

MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
SESION ORDINARIA CIENTO VEINTIUNO

Sesión Ordinaria número ciento veintiuno celebrada el veintitrés de abril del dos mil dieciocho a las dieciocho horas con la presencia de los siguientes miembros:

REGIDORES PROPIETARIOS

JONATHAN JESUS SOLIS SOLIS Presidente Municipal
VIRGINIA MUÑOZ VILLEGAS Vicepresidenta Municipal
MARIANO CORDERO ARROYO
JORGE LUIS PANIAGUA RODRIGUEZ
ALEJANDRA MARIA VILLALOBOS RODRIGUEZ

REGIDORES SUPLENTES

OSCAR CORELLA MORERA
ANA ISABEL BLANCO ROJAS
GERARDA FERNANDEZ VARELA

SINDICOS PROPIETARIO

OLGA RODRIGUEZ ALVARADO
KATTIA MARCELA RODRIGUEZ ARAYA
LUIS ALCIDES ALPIZAR VALENCIANO
MARIA ELENA HUERTAS ARAYA
LUIS RICARDO PANIAGUA MIRANDA
GREIVIN QUIROS RODRIGUEZ

ALCALDE MUNICIPAL

RONALD ARAYA SOLIS

SECRETARIA MUNICIPAL

DENNIA DEL PILAR ROJAS JIMENEZ

MIEMBROS AUSENTES

REGIDORES SUPLENTES

GERARDO ENRIQUE PANIAGUA RODRIGUEZ

Licencia sin goce dieta

SINDICOS PROPIETARIO

GERARDO ENRIQUE VILLALOBOS SALAS

SINDICOS SUPLENTES

HERNAN RODRIGUEZ SIBAJA RICARDO CASTRO RODRIGUEZ,
MARY HELEN RODRIGUEZ ROJAS, MARLENE ROJAS DURAN
BEATRIZ AVILA UGALDE OLGA LIDIA ARCE PANIAGUA

VICEALCALDESA MUNICIPAL

LAURA SOLANO ARAYA

Se inicia la sesión con el siguiente orden del día:

1. Saludo al Concejo Municipal
2. Comprobación del quórum
3. Lectura y aprobación de la agenda
4. Meditación
5. Atención a Visitas:
 - Comité de Caminos de Calle La Quina

Juramentación.

-Fuerza Pública

Asunto: Informe de Labores

6- Lectura y Aprobación del Acta Ordinaria 120

7- Lectura de correspondencia

7- 1- Nota entregada por Esteban Varela solicita audiencia para el 7 de mayo para presentar explicación de propuesta de la Reforma a la Ley General de la Persona Joven.

7-2- Nota enviada por el Ministerio de Salud, asunto solicitud de apoyo proceso de investigación de evaluación de resultados de la aplicación el enfoque positivo de la salud en la región occidente.

7-3- Nota enviada por la Asamblea Legislativa Asunto: consulta Dictamen Expediente 20.152 “Declaración del Calipso como patrimonio cultural inmaterial costarricense y a Walter Ferguson ciudadano distinguido”.

7-4- Nota enviada por la Municipalidad de San Ramón remiten acuerdo 03 de iniciativa presentada por el Regidor Roger Barboza Lèpiz, Presidente Municipal.

8-Informe del Alcalde Municipal

9- Asuntos de la Presidencia

10- Mociones y acuerdos

11-Asuntos Varios

12- Cierre de la Sesión

ARTICULO I: LECTURA Y APROBACION DE LA AGENDA

El Concejo Municipal acuerda aprobar la agenda en forma unánime. 5 votos de los Regidores Jonathan Solís Solís, Virginia Muñoz Villegas, Mariano Cordero Arroyo, Jorge Luis Paniagua Rodríguez, Alejandra Villalobos Rodríguez.

ARTICULO II: ATENCION A VISITAS

1-Se recibe la visita del Subintendente Alexander Farrier Gómez, Sub Jefe de Puesto, se presenta para dar Rendición de Cuentas del primer trimestre del año 2018.

Expone que el Jefe de la Delegación Cantonal es Dagoberto Villalobos, por cuestión de rol y horario está libre.

Presenta datos Generales del cantón: **Territorio:** 155.13 Km². Población: 12.250 habitantes **Limites:** Norte: San Carlos. Sur: Naranjo. Este: Valverde Vega, Oeste: San Ramón

Sobre el Recurso Humano se refiere al personal que tienen, en el servicio de día y noche se trabaja con seis oficiales normalmente:

Personal Policial 39 Oficiales

Personal Administrativo 2 Secretarias

03 Jefaturas: Dagoberto Villalobos, Jefe Cantonal, Alexander Farrier Gómez, Sub Jefe y Don Walter Jiménez Jefe Distrital.

02 Agentes de Operaciones, 02 Armero, 04 Oficiales de Guardia

02 Agentes en cocina, 01 limpieza, 14 Agentes en base, Tácticos 25,

En servicio 12, normalmente por día y noche trabajamos con 6 oficiales

Presenta los datos generales de Zarcero, indica que en los 7 distritos el lenguaje policial que utilizan es HB para cada distrito y le suman unos códigos según el distrito ejemplo: HB01 Zarcero, y según el distrito se le agrega el número.

En Recurso Humano se refiere al personal que tienen, por lo general en el servicio día y noche se trabaja con 6 oficiales.

Recurso móvil: Pick-up 03, VTA 01 con cajón para detenidos

Presenta los resultados generales enero 2018

Aprehensiones	Total	Otras	Total	Vehiculo	Total
Por drogas	<u>7</u>	Flagrancias (DCLP)	<u>1</u>	Decomisados	<u>0</u>
Por VIFA	<u>2</u>	Controles	<u>146</u>	Recuperados	<u>0</u>
Por delitos c. Propiedad	<u>0</u>	Carreteras	<u>2497</u>	Hallados	<u>0</u>
Por otros	<u>8</u>	Personas	<u>718</u>		-
Por capturas	<u>9</u>	Revisadas			-
		Vehiculos			
		Revisados			
Tipo de Droga			Total	Armas de Fuego	Total
Marihuana	Total	Crack			
Kilos	<u>0</u>	Gramos	<u>0</u>	Pistola	<u>0</u>
Libra	<u>0</u>	Piedras	<u>0</u>	Revólver	<u>0</u>
Onzas	<u>0</u>	Cajeta	<u>0</u>	Escopeta	<u>0</u>
Gramos	<u>15</u>	Cocaina	-	Otras	<u>0</u>
Puchos	<u>5</u>	Kilos	<u>0</u>	Armas Blancas	Total
Cigarrillos	<u>0</u>	Gramos	<u>0</u>	Puñales	<u>0</u>
Cajeta	<u>0</u>	Puntas	<u>2</u>	Machetes	<u>0</u>
Tocola	<u>0</u>			Cuchillos	<u>1</u>
Plantas	<u>0</u>			Otros	<u>0</u>
Semillas	<u>0</u>				

Presenta comparación de incidentes

Fuerza Pública de Costa Rica
Comparativo de Incidentes vs Acciones Operativas
Dirección Regional de Huetar Norte
Delegación (Zarcelero)
Del 01 Ene 2018 a las 00:00 al 31 Ene 2018 a las 23:59

Octava-Huetar Norte

Delegación	Procedimientos	Porcentaje	Incidentes	Porcentaje	Acciones Operativas	Porcentaje
Zarcelero	10	100%	40	100%	271	100%
Guadalupe	2	20%	3	8%	11	4%
La Brisa	0	0%	4	10%	16	6%
Laguna	2	20%	9	23%	30	11%
Palmira	0	0%	1	3%	15	6%
Tapezco	1	10%	4	10%	54	20%
Zapote	0	0%	3	8%	18	7%
Zarcelero	5	50%	16	40%	127	47%



Incidentes son las llamadas que ingresan de la población a la Delegación o a los despachos el 911

Resultados Generales de Febrero 2018

Expone lo que se da, no varía

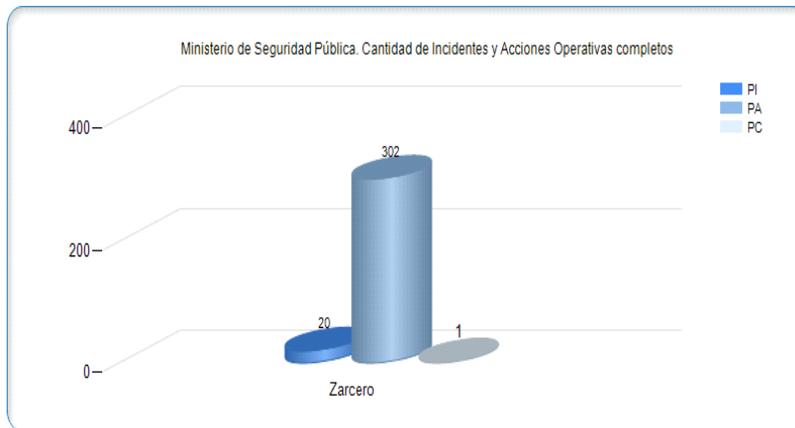
Aprehensiones	Total	Otras	Total	Vehículo	Total
Por drogas	<u>0</u>	Flagrancias (DCLP)	<u>0</u>	Decomisados	<u>0</u>
Por VIFA	<u>3</u>	Controles Carreteras	<u>80</u>	Recuperados	<u>0</u>
Por delitos c. Propiedad	<u>1</u>	Personas Revisadas	<u>1047</u>	Hallados	<u>0</u>
Por otros	<u>2</u>	Vehiculos Revisados	<u>383</u>		-
Por capturas	<u>7</u>				-
Tipo de Droga			Total	Armas de Fuego	Total
Marihuana	Total	Crack			
Kilos	<u>0</u>	Gramos	<u>0</u>	Pistola	<u>0</u>
Libra	<u>0</u>	Piedras	<u>0</u>	Revólver	<u>0</u>
Onzas	<u>0</u>	Cajeta	<u>0</u>	Escopeta	<u>0</u>
Gramos	<u>0</u>	Cocaina	-	Otras	<u>0</u>
Puchos	<u>0</u>	Kilos	<u>0</u>	Armas Blancas	Total
Cigarrillos	<u>0</u>	Gramos	<u>0</u>	Puñales	<u>0</u>
Cajeta	<u>0</u>	Puntas	<u>0</u>	Machetes	<u>0</u>
Tocola	<u>0</u>			Cuchillos	<u>0</u>
Plantas	<u>0</u>			Otros	<u>0</u>
Semillas	<u>0</u>				

Presenta comparación de incidentes mes de febrero 2018

Fuerza Pública de Costa Rica
Comparativo de Incidentes vs Acciones Operativas
 Dirección Regional de Huetar Norte
 Delegación (Zarcero)
 Del 01 Feb 2018 a las 00:00 al 28 Feb 2018 a las 23:59

Octava-Huetar Norte

Delegación	Procedimientos	Porcentaje	Incidentes	Porcentaje	Acciones Operativas	Porcentaje
Zarcero	1	100%	20	100%	302	100%
Guadalupe	0	0%	3	15%	16	5%
La Brisa	0	0%	6	30%	34	11%
Laguna	0	0%	5	25%	38	13%
Palmira	0	0%	2	10%	19	6%
Tapezco	1	100%	2	10%	46	15%
Zapote	0	0%	0	0%	35	12%
Zarcero	0	0%	2	10%	114	38%



Resultados Generales de Marzo 2018

Aprehensiones	Total	Otras	Total	Vehiculo	Total
Por drogas	<u>0</u>	Flagrancias (DCLP)	<u>0</u>	Decomisados	<u>1</u>
Por VIFA	<u>2</u>	Controles Carreteras	<u>83</u>	Recuperados	<u>1</u>
Por delitos c. Propiedad	<u>0</u>	Personas Revisadas	<u>1020</u>	Hallados	<u>0</u>
Por otros	<u>0</u>	Vehiculos Revisados	<u>382</u>		-
Por capturas	<u>1</u>				-
Tipo de Droga			Total	Armas de Fuego	Total
Marihuana	Total	Crack			
Kilos	<u>0</u>	Gramos	<u>0</u>	Pistola	<u>0</u>
Libra	<u>0</u>	Piedras	<u>0</u>	Revólver	<u>0</u>
Onzas	<u>0</u>	Cajeta	<u>0</u>	Escopeta	<u>0</u>
Gramos	<u>0</u>	Cocaina	-	Otras	<u>0</u>
Puchos	<u>0</u>	Kilos	<u>0</u>	Armas Blancas	Total

Cigarrillos	<u>0</u>	Gramos	<u>0</u>	Puñales	<u>0</u>
Cajeta	<u>0</u>	Puntas	<u>0</u>	Machetes	<u>0</u>
Tocola	<u>0</u>			Cuchillos	<u>1</u>
Plantas	<u>0</u>			Otros	<u>0</u>
Semillas	<u>0</u>				

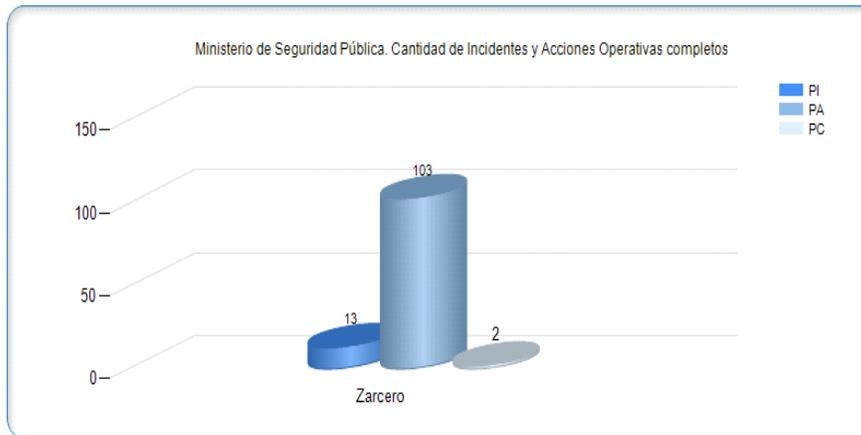
* VIFA violencia intrafamiliar

Presenta comparación de incidentes de marzo 2018

Fuerza Pública de Costa Rica
Comparativo de Incidentes vs Acciones Operativas
 Dirección Regional de Huetar Norte
 Delegación (Zarcelero)
 Del 01 Mar 2018 a las 00:00 al 31 Mar 2018 a las 23:59

Octava-Huetar Norte

Delegación	Procedimientos	Porcentaje	Incidentes	Porcentaje	Acciones Operativas	Porcentaje
Zarcelero	2	100%	13	100%	103	100%
Guadalupe	0	0%	2	15%	7	7%
La Brisa	1	50%	0	0%	8	8%
Laguna	0	0%	4	31%	26	25%
Palmira	0	0%	1	8%	7	7%
Tapezco	0	0%	2	15%	7	7%
Zapote	0	0%	3	23%	10	10%
Zarcelero	1	50%	1	8%	38	37%



Resultados Generales al 22 de Abril del 2018

Aprehensiones	Total	Otras	Total	Vehiculo	Total
Por drogas	<u>3</u>	Flagrancias (DCLP)	<u>2</u>	Decomisados	<u>0</u>
Por VIFA	<u>2</u>	Controles Carreteras	<u>39</u>	Recuperados	<u>0</u>
Por delitos c. Propiedad	<u>0</u>	Personas Revisadas	<u>279</u>	Hallados	<u>0</u>
Por otros	<u>1</u>	Vehiculos Revisados	<u>163</u>		-
Por capturas	<u>3</u>				-
Tipo de Droga			Total	Armas de Fuego	Total
Marihuana	Total	Crack			

Kilos	<u>0</u>	Gramos	<u>0</u>	Pistola	<u>0</u>
Libra	<u>0</u>	Piedras	<u>0</u>	Revólver	<u>0</u>
Onzas	<u>0</u>	Cajeta	<u>0</u>	Escopeta	<u>0</u>
Gramos	<u>27</u>	Cocaina	-	Otras	<u>0</u>
Puchos	<u>10</u>	Kilos	<u>0</u>	Armas Blancas	Total
Cigarrillos	<u>0</u>	Gramos	<u>0</u>	Pañales	<u>0</u>
Cajeta	<u>0</u>	Puntas	<u>0</u>	Machetes	<u>0</u>
Tocola	<u>0</u>			Cuchillos	<u>3</u>
Plantas	<u>0</u>			Otros	<u>0</u>
Semillas	<u>0</u>				
Semillas	0				

Presenta comparación de incidentes al 22 de abril 2018

Fuerza Pública de Costa Rica
 Comparativo de Incidentes vs Acciones Operativas
 Dirección Regional de Huetar Norte
 Delegación (Zarcelero)
 Del 01 Abr 2018 a las 00:00 al 22 Abr 2018 a las 17:06

Octava-Huetar Norte

Delegación	Procedimientos	Porcentaje	Incidentes	Porcentaje	Acciones Operativas	Porcentaje
Zarcelero	6	100%	34	100%	106	100%
Guadalupe	0	0%	0	0%	5	5%
La Brisa	0	0%	2	6%	5	5%
Laguna	3	50%	9	26%	18	17%
Palmira	0	0%	1	3%	6	6%
Tapezco	1	17%	6	18%	3	3%
Zapote	0	0%	4	12%	9	8%
Zarcelero	2	33%	12	35%	60	57%



Fuerza Pública de Costa Rica

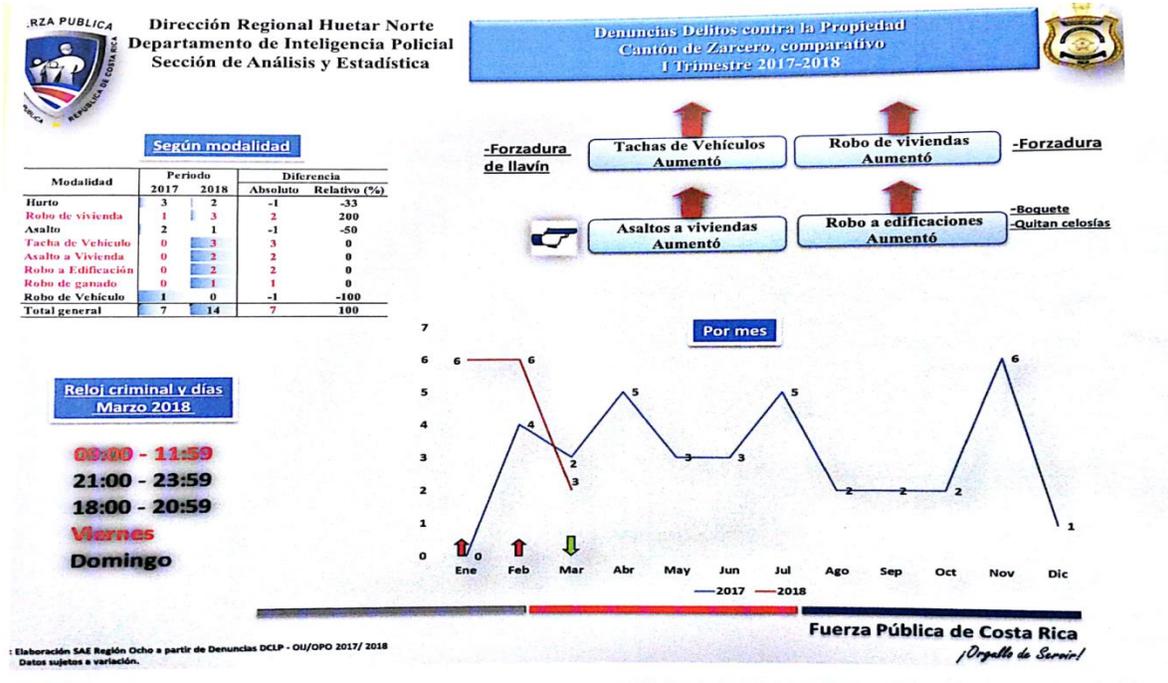
Resumen de Incidentes

Dirección Regional de Huetar Norte
Delegación (Zarcelero)

