 del Código Municipal. Dentro del período de prueba, cualesquiera de las partes podrá poner fin al contrato de trabajo, sin previo aviso y sin responsabilidad, excepto en lo que se refiere a la obligación del patrono de pagarle al trabajador en los extremos de vacaciones legales y aguinaldo proporcional, así como de cumplir con las disposiciones relativas a la protección de la maternidad establecidas en el Código de Trabajo. Transcurrido el período de prueba, toda persona trabajadora adquirirá el puesto en forma definitiva, salvo en los casos de sustituciones por permisos, ausencia por enfermedad, vacaciones y otras sustituciones temporales o nombramientos interinos. En cada ocasión, la Municipalidad rendirá un informe a la Junta de Relaciones Laborales sobre las razones que den origen a la separación de un trabajador durante el período de prueba del mismo.

Para los restantes efectos legales, el contrato de servicios profesionales o servicios especiales perderá su vigencia, por lo

que se les garantizará el reconocimiento de todas las garantías sociales contempladas en el Código de Trabajo y demás normativa vigente en el país. En estos casos tendrán derecho a la estabilidad impropia en el empleo, siempre y cuando se haya transcurrido doce meses continuos.

Cuando se dé un contrato por servicios profesionales o servicios especiales para satisfacer la necesidad de brindar un servicio municipal y que refleje el requerimiento de postergar en el tiempo la contratación de la persona trabajadora de manera indefinida, la Municipalidad deberá, entre sus posibilidades, y previa autorización de la Contraloría General de la República crear la plaza siguiendo los parámetros del proceso de selección de personal. Además, debe cumplir con los requisitos del puesto.

11. Artículo 18 : Respecto a lo indicado, se aclara que la convención colectiva se leería de la siguiente manera:

ARTÍCULO 18: Cuando un empleado sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo, el salario no puede ser inferior al que recibe actualmente, y los primeros tres meses se consideran de prueba. Durante ese período la persona trabajadora podrá solicitar ser regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes que se operara el cambio.

En tal caso, deberá notificarse al(los) superior(es) jerárquico(s) por escrito de dicho cambio. Así mismo, durante ese período, respetando el debido proceso el superior jerárquico podrá devolver al trabajador a la plaza original (previa) si este ha incumplido con las obligaciones propias del cargo. Para ello el superior deberá acreditar bajo un informe los incumplimientos realizados.

12. Artículo 19 : Respecto a lo indicado, se aclara que la convención colectiva se leería de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 19:** La Municipalidad podrá dar por concluido el contrato de trabajo por responsabilidad patronal, previo pago de las prestaciones que pudiera corresponderle, cuando el caso está comprendido en alguna de las excepciones muy calificadas que se señalan en el presente artículo. En todos estos casos deberá comprobarse la necesidad real y justificada y el vínculo existente entre la necesidad de la supresión del puesto de la persona trabajadora para el mejoramiento del servicio público, todo lo cual deberá respetar el debido proceso establecido para tal efecto en la legislación vigente y en la presente convención colectiva de trabajo.

- a. En caso de reestructuración por falta de recursos presupuestarios, previo estudio técnico y aprobación por parte del Concejo Municipal del proyecto de conformidad con la normativa que rige la materia.
  - b. Por reestructuración, para conseguir un manejo más eficiente de los recursos económicos o administrativos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento (60%) de las personas trabajadoras del departamento o unidad respectiva y se realice de conformidad con la ley. Respetando el debido proceso y previo informes técnicos.
  - c. En los dos casos anteriores, se desarrollará una consulta permanente durante las diversas etapas del proceso de reestructuración a los trabajadores, a la A.N.E.P. y a la Junta de Relaciones Laborales que participará activamente en el proceso.
13. Artículo 20 : Respecto se señalado por el MTSS, se mantiene igual, por cuanto la jurisprudencia existente establece un tope de cesantía de 12 años.
14. Artículo 21 : Respecto a lo indicado, se aclara que la convención colectiva se leería de la siguiente manera

**ARTICULO 21:** Tendrán derecho a la indemnización del artículo anterior, los trabajadores que deban retirarse por causas no atribuibles a su voluntad, como son la enfermedad permanente, incapacidad física permanente, así como

consecuencia de hostigamiento sexual, psicológico o laboral. Debidamente declarado por la autoridad competente.

15. Artículo 15: se aclara que las decisiones emanadas por la Junta relaciones labores no son vinculantes con la administración, por lo que se mantiene la propuesta original.

**16. Artículo 23: Respecto al inciso b), se aclara que la convención colectiva se leería de la siguiente manera:**

*“ b. Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales serán nombrados directamente por la A.N.E.P. y por la Alcaldía de la Municipalidad de Montes de Oro respectivamente quienes durarán en sus cargos dos años, pudiendo ser reelectos o removidos en cualquier momento por quién los haya designado. Asimismo, cada una de las partes podrá hacerse acompañar de un máximo de dos asesores sindicales o legales , cuando las circunstancias lo requieran, quienes tendrán derecho a voz únicamente. Dichos asesores serán costeados por cada una de las partes. Las personas nombradas deben gozar de capacitación o recibir capacitación en las materias pertinentes, las cuales las facilitará la Municipalidad de Montes de Oro, mediante acuerdo de mayoría de la Junta de Relaciones Laborales.”*

**Con respecto al inciso c, se acuerda que el mismo se lea de la siguiente manera:**

*“c. La Presidencia del órgano será por períodos de dos años, los cuales se deberán alternar entre la parte de la ANEP y la Municipalidad de Montes de Oro. El Presidente se elegirá por la parte que corresponda, durante la primera sesión del período. El primer período de Presidencia la designación se hará por acuerdo en el propio seno de la Junta. La presidencia dirigirá los debates, convocará a sesiones extraordinarias y firmará a nombre de la Junta lo correspondiente. La vicepresidencia le corresponderá a la parte que no ostente la presidencia y entrará en funciones en ausencia temporal o permanente de la presidencia.”*

**d. Sobre el inciso d, se acuerda se permanece tal cual**

**Sobre el inciso f, se aclara que los montos que se van a destinar a esa compra se realizarán bajo los principios de razonabilidad y proporcionalidad de conformidad con el presupuesto de la Municipalidad.**

**Sobre el inciso e, quedará de la siguiente manera:**

*“e. La Junta se reunirá en las instalaciones que al respecto facilitará la Municipalidad, el cual será un espacio físico privado para la realización de las tareas propias de la Junta. Así mismo la Municipalidad proporcionará los recursos materiales que sean necesarios para su funcionamiento.”*

Anteriormente la convención indica decía lo siguiente:

- e. La Junta se reunirá en las instalaciones que al respecto facilitará la Municipalidad, el cual será un espacio físico privado para la realización de las tareas propias de la Junta. Así mismo la Municipalidad proporcionará los recursos materiales que sean necesarios para su funcionamiento. Excepcionalmente podrá sesionar en lugar distinto cuando sea estrictamente necesario.

**Sobre los incisos g) y h), se aclara que la convención colectiva será de conocimiento del todo el personal, y se tomarán las medidas preventivas del caso para no afectar el servicio público.**

**Sobre el inciso k), se aclara que no existe en el artículo un inciso con dicha denominación.**

**17. Artículo 25: Sobre el inciso a) se aclara que ese se traslada al CAPÍTULO X OTROS DERECHOS, leyéndose de la siguiente manera:**

**ARTÍCULO 57:**

**ARTICULO 56: la municipalidad asegurara los siguientes derechos complementarios a sus personas trabajadoras:**

1. Ningún trabajador podrá ser trasladado de una actividad a otra; sin embargo en casos con el consentimiento informado expreso del funcionario, por causas de fuerza mayor, caso fortuito, o en otras circunstancias fundamentas de la administración, o cuando no sea posible que el trabajador pueda realizar las labores habituales, y sin disminución de su salario, podrá ser destinado a la prestación de otros servicios propios de la Municipalidad que sean compatibles con sus condiciones físicas y aptitudes, sin que ello signifique cambios fundamentales o permanentes en sus condiciones de trabajo.
2. **La Municipalidad y el Sindicato, como parte de una función social integral podrán:**
  - a. Promover espacios para la sana recreación de sus empleados; podrá promover la designación de un área específica de recreación dentro de las instalaciones de la Municipalidad, para el disfrute de las personas trabajadoras.
  - b. Podrán buscar el financiamiento para los distintos equipos deportivos o culturales que se formen en la institución, uso de espacios que permitan a las personas trabajadoras

contar con medios adecuados para la práctica del deporte o actividad cultural, brindándoles el equipo adecuado.

- c. Procurarán desarrollar o coordinar con proyectos tendientes a dotar de centros vacacionales a las personas trabajadoras de la Municipalidad de Montes de Oro, a fin de que disfruten conjuntamente con sus familias de un merecido descanso.
- d. Propiciarán proyectos tendientes que permitan a los trabajadores acceso a planes de vivienda propia.
- e. Procurarán obtener para las personas trabajadores, facilidades para su mejoramiento sindical, cultural y técnico, que con tal propósito ofrezcan organizaciones nacionales e internacionales, tales como capacitación, materiales y equipo tecnológico.

**Respecto al inciso b), insistimos que este tipo de prevenciones o recomendaciones lo que busca el Ministerio es determinar la forma en cómo se redacta una convención colectiva, irrespetando la voluntad de las partes para hacerlo. Rechazamos contundentemente que este Ministerio exceda en sus funciones. La labor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es revisar el cumplimiento de mínimos legales dentro de una convención colectiva, no determinar cómo se debe de redactar la misma. El Ministerio de Trabajo no debe formar parte del proceso de negociación colectiva.**

**En relación con el inciso c), se acuerda eliminar el inciso c**

**En relación al inciso d),** nos preocupa la lectura que se hizo de la convención. En ningún momento se aclara que la Municipalidad brindará esos paquetes vacacionales. La Junta de Relaciones laborales, procurará coordinar con proyectos vacacionales para que los trabajadores disfruten de su descanso. Dentro de sus posibilidades, no existe una obligación patronal implícita en dicho articulado.

**Respecto al inciso e), se toma nota que los montos que se vayan a utilizar deben ser siempre dentro de los principios de razonabilidad y proporcionalidad de conformidad con el presupuesto de la Municipalidad.**

Sobre el **inciso f)**, se acuerda mantener el artículo conforme a la redacción inicial.

18. Artículo 27: Sobre el inciso a), se acuerda que su redacción se lea de la siguiente manera:

*“a. Las personas interesadas deberán gestionar por escrito, fundamentando dicha solicitud, para que la misma sea analizada. Una vez analizada la queja o solicitud presentada, procederá a emitir la resolución recomendativa que en derecho corresponda. Cuando así lo decida la Junta, podrá solicitar la presencia de la persona trabajadora en sus sesiones para tratar su petición, así como solicitar a la Municipalidad toda la información necesaria para resolver el asunto puesto a su conocimiento, conforme a lo establecido en la Ley N.º 8968 “Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales.*

**Respecto al inciso b), se acuerda mantener la redacción original porque la misma no violenta ni es contraria a la normativa laboral. Es una decisión del trabajador acudir a las vías necesarias para sus intereses. La Junta de Relaciones Laborales sería una de esas otras vías.**

**Sobre el inciso c), se acuerda eliminarlo.**

**19. Artículo 28: Sobre el inciso b), se acuerda eliminarlo.**



**Respecto al inciso d), Se acuerda que su redacción se lea de la siguiente manera:**

*d. Sobre el procedimiento que seguirá la Junta de Relaciones Labores, para cumplir con sus fines serán contenidos en una regulación propia, y el mismo tendrá una duración máxima de un mes natural para finalizarse.*

*Para lo cual se creara un Transitorio que indicara lo siguiente:*

*Transitorio I: Las partes se comprometen en la publicación de los reglamentos no más allá de los 6 meses posterior a la homologación de la Convención Colectiva.*

**En relación con el inciso e),** el fundamento jurídico si viene regulado en nuestro ordenamiento jurídico, ya que el mismo artículo 54 del Código de Trabajo determina la naturaleza de las convenciones colectivas y que las mismas se crean con el fin de dar más de lo que se determina en la ley ordinaria. Esta posición ha sido respaldada no solo por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, sino también en los Convenios 87, 98, 135, 151 y 154 de la OIT, a los cuales estamos suscritos.

Realmente nos preocupa el desconocimiento de este Ministerio de la normativa internacional que regula las relaciones laborales de los trabajadores y lo que la libertad sindical y libertad de negociación significa para los trabajadores y empleadores..

Por lo tanto, se acuerdo que el Inciso e) se lea de la siguiente forma:

- e. Cuando se comunique a una persona trabajadora el propósito de despido mediante el traslado de cargos y previo a la primera Audiencia del órgano Director del Debido Proceso, la Municipalidad le concederá dos días de permiso con goce de salario, para la preparación de su descargo. Si la Junta de Relaciones Laborales lo tuviere a bien, instará al Alcalde o al que corresponda para que otorgue más días al trabajador para

buscar las pruebas que sean necesarias para su defensa, estos días serán sin goce de salario

Sobre los **incisos f) y g)**, se acuerda eliminarlo.

Para el mismo **inciso g)**, se acuerda eliminarlo.