Del 01 Abr 2018 a las 00:00 al 22 Abr 2018 a las 17:10

Región	Delegación																																																																																																																																																																																
Octava-Huetar Norte: 44	Zarcelero: 44																																																																																																																																																																																
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Código de Incidente</th> <th>HB01</th> <th>HB02</th> <th>HB03</th> <th>HB04</th> <th>HB05</th> <th>HB06</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>36.04 - Consumo de Licor en Via Pública</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>52.01 - Venta Drogas</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>52.04 - Tenencia de Droga</td><td>2</td><td>2</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>89.07 - Riña-Incidente No ubicado</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>90.66 - Consumo de Droga-Incidente No ubicado</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>91.07 - Escándalo Musical-Incidente No ubicado</td><td>1</td><td>2</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>91.3 - Alarma activada-Incidente No ubicado</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>91.34 - Persona Sospechosa-Incidente No ubicado</td><td>1</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>91.61 - Incendio-Incidente No ubicado</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>64.05 - Tacha Vehiculos</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>72.01 - Tentativa de suicidio</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>72.03 - Homicidio</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>80.42 - Accidente de tránsito</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>80.56 - Incendio</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>66.02 - Persona Agresiva</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>67.09 - Portación de arma ilegal</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>89.07 - Riña-Incidente No ubicado</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>89.1 - Persona Agresiva-Incidente No ubicado</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>64.14 - Tentativa de robo</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>66.01 - Riña</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td><td>0</td></tr> <tr><td>73.02 - Violencia Psicológica Mujer</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>417 - Acciones de acercamiento comunitario</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td></tr> <tr><td>80.86 - Accidente de tránsito con persona herida</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td></tr> <tr><td>91.15 - Vehículo Sospecho-Incidente No ubicado</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td></tr> </tbody> </table>	Código de Incidente	HB01	HB02	HB03	HB04	HB05	HB06	36.04 - Consumo de Licor en Via Pública	1	0	0	0	0	0	52.01 - Venta Drogas	1	0	0	0	0	0	52.04 - Tenencia de Droga	2	2	0	0	0	0	89.07 - Riña-Incidente No ubicado	1	0	0	0	0	0	90.66 - Consumo de Droga-Incidente No ubicado	1	0	0	0	0	0	91.07 - Escándalo Musical-Incidente No ubicado	1	2	0	0	0	0	91.3 - Alarma activada-Incidente No ubicado	1	0	0	0	0	0	91.34 - Persona Sospechosa-Incidente No ubicado	1	1	0	0	0	0	91.61 - Incendio-Incidente No ubicado	1	0	0	0	0	0	64.05 - Tacha Vehiculos	0	1	0	0	0	0	72.01 - Tentativa de suicidio	0	1	0	0	0	0	72.03 - Homicidio	0	1	0	0	0	0	80.42 - Accidente de tránsito	0	1	0	1	0	0	80.56 - Incendio	0	1	2	0	0	0	66.02 - Persona Agresiva	0	0	1	0	0	0	67.09 - Portación de arma ilegal	0	0	1	0	0	0	89.07 - Riña-Incidente No ubicado	0	0	1	0	0	0	89.1 - Persona Agresiva-Incidente No ubicado	0	0	1	0	0	0	64.14 - Tentativa de robo	0	0	0	1	0	0	66.01 - Riña	0	0	0	1	1	0	73.02 - Violencia Psicológica Mujer	0	0	0	1	0	0	417 - Acciones de acercamiento comunitario	0	0	0	0	1	0	80.86 - Accidente de tránsito con persona herida	0	0	0	0	1	0	91.15 - Vehículo Sospecho-Incidente No ubicado	0	0	0	0	0	1
Código de Incidente	HB01	HB02	HB03	HB04	HB05	HB06																																																																																																																																																																											
36.04 - Consumo de Licor en Via Pública	1	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																											
52.01 - Venta Drogas	1	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																											
52.04 - Tenencia de Droga	2	2	0	0	0	0																																																																																																																																																																											
89.07 - Riña-Incidente No ubicado	1	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																											
90.66 - Consumo de Droga-Incidente No ubicado	1	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																											
91.07 - Escándalo Musical-Incidente No ubicado	1	2	0	0	0	0																																																																																																																																																																											
91.3 - Alarma activada-Incidente No ubicado	1	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																											
91.34 - Persona Sospechosa-Incidente No ubicado	1	1	0	0	0	0																																																																																																																																																																											
91.61 - Incendio-Incidente No ubicado	1	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																											
64.05 - Tacha Vehiculos	0	1	0	0	0	0																																																																																																																																																																											
72.01 - Tentativa de suicidio	0	1	0	0	0	0																																																																																																																																																																											
72.03 - Homicidio	0	1	0	0	0	0																																																																																																																																																																											
80.42 - Accidente de tránsito	0	1	0	1	0	0																																																																																																																																																																											
80.56 - Incendio	0	1	2	0	0	0																																																																																																																																																																											
66.02 - Persona Agresiva	0	0	1	0	0	0																																																																																																																																																																											
67.09 - Portación de arma ilegal	0	0	1	0	0	0																																																																																																																																																																											
89.07 - Riña-Incidente No ubicado	0	0	1	0	0	0																																																																																																																																																																											
89.1 - Persona Agresiva-Incidente No ubicado	0	0	1	0	0	0																																																																																																																																																																											
64.14 - Tentativa de robo	0	0	0	1	0	0																																																																																																																																																																											
66.01 - Riña	0	0	0	1	1	0																																																																																																																																																																											
73.02 - Violencia Psicológica Mujer	0	0	0	1	0	0																																																																																																																																																																											
417 - Acciones de acercamiento comunitario	0	0	0	0	1	0																																																																																																																																																																											
80.86 - Accidente de tránsito con persona herida	0	0	0	0	1	0																																																																																																																																																																											
91.15 - Vehículo Sospecho-Incidente No ubicado	0	0	0	0	0	1																																																																																																																																																																											

Comparación primeros tres meses del 2017 y 2018



En el año llevamos un asalto más que en el 2017, en el robo de vehículo, vivienda, edificación y ganado el año pasado no tuvimos ni uno, este año llevamos 3 vehículos, 3 vivienda 1 edificio, 1 robo ganado, ahí es donde se disparan las estadísticas, se miden a un

cien por ciento, es algo que tal vez no sea tan lógico pero así lo mide el Ministerio, si el año pasado tuvimos cero en robo a viviendas en los primeros meses y este año tuvimos uno se nos dispara la incidencia a un cien por ciento, o si tuvimos el caso de asaltos llevamos tres se nos dispara la incidencia a un cien por ciento porque llevamos de más que el año pasado. Normalmente el Ministerio mide las estadísticas de esa forma por un lado es bueno por otro lado decimos nosotros en la parte policial pero si se nos aumentó únicamente un delito, pero se aumenta un cien por ciento, por eso el Ministerio lo juzga a uno, para la población sí es bueno que el Ministerio lo mida de esa forma, porque ellos dicen qué peligroso, se aumentó el cien por ciento. Ellos no ven que se aumentó un delito, ellos ven la cantidad el margen de porcentaje, por eso es bueno para la población porque pueden decir están necesitando personal a como se leen las estadísticas.

PROGRAMAS POLICIALES PREVENTIVOS

- Se está trabajando en Programas GREAT
- Pinta Seguro.
- Capacitación a Comités Seguridad Comunitaria.
- Seguimientos a comercios.
- Respuestas Operativas a las necesidades de las comunidades.
- Charlas en los Colegios VIFA y Noviazgo.

Estrategias Operativas Implantadas en el Cuadrante

Las Estrategias que la Unidad Policial está realizando según modalidad de delito son:

Delitos contra la Propiedad:

- Trabajos en conjunto con el OIJ
- Operativos con objetivos específicos
- Patrullajes preventivos y controles de carretera
- Organización Comunal
- Conformación de Comités de Seguridad

Se trabaja para hacer dos comités en Barrios los Alpes y Calle Murillo

- Se da seguimiento cuatro veces por año nos reunimos con los comités organizados de Calle los Blanco, Santa Teresa, Barrio Los Alpes, Pueblo Nuevo, Laguna, Casa Pastoral, Anateri, Los Ángeles, Lajas y Calle Murillo, estos son los comités activos. El año pasado se disolvieron muchos comités, ocho en total, esto porque no asistían a las reuniones entre ellos Palmira, Guadalupe, La Legua, Tapezco, La Brisa Zapote, Zarcero centro y San Luis, ya eran organizados pero al perder el interés eso obligó a deshacerlos. Actualmente se está trabajando la Escuela Félix Villalobos, y La Brisa en el Programa GREAT. En el mes de febrero y marzo se trabajó Liceo de Alfaro Ruiz y Liceo de Laguna. Está pendiente la capacitación de 250 niños, en el programa de pinta seguro se trabaja en Pueblo Nuevo el 20 de mayo de las 9 a 13 horas, será una actividad recreativa con fuerzas vivas y niños.

Presenta avances_

Seguimientos comercios en Laguna y Zarcero

Expone una estrategia policial de la Unidad según como sean los delitos con el OIJ se coordina, se tiene buena relación ya tienen la información de lo que viene sucediendo en

las últimas semanas. Operativos con objetivos específicos. Patrullajes preventivos y controles de carretera. Organización Comunal. Conformación de Comités de Seguridad.

Presidente Municipal: muchas gracias por la información, usted nos indica que son treinta y nueve oficiales en base, nos indica que por noche andan seis oficiales, en base nos quedan treinta y tres oficiales fuera de servicio en las noches, de eso treinta y tres, la pregunta si se ocasionara una situación de verdadera emergencia en la comunidad si existiese una situación bastante compleja como lo que se ha dado en estos días asaltos y demás de esos treinta y tres oficiales libres existe la posibilidad de que en una situación de estas ellos puedan estar activos? o hay una directriz de que sólo los seis que hay en base tienen que trabajar?.

Subintendente Farrier: normalmente tiene que ser algo de emergencia nacional para traer a un funcionario a laborar fuera de horas de servicio, debe hacer un desastre o algo que amerite, dependiendo de la situación los oficiales pueden ser llamados.

Presidente Municipal: en estos momentos un día como hoy solamente podemos echar mano a seis oficiales para todos los siete distritos de Zarcero? A estas horas

Alexander Farrier Gómez: la Delegación debe cumplir con muchas necesidades de la región. Por ejemplo en este momento tenemos un evento como la Expo, la Dirección Regional echa manos a varios cantones y nos quitan dos de esos seis, pero es comprensible si nosotros tenemos un evento grande como la expo ellos prestan oficiales también, hoy trabajamos con cuatro un oficial de guardia y tres que andan en patrulla para todo el cantón.

Presidente Municipal: eso lo tenemos claro qué tenemos ahorita cuatro funcionarios o seis dependiendo del día o noche, en el día por lo general cuántos hay en base?.

Sub Jefe de Puesto Farrier Gómez: normalmente tenemos ocho

Presidente Municipal: de esos treinta y nueve oficiales siempre andan aproximadamente libres en el día treinta y un oficiales?.

Subintendente : no

Presidente Municipal: Es variable en este caso en el día en base los que hay máximo son ocho de los treinta y nueve, es decir hay treinta y un oficiales que están libre por día.

Subintendente Alexander Farrier Gómez: sí

Presidente Municipal: tenemos estos números, yo sé que las preguntas van un poco caminando por otro lado, tenemos ocho y ocho, dieciséis, y ocho, veinticuatro y ocho treinta y dos más ocho estaríamos hablando de cuarenta, estamos hablando de que nosotros en estos momentos cada oficial estaría repitiendo labores cada cinco días aproximadamente.

Subintendente Alexander: trabajan un horario de tres por tres , tres libres y tres trabajados.

Presidente Municipal: tendríamos ocho funcionarios trabajando hoy , ocho mañana, ocho pasado, así por día, si son cuarenta oficiales, treinta y nueve, estaría trabajando un oficial por día aproximadamente de los treinta y nueve que hay, hablando de cinco días a la semana, sin tomar en cuenta sábados y domingos, para ir dejando claro los números porque esta es una cuestión que tenemos nosotros que ir aclarando poco a poco a la población y de lo cual a pesar de que tengamos treinta y nueve oficiales no tenemos personal, tenemos muy poco personal a mi criterio y se lo digo a usted y a cualquier persona que esté en la Fuerza Pública, para mí lo que está pasando en estos momentos en Zarcero que hayan ocho oficiales por día en una comunidad como la nuestra es insuficiente, igual con cuatro o seis

oficiales, dependiendo de la situación o los eventos que se hagan si hay festejos en otro lado o que se yo, el asunto es que seis oficiales también para Zarcero son insuficientes, usted nos dice que actualmente de esos ocho oficiales que tenemos en el día, debe haber uno en oficialía, uno en jefatura esos son administrativos, que debe haber en servicio, uno en jefatura, otro en oficialía, ahí perdemos dos prácticamente los que tienen que estar en base, quedaríamos con seis de los ocho, y los de la cocina quedamos con cinco, y los de limpieza, quedamos con cuatro en calle, en el día tenemos en calle cuatro oficiales para todo el cantón de Zarcero, esto responde a las dudas y consultas que yo he tenido de aquí hacia atrás con respecto a estos temas, una de las preguntas que me han hecho y yo también me he hecho es que en Zarcero en el día ya hace mucho, mucho tiempo estoy hablando de mucho tiempo, no veo caminando por las calles de Zarcero a ningún oficial de policía, antes lo hacía en parejas, estamos hablando de hace ocho años hacia atrás, eso tiene su explicación porque usted me dice que ahora están cuatro personas nada más trabajando por día, si mandamos a un oficial a caminar por acá el tiempo de respuesta en una emergencia es demasiado corto y no podríamos echar mano a todos los eventos que se podrían presentar en el día, tal vez por ahí viene la explicación. Si en el día tenemos cuatro y la noche cuatro de esos de la noche tiene que estar uno en oficialía y otro en jefatura, solamente tendríamos dos en calle para todo un cantón donde tenemos una población bastante grande, una móvil, en un evento donde hayan más de 4 personas peleando la fuerza pública está en detrimento y atada de manos, con respecto a las situaciones que se han presentado aquí en Zarcero con las situaciones que para nadie es un secreto y nadie es ciego, yo he llamado incluso a la Fuerza Pública, tenemos un lugar de distribución de drogas bastante fuerte, creo que los índices que nos están presentando son índices que pueden ir muchísimo más para arriba y ser más exponenciales, lo que pasa es que no tenemos agentes, uno de los puntos que para nadie es un secreto es de distribución acá y que es fuerte y lo hago público y que quede en actas, es el Centro Comercial, este Plaza Zarcero, es uno de los lugares en donde más distribución de drogas hay en Zarcero, y se lo digo no lo he visto yo, me lo cuentan los mismos adolescentes de la comunidad, que es efectivamente de ahí de donde se distribuye para todo el cantón de Zarcero, San Ramón, para Naranjo y para Ciudad Quesada, este es un banco en donde vienen ellos a hacer los retiros, qué tenemos que hacer para que en realidad esos treinta y nueve oficiales que tenemos acá no sean un número en un papel, que efectivamente la traducción de esos ocho oficiales que tenemos en el día sean realmente ocho y no cuatro, que esos oficiales de la noche que a veces son cuatro no sean dos sino cuatro en la calle o más ojalá unos diez, la justificación de hace mucho tiempo atrás que yo he hecho esta pregunta en otras ocasiones que han venido los compañeros de la Fuerza Pública ha sido de que Zarcero se tiene a nivel nacional del Ministerio Público como una comunidad en donde las cosas no pasan, o una comunidad muy tranquila, o que no denuncia, el asunto es que si eso es así pues entonces tenemos que atacar o empezar a educar a la población en hacer denuncias, ya los cursos de seguridad personal que se han presentado aquí en varias ocasiones, esos programas de seguridad son programas muy buenos pero creo que ya es hora de que nosotros como comunidad empecemos a entender que hay que denunciar para tener más efectivos en una delegación que costó no sé cuántos millones de pesos, para tener única y exclusivamente a

ocho funcionarios que en realidad son cuatro los que andan en la calle en el día que para mi criterio debería ser al revés, porque en la noche es donde pasan los delitos, no en el día, la noche es la sombra y la manta de los delincuentes se pueden ocultar, para mí es más importante la noche que el día, esa es una cuestión que el Ministerio de Seguridad tendrá que revisar, ahora bien por otro lado con respecto a los porcentajes que usted nos presenta el año pasado tuvimos cero pero este año tenemos una denuncia y se elevó al cien por ciento, por supuesto no hay punto de comparación, si el año pasado no tuvimos delincuencia y este año tuvimos un caso de delincuencia evidentemente se elevó al cien por ciento, si el año pasado hubiésemos tenido diez casos de delincuencia y este año hubiésemos tenido ocho, la incidencia baja a un veinte por ciento, es una cuestión lógica, no creo que está mal medido, está bien, aunque los índices porcentuales estén dando el favoritismo a Zarcero por cuestiones porcentuales en realidad los números sí valen, porque si el porcentaje valiera y los aumentos porcentuales por año estuvieran haciendo exponenciación de más del cien por ciento o del cincuenta por ciento inclusive aquí no tendríamos ocho oficiales por día tendríamos de veinte a treinta, no tuviéramos cuatro oficiales de noche tenderíamos a diez o quince que es lo ideal, yo no sé que la infraestructura no tiene cama pa tanta gente, no lo sé no lo conozco, pero debemos ir pensando como comunidad, ya ir colaborando con esto. Sé que ustedes como funcionarios de la Fuerza Pública de Zarcero también son seres humanos y no hay persona que no tenga, todo el que tiene ombligo tiene miedo, y enfrentarse a un grupo vandálico o evento donde hay quince personas volándose machete en donde solamente sean dos o tres funcionarios policiales, eduquen a la gente indicándoles la realidad de las cosas en donde si los policías pueden echar mano a los civiles, eso se llama moción de auxilio, es un poco riesgoso pero también la gente y la población de Zarcero tiene que darse cuenta que si ustedes están en una situación comprometedora el hacerse de la vista gorda también es delito, se llama omisión de auxilio, si yo estoy viendo que le están pegando a un oficial y yo no hago nada yo estoy cometiendo un delito, pudiendo haberlo ayudado, pero esa información no le llega a la población, cómo es posible que han existido asuntos que los han denunciado aquí mismo, los han hecho públicos aquí en el Concejo Municipal en donde y se lo digo de frente a usted, cómo es posible que estando una unidad policiaca en Tapezco hay un tipo haciendo desorden y alboroto, llega la Fuerza Pública, se parquea ahí y el tipo se mete medio cuerpo porque así lo dijeron literalmente acá dentro de la unidad policiaca gritándole, insultándole y violentando y mancillando la imagen de la Fuerza Pública y los efectivos de la Fuerza Pública no hicieron nada?. Puede que sea por asuntos de naturaleza legal o asuntos en que el número supere a los compañeros de la Fuerza Pública y esté en riesgo la integridad de ellos, pero entonces si es por asuntos de naturaleza legal hagamos algo como comunidad, hagamos algo como Nación, hagamos algo como Estado, si es por asuntos de número hagamos algo por ese número, elevémoslo, en donde no hayan dos o tres unidades, que hayan cinco o seis aquí en Zarcero caminando todos los días, yo quiero volver ver a mi Zarcero con los miembros de la Fuerza Pública como lo vi ayer en San Ramón, ahí sí los veo caminando en parejas, aquí no más en Ciudad Quesada también lo he visto y los he visto en Naranjo también, qué nos pasa?, hay alguna solución señor oficial de la Fuerza Pública para todo esto?.

Subintendente Alexander Farrier Gómez: voy a contarles que yo he trabajado en otros cantones difíciles pero a la vez fáciles, ejemplo Liberia, en San Carlos, pero ahí tenía doscientos noventa policías, la incidencia de San Carlos se dispara comparado a Zarcero pero los números valen, entonces nuestros jefes envían personal donde hay más denuncias, donde la gente llama, la gente denuncia, yo lo he visto en un año que tengo de estar aquí, a la gente le da pereza ir allá, no tiene esa cultura de ir a denunciar, el aumento de denuncias es el aumento de efectivos de Fuerza Pública, se puede denunciar.

Presidente Municipal: qué ha hecho la Fuerza Pública de Zarcero para informarle esto al pueblo, han hecho alguna campaña para enseñarle al pueblo a denunciar?

Subteniente: claro que sí

Presidente Municipal: yo nunca lo he visto aquí, te lo digo en serio.

Subteniente Alexander: lo hacemos en cada reunión de seguridad comunitaria, del año pasado a este ocho comités organizados se desintegraron Palmira, Guadalupe La Legua, Tapezco, La Brisa Zapote, Zarcero centro y San Luis, por no llegar, por pérdidas de interés, seguro perdieron el interés de seguir reuniéndose.

Presidente Municipal: es interesante, todas esas comunidades que se desintegraron son los centros más peligrosos, son los centros en donde suceden las cosas, uno va a Tapezco y las caras si estuviéramos entrando en la aplicación de una teoría que se aplicaba hace muchos años en el derecho penal que se llamaba la teoría del hombroso, se aplicaba una cuestión la teoría del delincuente nato, que la personas nacen no se hacen, y con solo los rasgos físicos se establecía si una persona era delincuente o no, si nosotros aplicáramos la teoría del hombroso le cuento que más de uno estuviéramos bajo las rejas, pero si le voy a decir que también no está muy lejos de la realidad, uno pasa por esos lugares y uno ve unas caras que si ahora no solo fueron, o si no lo serán, el asunto desgraciadamente en esas comunidades que son las que más deberían estar activas en la comunidad con esos comités, son los que no les importan, por eso están como están.

Regidor Propietario Jorge Paniagua: buenas noches señor oficial, lamentablemente este domingo hizo ocho tuve que sentir vergüenza ajena porque sentí vergüenza de la policía que tenemos en el cantón, cuando yo no sé de donde aparecieron pero habían cinco oficiales y dos patrullas con un paciente nicaragüense borracho y otro que estaba a la par, y que mal se siente uno cuando una persona está en medio de los guardias y les dicen: “cómo les dicen”, yo me sentiría indignado de ser guardia y no hacer nada en ese momento y dejar que una persona de esa capacidad causando lesiones ante la comunidad porque lo que estaba ahí a un costado a los súper era gente del pueblo, cuando esa persona se metía y yo la vi personal y si tengo que poner testigos los pongo, porque los habían metiendo medio cuerpo borracho en una patrulla, yo decía si la mete en mi carro yo lo saco a trompadas, o algo le hago porque solo el asco de tenerlo adentro ya era bastante, y no se hace nada, quieren que la gente no se indigne, yo entre lo que puse aquí es porqué se disuelven los grupos comunitarios? Muy fácil, se disuelven porque no aportan nada la policía a esos grupos, se les da la instrucciones y se les deja juéguesela a ver qué pasa, si no hay seguimiento y si no hay compromiso de las autoridades no vamos a lograr nada, que

se denuncia ya lo dijo muy fácil, denuncie que en tal parte se da, yo he denunciado que en Tapezco hay por lo menos tres bunquer donde se está expendiendo, el señor Presidente dice que de aquí salen para tal parte yo le digo que salieron para Tapezco, es una de las partes donde se distribuye, la Brisa otra parte donde hay casitas que se distribuye, nada hacemos con denunciar si primero la autoridad y perdóneme la sinceridad, tan floja, tan poco convincente de querer hacer las cosas bien y segundo no contando con otras instituciones que deben ser responsables junto con ustedes, pero hoy les toca a ustedes, queremos ver que no solo nosotros denunciemos, qué es lo que está pasando, le voy a decir algo y lo he dicho en otra ocasión, a veces uno siente miedo de denunciar porque si yo denuncio en Zarcerero cuando llego a Tapezco ya la denuncia la saben allá, entonces más tristeza siente uno tras de que tuvo que ver la frustración de ver unos guardas burlados por un nicaragüense borracho, todavía tienen que sentir uno la desconfianza de que presenté la denuncia pero llegó más rápido el chisme de la denuncia para que vean a ver que hacen eso, yo puse aquí muy fácil, usted dijo antes no se encuentra nada malo yo no sé y perdóneme otra vez si son muy sincero, no sé si será que las sirenas suenan para que los delincuentes corran o para que haya nadie cuando ustedes llegan, porque le da a uno tristeza, yo conozco la actuación y ya que dice que usted que bien de Liberia que bien que viene, usted debe conocer el caso de una oreja cortada y después la otra oreja cortada y de último el pescuezo, estamos esperando que pase eso aquí, yo pienso que no, yo pienso que lo que tenemos que hacer y está bien acepto la responsabilidad de la comunidad donde vivo y en este momento acepto la responsabilidad del cantón de no denunciar, pero también le digo así sinceramente usted tiene un año de estar aquí, si pregunta por un puño de guardas que están aquí no tienen uno tienen quince y créame lo que le digo denunciar es un riesgo, este es un pueblo pequeño, comparado hablemos de población San Carlos, hablemos de población Liberia yo llego y denuncio ante usted allá y no sé ni quién es usted ni sabe quién soy yo, yo puse la denuncia y usted sigue en la denuncia, aquí todo mundo nos conocemos, yo llamo aquí muy fácil decir, denuncio que en tal parte está vendiendo marihuana y el pescuezo mío vale veinte pesos mañana, pero si tenemos quien nos proteja, es muy fácil usted dice no debería ser lo lógico marihuana aquí en este cantón se lo digo con toda sinceridad es más lógico marihuana aquí en el cantón de Zarcerero que en San Carlos, es más lógico, hay cosas que uno se explica, cuando usted nos dice que los delitos en estos cuatro meses se han disparado y que para la gente de guardia responsable de los nombramientos es sinónimo de alerta y ese sinónimo de alerta nos dejó esta semana con dos guardas, un robo con un baleado, hubo un robo con una señora con niños en brazos con anillos y cosas zafadas a la fuerza y golpeada con una cachapa de un revólver, qué queremos que pase, estamos buscando que no nos premien con quitarnos que nos premien con darnos, que tengamos algo que tenga sentido que podamos denunciar, que seamos libres, proteger a la misma guardia, pero le digo sinceramente, no es factible que uno meta la mano por alguien que se deja irrespetar tan fácilmente, yo deseara decir solo cosas lindas, es mi cantón pero no puedo ante lo que está ocurriendo ante lo que se está dando y muchas veces aquí a los compañeros les he dicho que triste, no esperemos a que esto se nos descomponga muy fácil, de aquí a tres meses vamos a tener y usted en la lista va a poder apuntar dos o tres personas

más muertas si esto sigue a cómo va, porque esa es la realidad, para eso es que estamos trabajando, muchas gracias.

Alexander Farrier Gómez: buenas noches es curioso eso que menciona de los compañeros que dejaron que un tipo se les meta a la patrulla, si bien es cierto soy de las personas que cuido a mi personal sobre todas las cosas, primero la integridad física de mi personal aparte de que son oficiales y están capacitados para responder a cualquier situación, en su gran mayoría son personas mayores, a como dice usted tal vez es que exista, pero ya son personas mayores, no sabía de esa situación pero igual ahora dialogo con ellos, lo de las denuncias es importante porque le voy a contar así como algo que uno como policía debe saber, el día que hubo el homicidio del Señor de Pueblo Nuevo, llegó una señora y me dice vez ya eso pasó dos veces, la semana pasada el hermano de él o no sé si es familia también llegaron y lo secuestraron y le robaron el dinero, pero eso nos dimos cuenta ya ahí, si nosotros nos enteramos de algo, montamos acciones operativas en ese lugar, posteriormente a lo que es la venta de droga en el Centro Comercial curiosamente yo sí sé quien vende droga ahí, yo sí conozco a los vendedores de droga, les voy a decir algo tal vez algunos tengan hijos en la escuela o el colegio, son muchachos del colegio, ya estamos trabajando en eso, lamentablemente van a ver que un hijo o un sobrino va a ir a la cárcel, si no es lamentable, para mí no porque es el trabajo pero si es una forma de que se va a sanar esta situación, no le quiero hacer mucha larga a este tema, pero sí don Jorge nosotros a veces necesitamos saber algunas cosas, no estamos esperando a que pase un desastre ya ha pasado, yo me acuerdo aquí el año pasado como en cuestión de una semana o quince días hubieron dos muertos allá en una casa, un nicaragüense hizo un doble o triple homicidio, a la semana siguiente un muchacho vino se ahorcó en un poste de luz, en la misma semana cayó un rayo en una casa, ya no tiene que ver nada en el asunto pero fue una cuestión de una semana, entonces no hay que esperar un desastre, aquí pasan los desastres, y yo le digo a los compañeros a los muchachos, los lugares pequeños y en los lugares que no pasa nada cuando pasa algo es un desastre y este lugar tiende a estas cosas, porque casi nunca pasa nada, en Liberia un muerto por semana, no era un desastre porque era algo como costumbre, en San Carlos si no es en Pital un muerto por allá es en Fortuna, y si no es en Fortuna, pero en esos lugares no es un desastre, aquí sí, aquí porque no se da, el año pasado se dio ese desastre en todo el año pero en una semana pasaron tres, este año llevamos este asalto, que en ese asalto asumimos Fuerza Pública gran parte de la responsabilidad porque ahí a nosotros no toca estar patrullando, los locales comerciales, la población, el de Pueblo Nuevo ahí no asumimos porque fue algo dentro de una vivienda, es algo que se nos escapa, lo que sí en carretera y vía pública ahí nosotros sí asumimos, sin embargo por cuestiones administrativas nos dejan con dos oficiales en la calle en estos días, nosotros hacemos el mayor esfuerzo posible por lograr cubrir tanta cosa, hoy tenemos una patrulla, normalmente se dan muchas violencias domésticas es una constante, una violencia doméstica una móvil la atiende y eso se lleva de tres a cuatro horas porque hay que tomar a la afectada y llevarla al Juzgado, y traer las medidas y ese procedimiento hay que iniciarlo y terminarlo, en todo ese rato ocupamos de las seis a las doce la móvil.

Presidente Municipal: con el respeto que usted se merece señor oficial, para mí una muerte en Zarcero, una muerte en Liberia, en San Carlos siempre va a ser una catástrofe.

Alcalde Municipal: gracias Don Alex por acompañarnos hoy, la indignación es generalizada, en la reunión que tuvimos el martes pasado, donde se exponen varios temas, donde el zarcereño no está acostumbrado, es cierto lo que dice Don Jorge, es cierto lo que dice Don Jonathan, para nosotros el solo hecho de ver a una persona haciendo escándalo en la vía pública es indignante, nos crea caos, disconformidad, inseguridad, en la reunión del día martes exponen todos los vecinos indignados por el asalto que se había dado días atrás en el Barrio Hogar de Ancianos, precisamente a una persona discapacitada, el dueño del establecimiento comercial, en reunión que fue la comunidad que se encargó de hacer la convocatoria que fuimos invitados y estuvimos ahí, la gente decía y al igual con todo respeto para ustedes necesita saber quiénes son los jefes de la policía aquí, pero ese día muchos decían quiénes son los jefes, por qué no estuvieron hoy aquí?, es cierto estuvo Carlos Hidalgo y Walter Jiménez, Don Walter hizo la disculpa por ustedes, yo creo que eso es sano que se haga, ese día tal vez nos sea sano es una crítica constructiva que se diga en un tema que iba a ser televisado y que luego se publicó que se diga que tras que no tenemos gente todavía nos quitan gente esta semana para que vaya a San Carlos, eso fue decirle al ladrón tome la llave, para que haga el daño, dígame a la gente que estamos escasos de gente y vamos a atacar aquí, al igual don Alex yo sé que usted viene de dos lugares conflictivos, para mí el foco de incidencia criminal que se ha dado es preocupante porque nosotros no estamos acostumbrados, igual yo respeto su explosión tal vez los números o el porcentaje el Ministerio de Seguridad o Fuerza Pública no los valora, pero por Dios un crimen atroz como el que sucedió en Laguna de tres muertes, ojalá nunca más suceda aquí, no vuelva a pasar, eran tres personas muy queridas, zarcereñas usted me va a disculpar usted me puede decir en San Carlos hay cinco, son sancarleños, San Carlos tendrá que ver como hace para solucionar ese problema, hoy me permití hacer una llamada al Director del OIJ, yo le decía Don Pablo estamos preocupados por los temas que se han venido dando, porque la Fuerza Pública no tiene la cantidad de gente suficiente para hacerle frente a las incidencias que se dan, o la prevención que se da, sabemos que ustedes son preventivos y que el OIJ es administrativo.

Yo hoy quisiera proponer aquí, yo hoy hablé con don Alexander y muy preocupado dije yo hoy hace ocho indiqué aquí que había estado comunicándome con Don Juan José Andrade, él había estado acá, se le hizo un homenaje porque cumplía no sé cuántos años de servicio, después lo visitamos allá buscando se diera un mayor incremento en los oficiales y sigo con esa idea, pero por respeto a lo que usted me dijo que no lo hiciéramos en la forma en que yo lo pensaba hacer, sino que hoy si el Concejo tiene a bien solicitar un acuerdo donde nosotros le expliquemos a Don José ya sea que se presente acá si es que se puede, o que nos dé una cita para ir hablar de este tema, sobre cantidad de personas que usted dice, sobre la cantidad de personas que trabaja en la Fuerza Pública, perdón pero esos cuatro de vacaciones profilácticas se da a raíz de que se tiene que sacar el personal para que lo disfrute, estamos de acuerdo pero usted mismo indicaba que hay gente que no puede salir de ahí, Zarcero necesita cinco oficiales como esos que estén en la calle, que puedan

patrullar como lo hacen, pero eso no lo sabe Don Juan José o si lo sabe está en San José , pero nosotros somos de Zarcero y queremos que esa situación se mejore, yo le decía a Don Pablo la situación pero nosotros consideramos a raíz de la problemática que se da día con día que todo lo que se está haciendo es insuficiente, y hace falta material humano, quiero proponerles al Concejo solicitarles un acuerdo de hacerle llegar la invitación a Juan José o que nos dé la oportunidad de ir allá pero decirle Zarcero necesita más personal, oficiales que efectivamente lleguen a colaborar, no tengo nada contra los que están ahí que dichosamente ya se van a pensionar y los mandan para que llenen un espacio dentro del listado que usted tiene pero no son funcionales, solamente para las labores que tienen a lo interno porque no los puede quitar antes, no sé qué le parece porque nosotros tenemos una comisión especial aquí conformada por los Regidores, este servidor Pablo del OIJ y otros compañeros, que queremos ver más efectividad en este tema, pero si usted indica que no tiene personal y tampoco hacemos nada para que Don Juan José o el Ministro se den cuenta de que Zarcero necesita más gente, yo creo que el foco de incidencia como que no lo comparto porque cinco muertes en menos de un año para mí sí significa mucho, primero porque soy Zarcereño y segundo porque somos una población de trece mil doscientos noventa y algo de habitantes, y que nos quiten en menos de un año cinco personas por actos delictivos yo creo que ese número aunque para el Ministerio no sea tan significativo para nosotros si lo es, usted considera que nosotros metamos mano tanto Concejo como este servidor para ver de qué manera podemos solicitar el incremento de personal o que esos cinco funcionarios que están ahí como usted lo indica puedan ser no suplidos sino diga son cinco persona que no pueden salir a trabajar, que no pueden cumplir una misión más que estar ahí presentes, trabajitos suaves digámoslo así, pero lo que ocupamos son esas cinco personas en la calle, entonces si usted me dice a mí me parece que no, yo digo desestimo mi oportunidad pero qué considera usted que necesitan ustedes tanto del apoyo del Concejo o la administración para que los altos jerarcas de ustedes pongan atención y digan sí a Zarcero los vamos a dotar de dos o más funcionarios

La vez que fuimos a hacer una solicitud de ampliación de personal era con dos compañeros que habían sido miembros de la Fuerza Pública y por razones ajenas a nosotros se quedaron sin poder haber sido nombradas, dos personas importantísimas porque tenían la experiencia, pero creo que fue por la edad que ya no calificaban para poder ingresar de nuevo, mi pregunta qué ocupan ustedes como jefes de la Guardia de Zarcero que nosotros como ciudadanos o la comunidad para que el Ministerio de Gobernación diga si vamos a dotar a esas gentes de más material, pero que se me diga que la incidencia de cinco muertes en un año en Zarcero no es significativa, para nosotros si lo es y muy grande, sé que en San Carlos cada veinticinco metros hay un muerto, pero es San Carlos, yo quiero ver vigilancia, creo ver esas incidencias en cero del puente de la Vieja hasta el puente del Río Espino en nuestra zona de cobertura, igual con todo respeto si podemos incidir nosotros que por medio de un acuerdo podemos tomar medidas preventivas para eso igual, Jonathan le hizo una pregunta que al igual aquel día no la contestaron era por qué no dar un patrullaje a pie , si se puede llamar así por lo menos en el distrito central, gracias.

Alexander Farrier Gómez: no hay que esperar para que suceda una catástrofe, aquí sucede puse de ejemplo Laguna, no es que sea insignificante no aquí sucede, no hay que esperar nada porque sucede, una muerte de un ser humano jamás para mí es insignificante, para contestarle a don Ronald la pregunta qué deben hacer por supuesto ustedes son el Gobierno Local ustedes son los que piden y quitan, si no servimos pueden pedir que nos saquen.

Regidor Suplente Oscar Corella: en cuanto al comentario que hizo de Don Jonathan no estoy de acuerdo, en Palmira sí se denuncia tal vez de otra manera, pero si se hizo, quiero decir que la muerte de este señor fue no fue en Palmira, eso pasó por culpa de las leyes en Costa Rica, este muchachito traía una trayectoria muy importante y se denunció y qué pasó, la Fuerza Pública hizo un trabajo extraordinario de cuatro o cinco horas, lo detuvieron llegó donde tenía que llegar y lo dejaron libre, a los ocho días exactamente se produjo lo que se hizo, el comité este que había de vigilancia se deshizo y más bien ahí ya me di cuenta que hay otro denunciante, si se denuncia en Palmira, ojalá no seamos los próximos pero sí se denuncia.

Presidente Municipal: esa era otra de las preguntas que iba a hacer a don Alexander, porque yo soy uno de los que denuncia, en varias ocasiones ya he llamado a la Fuerza Pública porque no hay ni una ni dos ni tres, hay diez, doce motos parqueadas en Plaza Zarcero, en la noche y son doce motos de las que nosotros llamamos las jala pan, las pequeñas, las que usan los panaderos, esas motos son las que se usan para hacer ese tipo de atracos o de los atracadores, son muy fáciles de manipular, son fáciles de escabullirse por todo lado, ese tipo de vehículos son usados habitualmente por este tipo de personas que suelen delinquir, yo he llamado en muchas ocasiones a la Fuerza Pública y la respuesta es no tenemos efectivos, la pregunta mía es la siguiente que la debía hacer a él antes de que se saliera por la situación que se está presentado, si yo estoy denunciando que hay en este momento movimientos ilegales qué está haciendo la Fuerza Pública patrullando en un lugar donde no hay delito, yo llamo y denuncio que hay una situación ilegal sucediendo en ese momento en Plaza Zarcero donde es evidente a la vista y paciencia de todos los vecinos y andan patrullando en la Brisa, en la Peña, hay que hacerlo directamente; si usted tiene que marcharse a cumplir con su deber primero es su deber, acaba de hacer una intervención el Regidor Suplente Oscar Corella que es vecino de Palmira en donde él indica que no está de acuerdo con el comentario que yo hice anteriormente porque él dice que en Palmira sí se denuncia, constantemente están presentando denuncias y en contacto con los señores de la Fuerza Pública, indica que lo que sucedió con el ahora occiso de Pueblo Nuevo fue una situación que se da por una situación no de inactividad de la Fuerza Pública sino de ineficiencia de las leyes de Costa Rica, porque ya ustedes habían hecho un operativo una semana anterior bastante fuerte y ocho días después se jala una torta, que está haciendo un carajo de estos en la calle, bueno esto es un problema de naturaleza legal, le voy a hacer muy claro a los compañeros, eso no es un problema de naturaleza legal, eso tampoco es un problema de la Fuerza Pública, es problema de Fiscalía porque las leyes están hechas en Costa Rica para que se cumplan, lo que pasa es que los fiscales aquí en Costa Rica son tan ineficientes que aquí los delincuentes salen a las veinticuatro horas no por culpa de un Juez de la República, sino por culpa de los fiscales que hacen los levantamientos de prueba, hacen rompimiento de la cadena probatoria tan absurdos que para nosotros los abogados

que somos Defensores Públicos o defensores privados es tan, tan fácil traerse un proceso al suelo por un descuido de un procedimiento de manejo de la prueba o de los hechos por un fiscal que viene totalmente inexperto o porque no le da la gana de trabajar es que los procesos se caen y por eso es que aquí la impunidad está a más del noventa por ciento en Costa Rica, no es culpa de la Fuerza Pública, ni es culpa de las leyes de Costa Rica compañeros, abramos los ojos esto es culpa de la fiscalía, de los fiscales que nosotros tenemos en estos momentos en nuestro Poder Judicial, y es por ello que los jueces tampoco tienen la culpa porque a ellos no les queda de otra más que decir no tenemos pruebas suficientes, se incumplió con la cadena probatoria, no hay elementos suficientes porque el fiscal tampoco pudo montar un caso firme concreto y a los jueces no les queda más que dejarlos sueltos, me hace gracia ver en estos momentos como manipula el criterio público, el carácter público, la prensa de Costa Rica porque dice el juez lo dejó libre a las veinticuatro horas, el juez no lo dejó libre fue el fiscal y eso es algo que hay que dejar claro aquí en Costa Rica, el trabajo de los fiscales en el Poder Judicial es ineficiente porque es el que no otorga las herramientas suficientes a los cuerpos judiciales para que estas personas se queden dentro y no afuera, poquito a poco se va caminando, poquito a poco se va haciendo la pregunta que hizo Don Ronald anteriormente ¿qué podemos hacer?,

Jefe Cantonal, Alexander Farrier Gómez: yo estaba con el comentario de que ustedes son el Gobierno Local y son los que a los funcionarios públicos quitan y ponen, es decir ustedes necesitan más personal, están en su obligación de solicitar más personal, así de fácil es la respuesta, es como una obligación de ustedes de interferir para que se les cubra una necesidad, todo depende de la forma en que se haga, si mi trabajo es malo o de los jefes se hace la solicitud con todo respeto con el coraje que tiene Don Jorge, obviamente se va a interpretar de que la jefatura que está actualmente no sirve, Don Jorge lo dice con un coraje lógico, todos quieren expresarse como Don Jorge, como recomendación mi responsabilidad es seguir la cadena de mando, tenemos una Directora Doña Kattia Chavarría que por ahí es donde pueden empezar, esa es mi recomendación, ustedes verán la forma de cómo actúan para solicitar más profesional para que cubran su necesidad, mi obligación es informarle que se debe hacer de acuerdo a la cadena de mando.

Alcalde Municipal: usted considera que lo del personal que tienen ahorita es suficiente?

Alexander Farrier Gómez; no jamás, estamos carentes de personal, la Directora tal vez lo pueda solucionar a ustedes Kattia Chavarría Directora Regional Huetar Norte, por jurisdicción pertenecemos a San Carlos.

Presidente Municipal: en ese caso en vista de que nosotros tenemos culpa en esto, porque no hemos apretado el pescuezo, los delincuentes siguen respirando de Zarcero porque nosotros no les hemos cortado la respiración, somos una herramienta, por eso debemos trabajar en conjunto, yo me voy a dar a la tarea de ir a tocar las puertas que sean necesarias, si tengo que ir a hablar directamente con el Ministro lo hago porque ya esto es demasiado, nuestro pueblo ha tenido un detrimento en su calidad de vida de manera estrepitosa, hemos perdido nuestro pueblo en el plazo de menos de seis años, yo vengo diciendo ya no es el Zarcero que yo conocí y disfruté, ya nosotros tenemos nuestros mandos en nuestras manos, tenemos nuestro poder y lo tenemos que utilizar, somos Gobierno Local, somos figuras

políticas, para que nos notemos tenemos que ejecutarlo, no estamos pintados acá, para no estar pintados salgamos de esa pintura y que nos vean caminando en la calle vamos a hablar con esta señora Kattia Chavarría y si no lo resuelve nos vamos más arriba, y si más arriba no nos resuelven nos iremos a las últimas instancias si yo tengo que denunciar, se lo digo porque esa es mi naturaleza denunciar para eso estudié, para eso me educaron para denunciar, si tengo que denunciar al Ministro de la República de Costa Rica, al Ministro de Seguridad lo haré por defensa de los derechos de mi pueblo de Zarcero, aquí queremos gente, que se trabaje, queremos protección, yo creo que es el momento, que se levanten los que están dormidos, ya es hora de que Zarcero se escuche y se haga escuchar a nivel nacional porque nos están dejando olvidados y esto no es posible.

Regidor Suplente Oscar Corella; cada cuánto deben dar el informe a la Municipalidad?

Alexander Farrier Gómez, Sub Jefe de Puesto: cada tres meses

Regidor Suplente Oscar Corella: yo creo que hace rato no se hace.

Presidente Municipal: en diciembre vinieron a dar un informe.

Síndica de Laguna Kattia Rodríguez: para hacer una consulta qué posibilidades hay de que exista un policía en cada comunidad como antes había, hace muchos años había uno en cada comunidad, pienso si sería bueno consular eso en su caso a la entidad correspondiente para saber qué se puede hacer, porque en el asalto que hubo ayer en la Brisa por decir algo si la policía hubiera andando en Antery cuánto tiempo le toma salir desde allá para llegar a la Brisa ?, es lamentable, hoy lo decía es lamentable lo que está pasando en Zarcero, para mí no es costumbre ni me adapto a pensar que tengamos que vivir en un Zarcero donde haya un crimen como usted mismo lo dijo uno por semana o dos o que se yo la cantidad, no es justo que nosotros que hemos vivido en paz siempre tengamos ahora que tener miedo de salir a la calle a hacer mandado a la pulpería, pensando que alguien lo puede asaltar, cómo cree el temor de esta señora que estaba ayer en la Brisa con esos dos hijos me pongo en ese lugar, lamentablemente lo que pasa ahora lo hace a uno pensar muchas cosas, ya ni en la casa está uno seguro, donde antes podíamos dejar una puerta abierta empujada ya no se puede, ya a los estudiantes es mejor ir a toparlos depende de la hora que salgan, también no me explico como usted dice que hay treinta y nueve policías en Zarcero y solo ocho trabajando entonces, para qué treinta y nueve policías, si hay ocho mejor esos hagan el trabajo de treinta y nueve, yo entiendo al igual que nosotros somos seres humanos necesitamos descanso vacaciones y de todo pero es como ilógico, como decir que en el Concejo habemos diecisiete o dieciocho personas y solo trabajan cuatro que hacemos los demás? Muchas gracias.