Respecto al **inciso h)**, se acuerda eliminarlo

**20. Capítulo V: Del acoso laboral y el hostigamiento sexual: Se acuerda que dicho capítulo se lea de la siguiente manera:**

#### **CAPÍTULO V.**

##### **DEL ACOSO LABORAL**

**ARTÍCULO 29:** *Queda absolutamente prohibido el hostigamiento o acoso laboral o psicológico, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica, aunque sea sumamente sutil en un primer momento y abiertamente agresiva en un segundo momento, por medio de actos que considerados aisladamente puedan tener una significación jurídica marginal, pero que atenten contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona ofendida, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la persona ofendida.*

**ARTÍCULO 30:** *Entre otras, son manifestaciones del hostigamiento laboral o psicológico las siguientes:*

- a. **Manipulación de la comunicación:** *reducción o limitación de la comunicación, deformación del lenguaje, utilización de la burla o el sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.*

- b. **Aislamiento:** discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impiden el relacionamiento social y laboral de la persona ofendida en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.
- c. **Descrédito:** destrucción de la reputación de la persona ofendida, por medio de rumores, falsedades, alusiones ofensivas a su persona o simplemente ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del resto de las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones laborales extremadamente beneficiosas que generen el descrédito frente al resto de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma.
- d. **Impedir o dificultar el trabajo:** Obstáculos al desarrollo profesional de la persona ofendida, condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios imposibles de ser atendidos por la persona; ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores muy por debajo a las correspondientes a su competencia; o por medio del avasallamiento mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio, así como por medio de la invisibilización de los logros en el trabajo.
- e. **Creación de conflictos de rol:** mediante la generación de situaciones confusas sobre las competencias y responsabilidades laborales de la persona ofendida, la asignación de labores absurdas, inútiles o contradictorias; ocultando información, herramientas, plazos, y definiciones de cantidad y calidad indispensables para hacer su trabajo, o bien generando demandas en el trabajo que provocan un conflicto injustificado entre las labores asignadas y sus propios valores.

**22. ARTÍCULO 31:** El hostigamiento laboral o psicológico será sancionado como falta grave.

*Será también sancionada por hostigamiento laboral, la(s) personas(s) que encontrándose en una situación de mayor jerarquía a la persona que está incurriendo en una conducta de hostigamiento laboral y conociendo de tal situación, no realice todos los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes que estén a su alcance para impedir el desarrollo de esta conducta que afecta gravosamente el clima organizacional de la Municipalidad.*

*Adicionalmente cuando sea ejecutado o tolerado por personas que estén en relaciones de poder frente a la persona ofendida por su posición jerárquica, implicará una infracción a las leyes de trabajo conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo.*

**ARTÍCULO 32:** *La Junta de Relaciones Laborales deberá desarrollar una política sostenida de Prevención del Hostigamiento Laboral.*

**ARTÍCULO 33:** *Sobre este particular la Junta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes responsabilidades:*

- a. Comunicar en forma escrita a los funcionarios de la Municipalidad de la existencia de una política interna que prevenga, desaliente y evite las conductas de hostigamiento laboral.*
- b. Establecer una estrategia de divulgación y promoción a todos los funcionarios de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.*
- c. Brindar asesoría y orientación a las(os) funcionarias(os) de la Municipalidad de Montes de Oro sobre la prevención y manejo de la situación del hostigamiento sexual y laboral en el municipio.*
- d. Vigilar para que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe seguirse con las denuncias de acoso u hostigamiento sexual o laboral, de manera que el mismo sea real y efectivo.*

**ARTICULO 34. Se mantienen la redacción original,**

**ARTÍCULO 35: Se mantienen la redacción original.**

**ARTÍCULO 36:** *La persona trabajadora que se considere afectada por acoso u hostigamiento laboral deberá plantear la denuncia respectiva ante la Comisión Investigadora, en caso que la denuncia sea contra el funcionario responsable del área de Recursos Humanos se planteará ante su superior inmediato o a la Junta de Relaciones Laborales.*

*Dicha dependencia, en un plazo de 5 días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia, deberá informar al Alcalde o al Concejo Municipal, indicando las posibles recomendaciones de acción inmediatas a tomar.*

**ARTÍCULO 37:** *La Comisión Investigadora o instancia pertinente, dentro de las acciones inmediatas, podrá recomendar de oficio, o a solicitud del interesado como medida cautelar la reubicación temporal en la institución del funcionario denunciante. El Alcalde definirá la reubicación en última instancia.*

**ARTÍCULO 38:** *La persona que haya denunciado ser víctima de acoso laboral, o haya comparecido como testigo de las partes, no podrá sufrir por ello perjuicio alguno en su empleo.*

**ARTÍCULO 39:** *La Municipalidad de Montes de Oro establecerá en un plazo no mayor de seis meses, una comisión bipartita que elabore un Reglamento Específico para Casos de Hostigamiento Laboral, que entre otros aspectos incluya la prevención de este tipo de riesgo laboral, así como los canales expeditos y adecuados para su atención institucional.*

**28. Artículo 42: Sobre el inciso a), se acuerda que su redacción se lea de la siguiente manera:**

*Se leerá de la siguiente manera;*

- a. La Municipalidad se compromete a dotar sus instalaciones que usan los trabajadores, de todas las condiciones establecidas por las normas del

Departamento de Seguridad e Higiene de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, incluyendo la construcción de baños para el personal de sanidad, baterías sanitarias suficientes para los trabajadores y brindarles un espacio de comedor para ingerir los alimentos, así como el acondicionamiento y mobiliario necesario

- b. Respecto a los incisos c) y d), se acuerda mantener la redacción de la Convención Colectiva ya que los mismos incisos no son contrarios a lo indicado en el artículo 220 del Código de Trabajo.**

**29. Artículo 44: Se acuerda que su redacción se lea de la siguiente manera:**

La Municipalidad otorgará licencias con goce de salario a los trabajadores cuya pareja dé a luz, siempre y cuando convivan bajo el mismo techo y que la licencia sea única y exclusivamente del trabajador en función de ayuda a la mujer en su tiempo de recuperación. Por lo que se concederán 30 días hábiles a partir del nacimiento del niño o la niña, esto según la Ley Marco de Empleo Público.

**30. Artículo 46: Sobre este artículo se acuerda que su redacción se lea de la siguiente manera:**

*“se mantiene igual, no presenta modificaciones.*

**31. Artículo 47: Sobre este artículo se acuerda que su redacción se lea de la siguiente manera:**

*“La Municipalidad de Montes de Oro utilizará el Reglamento de Gastos de Viaje y De Transporte para Funcionarios Públicos de la Contraloría General de la República para el pago de los viáticos a*

*sus funcionarios, excepto para lo indicado en el artículo 46 de la presente convención colectiva.”*

**33. Artículo 48: Se acuerda que su lectura se lea de la siguiente manera:**

*“Por datos personales debe entenderse como cualquier dato relativo a una persona física identificada o identificable que se encuentre a disposición de la Municipalidad y que se utilice por parte de ésta para fines propios de la relación de trabajo.”*

**34. Artículo 54: Se acuerda que su redacción se lea de la siguiente manera:**

*“La Municipalidad de Montes de Oro deberá garantizar la protección de los datos personales contra su pérdida y todo acceso, utilización, modificación o comunicación ilícitos y/o no utilizados. Todo funcionario que tenga datos personales de los funcionarios de la Municipalidad de Montes de Oro e hiciere mal uso de tales datos, deberá ser responsable a nivel administrativo, siendo la Municipalidad la encargada de realizar las medidas pertinentes respetando el debido proceso.”*

**35. Artículo 55: Se acuerda que su redacción se lea de la siguiente manera:**

*“La Municipalidad de Montes de Oro, para lo no regulado en este capítulo, se compromete a aplicar la Ley N.º 8968 “Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales”, así como el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo de mil novecientos noventa y seis.”*

**36. Artículo 56: Se acuerda eliminarlo.**

**37. Artículo 57: Se acuerda que su redacción se lea de la siguiente manera:**

*“Los términos de este convenio no serán interpretados en perjuicio de derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas producto de negociaciones individuales celebradas con anterioridad a su firma, de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, o las disposiciones contenidas en el Código de trabajo y Código Municipal.”*

38. Artículo 58: Se acuerda que su redacción se lea de la siguiente manera:

*“El presente convenio rige a partir del 05 de marzo del año 2024 y tendrá una vigencia de dos años, pudiéndose prorrogar por mutuo acuerdo, sin perjuicio de las modificaciones que las partes acuerden. Treinta días antes de su vencimiento cualquiera de las partes podrá solicitar su renegociación total o parcial, en cuyo caso el presente instrumento se mantendrá vigente por el tiempo necesario durante la renegociación, luego del cual el nuevo instrumento sustituirá al presente.”*

**39. Artículo 59: Se acuerda mantener la redacción original de la presente convención conforme a la libertad sindical y de negociación colectiva que regula nuestras relaciones de trabajo, conforme a la vasta jurisprudencia de la Sala Constitucional, y para garantizar la estabilidad jurídica, valiéndonos del principio de no regresividad de la ley, y conforme al dictamen C-379-2014 e 4 de noviembre de 2014 de la Procuraduría General de la Republica**



40. Artículo 60: Se acuerda que el artículo se lea de la siguiente manera:

*La presente convención colectiva regirá para todos sus efectos una vez que haya sido homologada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). En el caso de que la presente Convención Colectiva de Trabajo sea denunciada por cualquiera de las partes todo su articulado que contemple derechos para los trabajadores se consideran vigentes de pleno derecho hasta tanto no sea negociada, aprobada y homologado una nueva convención colectiva.*

*De conformidad con lo anterior, firmamos en la ciudad de Montes de Oro el 05 de marzo del año 2024 .*

**Adicionalmente a las prevenciones realizadas por su autoridad, procedemos a incorporar los siguientes artículos:**

*“ARTÍCULO 61: A la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva y desde el año 2024 la Municipalidad implementará el componente salarial denominado: Salario Escolar, en favor de los trabajadores municipales, por lo que, ambas partes acuerdan establecer el mismo como un derecho adquirido, que se creará y se seguirá pagando en forma diferida en el mes de enero de cada año.*

*Dicho Salario Escolar se creará, consolidando la reserva salarial para el ajuste salarial del 8,33% para la totalidad del personal municipal, utilizando para ello la legislación y jurisprudencia aplicable a la corporación municipal.*

*ARTÍCULO 62: La Municipalidad de Montes de Oro otorgará asueto a sus trabajadores el día 31 de agosto de cada año, con el objetivo de que disfruten el día del Régimen Municipal.”*

**Se aclara que con el fin de seguir con el orden se apartados del informe del MTSS, se adapta la enumeración de artículos, mismos que podrían ser cambiados en la propuesta final,**

**debido a que se eliminaron varios artículos y capítulos de los documentos.**

Alcalde Municipal Presidente del  
Concejo Municipal

Secretario General A.N.E.P. Presidente Seccional A.N.E.P.-  
Municipalidad Montes de Oro

El Presidente Municipal concede un receso de 15 minutos para analizar el Informe.

**DELIBERACION:**

El Regidor Robert Ramírez Arguedas externa que hay que analizar lo del Pago del Salario Escolar, hay que ver el porcentaje que se va aplicar; ahora bien, no se adjunta un informe financiero que respalde que, si se puede pagar, se sabe que es un derecho del trabajador, pero que quede claro que no es que no quiera que se pague.

Y el día de hoy no hay representación de la administración para que no explique sobre este tema y ver la parte legal.

El Regidor Ernesto Enríquez Ávila externa que viene un cambio de Administración y hay que tener cuidado y también lo del porcentaje que se vaya aplicar, sé que es un derecho del trabajador, pero hay que aprobarlo de una manera responsable y no es que me estoy oponiendo al pago.

El Regidor Rogelio Ugalde Alvarado externa que hay que ver; cómo se va presupuestar y no dejarle un problema a la próxima Administración. Y no es que está en contra.

El Presidente Municipal-Luis Montoya Ayala externa que dado lo acontecido y planteado del análisis de este informe, se le puede solicitar a la administración un informe presupuestario para el posible pago del salario escolar.

**Conocido el Informe se procede a tomar los siguientes acuerdos municipales:**

**ACUERDO 1.**

Se procede con la votación para la aprobación del Informe de la Comisión Especial Negociadora para la Convención Colectiva de la Municipalidad de Montes de Oro y es improbadado con dos votos a favor de los regidores: Yanin Villafuerte Reyes y Luis Montoya Ayala y tres en contra de los regidores: Leticia Nuñez Nuñez, Rogelio Ugalde Alvarado y Robert Ramírez Arguedas.

**RECHAZADO**

**JUSTIFICACION**

Con relación a las justificaciones de los regidores Rogelio Ugalde y Robert Ramírez Arguedas se mencionaron en la parte de la deliberación.

Justificación de la Regidora Leticia Nuñez Nuñez: que se presente un estudio técnico de como se va a pagar el Salario Escolar y así tener algo claro. Y no es que esta en contra de que se pague.

**ACUERDO 2.**

El Concejo Municipal acuerda trasladar el Informe a la Comisión Especial Negociadora para la Convención Colectiva de la Municipalidad de Montes de Oro a la Administración para que se adjunte un informe de estimación presupuestaria, el cual se justifique el pago de lo estipulado en el Artículo 61 y el porcentaje aplicado para lo del Salario Escolar.

Es aprobada en forma definitiva con cinco votos a favor.

**ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO**

**INCISO N°4:**

**INFORME DE COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS**

***ASUNTO: “REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN MATERIA DE ACOSO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE MONTES DE ORO”***

---

Al ser las dieciséis horas de la tarde del día once de marzo del dos mil veinticuatro, reunidos la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Municipalidad de Montes de Oro mediante acuerdo de Órgano Colegiado. Se procede a dictaminar lo siguiente:

**CONSIDERANDOS**

**PRIMERO:** Que en la Sesión Ordinaria 201-2024 del 5 de marzo del 2024 se envía a comisión de asuntos de jurídicos Propuesta del *Reglamento para la prevención, denuncia y procedimiento interno administrativo en materia de acoso laboral en la Municipalidad de Montes de Oro.*

**SEGUNDO:** Que el artículo 170 de la Constitución Política señala: “... *Las corporaciones municipales son autónomas...*” son entes corporativos locales que gozan de autonomía política, normativa, tributaria, y administrativa en cuanto a la administración de los intereses y servicios del cantón.

**TERCERO:** Que de conformidad con el artículo 13 inciso c) del Código Municipal la atribución de dictar reglamentos en el ámbito municipal, específicamente corresponde al Concejo Municipal.

**CUARTO:** Que es de gran relevancia establecer un marco jurídico para el procedimiento de acoso laboral en la municipalidad de Montes de Oro. A través de este Reglamento, la municipalidad cumple con su responsabilidad de amparar efectivamente a las personas que podrían verse afectadas por el acoso laboral, promoviendo acciones en contra del dicho aspecto dentro de la Institución.

**QUINTO:** Que de conformidad con lo indicado es relevante promulgar un reglamento que posea como finalidad prevenir el acoso laboral en la municipalidad de Montes de Oro. Por lo cual se propone la siguiente reglamentación:

*“REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA  
Y PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO  
EN MATERIA DE ACOSO LABORAL  
EN LA MUNICIPALIDAD DE MONTES DE ORO”*

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones generales**

*Artículo 1° - Objetivo. Este Reglamento tiene por objetivo prevenir, prohibir, investigar y sancionar el acoso u hostigamiento laboral en la Municipalidad de Montes de Oro (en adelante llamada “la Municipalidad” o “la Institución”).*

*Artículo 2°—Ámbito de aplicación. Este Reglamento regirá para todas las personas servidoras de la Municipalidad, independientemente de que se encuentren nombradas a plazo indefinido o a plazo fijo. Aplicará con relación a la interacción entre personas servidoras de diferente o igual jerarquía.*

*Artículo 3°—Obligaciones de la Municipalidad y medios de prevención. La Municipalidad tomará las medidas necesarias para garantizar condiciones de respeto y asegurar la integridad física y psicológica de sus servidores y servidoras. Como parte de lo anterior, implementará procesos efectivos para la prevención y la sanción del hostigamiento laboral. La institución tendrá la obligación de dar a conocer, a través de los medios que considere oportunos, las presentes disposiciones a sus funcionarios y funcionarias, quienes deberán ser informados e informadas respecto de la protección que se brinda por medio de este Reglamento y demás normativa que resulte vigente y aplicable. Lo anterior será responsabilidad de la Alcaldía Municipal. Corresponderá a la Alcaldía Municipal divulgar los alcances y el contenido de este Reglamento y de las políticas internas de la institución dirigidas a la prevención y sanción del*

*acoso laboral. Lo indicado podrá hacerse, entre otras formas, mediante la divulgación de materiales impresos y/o digitales, afiches colocados en lugares visibles de los centros de trabajo, charlas, conferencias, y actividades similares, que coadyuven a la capacitación y sensibilización del personal, mismo que deberá estar informado respecto de la protección que se brinda por medio de la presente normativa y demás normativa vigente y aplicable.*

## **CAPÍTULO II**

### **Definición y tipificación del acoso laboral**

*Artículo 4°— Definición de acoso laboral. Se entenderá por acoso laboral el conjunto de comportamientos negativos, realizados de forma sistemática y recurrente, que busque producir miedo, desánimo, desmotivación, o cualquier otra emoción negativa, con relación al trabajo, en la persona trabajadora que resulte ser víctima, y/o que busque su renuncia, permuta o traslado. Podrá ser realizado por uno o varios presuntos hostigadores.*

*Artículo 5°—Tipos. Dentro de los posibles tipos de acoso laboral se encuentran:*

- 1) Hostigamiento laboral horizontal: se realiza contra personas trabajadoras que ocupan un nivel similar en la jerarquía.*
- 2) Hostigamiento laboral vertical descendente: se realiza por quienes ocupan puestos de mayor jerarquía respecto a la víctima.*
- 3) Hostigamiento laboral vertical ascendente: se da de un subalterno o subalterna a una jefatura.*

*Artículo 6°—Manifestaciones. Entre otras, podrán ser manifestaciones de acoso laboral:*

- 1. Acciones para limitar la comunicación de la persona acosada y para limitar su interacción social. Por ejemplo: impedir, interrumpir o ignorar reiteradamente a la persona acosada, cuando desea expresar su opinión o punto de vista; negación de la comunicación verbal; eliminación de actividades laborales que impliquen comunicación con otras personas; indicaciones a otros funcionarios o funcionarias, con el fin de que no se comuniquen con la persona acosada; acciones tendientes a aislarla, entre otras.*

2. *Acciones contra la reputación de la persona acosada y acciones tendientes a desprestigiarla profesional y/o laboralmente. Por ejemplo: invención o divulgación de rumores, injurias y/o calumnias; acusaciones de hechos pertenecientes a la intimidad de la persona, entre otras.*

3. *Acciones tendientes a desmejorar las condiciones laborales, futuras o actuales, de la víctima o entorpecer el cumplimiento de su labor, hacerla más gravosa o retardarla, en su perjuicio. Por ejemplo: evaluar el trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada; obstaculizar ascensos, nombramientos, capacitaciones y/o disfrute de vacaciones sin justificación alguna; privación, ocultación, inutilización de los insumos, documentos e instrumentos necesarios para la realización del trabajo; ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos; utilización de estrategias para crear errores y luego acusar por ellos; no asignación de trabajo; asignación de trabajo manifiestamente sin valor o utilidad alguna; asignación de plazos de ejecución o cargas de trabajo materialmente irrealizables, entre otras.*

4. *Acciones de naturaleza discriminatoria. Por ejemplo: cualquier acción, omisión o comentario que resulte discriminatorio por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o de cualquier otra forma análoga de discriminación.*

5. *Acciones que puedan afectar la salud física y/o psicológica de la persona acosada. Por ejemplo: apodos; utilización de palabras soeces; bromas recurrentes o comentarios malintencionados, hostiles, humillantes y/o ridiculizantes; molestar, alarmar o causar una considerable angustia emocional en la víctima; intimidaciones; amenazas verbales, escritas o mediante gestos; comentarios que menoscaben la autoestima y la dignidad; ejercer contra el funcionario presión material, psicológica o física, indebida o arbitraria para la realización del trabajo; supervisar mediante controles excesivos y/o diferenciados; escuchar conversaciones detrás de puertas o paredes; entre otras. Asimismo, la designación injustificada de tareas que pongan en peligro la integridad física o la salud del funcionario o funcionaria; las conductas tendientes a poner*

*en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario, mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección, equipamiento y seguridad, entre otras.*

*6. Cualquier otra conducta que presuma un ánimo de perjuicio. Las anteriores manifestaciones no son las únicas posibles y no necesariamente constituyen, por sí mismas, acoso laboral. El hostigamiento laboral podría tipificarse incluso cuando los actos que lo constituyen se den fuera de centro de trabajo u horario laboral.*

*En todo caso, al conocer una denuncia, el órgano director deberá valorar los hechos denunciados de forma objetiva, imparcial y contextualizada, debiendo analizar si cumplen con los elementos constitutivos del hostigamiento laboral.*

### **CAPÍTULO III**

#### **De la protección a la parte denunciante de acoso laboral y a los testigos**

*Artículo 7°—Consecuencias de presentar una denuncia por acoso laboral. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso laboral o sus testigos, deberá sufrir efectos adversos en su condición de trabajo o personal como consecuencia de la interposición de la denuncia.*

### **CAPÍTULO IV**

#### **Del órgano instructor y de la instancia decisora en materia de acoso laboral**

*Artículo 8°—Órgano director. El conocimiento y trámite de las denuncias presentadas por acoso laboral estará a cargo un órgano director colegiado, integrado por tres miembros. El órgano director será nombrado por el Alcalde dentro del plazo de ocho días contados a partir del siguiente al que se reciba la denuncia. Estará integrado preferiblemente por:*

- 1. Un (a) abogado (a). Dicho miembro será el presidente (a).*
- 2. Un (a) Psicólogo (a) o Trabajador (a) Social de profesión.*
- 3. Un (a) funcionario nombrado por la Alcaldía Municipal.*
- 4. Un (a) funcionario nombrado por el Sindicato de Trabajadores ( si los hubiere).*



*El órgano director (colegiado) podrá ser externo de manera excepcional, y su nombramiento se gestionará únicamente cuando exista de por medio un claro, evidente y manifiesto conflicto de intereses. En este servicio profesional podrá ser contratado por la Institución mediante los procedimientos de contratación de ley que ésta utilice, dentro de los plazos que apliquen en cada caso, bastando para su correcta integración que el mismo sea conformado por cuatro personas, y que una de ellas sea abogado (a). Al darse su nombramiento se designará a uno de los miembros como presidente.*

*Artículo 9°—Del presidente del órgano. El miembro del órgano colegiado en el que recaiga la función de presidente será el encargado de coordinar con el resto de los integrantes todo lo referente al procedimiento y podrá suscribir de manera individual documentos de mero trámite. En la comparecencia deberán estar presentes todos los miembros del órgano y, además, juntos deberán suscribir tanto el traslado de cargos, el informe final y cualquier otra gestión que no resulte ser de mero trámite (sin perjuicio de que éstas también puedan ser suscritas de forma conjunta). Siempre deberá constar por escrito la conformación del órgano director colegiado para cada proceso individual.*

*Artículo 10. - Facultades del órgano director. El órgano instructor del procedimiento ordenará y practicará todas las diligencias de prueba necesarias, dirigidas a determinar la verdad real de los hechos relevantes en el procedimiento. Entre otras, tendrá como competencias y atribuciones:*

- 1. Instruir el procedimiento disciplinario. Deberá llevar un expediente debidamente foliado, al cual se irán agregando en orden cronológico todos los documentos y pruebas que presenten las partes y, en general, aquellas que se vayan incorporando para efectos de la investigación;*
- 2. Subsanan cualquier omisión en el procedimiento en procura del mejor interés de ambas partes y la transparencia del proceso;*
- 3. Admitir, rechazar y evacuar las pruebas ofrecidas por las partes en el procedimiento;*
- 4. Ordenar de oficio aquella prueba que considere necesaria y pertinente;*

5. *Recomendar al Alcalde adoptar las medidas cautelares que resulten oportunas;*

6. *Elaborar al término de la instrucción del procedimiento una resolución recomendativa en cuanto a la procedencia o no de imposición de sanción al denunciado y remitir al Alcalde directamente el expediente para su resolución final;*

7. *Cualquier otra cosa que sea propia de su condición de órgano instructor del procedimiento disciplinario.*

*Artículo 11. - De la Instancia decisora. En el procedimiento administrativo que inicie por aparente falta de acoso laboral La Alcaldía o el Concejo Municipal, según corresponda, será la instancia decisora.*

## **CAPÍTULO V**

### **Del procedimiento disciplinario administrativo**

*Artículo 12. - Principios que rigen. El procedimiento de investigación por supuestas faltas de acoso laboral estará regido por los principios de debido proceso, celeridad, proporcionalidad, libertad probatoria, confidencialidad. Igualmente aplicarán los principios de razonabilidad, causalidad y actualidad, presunción de inocencia sin perjuicio de otros aplicables a la materia.*

*Artículo 13. - Las partes. La persona denunciante y la persona denunciada se considerarán partes del procedimiento; durante su tramitación podrán hacerse tener patrocinio letrado.*

*Artículo 14. - Recepción de la denuncia. La denuncia se podrá presentar de forma escrita ante el Departamento Legal, la que la remitirá de forma inmediata al Alcalde para la conformación del órgano director. La denuncia podrá tomarse de manera verbal por el Departamento Legal únicamente cuando el funcionario no sepa leer ni escribir; y al efecto se levantará un acta de denuncia. En caso de que el denunciado (a) por acoso laboral sea el Abogado del Departamento Legal, dicha oficina no podrá tramitar la denuncia, ni ninguno de sus colaboradores podrá ser parte del órgano director. En este supuesto, la denuncia se recibirá directamente en la Alcaldía Municipal, y el Alcalde designará a las personas que conformarán dicho órgano.*

*En todo caso, la denuncia por acoso laboral deberá indicar y/o contener como mínimo lo*

*siguiente:*

- 1. Nombre y calidades de la persona denunciante, así como su cargo y la oficina en la que labora;*
- 2. El nombre completo de la persona denunciada, así como la oficina en la que labora y el cargo que ocupa;*
- 3. Descripción detallada de los hechos que se denuncian;*
- 4. Ofrecimiento de toda la prueba documental y testimonial con que cuente la persona denunciante, con relación a los hechos reportados;*
- 5. Ofrecimiento de medio idóneo para recibir las notificaciones pertinentes al caso. En el supuesto de que dicho medio no sea aportado o bien, que, por razones no achacables a la Municipalidad, el ofrecido no resulte idóneo, todos los futuros actos o resoluciones que se dicten e incluso la decisión final, se podrán tener por notificadas con el transcurso de 24 horas de dictadas. No obstante, de previo a lo anterior, la Municipalidad procurará notificar a la persona denunciante, en su centro de trabajo (de forma personal), guardando todas las medidas necesarias para mantener la confidencialidad del asunto;*
- 6. Nombre y firma de la persona denunciante (y de quien levanta el acta en el caso de la denuncia verbal);*
- 7. Cualquier otra información que resulte de interés para los fines del procedimiento. Recibida la denuncia se procederá según lo regulado en el Capítulo IV de este Reglamento.*