Sub Jefe de Puesto Farrier: es redondear en el mismo tema, de treinta y nueve solo quedan cuatros para trabajar, de esos treinta y nueve, tres son jefaturas doce son agentes de operaciones, dos armeros cuatro oficiales de guardia, dos agentes de cocina, uno de limpieza, son catorce, de esos veinticinco los divido en cuatro escuadras, de esas cuatro escuadras que hay seis muchachos ahorita sáquele a la noche dos en San Carlos, a la del día sáquele dos que están en San José en capacitación, es la forma que veamos las cosas, yo les digo tienen que levantar la voz, si lo dicen de la forma en que lo dice Don Jorge los

cuatro policías que tal vez no tiene la culpa van a recibir toda la culpa, van a quedar como ineficientes de alguna forma en que usted lo indica.

Presidente Municipal: sáquele los número que crea es ineficiente la cantidad yo le voy a ser muy claro, no lo voy a decir como Don Jorge, yo las culpas se las hecho a quien realmente tiene la culpa de que aquí no hayan gentes, yo las culpa se las hecho a quien realmente tiene la culpa de que no hayan gentes. lo que pasa es que los jueces de la república muchos de ellos que no trabajan en este tipo de materias creen que tiene la verdad absoluta.

Sub Jefe de Puesto Farrier: expone lo que le está pidiendo en este momento una juez sobre un traslado de unas niñas, a veces uno tiene que hablar como Don Jorge.

Alcalde Municipal: el zarcereño por su idiosincrasia nosotros veíamos antes como la policía en aquel entonces donde un policía cogía a un ladrón, o alcohólico, lo echaba al fondo se lo llevaba donde tuviera que llevarlo, ahora eso no se ve, es mucha tramitología que se tiene que dar para que un muchacho sea trasladado, son muy pasivos, es mi forma de ver las cosas, no sé si es el lineamiento o la tramitología, antes había más rudeza a la hora de atender un caso, como que la policía si era de temor, ahora la policía nadie le tiene temor, nadie le respeta como se debe, nadie le teme al policía, a no ser un caso específico que tengan que abrir a la fuerza, mencionando el caso que ya se mencionó aquel día en el tema de la Plaza Zarcero, si se logran dar cuenta yo sé que se está trabajando, pero cómo puede ser posible porque alguien mencionó que las motocicletas estaban dentro de ese establecimiento, a ustedes no les corresponde o no les es posible decirles señor hágame el favor y moviliza ese vehículo que usted tiene es para que lo estacione en la acera y no estén apuñados como están a veces que pueden causar un problema, hay cosas donde uno dice hasta dónde ha ido cambiando todo, porque yo desconozco y me declaro ignorante de cómo es el procedimiento de ustedes que uno logra ver de que el policía es muy pasivo, Don Jorge ha mencionado lo de Tapezco, yo no sé con qué le hubiera dado y esas actitudes que uno dice la gente duda, en la reunión del martes pasado la gente criticó fuertemente la labor policial y Don Walter y Don Carlos Hidalgo y el otro compañero decían que hay procedimiento que no se pueden hacer, pero la gente no lo sabe, si nosotros fuéramos las personas que podemos transmitirle a nuestras familias, el problema no es el hecho de venir a criticarlos es buscar soluciones en conjunto, mi pregunta iba enfocada en si podíamos hacer una solicitud a esta señora y luego más arriba, a mí me gusta llegar a la raíz, si hay que ir arriba vamos, tenga mi apoyo siempre y cuando se nos permita llegar hasta donde queremos.

Regidor Propietario Jorge Paniagua: no sé qué relación tiene la guardia rural con el tránsito, la realidad es que ustedes requieren la eficiencia de la gente de tránsito, el naciente de motos que están habiendo en los distritos y en el centro requiere hacer algo, a la Escuela de Tapezco llegan motos con dos personas y con un chiquito sin casco a dejar un alumno y esas mismas motos sirven para trasladar desde el alumno hasta un paquete a Pueblo Nuevo a La Legua o a cualquier parte donde haya que ir a dejarlo, nada hacen ustedes con ponerle cuidado a la situación que se está dando porque en realidad lo veo en Tapezco en el Bajo de Tapezco, esa naciente de motos que por semana se ve el crecimiento, ya en esta

comunidad deben haber quince motos sólo ahí andan como en San Carlos que me disculpen, ya no existe casco, se necesita que el tránsito tenga intervención en esto, ellos son participativos porque es otra cosa que se está dando, el transporte de gente a servicio agrícola de fincas, muchos jalan almuerzos en esas mochilas otros no, y los transportan la mismas personas que transportan gente a trabajar, en este momento y en esta situación que nos encontramos, por todo lado hay que atacar, no importa que la persona venga sucia, con botas de hule igual es un medio que se utiliza, las drogas no tienen ni limpieza ni suciedad lo que tienen es destrucción, hay que atacar y en ese caso yo como una recomendación digo busquemos también tránsito para que ayude.

Vicepresidenta Municipal Virginia Muñoz; buenas noches, muchas gracias por su participación si es cierto que en este momento tenemos grandes problemas, yo creo que es un lucha de todos, la comunidad, Fuerza Pública, Instituciones, todos debemos de ponernos a cuidar nuestro cantón, al pueblo de Zarceró, el martes en la reunión alguien habló de que los barrios se organizaran ahora es fácil con los watsApp siempre y cuando se usen solo para eso, ya nos organizamos los vecinos, cuando yo veo una persona que me parece sospechosa que no la conozco y que está ahí caminado y sube y baja hacia el colegio yo he llamado a la Fuerza Pública siempre me han atendido, han sido eficientes en cuestión de ir a dar vueltas, revisar, por ese lado me alegra mucho yo no tengo queja contra los oficiales, porque siempre que he acudido a ellos me han ayudado, me parece que no debemos dejarnos, si se nos han perdido muchas cosas que teníamos en Zarceró con mucha tranquilidad y de todo que no sigamos perdiendo más cosas que tomemos esto como dice Don Ronald al toro por los cuernos, todavía aún la población de Zarceró le tiene mucho respeto a la Fuerza Pública, me entristece cuando en otras comunidades no los respetan, protegen a los delincuentes y eso el Zarcereño no es así es muy respetuoso de la Autoridad, no debemos dejarlo perder para eso necesitamos que la Fuerza Pública y la comunidad esté muy unida y que sepamos que son servidores de nuestra comunidad y que y ahí vamos a estar todos ayudando, muchas gracias y hagamos el propósito de formar esos watsApp en nuestros barrios y vecinos para estar atentos para todo lo que no está bien.

Presidente Municipal: Don Alexander muchas gracias de parte del Concejo Municipal por su presencia, por la disposición de contestar las preguntas, por dar la información que nos ha dado yo si voy a tomar la posición y la recomendación que nos da el Señor Alcalde voy a solicitarle a usted que me indique lo datos básicos de la Directora Regional.

Alexander Farrier Gómez, Sub Jefe: Doña Kattia Chavarría Valverde, Directora Regional, Huetar Norte. Mi celular es 85111952.

EL Concejo Municipal acuerda autorizar al Señor Alcalde Municipal Ronald Araya Solís a fin de que éste pueda mediante nota hacer la gestión necesaria ante Doña Kattia Chavarría Valverde Directora Regional, Huetar Norte de la Fuerza Pública a fin de que nos conceda una cita para que venga al Concejo Municipal o que representantes tanto de la Municipalidad como don Ronald Araya, el suscrito o cualquier otra persona que se pueda

llegar a considerar en su momento a fin de que nos dé una cita para tocar aspectos de seguridad Regional de importancia.

Presidente Municipal: Don Alexander muchísimas gracias por acompañarnos, no lo atrasamos más, sabemos que sus labores son bastante importantes, Zarcero necesita que usted esté en su centro de trabajo, es su labor, gracias a Dios usted viene con disposición de hacerlo acá ante nosotros, su puesto es bastante importante para nosotros también no queremos quitarle más tiempo.

Alexander Farrier Gómez, Sub Jefe Alexander: gracias a todos estamos para servirles a todos, normalmente permuto en la delegación vivo en Guanacaste, trabajo cinco días, dos libres, casi estoy al servicio 24 horas ahí tienen mi número.

ARTICULO III: LECTURA Y APROBACION DEL ACTA ORDINARIA CIENTO VEINTE

En el artículo VI después de la palabra comunidad eliminar las letras ad. Aprobado por unanimidad, 5 votos de los Regidores Jonathan Solís Solís, Virginia Muñoz Villegas, Mariano Cordero Arroyo, Jorge Paniagua Rodríguez, Alejandra Villalobos Rodríguez.

ARTICULO IV LECTURA DE CORRESPONDENCIA

1- Se conoce nota entregada por Esteban Varela solicita audiencia para el 7 de mayo para presentar explicación de propuesta de la Reforma a la Ley General de la Persona Joven. Se acuerda otorgar la audiencia para el 7 de mayo a las dieciocho horas. Aprobado por unanimidad, con dispensa de la Comisión de Jurídicos, definitivamente, aprobado, 5 votos de los Regidores Jonathan Solís Solís, Virginia Muñoz Villegas, Mariano Cordero Arroyo, Jorge Paniagua Rodríguez, Alejandra Villalobos Rodríguez.

2- Se conoce nota enviada por el Ministerio de Salud, asunto solicitud de apoyo al proceso de investigación de evaluación de resultados de la aplicación del enfoque positivo de la salud en la región occidente.

Alcalde Municipal: la implementación de programa ASIS se incorporó a partir del 2016 con el CCCI, ya se implementó y hay dos funcionarios encargados, el apoyo se les ha dado previamente.

El Concejo Municipal acuerda informarles que estamos a la disposición del Ministerio de Salud con relación al proceso de investigación de evaluación de resultados de la aplicación del enfoque positivo. Aprobado por unanimidad, con dispensa de la Comisión de Jurídicos, definitivamente, aprobado, 5 votos de los Regidores Jonathan Solís Solís, Virginia Muñoz Villegas, Mariano Cordero Arroyo, Jorge Paniagua Rodríguez, Alejandra Villalobos Rodríguez.

3- Se conoce nota enviada por la Asamblea Legislativa Asunto: consulta Dictamen Expediente 20.152 “Declaración del Calipso como patrimonio cultural inmaterial costarricense y a Walter Ferguson ciudadano distinguido. Se acuerda trasladar el documento a la Comisión de Asuntos Culturales, reunión el miércoles 25 de abril a las 6, reunión de jurídicos para el mismo día. Aprobado por unanimidad, definitivamente, aprobado, 5 votos de los Regidores Jonathan Solís Solís, Virginia Muñoz Villegas, Mariano Cordero Arroyo, Jorge Paniagua Rodríguez, Alejandra Villalobos Rodríguez.

4- Se conoce nota enviada por la Municipalidad de San Ramón remiten acuerdo 03 de iniciativa presentada por el Regidor Roger Barboza Lèpiz, Presidente Municipal.

Se acuerda trasladar el documento a la comisión de jurídicos para hacer valoración de fondo para ver en que se puede colaborar. Aprobado por unanimidad, definitivamente, aprobado, 5 votos de los Regidores Jonathan Solís Solís, Virginia Muñoz Villegas, Mariano Cordero Arroyo, Jorge Paniagua Rodríguez, Alejandra Villalobos Rodríguez.

ARTICULO V INFORME DEL ALCALDE MUNICIPAL

El Señor Ronald Araya Solís, Alcalde Municipal presenta el siguiente informe al Concejo Municipal:

Presenta solicitud del salón de sesiones para reunión que realizarán el martes 24 de abril con las Asadas para tratar tema relacionado a la disponibilidad del Recurso Hídrico, oficio MZ AM 246 18

Se le informa que queda el Señor Alcalde como responsable de la utilización del salón a fin de que haya un representante como solicitante del mismo.

Presenta la labor de la Unidad Técnica del 16 al 21 abril según oficio MZ UT 110 2018

Recordarán que hoy hace ocho entregué a cada uno de los Regidores Propietarios el documento propiamente del presupuesto extraordinario 1 para que lo analizaran, hoy traigo aquí ya el documento junto con su matriz de planificación elaborada, no sé si lo lograron observar, analizar.

Presidente Municipal en ese caso lo que habría que hacer es coordinar un día para que ustedes nos mande el funcionario que nos haga la exposición completa, ya nosotros lo revisamos, si ustedes lo tiene a bien ya lo vi, es importante que eso se toque aquí directamente, no sé si lo mandamos a la Comisión de Hacienda y Presupuesto porque usted lo que nos dio fue en conocimiento la semana pasada, ahora bien si quiere que lo valoremos no sé si usted va a mandar alguno de los funcionarios municipales a fin de que haga la exposición del mismo?

Alcalde Municipal: si recordarán lo que les hice llegar a ustedes fue una copia del borrador donde lo que viene expuesto es los dineros que se fueron a ejecución y que se tienen que presupuestar para el primer presupuesto extraordinario, si ustedes así lo quieren si ustedes me permiten sería a raíz de que nos precisa este tema hay dineros que están ocupándose esto va a la Contraloría, la Contraloría más o menos dura un mes, entonces si estamos urgidos de algunas modificaciones que hay que hacer y algunas otras cosas que ya están expuestas acá, que el Concejo lo apruebe para enviarlo a la Contraloría, si a ustedes les parece, solicito con todo respeto que se modifique la agenda del día jueves para que el compañero diera una explicación rápida y concisa para que se pudiera revisar el día jueves así que quedara ya aprobado y que el compañero pueda ya en conjunto con la matriz enviarlo a la Contraloría para no atrasarnos más.

Presidente Municipal: queda expuesta la solicitud del señor Alcalde a fin de que se modifique la agenda para la sesión extraordinaria convocada para este jueves en donde tenemos la presencia de la Liga Cuenca y que se adjunte como también otro tema a tratar el asunto del Presupuesto Extraordinario.

El concejo Municipal acuerda incluir en la agenda de la sesión extraordinaria que se realizará el jueves 26 de abril el tema del presupuesto extraordinario 1y. Aprobado por unanimidad, con dispensa de la Comisión de Jurídicos, definitivamente, aprobado, 5 votos de los Regidores Jonathan Solís Solís, Virginia Muñoz Villegas, Mariano Cordero Arroyo, Jorge Paniagua Rodríguez, Alejandra Villalobos Rodríguez.

Hace ya bastante días habíamos expuesto los proyectos que Unidad Técnica había estado valorando y que habían sido aprobados, entre ellos los caminos propiamente de la Chicharra y el tema Calle El Jilguero, en el documento que la compañera Vannesa envió no vamos a decir que tuvo la culpa pero después de analizarlo ella reconoce que sólo observó uno de los dos procesos que se le habían enviado, lo que se aprobó anteriormente fue únicamente la publicación que salió en la Gaceta fue que transporte mapache había ofertado y ganado el proceso por un monto de sesenta y cinco millones que era la ampliación que se logró dar raíz de que la Empresa Mapache cobró más barato que los otros tres, entonces Mailot solicita una ampliación y se logra dar que vamos a ocupar sesenta y cinco millones para cada uno de los proyectos, entonces el otro día me decía Vanesa que se podría presentar un recurso de revisión, no cabe ni por fondo ni por nada porque no se aplica el artículo 47, no hubo apelación fue una mala interpretación de la compañera que lo reconoce, tal vez de una mala explicación a ustedes y hoy traigo un documento para que sea leído y analizado y se pueda proceder a hacer la modificación del acuerdo IV inciso 3 de la sesión ordinaria número para que lo analicen.

1-Se conoce por parte del Concejo Municipal mediante oficio MZ-AJ-0249-2018 la solicitud de modificación al acuerdo IV inciso 3 de la sesión ordinaria número 118 del 2 abril del 2018 en donde se toma el acuerdo de hacer una adjudicación a la licitación abreviada número 2018LA-000001-OPMZ para la “contratación de asfaltado de caminos” a la Empresa Transportes Mapache S.A., cédula jurídica 3-101-651337 para que en adelante se lea correctamente de la siguiente manera: El Concejo Municipal acuerda adjudicar la licitación abreviada número 2018LA-000001-OPMZ denominada “contratación asfaltado de caminos” por un monto total de ciento treinta millones de colones netos (¢130.000.000) para la Empresa Transportes Mapache S.A., cédula jurídica 3101-651337 de los cuales sesenta y cinco millones de colones de esos ciento treinta millones son para el camino a La Chicharra con el código 2-11- 038, 2-11-056, y sesenta y cinco millones de colones (¢65.000.000) de esos ciento treinta millones al Camino El Jilguero código 2- 11-044. Aprobado por unanimidad, con dispensa de la Comisión de Jurídicos, definitivamente, aprobado, 5 votos de los Regidores Jonathan Solís Solís, Virginia Muñoz Villegas, Mariano Cordero Arroyo, Jorge Paniagua Rodríguez, Alejandra Villalobos Rodríguez.

Alcalde Municipal: hoy tuvimos una llamada de RECOPE para ver cómo va el proceso de los trabajos que estamos realizando, recordemos se hizo en Calle Pacayal, en Anaterý está finalizado solo hoy se está colocando quince viajes que la comunidad quiso aportar, se está limpiando la tierra que no se había logrado eliminar.

Del jueves a sábado seguiremos en conformación del espacio en el tema de finalización de San Elena ,ya está la base y sub base colocada, vamos a echarle agua y conformarla para que el día lunes ya que está coordinada la visita del camión distribuidor, que lo paga la comunidad aplicarla ya con las dos vagonetas, porque pasado mañana nos dan el proceso de la conformación de los 2 kms restantes que faltan en Santa Elena, para ingresar el martes o miércoles con el otro proyecto ya tenemos todo, el problema es que si no avanzamos hasta Santa Elena y finaliza, nosotros tenemos en este momento los tanques llenos de emulsión, porque lo han destinado para Santa Elena debemos terminar ahí y si no nos dan más emulsión porque no podríamos solicitar, hoy solicitamos una prórroga de que nos dieran unos 15 días más para terminar con la totalidad de los 3 proyectos, el día 25 tenemos que exponer ante los personeros de RECOPE en una sesión que ellos nos indicaron nos escogieron para que hiciéramos una exposición sobre los temas RECOPE ahí vamos a estar

presentes para indicar qué es lo que se ha hecho en los últimos tres proyectos que están en un ochenta por ciento del avance total.

FEDOMA tiene la información de una encuesta pequeña, es algo básico, si alguien desea llenarla son 4 preguntas, es un trabajo en el tema cultura ya tenemos algunos llenos si alguien quiere llenarlo.

La declaración jurada que tenemos que presentar del 2 de mayo al 22, no ha llegado un listado con las claves, con su correo institucional deben hacer la declaración jurada, a todos nos corresponde, hay que estar revisando.

El reglamento de obras menores, ya se les había entregado, si es necesario que se les haga llegar otro documento con gusto, se lo pido al departamento porque se dio tiempo de noviembre a seis meses después de su publicación a cada una de las municipalidades por lo menos si hay que hacer algún cambio que lo hagan porque se tiene que publicar antes del 3 de mayo.

Presidente Municipal: que se envíe el reglamento directamente al Concejo Municipal el día de mañana para que el tema sea conocido por jurídicos el miércoles a más tardar, a fin de que esto pueda ser leído en modificación de la agenda para el jueves solicito se agregue otro tema más a la sesión extraordinaria del jueves para que sea leído el dictamen de comisión de Asuntos Jurídicos que se va a realizar el miércoles con respecto al reglamento de obras menores que nos indica el señor Alcalde, se acuerda modificar la agenda para la sesión extraordinaria a fin de que se pueda leer el dictamen de comisión de asuntos jurídicos con respecto al tema de obras menores. Aprobado por unanimidad, con dispensa de la Comisión de Jurídicos, definitivamente, aprobado, 5 votos de los Regidores Jonathan Solís Solís, Virginia Muñoz Villegas, Mariano Cordero Arroyo, Jorge Luis Paniagua Rodríguez, Gerarda Fernández Varela.

ARTICULO VI ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA

El Presidente Municipal Jonathan Solís Solís, procede a dar lectura a la Comisión de Asuntos Jurídicos, textualmente dice:

DICTAMEN DE COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS

1-Dictamen de Comisión de Asuntos Jurídicos del 18 de ABRIL del 2018, encontrándose presentes los señores Jonathan Solís Solís y Mariano Cordero Arroyo, al ser las 18 horas se conoce proyecto de Reglamento Interno de Trabajo para la Municipalidad de Zarcero, presentado por la administración, mismo que haciendo un análisis completo de éste, se hace constar que goza de un total de 147 artículos, 30 capítulos, todos de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo de Costa Rica, que confrontada con la normativa vigente que regula los temas laborales en nuestro ordenamiento jurídico, se ajusta en un todo, no contraviniendo derechos y obligaciones en el tema de derecho laboral, siendo que el mismo es congruente y se ajusta a la realidad de nuestra Municipalidad, y que el mismo es concreto, conciso, pero no omiso con las obligaciones, derechos y deberes laborales para los funcionarios municipales y para la Institución como tal. Así las cosas siendo un cuerpo normativo y en virtud de las facultades que nos otorga la Constitución de Política de Costa Rica, y con las facultades de que nos brinda el Código Municipal de poder auto regularnos en virtud del principio de Autonomía Municipal, se aprueba dicho reglamento para su debida aplicación posterior a su publicación en el Diario Oficial la Gaceta. Publíquese. El Concejo Municipal acuerda aprobar el dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos. Aprobado por unanimidad, con dispensa de la Comisión de Jurídicos, definitivamente aprobado, 5 votos de los Regidores Jonathan Solís Solís, Virginia Muñoz Villegas, Mariano Cordero Arroyo, Jorge Paniagua Rodríguez, Alejandra Villalobos Rodríguez.

MUNICIPALIDAD DE ZARCERO

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Principios y propósitos que inspiran este reglamento

Artículo 1: Son principios que inspiran este reglamento y que deben orientar las labores de la Municipalidad y sus servidores(as), el servicio al usuario(a), la armonización de los procedimientos, la simplificación, la flexibilidad, la eficacia, el trabajo en equipo, la proporcionalidad, y el apego a las más estrictas normas de ética y conducta en el ejercicio de la función pública, así como el respeto a la dignidad y a los derechos del personal, con acatamiento riguroso del principio de legalidad y los principios generales del Régimen Municipal. El servicio cliente-ciudadano(a) como objetivo primordial en la prestación de servicios.

CAPÍTULO II

Disposiciones generales y definiciones

Artículo 2: Se establece el presente Reglamento Autónomo de Organización y Servicios para regular las relaciones de trabajo, el funcionamiento, y el servicio entre la Municipalidad y su personal de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, siendo de acatamiento obligatorio para todos.

Artículo 3: La Municipalidad propiciará la efectiva vigencia de los principios universales del Derecho Laboral y aplicará las sanciones pertinentes a los responsables por la violación de dicha normativa, atendiendo al debido proceso.

Artículo 4: Para todos los efectos legales que se deriven de la aplicación de este reglamento, debe de entenderse por:

Municipalidad: La Municipalidad de Zarceró y sus dependencias actuales y futuras.

Alcalde(sa): El o la máximo (a) Jerarca Administrativo de la Municipalidad.

Alcaldes(as) suplentes o Vicealcaldes(as): Personas que sustituirán al Alcalde(sa) Municipal en sus ausencias temporales o definitivas, o según lo señale el Código Municipal.

Funcionarios(as), personal o colaboradores(as): la persona física que presta a la Municipalidad en propiedad, interinidad, sus servicios materiales o intelectuales, o de ambos géneros, a nombre y por cuenta de esta, en virtud de un acto válido y de eficaz investidura, y que es nombrado de acuerdo con los requerimientos que sobre la materia establece el Código Municipal.

Los términos “servidor(a) público(a), empleado(a) público(a),” “encargado (a) de servicio público” y demás similares se consideran equivalentes al de personal o funcionario(a) público.

Reglamento: El presente Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad.

Régimen Municipal: La forma de gobierno, de regirse la Municipalidad.

Recursos Humanos: La unidad administrativa encargada de la ejecución de las actividades, tareas, y funciones relacionadas con la administración de recursos humanos de la Municipalidad. Tendrá una nomenclatura y representación en el mapa básico de procesos de la Municipalidad conforme lo decidan las autoridades competentes de la Municipalidad.

Artículo 5: Los(as) Directores(as), Jefaturas y todos aquellos funcionarios(as) que tengan bajo su responsabilidad, tareas de administración, o supervisión de personal, son responsables ante el Alcalde(sa) o Vicealcalde(sa) designado, de velar por la correcta aplicación de todas las disposiciones de este reglamento.

CAPÍTULO III

Estructura de la Organización

Artículo 6: La Organización Municipal ésta integrada por:

Un cuerpo deliberativo denominado Consejo Municipal e integrado por Regidores(as), Propietarios(as) y Regidores(as) Suplentes, cuyas atribuciones se encuentran establecidas en el artículo 13 del Código Municipal.

Un(a) Alcalde(sa) Municipal, y dos Alcaldes(as) suplentes o Vicealcalde(sa), que tienen las obligaciones, potestades y responsabilidades derivados de los artículos 17 y demás del Código Municipal, artículos 101 y 103 de la Ley General de la Administración Pública, y demás leyes conexas que rijan sobre la materia.

Un(a) auditor(a) nombrado(a) por el Concejo Municipal, cuyas obligaciones se encuentran indicadas en el 52 del Código Municipal, y el artículo 31 de la Ley de Control Interno.

Directores, coordinadores y jefes(as) que componen las distintas unidades administrativas que conforman la estructura organizacional de la Municipalidad; cargos que serán nombrados por el o la Alcalde(sa) Municipal, tal y como lo establece la legislación vigente en la materia.

Artículo 7: La Municipalidad mantendrá actualizado un Manual de Organización y Funcionamiento cuya aplicación será responsabilidad del Alcalde(sa) Municipal, o quien este designe.

Artículo 8: El o la Alcalde(sa) Municipal, es el enlace entre el Concejo Municipal y los servidores(as) de la comunidad, él o ella es el o la funcionario(a) de mayor jerarquía dentro de la Institución, por lo que toda información por parte de la administración que sea dirigida al Concejo Municipal ha de ser remitida por su despacho.

A él o ella corresponde la presentación ante el Consejo de toda iniciativa y de los informes que presente la administración ante dicha instancia. En ambos casos, podrá delegar esta función de manera circunstancial o permanente.

CAPITULO IV

Del Departamento Legal

Artículo 9: El asesor legal brindará todo el apoyo legal en materia laboral a la institución, así como lo que al respecto se indique en el Manual de Clases de Puestos de la Municipalidad Zarcero.

CAPITULO V

Obligaciones de los o las funcionarias

Artículo 10: Además de las que expresamente regula el Código de Trabajo, son obligaciones de los o las trabajadoras:

Prestar los servicios personalmente, en forma regular y continua, de acuerdo con el respectivo contrato o relación, dentro de la jornada de trabajo, bajo la dirección del patrono o de sus representantes, a cuya autoridad están sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

Ejecutar las labores que se les encomienden, siempre que sean compatibles con sus aptitudes, estado y condición, con la intensidad, cuidado, dedicación y esmero apropiados, en forma, tiempo y lugar convenidos, concentrando la atención en la labor que está realizando, a fin de que la misma resulte de la mejor calidad posible.

Observar durante el trabajo buenas costumbres y disciplina, así como vestir en forma correcta y acorde con las labores que desempeña y utilizar el uniforme que se le asigne.

Guardar la consideración debida en la atención al público, de manera que su proceder no origine queja por mal servicio, omisión del mismo o maltrato.

Mantener el orden y el aseo en el puesto de trabajo con la finalidad de agilizar la atención al público.

Restituir al patrono los materiales no usados, y conservar en buen estado los instrumentos, útiles, herramientas, maquinaria, etc. que se les faciliten para el trabajo, en el entendido de que no serán responsables por el deterioro normal ni el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad, o defectuosa confección.

Responder económicamente por los daños que causen por dolo o culpa grave, en términos señalados por el artículo 36 del Código de Trabajo; o cualquier otra circunstancia imputable.

Guardar discreción sobre asuntos relacionados con su trabajo o vinculados con otras dependencias municipales.

Reportar a la jefatura inmediata, los daños o imprudencias que otros compañeros causen en perjuicio de la Municipalidad.

Rendir los informes que se les soliciten en los plazos establecidos para tal efecto.

Tomar pedidos o mensajes en forma clara y completa.

Cuidar, resguardar, preservar y emplear debidamente los recursos públicos municipales.

CAPÍTULO VI

Obligaciones de los o las funcionarias con autoridad administrativa, técnica o de ambos tipos

Artículo 11: Además de lo contemplado en el artículo anterior y en el presente reglamento, los o las funcionarias que ocupen cargos con autoridad administrativa, técnica o de ambos tipos, están obligados a:

Diagnosticar periódicamente, en forma objetiva y veraz las características de desempeño de todos(as) sus colaboradores(as), tanto en el aspecto técnico como administrativo y brindarles o gestionar la capacitación que requieran.

Preparar informes y reportes con la correspondiente periodicidad sobre el desempeño de su respectiva unidad o proyecto.

Reportar de forma inmediata cualquier hecho relevante que requiera una pronta solución.

Observar que se cumplan las normas de disciplina y asistencia de sus colaboradores(as).

Planificar, orientar, y guiar a sus colaboradores(as) para que las actividades y procesos asignados se desarrollen conforme a las normas de eficacia y calidad deseadas.

Dictar las disposiciones administrativas necesarias para el buen desempeño del equipo de colaboradores(as).

Planear y programar, en los niveles que lo exijan, las condiciones del entorno y las acciones estratégicas y operativas pertinentes.

Formular los anteproyectos de presupuesto correspondiente al Departamento respectivo.

Velar para que los o las funcionarias bajo su coordinación y supervisión cumplan con las obligaciones señaladas y no incurran en las conductas prohibidas por este Reglamento.

Efectuar la calificación y evaluación del desempeño de los o las colaboradores en forma objetiva, puntual y veraz, y enviar en el plazo estipulado los documentos y reportes que al efecto se establezcan.

Atender las observaciones, ideas e inquietudes del equipo de colaboradores(as) y buscar la pronta solución a las gestiones que le formulen, siempre y cuando procedan dentro del ámbito de su competencia conforme al ordenamiento jurídico establecido.

Velar para que las relaciones interpersonales sean cordiales y se desarrollen dentro de los cánones del respeto mutuo.

Velar por el incremento en la capacidad de autodirección y autocontrol de sus colaboradores.

Crear y mantener una cultura de trabajo orientada a estimular en sus colaboradores(as) el trabajo en equipo, sustentando en un enfoque de procesos y productos y en una vocación de creatividad y anticipación a los cambios.

Cumplir con todas las responsabilidades que se confieran y con aquellas contenidas en el artículo 104 de la Ley General de la Administración Pública.

Planear y controlar que sus subordinados(as) disfruten de sus vacaciones de modo tal que no se produzcan acumulaciones indebidas.

Brindar especial atención a los o las servidoras en los aspectos propios de su desempeño durante el período de prueba.

Cumplir con sus funciones sin sujeción a los límites de la jornada establecida por este Reglamento, cuando fuere necesario, sin que ello genere remuneración, de conformidad con lo establecido por el Código de Trabajo y las directrices de la Contraloría General de la República.

Elevar a decisión del o la Alcalde(sa) o superior designado en el plazo improrrogable de tres días a partir del mismo día en que tuvo conocimiento, las faltas graves en que incurrieron los y las servidores(as) a su cargo.

Cumplir con todas las demás obligaciones propias de su cargo.

CAPÍTULO VII

Prohibiciones de las o los funcionarios

Artículo 12: Está prohibido a los servidores(as) de la Municipalidad:

Lo indicado en el artículo 72 del Código de Trabajo.

Actuar en el desempeño de sus cargos, con fines distintos de los encomendados en sus cargos.

Tener obligaciones laborales con otras entidades, públicas o privadas, o adquirir compromisos con evidente superposición horaria a su relación laboral con la Municipalidad.

Participar en actividades vinculadas con empresas o intereses privados que puedan causar evidente perjuicio a los municipales o competir con ellos.

Utilizar o distraer los bienes y recursos municipales en labores, actividades y asignaciones privadas distintas del interés público.

Durante los procesos electorales, ejercer actividad política partidaria en el desempeño de sus funciones y durante la jornada laboral; así como violar las normas de neutralidad que estatuye el Código Electoral.

Aceptar dádivas, obsequios o recompensas que se les ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus cargos.

Solicitar o percibir, sin la ausencia expresa del Alcalde(sa), subvenciones de otras entidades públicas por el desempeño de sus funciones.

Sancionar a sus subordinados(as) para tomar contra ellos alguna represalia de orden político, electoral o violatoria de cualquier otro derecho concebido por las leyes.

Usar el poder oficial o la influencia que surja de él, para conferir o procurar servicios especiales, nombramientos, o cualquier otro beneficio personal que implique un privilegio, a sus familiares hasta el tercer grado en ascendientes y descendientes, por afinidad o consanguinidad, amigos o extraños, medie o no remuneración.

Emitir normas en su propio beneficio.

Usar a título oficial, los distintos bienes municipales, la papelería o el prestigio de la oficina pública para asuntos de carácter personal o privado.

Usar los servicios del personal subalterno, así como los servicios que presta la institución a la que sirve, para beneficio propio, de familiares hasta el tercer grado de ascendientes y descendientes, por afinidad o consanguinidad, amigos o extraños, salvo el derecho personal que pueda corresponderle.

Participar en transacciones financieras utilizando información de la Municipalidad que no es pública.

Aceptar pago u honorarios por discurso, conferencia o actividad similar, a la que haya sido invitado a participar en su calidad de funcionario municipal.

Llevar a cabo trabajos o actividades, remuneraciones o no, fuera de su empleo que estén en conflicto con sus deberes y responsabilidades municipales, que generen motivo de duda razonable sobre la imparcialidad en la toma de decisiones que competen al empleado(a), salvo excepciones admitidas por la ley.

Actuar como agente o abogado de cualquier persona, familiar o no, en reclamos administrativos o judiciales contra la entidad a la que sirve.

Efectuar o patrocinar trámites o gestiones administrativas, que se encuentren directa o indirectamente relacionadas con su cargo de forma tal que su acción implique discriminación o favorecimiento.

Dirigir, administrar, patrocinar, representar o prestar servicios, remunerados o no, a personas de existencia física o jurídica, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración, o que fueren proveedores o contratistas.

Solicitar servicios o recursos especiales para la institución, cuando dicha aportación comprometa o condicione en alguna medida la toma de decisiones.

Hacer abandono o dejar de hacer las labores encomendadas sin causa justificada, o sin permiso expreso de la jefatura inmediata.

Sin perjuicio de otros supuestos calificados como abandono de trabajo, constituye tal:

Atender negocios de carácter personal, o ejecutar algún trabajo de cualquier naturaleza, ajeno a los fines de su función o de la Municipalidad.

Visitar otras oficinas que no sean aquellas donde prestan sus servicios, a no ser que lo exija la naturaleza del trabajo; así como mantener conversaciones innecesarias con compañeros(as) de labores o con extraños, en perjuicio o con demora del trabajo que se está ejecutando; incluye la utilización de medios tecnológicos.

Distraer con cualquier clase de juegos o bromas a los o las compañeros(as) de trabajo o quebrantar la cordialidad y el mutuo respeto que deben ser normas en las relaciones del personal de la Municipalidad.

Incumplir las órdenes de los superiores jerárquicos, cuando sean propias de su competencia, salvo excepciones establecidas por ley.

Divulgar el contenido de informes o documentos confidenciales, así como hacer público cualquier asunto de orden interno o privado de la oficina, sin la autorización correspondiente.

Ingerir licor o presentarse en estado de embriaguez, drogadicción, o cualquier otra condición análoga, en las distintas dependencias de la Municipalidad.

Utilizar o ceder útiles, herramientas y equipo de cualquier tipo, suministros por la Municipalidad, para objeto distinto de aquel al que están oficialmente destinados.

Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, salvo que ellas sean requisito derivado del desempeño de su cargo.

Recoger o solicitar, directa o indirectamente, contribuciones, suscripciones o cotizaciones de otros(as) compañeros(as); o realizar colectas, rifas o ventas de objetos dentro de las oficinas salvo las excepciones muy calificadas, autorizadas por alguna de Dirección Administrativa según sea el caso.

Ampararse en la condición de funcionario(a) de la Municipalidad o invocarle para obtener ventajas de cualquier índole, ajenas a las funciones que se le han encomendado.

Ejercer actividades profesionales cuando las mismas riñan con el ejercicio de las funciones que se estén desempeñando, o violen la prohibición que imponga la ley para el ejercicio liberal de la profesión, o violen los deberes del régimen de dedicación exclusiva, o servir de mediadores para facilitar a terceros sus actividades profesionales, valiéndose para ello del cargo o posición que ocupa.

Salvo lo previsto en la ley, hacer reclamos u otras gestiones similares a favor de los particulares, en forma directa o indirecta, contra las diversas dependencias de la Municipalidad; llevar contabilidades o practicar auditorajes, excepto en cuanto a los negocios propios, de su cónyuge, ascendientes, descendientes y colaterales, hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad, debiendo comunicarlo a las autoridades municipales respectivas.

Ejercer presión, hostigar, acosar, tomar represalias contra compañeros(as) para obtener provecho personal en acciones relacionadas con credos políticos, religiosos, sexuales, económicos y de cualquier otra índole.

Fumar en el centro de trabajo.

Hacer propaganda contraria a las instituciones democráticas.

Extraer de la Municipalidad documentos, expedientes, equipo, o en general cualquier bien de la Municipalidad, aunque sea para dar cumplimiento a las labores de la Municipalidad, sin autorización expresa y previa de la jefatura inmediata.

Tratar de resolver por medio de la violencia (física o psicológica), las dificultades que surjan con jefes, servidores(as) o usuarios(as).

Nombrar a funcionarios(as) con parentesco de consanguinidad o afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive con el jefe inmediato o con los superiores de este en el respectivo Departamento u Oficina.

Realizar actos de acoso laboral, entendiendo como tales aquellas acciones u omisiones tendientes a obstaculizar el normal desempeño de las labores a cualquier funcionario(a) de la Municipalidad.

Aquellas otras que se estipulen por medios administrativos y jurídicos, y las demás incluidas en la legislación existente al respecto y que no se hayan considerado en este artículo.

CAPÍTULO VIII

De los deberes de los o las servidoras de la Municipalidad

Artículo 13: Son deberes de los o las servidores municipales:

Respetar este reglamento, así como cumplir las obligaciones vigentes en sus cargos.

Prestar los servicios contratados con absoluta dedicación, intensidad y calidad, responsabilizándose de sus actos y ejecutando sus tareas y deberes con apego a los principios legales, morales y éticos.

Guardar la consideración debida al público atenderlo con diligencia, afán de servicio y buen trato, de modo que no se origine queja justificada por mal servicio o atención.

Garantizar, a la administración municipal la integridad y fidelidad en su trabajo, sea éste de la naturaleza que sea, en aras de lograr el cumplimiento de los objetivos y la misión de la Municipalidad.

Cuidar, resguardar, preservar y emplear debidamente los recursos públicos municipales.

Observar en su trabajo buenas costumbres y disciplina, así como un trato respetuoso para sus compañeros(as) de trabajo, superiores y autoridades.

Responder por los daños y perjuicios que puedan causar sus acciones u omisiones, ya sean dolosas o culposas.

Guardar discreción sobre asuntos relacionados con su trabajo o vinculados con otras dependencias municipales, cuya divulgación pueda usarse contra los intereses de la Municipalidad.

Sugerir, en el momento oportuno y ante la instancia administrativo-jerárquica correspondiente, lo que considere adecuado para el mejor desempeño a sus labores.

Desempeñar dignamente sus cargos.

CAPÍTULO IX

De las relaciones de servicio, la selección de personal, el manual descriptivo de puestos y reasignaciones de puesto

Artículo 14: Las relaciones de servicio entre los o las servidores(as) municipales y la Municipalidad se regirán por las disposiciones del Código Municipal, Código de Trabajo, Ley General de la Administración Pública, Ley de la Administración Financiera, Ley de Contratación Administrativa, Ley de Salarios, Leyes Supletorias y conexas; Reglamentos Internos y Convención Colectiva.

Artículo 15: Son servidores(as) municipales los nombrados(as) de acuerdo con el artículo 125 del Código Municipal y que satisfagan los requisitos que establece el Manual de Puestos de la Municipalidad, el artículo 111 de la Ley General de la Administración Pública y lo estipulado en el artículo 118 del Código Municipal.

Artículo 16: Todo(a) trabajador(a) deberá estar amparado a contrato de trabajo o acción de personal que contenga el salario devengado, especificando el salario base y pluses salariales.

Artículo 17: Las personas que ingresen al servicio de la Municipalidad, lo harán mediante contrato por tiempo indefinido, o por tiempo determinado, conforme a las siguientes disposiciones:

Por tiempo indefinido: Se firmarán con los o las trabajadores(as) que ejecuten indefinidamente las labores asignadas según el puesto en que se nombre y las necesidades que la Administración determine.

Por tiempo determinado: Se firmarán con los o las trabajadores(as) que ejecuten temporalmente las labores de quien o quienes se encuentren disfrutando de vacaciones, licencias por incapacidad u otra situación análoga, así como aquellos casos excepcionales en que su contratación resulte procedente conforme a la naturaleza de los servicios que se van a prestar (por proyecto u objetivos).

Estas contrataciones se regirán por los mecanismos existentes al efecto:

Suplentes: Forma de sustituir temporalmente al titular de un cargo, sea por licencia con o sin goce de sueldo, vacaciones o incapacidad. La suplencia debe ser por un periodo predefinido que deberá constar en el contrato de trabajo que se firme con el suplente.

Servicios especiales: Modalidad de contratar recursos humanos en el área técnico, administrativo y profesional; para cubrir necesidades temporales que no excedan de un año de acuerdo con lo establecido en el artículo 118 del Código Municipal.

Jornales ocasionales: Personal no profesional, ni técnico, ni administrativo, que eventualmente presta servicios a la entidad en trabajos de tipo manual de carácter extraordinario.

Las o los funcionarios contratados a destajo (por horas, días laborados; o en su caso por tarea realizada), generalmente no tienen considerado en su pago el día de descanso obligatorio, dado que el cálculo se establece tomando como base las horas o días trabajados o la tarea realizada. La relación laboral de quienes se contratan de esta forma, no puede exceder de los plazos que determinan las leyes existentes.

Por obra o proyecto determinado: se realiza para satisfacer necesidades que eventualmente se presentan en la institución y en la cual, sin previa fijación de tiempo, el

objeto de la prestación personal de servicio subordinando será la obra o proyecto producido.

Funcionarios(as) de confianza: Son aquellos contratados a plazo fijo por las partidas de sueldos por servicios especiales o jornadas ocasionales, para brindar servicio directo al o la Alcalde(sa), el o la Presidente(a) y Vicepresidente(a) Municipales y a las fracciones políticas que conforman el Concejo Municipal.

Artículo 18: Corresponde al Alcalde(sa) Municipal, realizar nombramientos, promociones y remoción de las o los empleados municipales, con excepción de las o los empleados que dependan directamente del Concejo Municipal, así mismo, las o los empleados ocasionales contratados con cargo a las partidas presupuestarias de Servicios Especiales o Jornales Ocasionales.

Artículo 19: La descripción de las actividades de los puestos que se hace en el Manual Descriptivo de Clases y Puestos de la Municipalidad, es tan solo la representación del puesto, pero debe de representarse el mínimo de requisitos necesarios para cubrir las necesidades del puesto.

Cualquier aplicación del mismo es válida en la medida que guarde relación con la capacidad del o la funcionaria y naturaleza del puesto que ocupa. El o la servidora tendrá la obligación de prestar servicios en diferentes tareas dentro de la misma clase, según determine la Municipalidad de conformidad con el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, a fin de garantizar un conocimiento integral de las diferentes operaciones con base en la aplicación del concepto de polifuncionalidad.