*Artículo 15. - Medidas cautelares. Ante solicitud expresa de cualquiera de las partes o bien a criterio fundamentado del órgano director, esta podrá solicitar a la instancia decisora tomar las medidas cautelares pertinentes, con la finalidad de que dicha investigación no se vea obstaculizada o afectada de ninguna forma. Algunas de las posibles medidas a imponer son las siguientes:*

- 1. Que la presunta persona acosadora se abstenga de perturbar a la persona denunciante o los testigos;*

2. *Que la presunta persona acosadora se abstenga de interferir en el uso y el disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada;*
3. *La reubicación laboral;*
4. *La permuta del cargo;*
5. *La separación temporal del cargo con goce de salario.*

*Las medidas cautelares descritas en los últimos tres supuestos (reubicación, permuta o separación) podrán ser aplicadas a la persona denunciada o la denunciante, según sea definido por el órgano director.*

*Las medidas cautelares podrán ser solicitadas en cualquier momento procesal; deberán resolverse de manera prevalente, con carácter de urgente. Se mantendrán vigentes durante el plazo que determine la Institución, en aras de asegurar el resultado del proceso. La solicitud de parte de medida cautelar deberá ser trasladada al Alcalde Municipal en el plazo de 24 horas y resuelta por esa autoridad en única instancia dentro del término de 5 días a partir de su recibo. Para otorgar o denegar la medida cautelar, se deberá considerar, especialmente, el principio de proporcionalidad, ponderando los caracteres de instrumentalidad y provisionalidad, así como la eventual lesión al interés público y a la seguridad del demandante; lo indicado de modo que no afecte el funcionamiento de la Municipalidad o comprometa el buen servicio. También se deberá tomar en cuenta las posibilidades y previsiones financieras que la Institución deberá efectuar para la ejecución de la medida cautelar.*

*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 procedimiento. En la aplicación de las medidas cautelares la Institución deberá respetar los derechos laborales de quien se encuentre obligado por la disposición preventiva; en ningún caso se podrá variar su jornada, la jerarquía que ostenta o su salario.*

*Las medidas cautelares pueden ser aplicadas a ambas partes del procedimiento, debiendo procurarse fundamentalmente la seguridad de la persona denunciante. Serán: instrumentales, provisionales y mutables, según lo requiera el procedimiento.*

*Artículo 16.- Traslado de cargos. El órgano director notificará el traslado de cargos a la persona denunciada, de forma personal, dentro de un plazo ordenatorio de quince días hábiles. Dicho traslado deberá indicar al menos:*

- 1. Los hechos que se reportan en la denuncia. Lo anterior de forma clara y detallada. (en calidad de supuestos para efectos de la imputación de cargos);*
- 2. Las supuestas faltas cometidas, sus posibles consecuencias y su sustento jurídico (que al menos incluirá lo regulado en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios, en el presente Reglamento, y la normativa aplicable de la Ley 2 Código de Trabajo-);*
- 3. La prueba de cargo aportado y la ofrecida por la persona denunciante;*
- 4. La normativa aplicable al procedimiento administrativo;*
- 5. Lo referente al nombramiento e integración del órgano director y la indicación de quién tramitará el procedimiento en calidad de órgano instructor; asimismo la indicación de quien será el órgano decisor en el momento procesal oportuno;*
- 6. El derecho de acceso al expediente (y a la prueba que en este conste) de forma personal o mediante su representante legal autorizado. Lo anterior incluye el derecho de obtener fotocopias a su expensa;*
- 7. Su derecho de, si a bien lo tiene, hacerse asesorar y/o representar por un abogado o por un representante sindical en los términos del artículo 360 del Código de Trabajo;*
- 8. Su deber de aportar medio idóneo para recibir notificaciones con la advertencia de que en el supuesto de que dicho medio no sea aportado o bien, que por razones no achacables a la Municipalidad, el ofrecido no resulte idóneo, todos los futuros actos o resoluciones que se dicten e incluso la decisión final, se podrán tener por notificadas con el transcurso de 24 horas de dictadas (No obstante, de previo a lo anterior, la Municipalidad procurará notificar a la*

*persona denunciada, de forma personal, en su centro de trabajo, guardando todas las medidas necesarias para mantener la confidencialidad del asunto);*

*9. Los recursos que admite el acto, ante quién y el plazo para su interposición (El traslado de cargos admitirá los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, los que deberán ser interpuestos dentro del plazo de veinticuatro horas. Cada uno de los recursos indicados deberán resolverse en el plazo máximo de ocho días);*

*10. El carácter confidencial del procedimiento;*

*11. El plazo para presentar descargo escrito, que será de cinco días hábiles contados a partir del hábil siguiente al recibido del traslado de cargos.*

*12. Su derecho y momento procesal oportuno para aportar prueba de descargo;*

*13. Cualquier otro derecho que le resulte relevante dentro del procedimiento para ejercer el defensa y contradictorio.*

*Artículo 17.- Convocatoria a comparecencia. Una vez presentado el descargo de la parte denunciada o cumplido el plazo para ello, el órgano señalará hora y fecha para llevar a cabo una comparecencia oral y privada en la que escuchará a las partes y a sus testigos, evacuará toda la prueba que estime pertinente y se realizará la formulación de conclusiones. La convocatoria para la comparecencia deberá realizarse con al menos 15 días de anticipación con el fin de que las partes se preparen para el acto y coordinen el apersonamiento de testigos, si los hubiera. El órgano instructor podrá citar directamente a los testigos de las partes o bien indicar a éstas que pueden gestionar ante ella la emisión de cédulas de notificación para dichos efectos. Las citaciones deberán atender a lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley General de la Administración Pública.*

*Artículo 18. - Comparecencia oral y privada. Ambas partes podrán comparecer en la fecha, hora y lugar programados para la diligencia de recepción de prueba. Dicha diligencia será presidida y dirigida por el órgano director, específicamente por el Presidente o el miembro designado al efecto; en ella se evacuará la prueba testimonial ofrecida por ambas partes y aquella que de oficio haya sido*

*ordenada. La comparecencia podrá ser grabada únicamente por la Municipalidad mediante los medios de audio y video que a tal efecto posea la Municipalidad; cuando lo fuere, el acta respectiva podrá ser levantada posteriormente con la sola firma del órgano director en pleno o su presidente, pero en todo caso deberá serlo antes de emitir la resolución recomendativa. La Municipalidad conservará la grabación.*

*En el acta indicada en el párrafo anterior, sea que se levante en el acto o de forma posterior, se consignará un resumen de todo lo sucedido, por ejemplo, en lo que resulte procedente: fecha, hora y lugar, miembros del órgano director, partes apersonadas, nombre de los abogados de las partes, acompañantes de las partes, excepciones y lo resuelto, recursos y lo resuelto, testigos que declararon (en el orden en que lo hicieron), prueba documental aportada, si se rindieron conclusiones o se brindó plazo para ello entre otros.*

*En el caso de que no sea gravada, todo lo hecho en la comparecencia y lo manifestado por las partes y los testigos se hará constar a través de actas levantadas al efecto. La comparecencia se regirá por lo establecido en la Ley General de la Administración Pública.*

*Artículo 19. - Formulación de conclusiones. Al finalizar la etapa de recepción de pruebas en la comparecencia, se otorgará a ambas partes un espacio prudencial para que formulen sus alegatos de conclusiones en ese mismo acto, bajo la sanción de caducidad del derecho.*

*Por excepción, en el caso de que no sea posible recibir las conclusiones en el acto, o si el órgano lo estima conveniente, por la complejidad del caso, se podrá otorgar un plazo de hasta tres días hábiles para que las partes formulen y entreguen sus conclusiones por escrito. Será inadmisibile el documento presentado de forma extemporánea.*

*Excepcionalmente, el órgano podrá ordenar, de oficio o a solicitud de parte, nuevas pruebas para mejor proveer. La prueba ofrecida por las partes para mejor proveer será evacuada a discreción del órgano; en dicho caso se otorgará nuevo plazo para presentar conclusiones con relación a la nueva prueba incorporada al procedimiento.*

*Artículo 20.—Valoración de la prueba. Las pruebas deberán ser valoradas de forma objetiva, de conformidad con los principios aplicables y las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Para los efectos del presente Reglamento, los medios de prueba podrán ser todos los que estén permitidos por el ordenamiento jurídico.*

*Artículo 21.—Resolución recomendativa. Concluida la comparecencia, o bien, transcurrido el plazo para presentación de las conclusiones por escrito (cuando se haya otorgado), el órgano instructor brindará a la instancia decisora, en un plazo máximo de quince días, el informe del procedimiento, indicando si considera que existe una o varias de las faltas inicialmente imputadas. Dicho informe deberá ser fundamentado y contendrá:*

*1. Un preámbulo (“Resultados”): se indicará el nombre de las partes y sus abogados, la clase de procedimiento, los antecedentes del procedimiento, un resumen de la denuncia, de lo imputado y de los alegatos de descargo.*

*2. Parte considerativa (“Considerando”): Se enunciarán de forma clara, precisa y ordenada cronológicamente los hechos probados y no probados de importancia para el procedimiento, realizando una explicación detallada y exhaustiva de cada uno de ellos, con indicación de los medios de prueba en que se apoyan (deberá dejarse constancia del análisis de los distintos elementos probatorios evacuados y de su ubicación en el expediente -número de folio-). Posteriormente, se analizará el descargo de la persona denunciada, indicando, con respecto a cada alegato, las razones que considera de recibo o no recibo. Asimismo, se harán constar las consideraciones de fondo en cuanto a la o las faltas que a su criterio fueron no probadas y aquellas que considera probadas, incluyendo el fundamento jurídico que resulte base. Lo anterior tomando como base las faltas que, en condición de aparentes, fueron endilgadas en el traslado de cargos.*

*3. Una parte final recomendativa (“Por tanto”): Con base en el análisis realizado en el considerando, se extenderá la recomendación que el órgano considere pertinente: archivo del expediente o sanción a imponer (amonestación, suspensión sin goce*



*de salario o despido). La resolución será comunicada a las partes, pero no admitirá recurso alguno.*

*Artículo 22.—Junta de Relaciones Laborales. En el supuesto de que el Órgano Director recomiende la imposición de suspensión sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, se deberá remitir el expediente a la Junta de Relaciones Laborales para que la misma emita su recomendación a la instancia decisora. Una vez emitida la recomendación de la Junta de Relaciones Laborales esta deberá enviar el expediente disciplinario al Alcalde para que él emita el acto final con vista en las dos recomendaciones que consten en autos. En el supuesto de que el Órgano Director recomiende imponer la sanción de amonestación o archivar el expediente, remitirá el expediente al Alcalde Municipal para que emita el acto final. El órgano instructor trasladará el expediente foliado junto con la resolución recomendativa debidamente firmada e incorporada.*

*De no existir en la Municipalidad Junta de Relaciones Laborales, se debe remitir el expediente directamente al Alcalde.*

*Artículo 23. - Acto final. Recibido el expediente administrativo por el Alcalde, éste procederá a resolver dentro del plazo de quince días (contados a partir del siguiente al del recibo), ya sea imponiendo sanción, en el caso de que existe falta probada o bien, caso contrario, ordenando el archivo del expediente. En cualquiera de los casos, la decisión deberá ser comunicada a ambas partes dentro de ese mismo plazo.*

*Cuando el acto final del procedimiento imponga la sanción de amonestación admitirá el recurso de revocatoria, el que se deberá interponer dentro del plazo de tres días hábiles contado a partir de su notificación. Lo resuelto será definitivo y dará por agotada la vía administrativa.*

*Cuando el acto final del procedimiento imponga la sanción de despido sin responsabilidad patronal o suspensión sin goce de salario, admitirán los recursos de revocatoria y apelación, los cuales deberán interponerse dentro del plazo de ocho días hábiles contado a partir de su notificación.*

*Artículo 24.- Plazos de procedimiento. Los plazos por días, para la Municipalidad, incluyen los inhábiles. Los que son para las partes*

*y/o particulares serán siempre de días hábiles. Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten podrán ser ampliados, siempre y cuando exista justa causa para ello, y con esto, no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia.*

*Sin perjuicio de los plazos por los que pueda operar la prescripción de la acción disciplinaria, los plazos contenidos en el presente Reglamento son ordenatorios.*

*Artículo 25. – Del deber de confidencialidad y el acceso al expediente. El órgano director y en general cualquier persona que participe en el procedimiento como los hechos, las posibles partes involucradas y cualquier otra información del caso denunciado.*

## **CAPÍTULO VI**

### **Faltas, sanciones, prescripción de la acción disciplinaria y duración del procedimiento**

*Artículo 26.—Sanciones disciplinarias. Las sanciones por acoso laboral se impondrán atendiendo a la gravedad del o los hechos probados y podrán ser:*

- 1. Amonestación escrita.*
- 2. Suspensión sin goce de salario hasta por 15 días.*
- 3. Despido sin responsabilidad patronal.*