La Municipalidad, previo cumplimiento del debido proceso, con la debida justificación y con fundamento en los principios que inspiran este reglamento, podrá cambiar el horario, el lugar de trabajo y otros aspectos de la prestación del servicio. Siempre que no se cause grave perjuicio al trabajador podrá temporalmente trasladar al o la servidora a otras dependencias de la Municipalidad, según criterios técnicos de rotación. Podrá reubicar a los o las funcionarias dentro de sus diferentes dependencias, de acuerdo con las disposiciones del Código Municipal y de este reglamento, deberá contarse con la respectiva autorización de su superior y acción de personal antes de iniciar la nueva prestación del servicio.

De la selección de personal

Artículo 20: Con las salvedades expresas en el Código Municipal, el personal de la Municipalidad será nombrado y removido por el o la Alcalde(se) Municipal, previo informe técnico respecto a la idoneidad de los aspirantes al cargo, efectuado por el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 21: El personal de esta Municipalidad se seleccionará por medio de pruebas de idoneidad, a las cuales se admitirá únicamente a quienes satisfagan los requisitos mínimos prescritos en el Manual de Clases de Puestos. Las características de estas pruebas y los demás requisitos corresponderán a los criterios actualizados de los sistemas modernos de Reclutamiento y Selección; y corresponderán a reglamentaciones específicas que aplicará el Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad.

Artículo 22: No podrán ser empleados(as) de la Municipalidad quienes sean cónyuges o parientes, en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, de alguno de los concejales, el o la Alcalde(sa), el o la Auditor(a), los o las Directores(as) o Jefes del Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad.

La designación de alguno de los o las funcionarias enunciados en el párrafo anterior no afectará al o la empleada de la Municipalidad cónyuge o pariente de alguno de ellos nombrados con anterioridad a la entrada en vigencia del presente reglamento.

Artículo 23: Si quedare una plaza vacante en la Municipalidad deberá llenarse de acuerdo con las siguientes normas:

Mediante ascenso directo del o la funcionaria califica para el efecto y si es del hasta el segundo grado inmediato.

Ante inopia en el procedimiento anterior, para lo cual se convocará a concurso interno entre todos(as) los o las empleadas de la Municipalidad.

De mantenerse inopia en la instancia anterior, se convocará a concurso externo publicado por lo menos en un diario de circulación nacional y con las mismas condiciones del concurso interno.

Artículo 24: Con base en el recurso de los concursos aludidos en los incisos b) y c) del artículo anterior, en el Departamento de Recursos Humanos presentará al o la Alcalde(sa), una terna de elegibles de tres candidatos(as) como mínimo, o en su defecto una nómina, cuando exista más de una plaza vacante de una misma clase en estricto orden descendente de calificación. Sobre esta base el o la Alcalde(sa) escogerá al sustituto. Sin embargo, el o la Alcalde(sa); mientras se realiza el concurso interno o externo puede autorizar el nombramiento o ascenso interino de un(a) trabajador(a) por un plazo máximo de tres meses.

Artículo 25: El o la servidora que concurse por oposición y cumpla con lo estipulado en el Código Municipal, quedará elegible si obtiene una nota mayor o igual a 70 y mantendrá esta condición por el término de un año, contado a partir del momento en que se le comunique.

Previo informe y consulta de permutas y traslados horizontales de los o las servidoras con sus Jefes inmediatos, el o la Alcalde(sa) podrá autorizar estos movimientos, siempre que no se le cause perjuicio al trabajador y cuando satisfaga una necesidad real de la Municipalidad.

Artículo 26: Todo(a) funcionario(a) de la Municipalidad deberá pasar satisfactoriamente un periodo de prueba de tres meses de servicio a criterio de la Alcaldía, contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento. En tiempo laborado de forma interina podrán ser computados para este efecto.

Del Manual Descriptivo de Puestos

Artículo 27: La Municipalidad tendrá un Manual de Clases de Puestos, se elaborará con base en procesos u subprocesos, utilizando la concepción de poli funcionalidad, con el propósito de impulsar una modernización en la Municipalidad. Las creaciones de nuevas plazas deberán incluirse en el Manual, con sus respectivos perfiles ocupacionales, por lo que se mantendrá actualizado tal y como lo señala el Código Municipalidad (Artículo 120).

De las Reasignaciones de Puestos

Artículo 28: Para el presente Reglamento, téngase las siguientes definiciones:

Cargo: Nomenclatura interna con la que se conoce a cada uno de los puestos de la organización.

Clase: Grupo de puestos suficientemente similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de manera que pueda utilizarse el mismo título descriptivo para designar cada puesto comprendido en esta.

Factores de clasificación: Elementos que definen una clase dentro de un manual, como: naturaleza del trabajo, actividades, condiciones organizadas y ambientales, características personales y requisitos académicos y legales entre otros.

Reasignación de puestos: Cambio en la clasificación de un puesto de cargos fijos que conlleva a un nivel salarial mayor, actividades, condiciones organizacionales y ambientales, características personales y requisitos académicos y legales entre otros.

Artículo 29: Para la realización de las reasignaciones de puestos, se considerará los siguientes aspectos:

Puestos ocupados:

El trámite para el estudio de reasignación cuenta con la autorización del Alcalde(sa) Municipal.

El funcionario debe estar en propiedad y en el ejercicio del puesto que se va a reasignar.

La reasignación procede para cargos y clases existentes en los manuales vigentes.

La reasignación solo procederá cuando el funcionario reúna los requisitos académicos, legales y otros que la clase a reasignar señale en el manual institucional de clases vigente.

Deben transcurrir seis meses entre el momento que se inicia el cambio de las actividades y responsabilidades del puesto y la presentación de la solicitud de reasignación. El coordinador o encargado de Recursos Humanos deberá cuantificar y evaluar, antes de que se consolide este cambio, el impacto que las nuevas funciones produzcan en los servicios que se presentan.

Puestos vacantes: Podrán reasignarse vacantes por reestructuración administrativa, siempre y cuando su condición se haya originado por cambios en el perfil de puestos, producto de un estudio integral, de las homologaciones o cambios en el manual institucional de clases vigente.

El Departamento de Recursos Humanos, una vez recibidas las solicitudes de reasignación, realizará un estudio técnico que contenga como mínimo: análisis de procesos o funciones, productos o servicios, factores de clasificación, justificación de las necesidades institucional de contar con el desempeño de las actividades en forma permanente, consistencia de la estructura ocupacional y salarial debidamente actualizada.

Para que el puesto pueda ser reasignado a una categoría superior, deberá haber transcurrido al menos un año desde la última reasignación del mismo.

Estimación del costo anual producto de la reasignación y fuente de financiamiento.

Las reasignaciones serán aprobadas por el Alcalde(sa) Municipal. La fecha de vigencia será el primer día del mes siguiente, en que se emita dicha aprobación.

CAPÍTULO X

De la carrera administrativa

Artículo 30: La carrera administrativa regirá por las normas establecidas en el Código Municipal, en los artículos 115 al 145.

Artículo 31: Se establece la Carrera Administrativa Municipal, como medio de desarrollo y promoción humano. Se entenderá como un sistema integral, regulador del empleo y las relaciones laborales entre los o las servidoras y la administración municipal.

Artículo 32: La Municipalidad se regirá conforme a los parámetros establecidos para la carrera administrativa. Los alcances y las finalidades se fundamentarán en la dignificación del servicio público y el mejor aprovechamiento del recurso humano, para cumplir con las atribuciones y competencias de la Municipalidad.

Artículo 33: Para ingresar a la Municipalidad se requiere:

Satisfacer los requisitos mínimos que fije el Manual Descriptivo de Puestos para la clase de puesto de que se trate.

Demostrar idoneidad sometándose a las pruebas, exámenes o concursos.

Ser escogido de la nómina enviada por el Departamento de Recursos Humanos.

Prestar juramento ante el o la Alcalde (sa) Municipal, como lo establece el artículo 194 de la Constitución Política de la República.

Firmar una declaración jurada garante de que sobre su persona no pesa impedimento legal para vincularse laboralmente con la administración pública municipal.

Llenar cualesquiera otros requisitos que disponga en lo sucesivo este reglamento u otras disposiciones legales.

CAPÍTULO XI

De la evaluación del desempeño

Artículo 34: Los(as) servidores de la Municipalidad, tendrán de acuerdo con el Código Municipal, una evaluación y calificación objetiva de sus servicios. Para tales efectos el Departamento de Recursos Humanos confeccionará los formularios y los modificará si fuera el caso, previa consulta y autorización del o la Alcalde(sa) o quien designe.

Artículo 35: La evaluación o calificación anual de servicios servirá como reconocimiento a los(as) servidores(as) para estimular y lograr una mayor eficiencia, así como factor a considerar en el proceso de reclutamiento y la selección, la capacitación, los ascensos, la concesión de permisos y las reducciones forzosas de personal.

Artículo 36: Para evaluar y calificar al o la servidora en su desempeño general, se utilizarán las categorías de Regular, Bueno, Muy Bueno y Excelente. La evaluación y calificación de servicios se hará efectiva en la primera quincena del mes de junio de cada año.

Artículo 37: La evaluación y calificación de servicios en la Municipalidad, deberá darse a los(as) servidores(as) nombrados(as) en propiedad que durante el año hayan trabajado continuamente.

Artículo 38: cuando el o la servidora no haya completado un año de prestar servicios en el momento de la evaluación, se observarán las siguientes reglas:

El servidor(a) que durante el respectivo periodo de evaluación y calificación de servicios anual haya cumplido el periodo de prueba, pero no haya completado un semestre de prestación de servicios, será calificado provisionalmente, y deberá calificársele en forma definitiva durante la siguiente evaluación. De no reformarse la calificación provisional en este período, será considerada definitiva.

Si el o la servidora ha estado menos de un año, pero más de seis meses a las órdenes de un mismo jefe(a), a él o ella corresponderá evaluarlo(a).

Si el o la servidora ha estado a las órdenes de varios jefes(as) durante el año pero con ninguno por más de seis meses, lo evaluará y calificará el último jefe(a) con quien trabajó tres meses o más.

Artículo 39: El desacuerdo entre la jefatura y el o la colaboradora en relación con el resultado de la evaluación y calificación de servicios, será resuelto por el o la Alcaldesa de la Municipalidad, previa audiencia a todas las partes interesadas en cumplimiento del debido proceso.

Artículo 40: Cuando el resultado de la evaluación y calificación de servicios anual de la o el servidor(a) sea de Regular dos veces consecutivas, se considerará falta grave, por lo que deberá procederse conforme a este reglamento. Siendo motivo de despido sin responsabilidad laboral.

CAPITULO XII

De los sueldos y salarios, incentivos y otras compensaciones económicas

Artículo 41: Los sueldos y salarios del personal de la Municipalidad se regirán de la siguiente forma:

Ningún servidor(a) devengará un sueldo, ni plus salarial inferior al mínimo o correspondiente al desempeño del cargo que ocupa, según el Manual de Puestos y la Escala Salarial.

Los sueldos y salarios de los(as) servidores(as) de la Municipalidad de Zarcero, serán determinados por una escala de sueldos, correspondientes a cada categoría de puestos.

Para determinar los sueldos y salarios, se tomarán en cuenta las condiciones presupuestarias de la Municipalidad, el costo de vida en las distintas regiones, los salarios que prevalezcan en el mercado para puestos iguales y cualesquiera otras legales en materia salarial.

Artículo 42: En adelante la Municipalidad seguirá aplicando las sumas y porcentajes de aumento de salarios a todos(as) sus colaboradores(as) conforme y como mínimo, con los porcentajes que decreta el Gobierno para los empleados públicos. En los primeros quince días naturales de la publicación por parte del Gobierno del decreto del aumento salarial para los empleados públicos, los funcionarios(as) municipales podrán plantear ante el Consejo Municipal una negociación mayor conforme a las mismas condiciones y cantidades según el artículo 100 del Código Municipal. En casos especiales se considerarán aumentos salariales basados en estudios de mercado, revaloraciones de puestos, reorganizaciones; todo ello considerando la viabilidad financiera de la Municipalidad; los aumentos salariales producto de estos últimos tipos de estudio serán aplicados en el presupuesto siguiente a la fecha de su aprobación, excepto la revaloración de puestos.

Artículo 43: La Municipalidad reconocerá un plus salarial denominado anualidad, pagaderos por cada año laborado de la siguiente forma:

Un 2% (dos por ciento) mensual sobre el salario base, por cada año laborado.

Artículo 44: El pago del salario de todo el personal se calculará quincenal, depositándose en la cuenta respectiva del o la funcionaria en alguno de los bancos del Estado o Cooperativa, de existir previo contrato con las entidades financieras.

Artículo 45: La compensación económica por concepto de Prohibición del Ejercicio Liberal de la Profesión, se regulará conforme con las disposiciones de la Ley Nº 5867 del 15 de diciembre de 1975 y sus reformas, Ley 8422 de Corrupción y Enriquecimiento ilícito y su Reglamento; así como la Ley 8292 de Control Interno y la normativa existente sobre la materia.

Artículo 46: En caso que la Municipalidad cuente con presupuesto y se decida en pagar el salario escolar, será cancelado a más tardar en la segunda quincena del mes de enero de cada año correspondiente.

Artículo 47: Los(as) funcionarios(as) podrán acogerse al pago por concepto de Dedicación Exclusiva de conformidad con la normativa vigente; siempre y cuando sea de interés institucional.

Artículo 48: Para los efectos legales correspondientes, se aclara que el Régimen de Prohibición es incompatible con el respectivo de Dedicación Exclusiva.

Artículo 49: El recargo de funciones se pagará con fundamento en la diferencia existente entre el salario base del puesto que ocupa el o la funcionario(a) y el salario base del puesto con recargo. La persona que realice el recargo debe cumplir con los requisitos académicos profesionales entre otros que solicita el puesto a realizar.

Los viáticos no se considerarán salario para ningún efecto legal.

CAPITULO XIII

De la cesantía

Artículo 50: La Municipalidad de Zarcero, reconoce como derecho adquirido y reconocido la indemnización laboral o cesantía para sus trabajadores; en ningún momento este reconocimiento implicará un derecho por parte de la Municipalidad para rescindir del personal.

Artículo 51: Para el cálculo y pago de cesantía se empleará el promedio de los seis últimos salarios. Las fracciones de tiempo laborado, menores de seis meses, se pagarán calculando dicho tiempo como medio año y las fracciones mayores de seis meses, se tomarán como un año completo.

CAPÍTULO XIV

De la salud ocupacional y el equipo de trabajo

Artículo 52: Es deber de la Municipalidad, procurar el bienestar físico, mental y social de los funcionarios(as), para lo cual deberá mostrar especial atención e interés en todo lo relación con la salud ocupacional.

Artículo 53: La Municipalidad de Zarcero, por medio del área de salud ocupacional, elaborará e implementará el programa de salud ocupacional que cubra a todas las dependencias de la Municipalidad, de conformidad con el artículo 288 de la Ley sobre Riesgos de Trabajo, número 6727 de 24 de marzo de 1982 y sus reformas.

Artículo 54: La Municipalidad tomará las medidas necesarias, tendientes a proteger eficazmente la vida, salud, integridad física y moral de los(as) funcionarios(as), manteniendo en adecuado estado de uso lo relativo a:

Edificaciones, instalaciones, equipo y materiales para la protección personal.

Suministros, uso y mantenimiento de equipos y materiales para la protección personal.

Todo el personal deberá ser informado de los riesgos que para su salud conlleva su trabajo. Se deberá además informar de todo factor de riesgo conocido o sospechoso en el ambiente de trabajo que puede afectar su salud o la del resto de compañeros(as) de trabajo.

Artículo 55: La Municipalidad promoverá y fortalecerá la creación funcionamiento oficial de Comisiones de Salud Ocupacional del Trabajo, para que se capaciten en dicha materia, emergencias y riesgos; que sirvan de retroalimentación al resto de los(as) funcionarios(as) respecto a la difusión y práctica de métodos y sistemas técnicos de prevención en forma permanente.

Artículo 56: Las Comisiones de Salud Ocupacional, en coordinación con las autoridades superiores de cada dependencia de la Municipalidad, podrán realizar acciones de formación humanística, intelectual, estética, deportiva y recreativa que permiten el desarrollo de actitudes.

Artículo 57: Todo(a) funcionario(a), grupo u organización de los(as) servidores(as) de la Municipalidad tendrán derecho a presentar las quejas y propuestas tendientes a mejorar las condiciones laborales. Para lo anterior, será competente la Comisión de Salud Ocupacional,

quien deberá pronunciarse en los plazos establecidos en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 58: Los accidentes laborales, producto del incumplimiento a normas, desuso del equipo de protección brindado por la Municipalidad o cualquier otra causa atribuible al(a) colaborador(a), se considerará falta grave a su deber.

CAPÍTULO XV

De la regulación del fumado

Artículo 59: De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 9028 del 22 de marzo de 2001, Ley sobre la Regulación del Fumado, publicada en el Alcance N°37 de la Gaceta 61 del 26 de marzo del 2012; así como lo señalado en el Decreto Ejecutivo N° 37185-5-MEIC.MTSS MP-H-Sp. Del 26 de junio del 2012, publicado en el Alcance a la Ley de Control del Tabaco y sus Efectos Nocivos en la Salud; se prohíbe a todos(as) servidor(a) sin excepción, el fumar en las instalaciones municipales.

Artículo 60: Por el incumplimiento de lo dispuesto en la Ley 9028 y su Reglamento, se procederá a realizar el informe sanitario correspondiente, para que las autoridades de Salud, apliquen el procedimiento sumatorio establecido por Ley.

CAPÍTULO XVI

De los funcionarios o las funcionarias con discapacidad

Artículo 61: La Municipalidad garantizará la posibilidad de contratación a las personas con discapacidad física permanente, de existir una plaza vacante, adecuada a las condiciones de la discapacidad y las instalaciones de trabajo sean adecuadas a las condiciones del trabajador.

Artículo 62: Serán considerados “ACTOS DISCRIMINATORIOS” los siguientes:

Ausencia de condiciones constructivas específicas en el edificio municipal, que impidan el ingreso a éste.

Exigir requisitos adicionales a los establecidos para todos(as) los(as) solicitantes.

No se emplee a un trabajador idóneo en razón de su discapacidad.

Artículo 63.- La Municipalidad debe propiciar las facilidades necesarias con el fin de que todos(as) los(as) servidores(as), sin discriminación alguna, puedan capacitarse y superarse en el desempeño de sus puestos.

CAPÍTULO XVII

Del hostigamiento sexual

Artículo 64: Para los efectos del presente Reglamento y de acuerdo con el artículo 3° de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 8805, del 2 de Junio del 2010, se entiende por acoso u hostigamiento sexual; toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

Condiciones materiales de empleo.

Desempeño y cumplimiento laboral.

Estado general del bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave, que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Artículo 65: Serán tipificadas como manifestaciones del acoso sexual los siguientes comportamientos:

Requerimiento de formas sexuales que indiquen:

Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.

Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo, de quien la reciba.

Exigencia de una conducta de sujeción o rechazo, sea de forma implícita o explícita, como condición para el empleo.

Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas u ofensivas para quien las reciba.

Artículo 66: La persona afectada planteará la denuncia escrita o verbal ante su superior inmediato y en caso de impedimento legal, ante el o la Alcaldesa de la Municipalidad o Vicealcalde (sa). En caso de que la denuncia sea contra el o la Alcaldesa o Vicealcalde (sa), la denuncia deberá presentarse ante la Secretaría del Concejo Municipal, la cual una vez que cuente con la denuncia firmada, deberá remitirlo al Concejo Municipal.

De lo manifestado se levantará un acta que suscribirán, la persona ofendida y quien recibe la denuncia.

En dicho documento deberá indicarse:

Nombre de la persona denunciante, número de cédula y Departamento para el que labora.

Nombre de la persona denunciada y Departamento para el que trabaja.

Indicación de las manifestaciones de acoso sexual.

Fecha aproximada a partir de la cual ha sido víctima del acoso sexual y hostigamiento.

Nombre de las personas que pueden atestiguar sobre los hechos denunciados.

Cualquier otra prueba que sirva para la comprobación del acoso y hostigamiento.

Firma de la persona denunciante y de quien recibe la denuncia.

Durante los dos días hábiles siguientes a la presentación de la denuncia, para su conocimiento se trasladará a la Oficina de la Mujer, al Departamento de Recursos Humanos, al Alcalde o Alcaldesa de la Municipalidad y a la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 67: En un plazo no mayor a cinco días naturales, después de interpuesta la denuncia, deberá nombrarse Órgano Director del Proceso.

El Órgano Director estará integrado por tres personas de escogencia del o la Alcaldesa, dentro del cual estará un(a) abogado(a) y el o la Jefa de la Oficina de la Mujer. En todo

caso, se buscará en la escogencia de los(as) miembros del Órgano Director, personas de reconocida solvencia moral.

Artículo 68: El Alcalde o la Alcaldesa podrá ordenar, a solicitud de la persona interesada o de oficio, su reubicación temporal en la Municipalidad. La Alcaldía Municipal resolverá en única instancia, dentro de un plazo de dos días hábiles, a partir de la gestión, la procedencia o no de la reubicación temporal solicitada. En caso de que la denuncia sea al Alcalde (sa) o Vicealcalde (sa), la solicitud deberá plantearse en cualquiera de las dos autoridades que no este involucrada en la denuncia. En última instancia con una justificación amplia, el caso podrá ser conocido por el Concejo Municipal, el cual determinará el proceso a seguir.

Artículo 69: El procedimiento interno administrativo deberá ser el ordinario, de conformidad con el libro II de la Ley General de la Administración Pública, garantizando la confidencialidad absoluta en resguardo de los derechos de sus participantes, así como el debido proceso.

Artículo 70: La influencia de una persona del Órgano Director o de cualquier otro(a) funcionario(a) vinculado(a) directa o indirectamente con el procedimiento, se considerará falta grave de acuerdo con las disposiciones de este Reglamento, sancionable de conformidad con el Código Municipal vigente.

Artículo 71: Tanto la persona denunciante de hostigamiento sexual como los(as) testigos de las partes, gozarán de las garantías y derechos previstos en la Ley N° 8805 deñ 28 de abril del 2010, en relación con su trabajo y condiciones generales del mismo.

Artículo 72: Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán de conformidad con las reglas de la sana crítica racional y la gravedad de los hechos, se sancionará de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 8805. Lo anterior, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas constituyan también, hechos punibles según lo establecido en el Código Penal.

Artículo 73: La persona que denuncia hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, de acuerdo con las disposiciones correspondientes del Código Penal.

CAPÍTULO XIII

De los derechos del personal

Artículo 74: Los(as) servidores(as) de la Municipalidad gozarán de los siguientes derechos, además de los dispuestos en otras leyes:

No podrán ser despedidos de sus puestos a menos que incurran en las causales de despido que prescribe el Código de Trabajo, el Código Municipal, el presente Reglamento y Leyes Conexas.

El respeto a sus derechos laborales y reconocimiento por el buen desempeño.

Contarán con una remuneración decorosa, acorde con sus responsabilidades, tareas y exigencias, tanto académicas como legales.

Disfrutarán de vacaciones anuales según el tiempo consecutivo servido, en la siguiente forma:

Si hubiere trabajado de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, gozarán de quince días hábiles de vacaciones.

Si hubieren trabajado cinco años y cincuenta semanas a nueve años, gozarán de veinte días hábiles de vacaciones.

Si hubieren trabajado durante diez años y cincuenta semanas o más, gozarán de treinta días hábiles de vacaciones.

Podrán disfrutar de licencia ocasional de excepción, con goce de salario o sin él, según las disposiciones del Código Municipal.

Podrán gozar de licencia para asistir a cursos, siempre que sus ausencias no perjudiquen evidentemente la continuidad del servicio público.

La Municipalidad definirá políticas y promoverá la asignación de recursos para fomentar el desarrollo y la formación didáctica de su personal, dando facilidades, asignando partidas presupuestarias y otorgando licencias con goce de salario, orientadas a mejorar el recurso humano de sus áreas directivas, profesionales, técnicas, administrativas y operativas.

Tendrán derecho a una evaluación anual del desempeño de sus labores.

Toda servidora embarazada, gozará de la licencia, los deberes y las atribuciones prescritas en el artículo 95 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO XIX

De las vacaciones

Artículo 75: Los(as) servidores(as) de la Municipalidad, disfrutarán de vacaciones anuales remuneradas de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior, inciso d), dado que el disfrute del período de vacaciones es un derecho fundamental para todo el personal, indistintamente de la modalidad de la relación de servicio pre existente (jornada, puesto, categoría, entre otros).

Artículo 76: Para obtener derecho a la vacación anual, es necesario que el o la servidor(a) haya prestado sus servicios durante cincuenta semanas continuas; sin embargo si por cualquier causa, no se completara ese plazo o, se requiere realizar un pago de vacaciones; únicamente para efectos de pago, se considerarán las siguientes normas:

En caso de que no se haya cumplido con las cincuenta semanas de servicios tendrá derecho a un día por cada mes de trabajo.

Un punto veinticinco (1.25) días por cada mes trabajado, en los casos en que correspondiera disfrutar de quince días hábiles de vacaciones; más un uno punto cuatro (1.4) para compensar los días no hábiles.

Uno punto sesenta y seis (1.66) días por cada mes trabajado, en los casos en que correspondiera disfrutar de veinte días hábiles de vacaciones; más un uno punto cuatro (1.4) para compensar los días no hábiles.

Uno punto ochenta y tres (1.83) días por cada mes trabajo, en los casos en que correspondiera disfrutar de veintidós días hábiles de vacaciones; más un uno punto cuatro (1.4) para compensar los días no hábiles.

Dos puntos cincuenta (2.50) días por cada mes trabajado, en los casos en que correspondiera disfrutar de treinta días hábiles de vacaciones; más un uno punto cuatro (1.4) para compensar los días no hábiles.

Artículo 77: Las jefaturas en conjunto con el personal, realizarán la programación de vacaciones, tratando de que no se altere la buena marcha de las funciones encomendadas, ni que sufra menoscabo la efectividad del descanso. La fijación deberá hacerla dentro de las quince semanas siguientes al día en que se cumpla el derecho de disfrutar sus vacaciones.

Si transcurridas las quince semanas no se ha fijado la fecha correspondiente, el o la funcionaria podrá solicitarlas por escrito ante el Departamento respectivo. En tal caso. Se deberá conceder el disfrute de vacaciones a más tardar dentro del mes posterior a la solicitud.

Si no se otorgaran en los ocho días siguientes, podrá el o la servidora reportar esta situación al Departamento de Recursos Humanos, quien previa consulta al Alcalde(sa) procederá a otorgar las vacaciones e iniciará el proceso correspondiente para determinar las eventuales responsabilidades.

Artículo 78: Las vacaciones se deberán gozar sin interrupciones, salvo, cuando así lo convengan el(la) funcionario(a) municipal y siempre que se tratare de labores de índole especial, que no permitan la ausencia prolongada del o la funcionaria y su presencia se considere necesaria para la buena marcha del servicio.

Para todos(as) los(as) funcionarios(as), las boletas de vacaciones serán autorizadas por las jefaturas inmediatas, quienes enviarán copia al Departamento de Recursos Humanos para los registros pertinentes.

En el caso de la Alcaldía, ésta deberá informar al Concejo Municipal, de los días que se ausentará por vacaciones. Lo anterior para efectos de que conozca su suplencia.

Artículo 79: Del total de vacaciones que le corresponde, el servidor o la servidora deberá disfrutar al menos de quince días hábiles cada año, período que es incompensable.

Cuando la Institución lo requiera, por conveniencia y, el servidor acepte, se podrá compensar económicamente las vacaciones no disfrutadas.

Artículo 80: El pago de las vacaciones se hará con base en el último salario bruto del mes devengados por el o la servidora.

Artículo 81: Si durante el disfrute de las vacaciones, el o la servidor(a) se enferma o accidenta y es incapacitado(a) para trabajar, por la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, el período se interrumpe y los días que falten de disfrutar se concederán al término de la incapacidad.

Artículo 82: Cuando se presente un caso de emergencia o de urgencia en el trabajo y se considere que la solución del problema podría estar en el regreso inmediato del o la

servidora en vacaciones, podrá pedirse a éste(a) su regreso, sin que ello represente obligación para el o la servidora o represalias en su contra.

Si está anuente, se interrumpirá el disfrute por todo el tiempo que sea necesario y, al término de la situación que la originó, continuará el o la servidora, con el disfrute de su derecho.

Artículo 83: Cuando el o la servidora desempeñe labores técnicas o profesionales que dificulten su reemplazo o, se trate del o la Alcaldesa, podrá la Municipalidad acumularle las vacaciones por un período. Es obligación de la Municipalidad, el no permitir que se acumulen dos o más períodos de vacaciones.

Artículo 84: A efecto de determinar las cincuenta semanas de servicios continuos para tener derecho a vacaciones, no se computará los períodos de suspensión de la relación de servicio, salvo las siguientes excepciones:

Inapacidad por maternidad.

Incapacidad por enfermedad y por riesgos de trabajo.

Licencia por adopción de hijos(as) menores de tres años en los términos de la Ley de Protección Social de la Mujer.

Permisos con goce de salario.

CAPÍTULO XX

De los beneficios

Artículo 85: Los(as) colaboradores(as) podrán disfrutar de los beneficios que se citan en el presente reglamento, de conformidad con los requisitos y formalidades que se establecen para el otorgamiento de cada uno de ellos.

Artículo 86: La Municipalidad concederá licencias con goce de salario, previa solicitud por escrito del o la servidora; informando al superior jerárquico y al departamento de Recursos Humanos, en los siguientes casos:

Por matrimonio del servidor: cinco días hábiles, contados a partir del día de la ceremonia, previa constancia extendida por autoridad competente.

Cinco días hábiles con goce de sueldo cuando sobrevenga el fallecimiento de cualquiera de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge. En caso de fallecimiento de hijos, el derecho se podrá conceder a aquellos servidores padres de hijos nacidos dentro y fuera del matrimonio; en este caso cuando sean hijos reconocidos, debiendo aportar en ambos casos certificación de nacimiento y certificación de defunción ante el Departamento de Recursos Humanos. La vigencia será desde la fecha inmediata o un día posterior al hecho. Solo se puede brindar este beneficio en los primeros diez días de ocurrido el hecho.

Tratándose de funcionarios varones tres días hábiles por nacimiento de hijos(as), los que se contarán a partir del día del alumbramiento o un día después; debiendo aportar certificación de nacimiento ante el Departamento de Recursos Humanos.

Cinco días hábiles en caso de enfermedad grave de los parientes citados en el inciso dos de este artículo, para lo cual deberá aportar el respectivo dictamen médico, el cual será remitido a la Alcaldía Municipal, con el fin de brindar el permiso correspondiente y remitirá la resolución al Departamento de Recursos Humanos, para los efectos correspondientes, el permiso regirá desde el momento que se requiera.

Medio día completo en cada ocasión, para efectuar diligencias personales debidamente justificadas y en casos en que el servicio que se necesita coincida solamente con el horario de trabajo de la Municipalidad. Estas licencias no podrán exceder de tres cada años calendario, ni disfrutarse en forma consecutiva, ni agregarse a períodos inmediatamente anteriores o posteriores de vacaciones, absueltos y feriados.

Dos días hábiles en caso de fenómenos naturaleza o incendio de consecuencias graves que afecten la vivienda del o la funcionaria, se deberá aportar al Departamento de Recursos Humanos el comprobante respectivo.

Para asistir a cita médica previa: un día como máximo a la madre o al padre que deba llevar a su hijo(a) menor de edad o discapacitado(a) a cumplir con ésta, lo que demostrará al solicitar el correspondiente permiso. Quedan a salvo las situaciones de urgencia que serán comprobadas al momento de reintegrarse a sus labores. En caso de demostrarse que la causa invocada es falsa, se procederá al rebajo del sueldo por el tiempo de ausencia, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran proceder. Se deberá remitir al Departamento de Recursos Humanos el comprobante que para tal efecto entregue el centro médico.

Para matrícula del trabajador(a) o de sus hijos(as) en centros educativos: el tiempo prudencial para realizar la misma, en el entendido de que el (la) trabajador(a) presentará comprobante y justifique. De no hacerlo se le rebajará el salario correspondiente, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder.

La Municipalidad otorgará permiso hasta medio día a todos(as) aquellos(as) choferes que tengan que renovar su licencia; esto con la justificación respectiva. En cuanto a los demás trabajadores(as) que deseen tener su licencia, se pondrán de acuerdo con el superior jerárquico para el respectivo permiso.

CAPÍTULO XXI

De los permisos con y sin goce de salario

Artículo 87: Siendo un derecho del o la funcionario(a) Municipal, se podrá solicitar permiso ocasional o de excepción en los casos que establece el artículo 144 del Código Municipal.

Otras actividades del o la servidor(a).

El o la Alcalde(sa) o quién designe podrá otorgar hasta por treinta días al o la servidor(a) que haya sido designado para representar al país, tanto en el interior como en el extranjero, en actividades culturales, académicas o deportivas; siempre y cuando se aporte certificación del Entesea nacional o internacional con la oficialidad del evento y de la escogencia del funcionario para dicho evento.

Artículo 88: El o la Alcaldesa o quién designe podrá prorrogar los permisos sin goce de salario, autorizados mediante resolución interna y con apego estricto a las siguientes disposiciones:

Hasta seis meses para asuntos personales, la cual podrá ser prorrogada por seis meses más en casos muy especiales.

Hasta un año para:

Asuntos graves de familia, tales como enfermedad, convalecencia o tratamiento médico, cuando así lo requiera la salud del o la funcionaria.

Realización de estudios académicos en materias, especialidades o campos de indudable interés para la Municipalidad, a nivel superior de pregrado, grado o postgrado o, a nivel técnico que requiera de la dedicación exclusiva del o la funcionaria durante la jornada de trabajo.

Toda solicitud de licencia sin goce de salario o prórroga de la misma, requerirá la presentación de los documentos en que se fundamenta, la cual, para su trámite debe de hacerse con un mes de antelación ante las instancias indicadas. Transcurrido el mes sin que exista resolución por parte de la administración, se entenderá autorizada la licencia o prórroga.

Artículo 89: Las licencias para impartir lecciones a nivel superior, se tramitarán conforme a lo establecido en el artículo 49 de la Ley de la Administración Financiera de la República y en la Ley N° 8422, Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento ilícito en la Función Pública.

CAPÍTULO XXII

De las incapacidades para trabajar

Artículo 90: La Municipalidad reconocerá las ausencias al trabajo del o la servidor(a) motivadas por incapacidad para trabajar, ya sea por enfermedad, maternidad o riesgo profesional y, se sujetará a las siguientes disposiciones:

Por incapacidad de la Caja Costarricense del Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros de menos o, igual a tres días, la Municipalidad pagará al o la trabajador(a) el 40% del salario.

Por incapacidades de la Caja Costarricense del Seguro Social, después de tres días, la Municipalidad cancelará el faltante del salario devengado por el trabajador; para completar el 100% del salario.

En todo lo que no se encuentre aquí expresamente regulado respecto de las incapacidades, se consideraran disposiciones supletorias del presente Reglamento, el Reglamento para la extensión de incapacidades a los(as) Trabajadores(as) Beneficiarios(as) del Régimen de Enfermedad y Maternidad y el Reglamento General de Riesgo de Trabajo y las interpretaciones que de los mismos expida la Caja Costarricense del Seguro Social, Instituto Nacional de Seguros y el Código Trabajo.

Artículo 91: En el período de lactancia la servidora podrá disponer de una hora diaria continua o fraccionada con goce de salario, para amamantar a su hijo durante los doce meses posteriores al alumbramiento. Este permiso podrá prorrogarse siempre que la servidora interesada lo solicite por escrito y aporte el certificado médico de la Caja Costarricense de Seguro Social o el médico de la Institución, en el que conste el estado de su lactancia. Dicha licencia deberá tramitarse ante el superior jerárquico y éste deberá tramitar lo correspondiente ante el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 92: No se excluirán los montos dejados de percibir por concepto de incapacidades de la Caja Costarricense del Seguro Social, para efectos de los cálculos de aguinaldo.

CAPÍTULO XXIII

De la jornada de trabajo y subsidios

Artículo 93: Las diferentes jornadas y roles de trabajo para el personal, serán definidas por la Alcaldía.

Artículo 94: Se considera tiempo efectivo de trabajo aquel en el que los(as) trabajadores(as) permanezcan bajo las órdenes o dirección inmediata o delegada del patrono.

Artículo 95: La Municipalidad podrá modificar transitoria o permanentemente los horarios establecidos, siempre que circunstancias especiales así lo exijan y no se cause grave perjuicio al personal. El cambio será comunicado al personal afectado con un mínimo de tres días de anticipación.

Artículo 96: Cuando necesidades imperiosas de la Municipalidad lo requieran, el personal tienen la ineludible obligación de laborar en horas extraordinarias, salvo impedimento grave, hasta por el máximo de horas permitido por la Ley; sea que la jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no podrá exceder de doce horas diarias. En cada caso concreto el patrono comunicará al personal, con la debida anticipación, la jornada extraordinaria que deben laborar, pudiendo tenerse la negativa injustificada a hacerlo, como falta grave, para efectos de sanción.

Artículo 97: Cuando necesidades imperiosas de la Municipalidad lo exijan, todo el personal podrá ser requerido por sus superiores para realizar temporalmente cualquier otra labor adicional o diferente, compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, que sea del mismo género de las que forman el objeto de la relación laboral y para la que fue contratado, siempre que la misma no exceda de un mes.

Artículo 98: Excepto que el personal permanezca en el centro de labores, bajo las órdenes del patrono, no se considerará tiempo efectivo de trabajo, aquél durante el cual se suspendan las labores por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que dicha suspensión no exceda de un día. La Municipalidad, podrá convenir con los(as) trabajadores(as) en reponer las horas perdidas, con el propósito de completar la jornada ordinaria semanal, siempre y cuando tal prestación de servicios se lleve a cabo dentro de la misma semana en que ocurrió el hecho.

Artículo 99: La Municipalidad es anuente en la creación de jornadas flexibles de trabajo; mismas que serán aprobadas por el o la Alcaldesa, previa solicitud del o la interesada y con la anuencia del jefe(a) inmediato. Lo señalado siempre y cuando no se vea afectado el servicio y los intereses de la institución.

CAPÍTULO XXIV

Del régimen y control de asistencias, ausencias y llegadas tardías

Artículo 100: Para el presente capítulo es importante indicar que

Reloj Marcador: Dispositivo electrónico de la Municipalidad en el cual los funcionarios municipales deben marcar su hora de entrada a jornada laboral, la merienda de 15 minutos, el almuerzo de 1 hora y salida de la jornada laboral según el horario para los diferentes Departamentos.

Control de Asistencia: Reporte mensual en detalle de los registros, correspondiente a las horas de ingresos y salidas del personal del reloj marcador de la Municipalidad.

Llegada Tardía: Ingreso al centro de trabajo, cinco minutos después de la hora respectiva, según corresponda.

Sanción: Consecuencia inmediata ante la constatación de una irregularidad en la Asistencia al Centro de Trabajo, consistente en:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de labores.

Despido.

Boleta de permiso: Fórmula pre-impresa o digital, para usos específicos de control de asistencia-justificación .

Ausencia: No presentarse a laborar; esta puede ser justificada o no.

Abandono de trabajo: Ausentarse del trabajo dentro de la jornada laboral, sin previa autorización o permiso del encargado(a) inmediato.

Artículo 101: Se aplicarán las siguientes sanciones específicas:

Para llegadas tardías injustificadas en un mismo mes calendario:

Por tres: amonestación verbal.

Por cuatro: amonestación escrita.

Por cinco: suspensión por tres días, sin goce de salario.

Por seis: suspensión por quince días.

Por siete o más: despido sin responsabilidad patronal.

Ausencias injustificadas en un mismo mes calendario:

Por media ausencia: amonestación escrita y el rebajo de media jornada.

Por una completa o dos medias ausencias: suspensión hasta por los dos días y rebajo correspondiente al tiempo no laborado.

Por tres medias ausencias alternas: suspensión hasta por seis días y el rebajo correspondiente al tiempo no laborado.

Por una y media ausencia consecutiva, o dos alternas completas: suspensión hasta por ocho y el rebajo correspondiente al tiempo no laborado.

Por cinco o más medias ausencias, por dos ausencias consecutivas, o por más de dos ausencias alternas en un mismo mes calendario: despido sin responsabilidad para la Municipalidad.

Abandono injustificado del trabajo:

Suspensión hasta por quince días sin goce de salario, la primera vez y

Despido sin responsabilidad patronal la segunda vez.

Estas faltas se computarán, para efectos de reincidencia, en el lapso de tres meses, salvo normativa contraria.

Violación de las disposiciones de los artículos 20 y 21 del presente reglamento

Primera vez: suspensión por ocho días.

Segunda vez: despido sin responsabilidad patronal.

Las conductas referidas en los artículos 20 y 21 de este Reglamento, se considerarán “falta grave”, sancionadas con despido sin responsabilidad patronal para la Municipalidad.

Artículo 102: Las sanciones de suspensión sin goce de salario o despido, por inasistencia al trabajo corresponderá aplicarlas al (a la) Alcalde(sa) Municipal, previo informe del Jefe inmediato.

Artículo 103: Usos de la “Boleta de permiso”:

Se requerirá de la “boleta de permiso” para ausentarse del centro de trabajo en los siguientes casos:

Asuntos médicos familiares (comprobantes).

Asuntos educativos personales y de hijos (circulares oficiales o análogos).

Llamamientos judiciales (comprobantes oficiales).

Asuntos de emergencia personales o familiares que amerite la ausencia.

Asuntos relativos a la renovación de documentos personales (cédula de identidad, licencias de conducir, carnet de residencia, pasaporte, tarjetas bancarias, carnet de asegurado).

Se requerirá de la “boleta de permiso” para la justificación de llegadas tardías, las cuales serán presentadas en el término de 24 horas posteriores al hecho.

La responsabilidad del control de asistencia corresponde al jefe inmediato; el cual se deberá de encargar de gestionar cualquier asunto del regimen sancionatorio, conforme corresponda la anomalía presentada por el personal a su cargo. Deberá reportar en todo momento al Departamento de Recursos Humanos.

CAPÍTULO

Del uso del uniforme

Artículo 104: La Administración Municipal, conforme a sus condiciones económicas proporcionará uniforme a los(as) de la colaboradores(as) de la organización; siendo el mismo de carácter obligatorio. Los(as) colaboradores(as) deberán cumplir con las directrices que se dicten para el buen uso del mismo.

Artículo 105: Los materiales con que se fabricarán las prendas, serán todos de buena calidad y se contratará su confección y compra siguiendo las disposiciones del Código Municipal y la Ley de Contratación Administrativa; a la vez acatando los estudios y criterios técnicos del área de salud ocupacional.

Artículo 106: Cada colaborador(a) será responsable del buen uso que se le dé a las prendas. Por tanto, queda prohibido el ingreso a lugares de diversión portando el uniforme municipal, salvo en labores relativas al cargo.

Artículo 107: Queda prohibido donar o vender las prendas de los uniformes, así sean estas de años anteriores, ni aún cuando estén en mal estado. Los mismos deberán ser devueltos para su debida eliminación.

Artículo 108: A los(as) funcionarios(as) que se les dote de uniforme, éste será de uso obligatorio durante la jornada laboral. El uniforme debe estar siempre limpio, ordenado y planchado, con faldas por dentro en el caso de los hombres, y sin mangas largas redobladas.

Artículo 109: El no uso del uniforme por primera vez sin la justificación debida se considerara falta leve sancionable con amonestación verbal.

Se impondrá amonestación por escrito cuando el o la servidor(a) haya merecido 2 o más amonestaciones verbales durante un mismo mes calendario.

Artículo 110: En caso de que la funcionaria éste embarazada se le permitirá, hacer los arreglos al uniforme, hasta cuando sea posible, o bien, utilizar piezas de vestir en color idéntico o similar para utilizarlos durante el período de embarazo. Cuando ya no sea posible modificar las prendas se le excusará del uso de uniforme por el resto del embarazo siempre y cuando mantenga la decencia y la formalidad.