*Artículo 27. - Faltas relacionadas al procedimiento. Incurrirá en falta quien, siendo funcionario o funcionaria de la municipalidad, injustificadamente entorpezca o atrase una investigación de hostigamiento laboral, mediando dolo o culpa. Asimismo, quien violente el deber de confidencialidad.*

*Artículo 28.- Prescripción de la acción disciplinaria. El plazo de prescripción de la acción disciplinaria se regulará por lo establecido en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios, el Código de Trabajo y el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios en lo que resulte aplicable.*

## **CAPÍTULO VII**

### **Disposiciones finales**

*Artículo 29.—Aplicación supletoria. Para todo lo que no se regule en el presente reglamento, se aplicará lo dispuesto en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios, la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo y cualquiera otra normativa interna o externa que resulte vigente y aplicable.*

*Artículo 30. - Vigencia. Este Reglamento regirá a partir del día hábil siguiente a su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.*

*Transitorio único. Los procedimientos disciplinarios por supuesto acoso laboral que al momento de entrar en vigencia el presente Reglamento estén siendo tramitados y cuentan con traslado de cargos ya comunicado, se regirán por la normativa vigente al momento de su apertura.*

*Rige a partir de su publicación.*

*2° Publíquese en el Diario Oficial La Gaceta de conformidad con lo dispuesto en el numeral*

*43 del Código Municipal vigente por una única vez, por tratarse de un Reglamento de orden interno.*

*Rige a partir de su publicación”*

## **POR TANTO**

**PRIMERO:** Se recomienda al Concejo Municipal de Montes de Oro aprobar el presente informe de comisión de asuntos jurídicos

**SEGUNDO:** Se recomienda al Concejo Municipal de Montes de Oro aprobar el *Reglamento para la prevención, denuncia y procedimiento interno administrativo en materia de acoso laboral en la Municipalidad de Montes de Oro.*

**TERCERO:** Se recomienda al Concejo Municipal trasladar el presente informe a la Administración para el debido refrendo, y consecuentemente su debida publicación.

**CUARTO:** Se solicita que se tome como un acuerdo definitivamente aprobado y se instruya a la Secretaria Municipal para que en el plazo de ley notifique a la Administración.

Atentamente;

S. O. N°203-2024  
19-03-2024

Álvaro Loghan Jiménez Castro  
Regidor Municipal

Robert Ramírez Arguedas  
Regidor Municipal

Luis Montoya Ayala  
Regidor Municipal

**Conocido el Informe se procede a tomar los siguientes acuerdos municipales:**

**ACUERDO 3.**

El Concejo Municipal acuerda aprobar el Informe de la Comisión de Asuntos Jurídicos sobre el Reglamento para la prevención, denuncia y procedimiento interno administrativo en materia de acoso laboral en la Municipalidad de Montes de Oro.

Es aprobada en forma definitiva con cinco votos a favor.

**ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO**

**ACUERDO 4.**

El Concejo Municipal acuerda trasladar el presente informe a la Administración para el debido refrendo del Reglamento para la prevención, denuncia y procedimiento interno administrativo en materia de acoso laboral en la Municipalidad de Montes de Oro. y consecuentemente su debida publicación.

Es aprobada en forma definitiva con cinco votos a favor.

**ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO**

**ACUERDO 5.**

El Concejo Municipal acuerda solicitar a la Administración que después de refrendado y publicado en el Diario Oficial La Gaceta el Reglamento para la prevención, denuncia y procedimiento interno administrativo en materia de acoso laboral en la Municipalidad de Montes de Oro; se publique en el página Web de la Municipalidad.

Es aprobada en forma definitiva con cinco votos a favor.

**ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO**

**INCISO N°5:**

**INFORME DE COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS**  
**ASUNTO: NOTA INCORPORACIÓN AL SINIRUBE EN FUNCIÓN**  
**A LA LEY N°9.137**

---

Al ser las quince horas de la tarde del día veintisiete de febrero del dos mil veinticuatro, reunidos la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Municipalidad de Montes de Oro mediante acuerdo de Órgano Colegiado. Se procede a dictaminar lo siguiente:

**CONSIDERANDOS**

**PRIMERO:** Que en la Sesión Ordinaria N°109-2022 se conoce nota suscrita por el señor Erickson Álvarez Calonge, director ejecutivo en dicho momento de SINIRUBE, en la cual adjunta propuesta de convenio de cooperación interinstitucional.

**SEGUNDO:** Que SINIRUBE propone una metodología para determinar los niveles de pobreza de las personas y sobre todo para garantizar que los beneficios lleguen a los sectores más pobres de la sociedad. Además, simplifica, reduce trámites y elimina la duplicidad en el otorgamiento de beneficios de protección social a las familias en situación de pobreza.

A su vez, los municipios pueden colaborar con su información y conocimiento a nivel comunitario buscando focalizar mejor los programas sociales y coordinar de forma efectiva y oportuna la atención de las familias en pobreza y vulnerabilidad.

**TERCERO:** Que en la actualidad es el señor Erickson Álvarez no es el director ejecutivo de SINIRUBE, sin embargo, no se puede obviar la importancia de la implementación de dicha herramienta.

S. O. N°203-2024  
19-03-2024

**CUARTO:** Que entre las obligaciones correspondientes a la Municipalidad se indica que se debe implementar un proceso formal de registro y seguimiento a fin de mantener informado oportunamente al SINIRUBE, entre otras obligaciones; para lo cual es pertinente conocer la posibilidad y la capacidad de la administración para llevar a cabo dicho convenio.

**POR TANTO**

**PRIMERO:** Se recomienda al Concejo Municipal de Montes de Oro aprobar el presente informe de comisión de asuntos jurídicos.

**SEGUNDO:** Se recomienda al Concejo Municipal consultarle a la Administración si existe la posibilidad de cumplir con las obligaciones estipuladas en el *Convenio de cooperación interinstitucional entre el Sistema Nacional de Información y Registro único de beneficiarios del Estado (SINIRUBE) y la Municipalidad de Montes de Oro para el acceso e intercambio de información en el marco de la Ley 9137 de Creación del Sistema Nacional de Información y Registro único de Beneficiarios del Estado.*

**TERCERO:** Se solicita que se tome como un acuerdo definitivamente aprobado.

Atentamente;

Álvaro Loghan Jiménez Castro  
Regidor Municipal

Robert Ramírez Arguedas  
Regidor Municipal

Luis Montoya Ayala  
Regidor Municipal

**Conocido el Informe se procede a tomar los siguientes acuerdos municipales:**

**ACUERDO 6.**

El Concejo Municipal acuerda aprobar el Informe de la Comisión de Asuntos Jurídicos sobre la **NOTA INCORPORACIÓN AL SINIRUBE EN FUNCIÓN A LA LEY N°9.137.**

Es aprobada en forma definitiva con cinco votos a favor.

**ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO**

**ACUERDO 7.**

El Concejo Municipal acuerda consultarle a la Administración si existe la posibilidad de cumplir con las obligaciones estipuladas en el Convenio de cooperación interinstitucional entre el Sistema Nacional de Información y Registro único de beneficiarios del Estado (SINIRUBE) y la Municipalidad de Montes de Oro para el acceso e intercambio de información en el marco de la Ley 9137 de Creación del Sistema Nacional de Información y Registro único de Beneficiarios del Estado.

Es aprobada en forma definitiva con cinco votos a favor.

**ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO**

**INCISO N°6:**

**INFORME DE COMISION DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER  
ASUNTO:REGLAMENTO PARA PREVENIR, ATENDER,  
SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS  
MUJERES EN LA POLITICA DE LA MUNICIPALIDAD DE  
MONTES DE ORO.**

Al ser las dieciséis horas de la tarde del día cinco de marzo del dos mil veinticuatro, reunidos la Comisión de la condición de la mujer de la Municipalidad de Montes de Oro mediante acuerdo de Órgano Colegiado .

Se procede a dictaminar lo siguiente:

## **CONSIDERANDOS**

### **PRIMERO**

Que en la Sesión Ordinaria N.198-2024 se recibe el Oficio ALCM de N°08-2024 en el cual traslada el Reglamento a la Ley 10.235, Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres en la Política, el cual se traslada a la Comisión de la condición de la mujer.

### **SEGUNDO**

Que la Ley N.10235 tiene como objetivo principal prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política como practicar discriminatoria por razón de género, que es contraria al ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres, todo en concordancia con el principio de igualdad ante la ley de todas las personas, establecido en el artículo 33 de la Constitución Política del país.

### **TERCERO**

Que es deber de las municipalidades emitir un reglamento de la Ley citada, en un plazo de seis meses.

### **CUARTO**

Que se traslada la siguiente propuesta de Reglamento:

## **MUNICIPALIDAD DE MONTES DE ORO REGLAMENTO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA POLÍTICA DE LA MUNICIPALIDAD DE MONTES DE ORO**

### **CAPÍTULO I**

#### **Objetivo y ámbito de aplicación.**

Artículo 1°-Objetivo. El objetivo del presente reglamento es prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las



mujeres en la política en la Municipalidad de Montes de Oro, por medio del establecimiento de un procedimiento interno en observancia con los principios que lo informan, que permita las denuncias por este motivo, su investigación y eventual sanción de las personas responsables.

Para efectos de este reglamento, cuando en adelante se indique en el articulado la frase: "Ley 10.235", debe entenderse que se refiere a la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, N° 10.235 del 03 de mayo del 2022, publicada en el Alcance N° 98 a La Gaceta N° 90 del 17 de mayo de 2022.

Artículo 2°-Ámbito de aplicación. Este reglamento protege los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia de género en la política y se aplicará en los siguientes ámbitos:

a) Cuando las mujeres estén en el ejercicio de cargos de elección popular, o de designación dentro de la Municipalidad de Montes de Oro.

b) Cuando, por la naturaleza de sus funciones, las mujeres estén a cargo de la promoción y ejecución de políticas públicas institucionales de igualdad de género y derechos políticos de las mujeres, y participen en órganos, programas y estructuras en instituciones públicas para el cumplimiento de sus competencias y atribuciones dentro de la Municipalidad Montes de Oro.

Artículo 3°-De la interpretación. El régimen jurídico relacionado con la erradicación de la violencia contra las mujeres en la política deberá interpretarse en la forma que garantice el cumplimiento de las obligaciones previstas y los compromisos derivados de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, así como en otros instrumentos internacionales de derechos humanos.

Artículo 4°-Delimitación. El contenido del presente reglamento o su interpretación en ningún caso podrá limitar o vulnerar la autodeterminación de las personas ni la libre expresión de sus ideas, cuando se realice de forma respetuosa, independientemente del sexo de quien las manifieste. La discrepancia de criterio, el disenso de opiniones, la manifestación de posiciones adversas, el debate o la discusión democráticos, la selección o el apoyo a alternativas distintas de las planteadas o propuestas por una mujer, son parte del libre ejercicio democrático y están protegidos por los principios de libertad de expresión y de autodeterminación.

Artículo 5°-Fuentes supletorias. Para interpretar o integrar el presente reglamento, se tendrán como fuentes supletorias la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, Ley 10.235, de 17 de mayo de 2022, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley 7476, de 3 de febrero de 1995; la Ley contra la Violencia Doméstica, Ley 7586, de 10 de abril de 1996; el Código Electoral, Ley 8765, de 19 de agosto de 2009; la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, Ley 8589, de 25 de abril de 2007; la Ley General de la Administración Pública, Ley 6227, de 2 de mayo de 1978 y el Código Municipal, Ley 7794, de 30 de abril de 1998.

## **CAPÍTULO II**

### **Definiciones**

Artículo 6°-Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se entiende por:

a) Violencia contra las mujeres en la política: toda conducta, sea por acción, omisión o tolerancia, dirigida contra una o varias mujeres que aspiren o estén en ejercicio de un cargo o una función pública, que esté basada en razones de género o en la identidad de género, ejercida de forma directa, o a través de terceras personas o por medios virtuales, que cause daño o sufrimiento y que tenga como objeto o como resultado menoscabar o anular el

reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos, en uno o en varios de los siguientes supuestos:

1. Obstaculizar total o parcialmente el ejercicio del cargo, puesto o funciones públicas.
2. Afectar el derecho a la vida, la integridad personal y los derechos patrimoniales para impedir el libre ejercicio de los derechos políticos.
3. Perjudicar la reputación, el prestigio y la imagen pública para impedir el libre ejercicio de los derechos políticos.

La violencia contra las mujeres en la política incluye, entre otras, el acoso u hostigamiento, la violencia física, psicológica, sexual, patrimonial y simbólica.

- b) Discriminación contra las mujeres: denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera, según lo define la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la discriminación contra las mujeres. La violencia contra las mujeres basada en el sexo o en el género configuran también una forma de discriminación contra las mujeres, por lo tanto, también está prohibida por esta convención.
- c) Cargos de elección popular: son aquellos cargos a los que, según la Constitución Política o las leyes, se accede mediante el voto directo de la ciudadanía. Estos puestos incluyen los cargos titulares y suplentes.
- d) Cargos por designación: son aquellos cargos que, según la Constitución Política o las leyes, se accede mediante un acto de nombramiento que realizan las jerarquías de la Administración

Pública, para dirigir instituciones públicas o para integrar juntas directivas u otros órganos colegiados.

e) Cargos de la función pública para la promoción de la igualdad y la equidad de género: son aquellos que tienen la competencia institucional de impulsar políticas de promoción de la igualdad de género y que pueden implicar participación en órganos y estructuras institucionales como parte de sus funciones y atribuciones, como es el caso de la Oficina de Equidad de Género Municipal.

Artículo 7.-Manifestaciones. Son manifestaciones de la violencia contra las mujeres en la política, entre otras, las siguientes:

a) Asignar responsabilidades o tareas ajenas a su cargo, o funciones que de manera manifiesta no se corresponden con su jerarquía e investidura, de manera arbitraria.

b) Asignar funciones teniendo conocimiento de que no existen los recursos necesarios para hacerlas viables o ejecutables.

c) Quitar o suprimir responsabilidades, funciones o tareas propias del cargo, sin justificación alguna.

d) Impedir, salvo normativa contraria, el acceso a la información necesaria para la toma de decisiones, o facilitar con mala intención información falsa, errada, desactualizada o imprecisa que la induzca al inadecuado ejercicio de sus funciones.

e) Impedir o restringir su reincorporación al cargo, cuando se haga uso de un permiso, incapacidad o licencia.

f) Restringir, de manera injustificada y arbitraria, su participación en comisiones, comités y otras instancias inherentes a su cargo, conforme a la legislación o reglamentación establecidas.

g) Discriminar por encontrarse en condición de embarazo o lactancia; licencia, incapacidad u otra condición relacionada con la maternidad.

h) Divulgar o revelar información privada sin previa autorización escrita o cesión de derechos de imagen, por cualquier medio o plataforma en que se difunda información, comunicación, datos, materiales audiovisuales, fotografías y contenidos digitales, con el objeto de limitar o anular sus derechos políticos menoscabando su reputación, prestigio o imagen pública.

i) Hacer desistir de interponer o de proseguir con las acciones legales o de impedir la ejecución de una resolución dictada en favor de sus derechos políticos, mediante amenazas, agresión o daños contra ella o contra personas con quien mantenga un vínculo afectivo.

j) Menoscabar, con o sin la presencia de la afectada, su credibilidad o su capacidad política debido a su condición de género, mediante ofensas, gritos, insultos, amenazas, calificativos humillantes y burlas en privado o en público.

k) Atacar a la mujer o mujeres debido a su condición de género, mediante comentarios, gestos, calificativos u otros con connotación sexual, en privado o en público, incluidos los medios virtuales, que afecten el ejercicio de sus derechos políticos.

l) Agredir físicamente por su condición de género a una mujer o grupo de mujeres por razones propias de su cargo.

m) Utilizar lenguaje, imágenes y símbolos o propaganda electoral que reproduzcan estereotipos y roles tradicionales con el objeto de menoscabar el ejercicio político de una mujer o grupo de mujeres descalificándolas o reduciéndose a una condición de subordinación por razones de género.

n) Retardar el pago o parte de los componentes salariales que integran el salario correspondiente u otro tipo de remuneraciones en clara violación de la legislación laboral.

Artículo 8°-Criterio de aplicación de leyes conexas.

Si no resulta aplicable la Ley contra el Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, debido a las particularidades del caso, se deberá aplicar lo dispuesto en la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política.

Artículo 9°-Remisión a la jurisdicción penal. Cuando los hechos denunciados por violencia contemplados en este reglamento configuren un delito, el órgano director remitirá la denuncia a la vía judicial, según la legislación penal y procesal penal correspondiente, sin perjuicio de las sanciones derivadas del presente reglamento y de la Ley 10.235.

### **CAPÍTULO III**

#### **Prevención y atención de la violencia contra las mujeres en la política**

Artículo 10.-Acciones preventivas en el ámbito Municipal. De conformidad con el Artículo 8 de la Ley 10.235, el Concejo Municipal y la Alcaldía tomarán todas las acciones efectivas para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, según lo establecido en la ley, en el marco de su autonomía y competencias, de una manera colaborativa y en el marco de trabajo conjunto, dirigido a fomentar una cultura garante de los derechos políticos de las mujeres y de los valores democráticos. Las acciones establecidas en este capítulo contarán con el criterio técnico y recomendaciones de la Oficina de la Mujer de conformidad con lo dispuesto en la Ley 10.235.

Artículo 11.-Acciones preventivas a cargo de la Alcaldía.

Corresponde a la Alcaldía impulsar las siguientes acciones:

- a) Elaborar la política de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en la política, que defina, al menos, las acciones, responsabilidades y competencias de las diferentes instancias Municipales, y someterla a aprobación ante el Concejo Municipal.
- b) Conformar una comisión interna administrativa para la prevención de la violencia contra las mujeres en la política; integrada por los departamentos de Despacho de la Alcaldía, Despacho de la Vice Alcaldía, Departamento Legal, Oficina de la Mujer y la Oficina de Recursos Humanos, así como cualquier otro departamento u oficina que a consideración de la Alcaldía se requiera.
- c) Elaborar y aprobar un protocolo dirigido a las diferentes instancias Municipales para facilitar la aplicación y los alcances de este reglamento, detallando los procedimientos disciplinarios, principios, derechos y responsabilidades, con el objetivo de impulsar su efectivo cumplimiento.
- d) Asumir la responsabilidad de difundir información relacionada con los alcances de la ley 10.235 y de este reglamento.
- e) Diseñar y ejecutar capacitaciones y procesos de formación permanentes y periódicas sobre igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres en la política, dirigidas a todo el personal administrativo y profesional incluido el funcionariado municipal de nuevo ingreso.
- f) Impulsar otras acciones afirmativas para garantizar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres que prevenga toda forma de violencia y discriminación basada en la condición del género.
- g) Incluir en el informe anual de rendición de cuentas la ejecución y cumplimiento de las obligaciones presentes en la Política.

h) Implementar otras acciones idóneas, pertinentes y efectivas para el cumplimiento de los objetivos de la ley N° 10.235 y de este reglamento.

Artículo 12.-Acciones preventivas a cargo del Concejo Municipal. Corresponde al Concejo Municipal, impulsar las siguientes acciones:

a) Aprobar la política de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en la política y sus enmiendas, así como las reformas de este reglamento.

b) Conocer y someter a discusión el informe anual de la Alcaldía sobre la ejecución de la política interna, y emitir recomendaciones y medidas de mejora.

c) Desarrollar programas de capacitaciones permanentes y módulos de inducción, impartidos en los primeros seis meses, sobre igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres en la política dirigidos a las autoridades electas y sus asesorías.

d) La Comisión Municipal de la Condición de la Mujer incluirá en su plan de trabajo anual las acciones afirmativas necesarias para contribuir con la efectiva igualdad entre mujeres y hombres y prevenir la violencia contra las mujeres en la política, incluidas las acciones de capacitación indicadas en el inciso anterior.

e) Tomar otras acciones idóneas, pertinentes y efectivas para el cumplimiento de los objetivos de la ley 10.235 y de este reglamento.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Generalidades del procedimiento**

Artículo 13.-Principios que informan el procedimiento. De conformidad con el artículo 14 de la Ley N° 10.235 informan el



procedimiento de investigación por denuncias de violencia contra las mujeres en la política los principios generales del debido proceso, legalidad, presunción de inocencia, de proporcionalidad, razonabilidad y libertad probatoria, así como los principios específicos de confidencialidad y de no revictimización.

Los procedimientos en ningún caso podrán incluir la ratificación de una denuncia por parte de la mujer ni realizar una etapa de investigación preliminar de los hechos. Tampoco se autoriza a promover la conciliación entre las partes ni convocar a audiencias con ese propósito en ninguna etapa del proceso, por denuncias de violencia contra las mujeres en la política.

Artículo 14.-El principio de confidencialidad. Para efectos de este reglamento, la confidencialidad opera en todos los casos de violencia contra las mujeres en la política y conlleva el deber de las instancias que conocen y tramitan la denuncia de no dar a conocer la identidad de la persona denunciante ni de las personas denunciadas, así como de las particularidades del procedimiento, declarándose confidencial desde el inicio hasta su finalización. En caso de faltar a este, la o las personas transgresoras se sujetarán a los procedimientos y sanciones en vía administrativa o jurisdiccional que corresponda según el caso.

No obstante, lo indicado en el párrafo anterior, la información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, posteriormente a la resolución del procedimiento y una vez adquiera firmeza, será de acceso público.

Artículo 15.-Principio de no revictimización. Se entiende por no revictimización la prohibición que rige a las autoridades y órganos intervinientes de someter a la mujer denunciante a interrogatorios extenuantes, incriminatorios o a tratos humillantes que afecten su dignidad, en todas las etapas procesales y posterior al desarrollo de la investigación. Sobre la base de este principio, se prohíbe realizar investigaciones preliminares sobre los hechos denunciados en el marco del presente reglamento.

La persona víctima tendrá derecho a solicitar de previo que la persona denunciada no esté presente durante su declaración.

Artículo 16.-Las partes. La persona o personas denunciantes y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento.

Artículo 17.-Las pruebas. Las pruebas, incluidas las indirectas, serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia ; se deberá valorar la prueba indirecta y todas las otras fuentes del derecho, atendiendo los principios que rigen el abordaje especializado de la violencia contra las mujeres en la política, con la prohibición expresa de considerar aspectos o antecedentes de la vida privada de la mujer denunciante, que tengan como fin menoscabar su imagen y derecho a la intimidad.

La introducción de hechos o elementos falsos en la denuncia o en las pruebas, por una o ambas partes procesales, se considerará falta grave, el órgano director remitirá la denuncia a la vía judicial en caso de que los hechos puedan configurar delito.

Artículo 18.-El plazo de la investigación. El procedimiento de investigación por denuncias de violencia contra las mujeres en la política tendrá un trámite prioritario y expedito según lo dispuesto en este reglamento, y deberá resolverse en un plazo ordenatorio de tres meses, incluyendo la resolución final.

Artículo 19.-Plazo para interponer la denuncia y prescripción. El plazo para interponer la denuncia se considerará de un año y se computará a partir del último hecho de violencia o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 20.-Asesoramiento jurídico y apoyo emocional. En el procedimiento que contempla este reglamento, las partes podrán hacerse representar por una persona profesional en derecho de su

elección. También, podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

La mujer denunciante podrá hacer uso de los servicios de información, apoyo psicológico, orientación, asesoría jurídica que el Instituto Nacional de las Mujeres brinde en estas causas, y a las coadyuvancias cuando correspondan, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 10.235.

Artículo 21.-Medidas cautelares. Ante una denuncia por violencia contra las mujeres en la política, el órgano director del procedimiento podrá ordenar de oficio o a petición de parte medidas cautelares, mediante resolución fundada y con el objetivo de garantizar la integridad y la seguridad personal, que podrán consistir en:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la mujer o mujeres afectadas o a las personas que brinden asesoría o acompañamiento legal o psicológica a la mujer o mujeres afectadas.
- b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el ejercicio de los derechos políticos de la mujer afectada.
- c) Comunicar a las autoridades policiales sobre la denuncia interpuesta para que brinden auxilio o protección prioritaria en caso de requerirlo.
- d) Cualquier otra medida que cumpla con la naturaleza cautelar, según se requiera para la protección de los derechos la mujer afectada.

La resolución que ordena las medidas cautelares será notificada de manera personal y establecerá el plazo máximo de cumplimiento, atendiendo a las circunstancias particulares y el contexto en el que se dicta la medida.

El incumplimiento de las medidas cautelares podría ser denunciado en la vía penal por el delito de desobediencia, tipificado en el artículo 314 del Código Penal, Ley 4573, de 4 de mayo de 1970.

De manera excepcional, el órgano decisor podrá ordenar medidas cautelares ante causa; sin embargo, la víctima deberá interponer la denuncia en el plazo de diez días hábiles siguientes a la entrada en vigencia de las medidas provisorias. En contra de la resolución dictada por el órgano director que ordene las medidas cautelares cabrán los recursos de revocatoria y apelación en subsidio ante el superior, las cuales deberán resolverse en un plazo no mayor a cinco días hábiles.

Artículo 22.-Criterios de aplicación. Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. El plazo de vigencia estará determinado por resolución razonada, según las características de cada proceso, y podrán mantenerse vigentes durante la fase recursiva, si así lo determina el a quo de manera expresa y fundamentada.

En la aplicación de las medidas cautelares se deben procurar la seguridad personal de la mujer o mujeres afectadas y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos políticos, como criterios de priorización.

Artículo 23.-Garantías para la persona denunciante y testigos. Ninguna persona denunciante 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 y las testigos, como a la persona denunciante, que no serán sancionadas por participar en el proceso.

Artículo 24.-Deber de colaboración. Toda dependencia, funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Montes de Oro están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se

solicite por el órgano instructor para facilitar su labor y el desempeño cabal del procedimiento.

Artículo 25.-Faltas relacionadas a la figura y procedimiento. Será igualmente considerada como falta grave la conducta de quien, siendo funcionario o funcionaria de la Municipalidad, injustificadamente entorpezca o atrase una investigación de violencia contra la mujer en la política, incumpla con sus deberes de debida diligencia u omitiere dar trámite a la denuncia e impulso al procedimiento, estando en la obligación de hacerlo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 26.-Sobre el expediente administrativo. El expediente administrativo contendrá, al menos, toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes y sus constancias de notificación. Además, deberá de estar debidamente foliado, con numeración consecutiva y en la carátula señalará que se trata de un expediente confidencial.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y las personas profesionales en derecho autorizadas por éstas, además del acceso que tienen los órganos instructores y decisores. El funcionario o funcionaria que tenga a cargo la custodia de este dejará la constancia del trámite de consulta, en garantía al principio de confidencialidad.

## **CAPÍTULO V**

### **Procedimiento para investigar las denuncias contra personas funcionarias municipales**

Artículo 27.-Interposición de la denuncia. Las mujeres que se encuentren dentro de los ámbitos señalados en el Artículo 2 de este reglamento y que haya sido afectada por violencia en la política según lo define el Artículo 6 de este reglamento, podrá por sí misma

o por su representación legal, interponer la denuncia escrita o verbal que deberá contener, al menos, la siguiente información:

a) Nombre y apellidos de la persona denunciante, cargo que ocupa en la Municipalidad, profesión u oficio, número de cédula, dirección exacta, número de teléfono, correo electrónico, lugar y dirección de trabajo, y otros datos necesarios para localizarle en forma expedita.

b) Nombre y apellidos de la persona contra la que se interpone la denuncia, cargo que ocupa en la Municipalidad y calidades conocidas.

c) Una descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que denuncia, con indicación de fechas, lugares, personas que los presenciaron, si las hubo. Asimismo, aportar las pruebas que tenga disponible, sin perjuicio de aquellas otras que pueda aportar en la audiencia. En caso de que sea el órgano el que deba recabar la prueba, deberá aportar los datos referenciales de los que tenga conocimiento para que éste proceda a localizarla. Cuando se trate de prueba testimonial, indicar la información que tenga conocimiento para que el órgano director pueda localizar a las personas señaladas.

d) Información disponible sobre el lugar o modo para notificar a la persona denunciada.

e) Medio para que la parte denunciante reciba notificaciones.

f) Lugar y fecha de la denuncia.

g) Firma de la denunciante o de su representante legal. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, el acta de recepción de la denuncia será firmada por la persona denunciante o su representante legal y la persona funcionaria que levantó el acta.

La Municipalidad de Montes de Oro tendrá disponible un formulario que contenga los puntos correspondientes para facilidad de las personas denunciantes.

Artículo 28.-Instancia facultada para recibir las denuncias. La única instancia para recibir la denuncia por violencia contra las mujeres en la política será la Oficina de la Mujer, cualquier otra oficina o dirección no estará facultada para recibir estas denuncias, sino que deberá remitir a la oficina indicada, sin entrar en detalle ni averiguaciones, por ser de índole confidencial para la afectada. En caso de que la persona denunciada labore en esta oficina, la denuncia se interpondrá directamente ante la Alcaldía.

Recibida la denuncia, se pondrá en conocimiento de la Alcaldía Municipal en las veinticuatro horas siguientes. Si la persona denunciada fuese la persona titular de la Alcaldía o Vice Alcaldía, la denuncia se trasladará al Concejo Municipal.

De igual manera se procederá si la persona denunciada es otra funcionaria de elección popular perteneciente a la Municipalidad.

Artículo 29.-Conformación del órgano director. En el plazo de ocho días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, la persona titular de la Alcaldía procederá a conformar el órgano director del procedimiento administrativo disciplinario, que estará integrado de manera paritaria por tres personas. Se buscará en la escogencia de las personas integrantes del órgano director seleccionar aquellas con conocimiento en materia de género, derechos humanos, derechos políticos y violencia contra las mujeres.

Para la conformación del órgano, la persona titular de la Alcaldía deberá garantizar la observancia de los principios de objetividad e imparcialidad que rigen el debido proceso en la administración pública.

Las personas designadas tendrán la responsabilidad de instruir el procedimiento administrativo y disciplinario según las

formalidades del Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública, que es la ley marco en materia del debido proceso. Ninguna de estas personas puede atestiguar para alguna de las partes.

En el supuesto de que alguna de las personas que integran el Órgano director tengan parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, afinidad o colateral con cualquiera de las partes, ésta deberá inhibirse, o podrá ser recusada de formar parte de este y será sustituida por otra persona, la cual será nombrada por el alcalde o alcaldesa o en su defecto por el Concejo Municipal, cuando corresponda.

Artículo 30.-Ampliación y aclaración de la denuncia. Instaurado el órgano director del procedimiento, con la denuncia bajo su conocimiento, en caso de ser necesario, concederá de forma inmediata a la parte denunciante el plazo de tres días hábiles para que aclare o amplíe la denuncia, lo que podrá hacer en forma escrita o verbal. En este acto, la parte denunciante podrá aportar o adicionar otras pruebas de cargo que acompañen su denuncia.

Artículo 31.-Del traslado de los cargos. Una vez recibida la ampliación y aclaración de la denuncia, en caso de que se hiciera, o cumplido el plazo sin que esta se presente, el órgano director a la brevedad comunicará el traslado de los cargos a la persona denunciada, concediéndole un plazo improrrogable de quince días hábiles para que se refiera a los hechos que se le imputan en el ejercicio de su derecho de defensa y ofrezca en ese mismo acto toda la prueba de descargo.

En este acto, también se convocará a las partes para que comparezcan, a la fecha y hora que se les señale, a la audiencia oral y privada que deberá realizarse con al menos quince días hábiles de anticipación.

Artículo 32.-De la audiencia de evacuación de la prueba. El órgano director celebrará la audiencia oral y privada señalada, para



recepción de la prueba ofrecida, el alegato y las conclusiones de las partes, las que se deberán recibir en el acto de forma verbal o si ello resulta imposible de forma escrita para lo que se concederá a ambas partes el plazo improrrogable de tres días hábiles.

Dentro del procedimiento, caben los recursos según lo establecido en el Artículo 345 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 33.-Informe final con recomendaciones y resolución final. Efectuada la audiencia oral y privada, el órgano director del procedimiento deberá emitir el informe final con recomendaciones ante el Alcalde o Alcaldesa, quien deberá emitir la resolución final en el plazo establecido en el Artículo 319 de la Ley General de la Administración Pública, estableciendo la sanción que procede aplicar en el caso en que se haya comprobado una falta.

Artículo 34.-De los recursos contra lo resuelto por la persona titular. Contra lo resuelto por el Alcalde o Alcaldesa, sobre sanciones disciplinarias, procederán los recursos dispuestos por el Código Municipal.

## **CAPÍTULO VI**

### **Sanciones aplicables al funcionariado público municipal**

Artículo 35.-Sobre la gravedad de las faltas. Las faltas probadas serán catalogadas como leves, graves y muy graves, y serán sancionadas debido a la gravedad de los hechos demostrados.

Artículo 36.-Sanciones. La persona que fuese encontrada responsable de incurrir en falta por violencia hacia una mujer en la política, podrá ser sancionada:

- a) Si la falta es reputada leve, con amonestación escrita.
- b) Si la falta es reputada grave, con suspensión sin goce de salario hasta por dos meses.

c) Si la falta es reputada muy grave, con despido sin responsabilidad patronal o revocatoria del nombramiento por designación.

Artículo 37.-Agravantes de las sanciones. Según lo establece el Artículo 31 de la Ley N° 10.235, son agravantes de la violencia contra las mujeres en la política y por consiguiente, deberán ser tomadas en cuenta al momento de imponer la sanción, una o varias de las siguientes circunstancias:

a) Es ejercida por más de una persona en conjunto.

b) Es ejercida además debido a género por causa o en razón de sus características físicas, culturales, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, origen social, creencias religiosas y personales, situación económica o condición de salud.

c) Es ejercida contra una mujer en estado de embarazo o en período de lactancia.

d) Se haga uso de cualquier medio físico o digital que amplifique el alcance de la manifestación de violencia.

e) Cuando la conducta suponga amenazas o lesiones contra integrantes de su familia.

Artículo 38.-Registro de sanciones. Para efectos de levantar un registro de sanciones de acceso público por violencia contra las mujeres en la política, la resolución final sancionatoria en firme debe ser comunicada al Tribunal Supremo de Elecciones.

El Tribunal Supremo de Elecciones debe comunicar a su vez las resoluciones finales sancionatorias al Instituto Nacional de las Mujeres, a efectos de que este levante un registro de sanciones completo.

Artículo 39.-Remisión a otras jurisdicciones. Las sanciones contempladas en el presente reglamento se impondrán sin perjuicio de que la mujer o las mujeres afectadas acudan a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles por el Código Penal o en otras leyes especiales, o bien, configuren conductas sancionadas en la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia o en otras leyes o bien cuando se interponga un Recurso de Amparo Electoral ante el Tribunal Supremo de Elecciones.

## **CAPÍTULO VII**

### **Procedimiento específico para el trámite de las denuncias y sanciones contra las personas electas popularmente**

Artículo 40.-Denuncia. En los casos en que la persona denunciada sea la persona titular de la Alcaldía, Vice Alcaldía, Regidurías, Sindicaturas propietarias o las suplencias, así como cualquier otra persona que ejerza un puesto de elección popular dentro del gobierno local, la denuncia deberá de interponerse ante la Secretaría del Concejo Municipal, con copia a la Presidencia de este órgano, quienes deberán garantizar en todo momento la confidencialidad de la denuncia.

En caso de que la persona denunciada sea quien ejerza la presidencia, la copia se presentará a la vicepresidencia.

Artículo 41.-Conformación del órgano director. En un plazo no mayor a ocho días hábiles, después de recibida la denuncia, el Concejo Municipal acordará la conformación del órgano director del procedimiento administrativo disciplinario integrado de forma paritaria por tres personas de la Administración, del Concejo Municipal o contratadas por servicios profesionales aptos para el abordaje de esta materia, preferiblemente con conocimiento en materia de género, derechos humanos, derechos políticos y violencia contra las mujeres. Para la conformación del órgano, el Concejo Municipal deberá garantizar la observancia de los

principios de objetividad e imparcialidad que rigen el debido proceso en la Administración Pública.

En caso de que la persona denunciada sea integrante del Concejo Municipal, deberán respetarse las reglas de la abstención y recusación, según lo establecido en el artículo 230 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, así como lo dispuesto en el Artículo 31 inciso a) del Código Municipal.

Artículo 42.-Informe final con recomendaciones y resolución final. Efectuada la audiencia oral y privada, el órgano director del procedimiento deberá emitir el informe final con recomendaciones ante el Concejo Municipal, quien deberá emitir la resolución final en el plazo establecido en el Artículo 319 de la Ley General de la Administración Pública, estableciendo la sanción que procede aplicar en el caso en que se haya comprobado una falta.

Artículo 43.-De los recursos contra lo resuelto por el Concejo Municipal. Contra lo resuelto por el Concejo Municipal, sobre sanciones disciplinarias, procederán los recursos dispuestos por el Código Municipal.

Artículo 44.-Sanciones. La persona que fuese encontrada responsable de incurrir en falta por violencia contra una mujer en la política, podrá ser sancionada, según lo define el Artículo 27 de la ley N° 10.235, con amonestación escrita, suspensión o pérdida de credenciales.

En caso de que el Concejo Municipal acuerde la sanción de amonestación escrita, será notificada a la persona responsable por parte de la Secretaría del Concejo Municipal; se dejará constancia en el expediente y se remitirá al Tribunal Supremo de Elecciones, para efectos del registro que establece el Artículo 33 de la ley N° 10.235.

En caso de que el Concejo Municipal acuerde la sanción de pérdida de credencial, el expediente se trasladará al Tribunal Supremo de

Elecciones, para que este dé inicio al proceso de cancelación de credenciales.

Artículo 45.-Procedimientos aplicables. Para la investigación y medidas cautelares por hechos que configuren violencia contra las mujeres en la política, en caso de personas electas popularmente, se observarán las reglas contenidas en las disposiciones de los capítulos I, II y IV de este reglamento en lo que fueren compatibles.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Disposiciones finales**

Artículo 46.-Vigencia. Este Reglamento regirá a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

**QUINTO:** Que según la normativa vigente las municipalidades están en el deber de publicar en el diario La Gaceta todos los reglamentos que emitan las autoridades competentes, ya que se tratan de actos de carácter general, y si afectan a terceros debe ser publicados dos veces, con la finalidad de brindar una audiencia pública de 10 días.

### **POR TANTO**

**PRIMERO:** Se recomienda al Concejo Municipal de Montes de Oro aprobar el presente informe de comisión de la condición de la mujer.

**SEGUNDO:** Se recomienda aprobar el Reglamento para prevenir, atender sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política de la Municipalidad de Montes de Oro.

**TERCERO:** Se recomienda al Concejo Municipal de Montes de Oro trasladar el presente informe a la Administración para el debido refrendo y consecuentemente lo que corresponda.

S. O. N°203-2024  
19-03-2024

**CUARTO** : Se solicita que se tome como un acuerdo definitivamente aprobado y se instruya a la Secretaria Municipal para que en el plazo de ley notifique a la Administración.

Atentamente:

Yanin Villafuerte Reyes  
Marielos Ledezma Jiménez  
Leticia Núñez Nuñez  
Esmeralda Umaña Rojas  
Eimy García Cambroner  
Juanita Villalobos Arguedas

**Conocido el Informe , se procede a tomar los siguientes acuerdos municipales:**

**ACUERDO 8.**

El Concejo Municipal acuerda aprobar el Informe de la Comisión de la Condición de la Mujer sobre el Reglamento para Prevenir, atender, sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres en la Política de la Municipalidad.

Es aprobado en forma definitiva con cinco votos a favor.

**ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO**

**ACUERDO 9.**

El Concejo Municipal acuerda aprobar el Reglamento para Prevenir, atender, sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres en la Política de la Municipalidad..

Es aprobada en forma definitiva con cinco votos a favor.

**ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO**

**ACUERDO 9.1:**

El Concejo Municipal acuerda trasladar el presente informe a la Administración para el debido refrendo del Reglamento para Prevenir, atender, sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres en la Política de la Municipalidad y consecuentemente su debida publicación.

S. O. N°203-2024  
19-03-2024

Es aprobada en forma definitiva con cinco votos a favor.

## **ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO**

### **INCISO N°7:**

#### **INFORME DE COMISION DE ASUNTOS JURIDICOS**

#### **ASUNTO: NOTA SUSCRITA POR EL SINDICO ANDRY MORALES**

Al ser las quince horas de la tarde del día veintidós de febrero del dos mil veinticuatro, reunidos la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Municipalidad de Montes de Oro mediante acuerdo de Órgano Colegiado.

Se procede a dictaminar lo siguiente:

### **CONSIDERANDOS**

#### **PRIMERO:**

Que en la Sesión Ordinaria N°30-2020 se conoce nota suscrita por el síndico Andry Morales Rodríguez, en calidad de representante de los Consejos de Distrito ante la Junta Vial Cantonal de Montes de Oro, en la cual presenta la versión de los hechos, con relación a las declaraciones dadas por el Regidor Propietario Álvaro Loghan Jiménez Castro en la Sesión Ordinaria N.029-2020 de fecha 17 de noviembre del 2020.

#### **SEGUNDO**

Que la única solicitud que se contempla en la nota es la solicitud que la misma quede integra en el acta y dicha solicitud fue enviada a Comisión de Asuntos jurídicos.

#### **TERCERO**

Que el Concejo Municipal al ser un órgano colegiado, es consustancial de este tipo de órganos el levantamiento de un acta por cada una de sus sesiones, como un instrumento que permite controlar el respeto a las reglas legales relativas a su funcionamiento y además de regirse bajo el Código Municipal se rige bajo la normativa de la Ley General de Administración Pública, como lo es el artículo 56.





S. O. N°203-2024  
19-03-2024

## **ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO**

### **ACUERDO 11.**

El Concejo Municipal acuerda que en virtud de que el asunto carece de interés actual se archive la nota suscrita por el Síndico Andry Morales.

Es aprobado en forma definitiva con cinco votos a favor.

## **ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO**

## **ARTICULO IV -LECTURA DE CORRESPONDENCIA Y ACUERDOS**

### **INCISO N°8:**

Del Alcalde Municipal-Luis Alberto Villalobos Artavia, se conoce Oficio ALCM-119-2024, en el cual traslada el Oficio UGS-37-2024, suscrito por la Licda. Tatiana Araya Araya Gestora de Servicios y el Ing. Oscar Jiménez Jarquín Ing. Fiscalizador del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, referente a solicitud de reajuste de precios realizada por la empresa TECNOLOGÍA EN USO DE AGUAS SOCIEDAD ANONIMA, cédula de persona jurídica número 3-101-456307 de la Licitación Abreviada N°2021LA000003- 0031200001 para la: “CAPTACIÓN DE NACIENTES RÍO NARANJO Y LÍNEA DE CONDUCCIÓN”. Lo anterior para su análisis y aprobación. Adjunto documentación respaldo.

### **Deliberación:**

El Regidor Robert Ramírez Arguedas externa que necesita saber como quedaron esos imprevistos, que se presentaron al principio.

Por lo anterior, recomiendo que se envíe a la Comisión de Jurídicos

**Conocida la solicitud, se procede a tomar el siguiente acuerdo municipal:**

### **ACUERDO 12:**

El Concejo Municipal acuerda enviar la solicitud mediante el Oficio ALCM N°119-2024 suscrito por el Alcalde Municipal a la Comisión Asuntos Jurídicos.

Es aprobada en forma definitiva con cinco votos a favor.

## **ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO**

### **INCISO N°9:**

**Del Tribunal Contencioso Administrativo se conoce:**

\*230075621027CA\*

EXPEDIENTE:	23-007562-1027-CA - 9
PROCESO:	CONOCIMIENTO
ACTOR/A:	MUNICIPALIDAD DE MONTES DE ORO
DEMANDADO/A:	EMPRESA BERTHIER EBI DE COSTA RICA S.A

**TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. Segundo Circuito Judicial de San José. Goicoechea, a las once horas seis minutos del once de marzo de dos mil veinticuatro.-**

Se tiene por establecido el proceso de conocimiento por parte de **MUNICIPALIDAD DE MONTES DE ORO**, en contra del **EMPRESA BERTHIER EBI DE COSTA RICA S.A.**; a quien se le advierte, que en el primer escrito que presente debe señalar un medio para atender notificaciones, bajo el apercibimiento de que mientras no lo haga, las resoluciones posteriores quedarán notificadas con el transcurso de veinticuatro horas de dictadas, incluidas las sentencias. Se producirá igual consecuencia cuando la notificación no se pueda efectuar en el medio señalado.- **Artículos 11, 34, 36 y 50 de la Ley de Notificaciones Judiciales N°8687 del 28 de octubre del 2008, publicada en La Gaceta N°20, del 29 de enero de 2009.- Con respecto al medio, se le hace saber a las partes lo dispuesto por el Consejo Superior, en sesión N° 65-08, celebrada el 2 de setiembre del 2008, artículo LXII, Circular 169-2008, en el sentido de que, si desean señalar un fax como medio de notificación, dicho fax debe ser de uso exclusivo para el envío y recepción de documentos, por lo que no pueden utilizarlo también como teléfono.- "Se exhorta a las partes a que suministren un número de teléfono "celular", con el fin de enviar avisos y recordatorios de actuaciones del despacho.-** Esta petición es para cubrir nuestras necesidades internas de trámite procesal, buscando la agilización del mismo, pero en ningún momento sustituye los medios establecidos explícitamente en lo legal para la recepción de notificaciones.



Firmado digitalmente por **Se le otorga a la parte accionada, el plazo de TREINTA DÍAS HÁBILES, para contestar**  
JOHEL ANTONIO BEAUSEJOUR CHAVES, JUEZ/A TRAMITADOR/A

EXP: 23-007562-1027-CA  
Goicoechea, Calle Blancos, 50 metros oeste del BNCR, frente a Café Dorado. Teléfonos: 2545-0107 ó 2545-0099. Ext. 01-2707 ó 01-2599. Fax: 2241-5664 ó 2545-0006. Correo electrónico: tproca-sgdoc@poder-judicial.go.cr

S. O. N°203-2024  
19-03-2024

la demanda. En el escrito de contestación, debe exponerse con claridad, si rechaza los hechos por inexactos, los admite como ciertos, con variantes o rectificaciones; igualmente, se manifestarán las razones que tenga para oponerse a la demanda, los fundamentos legales en que se apoya, y deberá oponer las defensas previas y de fondo pertinentes, así como ofrecer la prueba respectiva. También, dentro de la misma demanda, la parte actora hace mención de solicitar el fallo directo prescindiendo, así, de la celebración de audiencias orales, conciliación y de la prueba que requiere ser evacuada según lo indica el artículo 69 del C.P.C.A. Se advierte al demandado que, de no contestar dentro del emplazamiento concedido, de oficio, se le declarará rebelde y se tendrá por contestada afirmativamente la demanda, sin perjuicio de que pueda apersonarse en cualquier tiempo, tomando el proceso en el estado en que se encuentre. Dentro del mismo plazo otorgado, debe la Administración llamada a juicio, presentar copia certificada del expediente administrativo, debidamente identificado, en la que deberá consignarse que corresponde a la totalidad de la piezas y los documentos que la componen a la fecha de su expedición, deberá venir foliado y en estricto orden cronológico; si se presenta por medio de copia física, estas deberán ser legibles; si son varios tomos deberán identificarse cada uno dando una única numeración corrida para todo el expediente. Si se presenta en formato digital éste deberá ser compatible con el software del Poder Judicial, y cada respaldo deberá identificarse con los datos necesarios para su ubicación, indicando además que está exento de todo virus. Se advierte que la omisión, dará lugar a que se tengan por ciertos los hechos de la demanda, salvo si la omisión ha sido motivada por fuerza mayor, la que deberá demostrarse antes del vencimiento del plazo concedido para la contestación. Se advierte a las partes su deber de informar con suficiente antelación y de manera expresa a este Tribunal, si se encuentran renuentes a participar en una eventual conciliación en el presente proceso. Lo anterior, a efecto de evitar realizar señalamientos innecesarios y sin perjuicio de que con posterioridad, si así lo estimaren **procedente a la defensa de sus intereses, puedan ejercer en otras etapas del proceso, los derechos**

Firmado digital de:

EXP: 23-007562-1027-CA

Goicoechea, Calle Blancos, 50 metros oeste del BNCR, frente a Café Dorado. Teléfonos: 2545-0107 ó 2545-0099. Ext. 01-2707 ó 01-2599. Fax: 2241-5664 ó 2545-0006. Correo electrónico: tproca-sgdoc@poder-judicial.go.cr

S. O. N°203-2024  
19-03-2024

que con respecto a la solución alterna de conflictos establece nuestro ordenamiento jurídico. Lo anterior, a efecto de evitar realizar señalamientos innecesarios y sin perjuicio de que con posterioridad, si así lo estimaren procedente a la defensa de sus intereses; puedan ejercer en otras etapas del proceso, los derechos que con respecto a la solución alterna de conflictos establece nuestro ordenamiento jurídico.

Finalmente, en aras de garantizar el debido proceso, la posibilidad de acudir a mecanismos alternos de resolución de conflictos, así como el señalamiento innecesario de audiencias, bajo la clara finalidad de potenciar la celeridad procesal, se le otorga audiencia a las partes, para que manifiesten a este Tribunal si tienen interés en conciliar; lo anterior, sin perjuicio de que con posterioridad, si así lo estimaren procedente a la defensa de sus intereses, puedan solicitar en otras etapas del proceso, el acudir a algún mecanismo de solución alterna de conflictos. De esa manera, al actor se le otorga audiencia por cinco días, para que se manifieste al respecto y, a la parte demandada, se le otorga audiencia en el mismo plazo otorgado para contestar la demanda, para que pueda referirse a ello. Se apercibe a las partes que, en caso de no atender la audiencia o guardar silencio acerca de esta audiencia que se otorga, el Tribunal entiende que no hay interés en conciliar y, por ende, el proceso sigue su curso ordinario.

**NOTIFÍQUESE.- Lic. Johel Beausejour Chaves, Juez Tramitador.**

RBARRANTESU

- Código Verificador -

**\*W6UCGXLSPX061\***

W6UCGXLSPX061

Firmado digital de:  
JOHEL ANTONIO BEAUSEJOUR CHAVES, JUEZ/A TRAMITADOR/A

EXP: 23-007562-1027-CA  
Goicoechea, Calle Blancos, 50 metros oeste del BNCR, frente a Café Dorado. Teléfonos: 2545-0107 ó 2545-0099. Ext. 01-2707 ó 01-2599. Fax: 2241-5664 ó 2545-0006. Correo electrónico: tproca-sgdoc@poder-judicial.go.cr

## **ENTERADOS.**

### **INCISO N°10:**

Se conoce Tribunal Supremo de Elecciones Resolución N.º 2223-E11-2024 -TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES. San José, a las catorce horas con cincuenta minutos del doce de marzo de dos mil veinticuatro.

S. O. N°203-2024  
19-03-2024

**Declaratoria de elección de regidurías de las municipalidades de los cantones de la provincia de Puntarenas, para el período comprendido entre el primero de mayo de dos mil veinticuatro y el treinta de abril de dos mil veintiocho.**

**Montes de Oro:**

**REGIDURÍAS PROPIETARIAS**

603940793 ALEJANDRO ARIAS RAMIREZ PLN  
603800209 ALBA LUISA GALEANO NUÑEZ PLN  
112560780 LUIS FRANCISCO MONTOYA AYALA UNO  
603370181 ALVARO LOGAN JIMENEZ CASTRO UP  
601780043 LORENA BARRANTES PORRAS PUSC C.C. ANA LORENA BARRANTES PORRAS

**REGIDURÍAS SUPLENTE**

604730938 EMMANUEL ANTONIO JIMENEZ CRUZ PLN 603310054 VIVIAN DE LOS ANGELES FUENTES ROJAS PLN 603230419 ANDRY MORALES RODRIGUEZ UNO C.C. ANDRYK MORALES RODRIGUEZ 204550440 ADONAI JIMENEZ SALAS UP  
603740336 KARLA VANESSA QUESADA CORDERO PUSC

**ENTERADOS**

**Queda pendiente correspondencia por leer.**

**ENTERADOS.**

**INCISO N°11:**

**Los siguientes artículos se omitieron por cierre de sesión.**

**ARTICULO V**

Mociones

**ARTICULO VI.**

Asuntos Trámites Urgentes

**ARTICULO VII.**

Informe del Alcalde Municipal

**ENTERADOS.**

**ARTICULO VIII. CIERRE DE SESIÓN**

**INCISO N°12.**

**SIENDO LAS DIECINUEVE HORAS Y TREINTA MINUTOS EXACTAS, EL SEÑOR PRESIDENTE MUNICIPAL LUIS MONTOYA AYALA, DA POR CONCLUIDA LA SESION. -**

**U.L.....**

---

**Juanita Villalobos Arguedas  
Secretaria Municipal**

---

**Luis Montoya Ayala  
Presidente Municipal**