Artículo 111: En caso de que un funcionario(a) deba realizar una gira fuera de su lugar de trabajo, deberá usar el uniforme respectivo, excepto que por el tipo de gira se recomiende otro tipo de vestimenta para ello deberá contar con autorización escrita de la jefatura inmediata.

Artículo 112: Cualquier uniforme o pieza adicional que desee confeccionar el personal, correrá por su propia cuenta, no pudiendo variar los materiales, colores, ni las características del uniforme.

Artículo 113: El período de duración de estas prendas de vestir es de 1 año, después de iniciar su uso, convirtiéndose en obligatoriedad su uso dentro de la jornada laboral. Sin embargo, cuatro meses antes de cumplido este plazo de uso, se analizará la posibilidad de cambiar los mismos, si lo amerita.

Artículo 114: La compra de los uniformes será cubierta por la administración, por tanto debe tratarse los mismos como bienes municipales, que deben ser bien cuidados y resguardados por quien lo utilice.

Artículo 115: El cuidado y buen uso del uniforme es responsabilidad absoluta del (de la) funcionario(a), lo que significa que si por descuido u otra causa imputable al (a) mismo(a), el uniforme se deteriora antes del año o cumplido su vida útil, la reparación o sustitución del mismo corre en su totalidad por parte del (de la) funcionario(a). La administración sólo repondrá los uniformes que por motivo de caso fortuito o fuerza mayor, debidamente acreditados ante la jefatura.

Artículo 116: No tendrán derecho del uniforme el personal que ocupe puestos en nombramientos de ocasionales, suplencias e interinos que tengan un periodo menor a los tres meses. Salvo mediante justificación escrita del Alcalde (sa) se incluya el personal que se encuentra nombrado en estas categorías, para dicho beneficio.

CAPÍTULO XXVI

Del régimen disciplinario y disposiciones varias de las medidas disciplinarias

Artículo 117: La inobservancia de los deberes y obligaciones o la violación de las prohibiciones por parte del personal de la Municipalidad en el desempeño de sus funciones, las cuales se encuentran debidamente establecidas en el Código Municipal, el Código de Trabajo, y este reglamento, se sancionará de acuerdo con la gravedad de la falta cometida y siguiendo el procedimiento que en adelante se indica.

Artículo 118: De acuerdo con el artículo anterior y el artículo 149 del Código Municipal, las sanciones por aplicar se clasifican en:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por quince días.

Despido sin responsabilidad patronal.

Para efectos de aplicar una sanción, la reincidencia se considerará de acuerdo con la falta cometida. Tales sanciones no se aplicarán atendiendo estrictamente el orden en que aquí aparecen, sino a lo reglado en cada caso (artículo 150 del Código Municipal), cuyas sanciones se harán de conocimiento del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 119: La amonestación verbal se aplicará en los casos de FALTA LEVE.

Artículo 120: La amonestación escrita se aplicará:

Cuando como lo señala el artículo 149 del Código Municipal, el o la servidor(a) haya merecido dos o más advertencias orales durante un mismo calendario.

Cuando las leyes del trabajo exijan que se le aperciba por escrito antes del despido, y

En los demás casos que determinen las presentes disposiciones reglamentarias.

Artículo 121: La suspensión sin goce de salario se aplicará hasta por quince días, excepto cuando una disposición legal determine lo contrario en los siguientes casos:

Cuando el o la servidora, después de haber sido amonestado(a) por escrito, reincida con la misma falta, en el término de un año calendario.

Cuando el o la servidora haya sido amonestado(a) por escrito por tres faltas diferentes, dentro de un plazo de tres meses a partir de la aplicación de la última sanción.

Artículo 122: El despido se efectuará sin responsabilidad patronal en los siguientes casos:

En los casos de falta grave previstos en ese reglamento.

En los casos excepcionalmente previstos en este reglamento.

Cuando el o la funcionario(a) incurra en alguna de las causales previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo, artículo 148 del Código Municipal y otras disposiciones conexas y supletorias.

En los casos anteriores, el o la Alcaldesa Municipal podrá aplicar una sanción de suspensión, de conformidad con el artículo anterior, valorando las circunstancias atenuadas que se presenten en cada caso, y tomando en consideración aspectos tales como: la magnitud del daño, patrimonial como de la imagen institucional, el grado de culpabilidad o dolo que determine la jerarquía del o la funcionario(a), su nivel de responsabilidad dentro de la Municipalidad, y su expediente personal.

Artículo 123: Para aplicar AMONESTACIÓN VERBAL O ESCRITA, previamente deberá concederse audiencia a la o a el funcionario(a) en cumplimiento del debido proceso.

En los demás casos (suspensión sin goce de salario y despido), deberá abrirse un procedimiento administrativo disciplinario de conformidad con el Libro II de la Ley General de la Administración Pública, para lo cual el o la Alcalde(sa) nombrará o designará el Órgano Director que corresponda, sea unipersonal o colegiado.

El expediente que se levante al efecto, servirá de base para la resolución final del órgano Director, y se conservará en los archivos del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 124: Tanto la amonestación verbal como la escrita, relacionadas con aspectos disciplinarios ajenos a las faltas por inasistencia al trabajo, serán impuestas por quien funge como jefe inmediato del o la funcionario(a), previo cumplimiento del debido proceso.

Las sanciones de suspensión sin goce de salario o despido, por inasistencia al trabajo corresponderá aplicarlas al o la Alcaldesa, previo informe del Jefe inmediato en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 125: Otras sanciones: Si la falta no tiene una sanción específica, se aplazarán las siguientes:

Amonestación verbal: cuando el o la funcionaria, en forma expresa cometa alguna falta leve.

Amonestación escrita: cuando el o la funcionaria cometa falta leve por segunda vez o incurra por primera vez en una falta considerada de cierta gravedad.

Artículo 126: Respecto del o la servidor(a) que incurra en las causales que se dirán, sin perjuicio de cualquier otra prevista en las leyes y reglamentos laborales y en este reglamento, podrá acordarse la gestión de despido para que pueda ser removido de su puesto en la Municipalidad; siendo causas justas las siguientes:

Las contenidas en el artículo 81 del Código de Trabajo.

Las contenidas en el artículo 369 del Código de Trabajo.

Sufrir arresto o prisión preventiva por más de tres meses.

Cuando él o la servidora incurra por tercera vez en una de las faltas consideradas de cierta gravedad.

El retraso injustificado en los procedimientos en que intervengan.

Cuando él o la servidora se apodere, copie, destruya, utilice, facilite, transfiera, o tenga en su poder sin autorización de la autoridad correspondiente, cualquier programa de computación y base de datos, utilizados por la municipalidad.

Cuando él o la servidora dañe los componentes materiales o físicos de los aparatos, las maquinas o los accesorios que apoyen el funcionamiento de los sistemas informáticos diseñados para las operaciones de la Municipalidad o para el trabajo diario de cuadrillas, con cualquier propósito.

Cuando él o la servidora facilite el uso del código y la clave de acceso asignados para ingresar en los sistemas informáticos de la Municipalidad, para que otra persona los use.

Por inhabilitación para el desempeño de cargos públicos, decretada por sentencia firme de la autoridad competente.

Cuando él o la servidora colabore o facilite de manera directa o indirecta, por acción u omisión de cualquier forma, el incumplimiento de la obligación tributaria de los(as) administrados(as).

Cuando él o la servidora oculte o destruya información, libros contables, bienes, documentos, registros, sistemas, programas computarizados, soportes magnéticos u otros medios de trascendencia municipal o tributaria en las investigaciones y los procedimientos municipales o tributarios.

Cuando el o la servidora divulgue, en cualquier forma o por cualquier medio, la cuantía u origen de las rentas o cualquier otro dato que figure en las declaraciones, o permita que estas o sus copias, libros o documentos que contengan extractos o referencia de ellas, sean vistas por personas ajenas a las que la Administración Tributaria haya encargado para tal acto.

Cuando el o la funcionaria viole la confidencialidad en el procedimiento por casos de hostigamiento o acoso sexual.

Cuando el o la funcionaria oculte o altere información personal o profesional que le inhabilite para el cumplimiento de su cargo.

Cuando el(la) funcionario(a) viole el Régimen de Prohibición o Dedicación Exclusiva.

Cuando el o la funcionaria incumpla las acciones o actividades de trabajo asignadas con un plazo específico; sin causa o justificación alguna.

CAPÍTULO XXVII

Riesgos del trabajo

Artículo 127: De acuerdo con lo que disponen los artículos 193 y siguientes del Código de Trabajo esta Municipalidad tendrá asegurados a sus trabajadores(as) contra riesgos del trabajo por medio del Instituto Nacional de Seguros.

Artículo 128: Según el artículo 195 del Código de Trabajo: “Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades que ocurran a los(as), con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada, y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades”.

Artículo 129: De conformidad con el artículo 196 del Código de Trabajo: “Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta durante el tiempo que permanezca bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes y que pueda producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente de la capacidad para el trabajo.

También se calificará de accidente de trabajo, el que ocurra al trabajador en las siguientes circunstancias:

En el trayecto usual de su domicilio al trabajo y viceversa, cuando el recorrido que efectúa no haya sido interrumpido o variado, por motivo de su interés personal, siempre que el patrono proporcione directamente o pague el transporte, igualmente cuando en el acceso al centro de trabajo deban afrontarse peligros de naturaleza especial, que se consideren inherentes al trabajo mismo. En todos los demás casos de accidentes en el trayecto, cuando el recorrido que efectúe el trabajador no haya sido variado por interés personal de éste, las prestaciones que se cubran serán aquellas estipuladas en el Código de Trabajo y que no hayan sido otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente.

En el cumplimiento de órdenes del patrono, o en la prestación de un servicio bajo su autoridad, aunque el accidente ocurra fuera del lugar de trabajo y después de finalizar la jornada.

En el curso de interrupción del trabajo, antes de empezarlo o después de terminarlo, si el trabajador se encontrare en el lugar de trabajo o en el local de la empresa, establecimiento o explotación con el consentimiento expreso o tácito del patrono o sus representantes.

En cualquiera de los eventos que define el inciso e) del artículo 71 del Código de Trabajo”.

Artículo 130: Según el artículo 197 del Código de Trabajo: “Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen y motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe de establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad”.

Artículo 131: De acuerdo con lo que establece el artículo 284 del Código de Trabajo, esta Municipalidad está obligada a:

Permitir a las autorizadas competentes la inspección periódica de los centros de trabajo y la colocación de textos legales, avisos, carteles y anuncios similares, referentes a salud ocupacional;

Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en materia de salud ocupacional.

Cumplir con las normas y disposiciones legales y reglamentarias sobre salud ocupacional; y Proporcionar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo y asegurar su uso y funcionamiento.

Artículo 132: Son obligaciones del personal, además de las que señalen otras disposiciones de la Ley de Riesgos del Trabajo y de este reglamento las siguientes:

Someterse a los exámenes médicos que establezca el Reglamento de la Ley u ordenen las autoridades competentes, de cuyos resultados deberá ser informado;

Colaborar y asistir a los programas que procuren su capacitación, en materia de salud ocupacional;

Participar en la elaboración, planificación y ejecución de los programas de salud ocupacional en los centros de trabajo; y

Utilizar, conservar y cuidar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo, que se le suministren.

Artículo 133: Además de otras que establece este reglamento está terminantemente prohibido a todo(a) trabajador(a):

Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de salud ocupacional;

Remover, sin autorización, los resguardos y protecciones de las máquinas, útiles de trabajo e instalaciones;

Alterar, dañar, destruir los equipos y elementos de protección personal, de seguridad en el trabajo o negarse a usarlos sin motivo justificación;

Alterar, dañar, destruir los avisos y advertencias sobre condiciones, sustancias, productos y lugares peligrosos;

Hacer juegos o dar bromas que ponen en peligro la vida, salud e integridad personal de los(as) compañeros(as) de trabajo o de terceros; y

Manejar, operar o hacer uso de equipo y herramientas de trabajo para las cuales no cuenta con autorización y conocimientos.

Artículo 134: El incumplimiento por parte del funcionario(a) de las obligaciones referidas en el artículo anterior, se calificarán como FALTAS GRAVES.

CAPÍTULO XXVIII

De la terminación de la relación de servicio

Artículo 135: Los(as) funcionarios(as) regulares terminarán su relación de servicios con la Municipalidad cuando se dé uno de los siguientes supuestos:

Renuncia del o la funcionaria, debidamente aceptada.

Despido del o la funcionaria.

Traslado del o la funcionaria a otra institución del Estado.

Fallecimiento del o la funcionaria.

Jubilación del o la servidora.

Invalidez total o permanente del o la servidora debidamente declarada.

Nulidad del nombramiento.

Cuando la o el servidor(a) se acoja a un programa de movilidad laboral voluntario u obligatorio.

Artículo 136: En el caso de los(as) funcionarios(as) interinos(as) terminarán su relación de servicio:

Cuando el o la titular de un puesto se reintegre al mismo, ya sea por un vencimiento de permiso o licencia que disfrutaba, o porque no se superó el periodo de prueba correspondiente, o porque su ascenso interino llegó a su vencimiento.

Cuando se escoja de la terna o nómina en candidato(a) para ocupar su puesto en propiedad.

Cuando el o la interina incurre en falta grave o en causal de despido, en cuyo caso debe garantizarle el debido proceso.

Cuando por razones técnicas, el puesto que ocupa se reestructura y varían las condiciones y los requisitos y el o la funcionaria no reúne los mismos.

Renuncia del o la servidora, debidamente aceptada.

Jubilación del o la servidora.

Invalidez total o permanente del o la funcionaria debidamente declarada.

Artículo 137: En el caso de los(as) funcionarios(as) nombrados(as) a plazo fijo, u otra determinada, la relación de servicio se terminará:

Por vencimiento del plazo en que fue nombrado(a), o terminación respecto de él o ella de la obra para cuya realización fue contratado(a).

Cuando por disposiciones técnicas, el puesto que ocupa se reestructure y varíen las condiciones y requisitos y no reúna los mismos.

Que incurra en causal de despido para lo cual debe garantizarse el debido proceso.

Renuncia del o la funcionaria.

Fallecimiento del o la funcionaria jubilación del o la funcionaria.

CAPÍTULO XXIX

Procedimiento administrativo

Artículo 138: El o la Alcaldesa Municipal, resolverá la instancia administrativa, según corresponda.

Artículo 139: Para los procedimientos administrativos se aplicará el artículo 150 del Código Municipal, la Ley General de la Administración Pública y el presente reglamento en lo que corresponda.

Artículo 140: Los(as) servidores(as) Municipales podrán ser removidos de sus puestos cuando incurran en las causales de despido que determinan el artículo 81 del Código de Trabajo, el Código Municipal, y el presente Reglamento. El despido deberá estar sujeto a las siguientes normas:

El despido deberá estar sujeto tanto al procedimiento previsto en el Libro II de la Ley General de la Administración Pública, como a las siguientes normas:

En caso de que el acto final disponga la destitución del o la servidor(a), este podrá formular, dentro del plazo de ocho días hábiles contados a partir de la notificación del acto final, un recurso de apelación para ante el Tribunal de Trabajo del Circuito Judicial al que pertenece la Municipalidad.

Dentro del tercer día, el alcalde(sa) remitirá la apelación con el expediente respectivo a la autoridad judicial, que resolverá según los trámites ordinarios dispuestos en el Código de Trabajo y tendrá la apelación como demanda. El tribunal laboral podrá rechazar de plano la apelación cuando no se ajuste al inciso anterior.

La sentencia del tribunal de trabajo resolverá si procede el despido o la restitución del empleado a su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago de los salarios caídos. En la ejecución de sentencia, el(la) servidor(a) municipal podrá renunciar a ser reinstalado, a cambio de la percepción del importe del preaviso y el auxilio de cesantía que puedan corresponderle, y el monto de dos meses de salario por concepto de daños y perjuicios.

El procedimiento anterior será aplicable, en lo conducente, a las suspensiones determinadas en el artículo 149 del Código Municipal.

CAPÍTULO XXX

Disposiciones varias

Artículo 141: Todas las quejas, peticiones, reclamos, sugerencias, entre otras intervenciones, surgidas en la relación de servicio, pero que no se circunscriba a aspectos disciplinarios, deberán ser dirigidas a las jefaturas inmediatas, en forma respetuosa objetiva y comedida.

Artículo 142: Ante la falta de disposiciones de este reglamento aplicables a un caso determinado, deben tenerse como normas supletorias el Código Municipal, el Código de Trabajo, la Ley General de la Administración Pública, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa y las demás leyes y reglamentos.

Artículo 143: El presente reglamento entrará en vigencia en la fecha de aprobación del Concejo Municipal. Se procederá a reproducir y entregar vía física o electrónica a los(as) municipales, incluyendo el Alcalde(sa) Municipal y será remitido a los correos electrónicos de los(as) funcionarios(as).

Artículo 144: La Municipalidad se reserva el derecho de adicionar o modificar en cualquier momento las disposiciones de este reglamento, cumpliendo con lo dispuesto por el artículo 136 inciso e) de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 145: Se derogan todas las disposiciones de igual o inferior rango que se le opongan.

---Rigen a partir de su publicación. Zarcero, --- (mes) del 2018---

2-Dictamen de Comisión de Asuntos Jurídicos, al ser las 17 horas del 18 de abril del 2018, se conoce la delegación de asunto de consulta a la Contraloría General de la república con el asunto de Nombramiento de un profesional 1, para auditoría, según se aprobó únicamente para el presupuesto 2018, siendo que nunca se realizó el procedimiento previo para el puesto específico. Así las cosas ésta comisión indica que la nota de consulta se redacta de la siguiente manera:

Señores

Contraloría General de la República de Costa Rica

Área Desarrollo Local

Estimados señores:

Procedemos por este medio el Concejo Municipal de Zarcero a solicitar con todo respeto el criterio del Órgano con respecto al tema de creación de plazas para la Auditoría Interna.

Es importante indicar que el Concejo Municipal no cuenta con un Asesor Legal y que existen algunas dudas con respecto a la creación de plazas para la Auditoria Interna, tomando en cuenta no podría entenderse que una plaza está creada si no se ha elaborado el perfil del puesto y que haya sido aprobado por el mismo Concejo Municipal además que debe aprobarse en un presupuesto ordinario.

Por lo complicado que es el tema, se solicita aclarar las siguientes consultas:

- ¿Puede entenderse que una plaza se ha creado con solo la aprobación de un estudio técnico emitido por la Auditoria Interna?
- ¿Está facultado un Concejo Municipal para aprobar la creación de una plaza para la Auditoria Interna sin un perfil del puesto aprobado o incluido en el Manual de Puestos?
- ¿Cuáles son los requisitos y pasos obligatorios que debe seguir la Auditoria Interna para que el Concejo Municipal pueda aprobar dentro del presupuesto ordinario una plaza?
- ¿En caso de que se solicite la creación de la plaza para la Auditoria Interna puede modificarse la categoría de la plaza después de aprobado el presupuesto ordinario del año correspondiente?

Para recibir notificaciones señalamos el correo electrónico drojas@zarcer.go.cr

Se despide cordialmente;

Ronald Araya Solís

Alcalde Municipal Municipalidad de Zarceró

Ci. Archivo Personal, Se cierra la reunión al ser las 17 horas con 50 minutos misma fecha y lugar.

3- El Concejo Municipal acuerda autorizar al Alcalde Municipal Señor Ronald Araya Solís a firmar la solicitud de consulta ante la Contraloría General de la República para que se enviada lo más pronto. Aprobado por unanimidad, de forma definitiva aprobado, 5 votos de los Regidores Jonathan Solís Solís, Virginia Muñoz Villegas, Mariano Cordero Arroyo, Jorge Paniagua Rodríguez, Alejandra Villalobos Rodríguez.

Alcalde Municipal: me parece que yo la firmo creo que de parte de ustedes deben tomar un acuerdo de que se le permita al Señor Presidente Municipal, firmarla porque lleva doble intención,1 por el interés que yo tengo de que se le dote a ella si es responsabilidad y está en el formato respectivo para que se le brinde la plaza no estoy en desacuerdo pero también ustedes han entrado en duda a raíz de que lo que ella nos ha indicado no les convence, por eso creo que la solicitud debe ir formada por ambos.

Presidente Municipal: yo de mi parte estoy de acuerdo.

Regidor Propietario Jorge Paniagua: yo no sólo estoy de acuerdo sino que pienso que es algo que legalmente hay que hacer, porque el Concejo es el que realmente tiene responsabilidad sobre la Auditora.

4 - El Concejo Municipal acuerda autorizar al Presidente Municipal Jonathan Solís Solís a firmar la solicitud de consulta a la Contraloría General de la República. Aprobado por unanimidad, de forma definitiva, 5 votos de los Regidores Jonathan Solís Solís, Virginia Muñoz Villegas, Mariano Cordero Arroyo, Jorge Paniagua Rodríguez, Alejandra Villalobos Rodríguez.

ARTICULO VII ASUNTOS VARIOS

Regidora Suplente Ana Isabel Blanco: con respecto al 1 de mayo siempre igual va a haber sesión el 30, no es que el primero va a haber sesión

Presidente Municipal: sí por cuestiones de reglamento nosotros sesionamos todos los lunes por lo cual también vamos a sesionar el 1 de mayo, sesionamos lunes y martes, el martes a las 12.

Regidora Suplente Ana Isabel Blanco: ahora que se hablaba del Ministerio de Salud, viendo que se están dando rendición de cuentas, el Ministerio debería de hacer lo mismo?

Presidente Municipal: en realidad si hacen rendición de cuentas, de hecho han venido en otra ocasión a hacer rendición de cuentas, no lo hacen trimestral ellos lo hacen anualmente, sí lo hacen.

Vicepresidenta Municipal Virginia Muñoz: en el asunto del Ministerio de Salud de eso que mandaron hoy es acerca de la promoción de la salud, ellos desde el año 2016 hasta dieron una capacitación yo me acuerdo que Doña Ninfa, Doña Dennia , Alejandro y yo hicimos esa capacitación, en San Ramón fuimos varias veces, es muy interesante.

Regidor Propietario Jorge Paniagua: en realidad es aclarar algo sobre el asunto porque pienso que uno debe tener en algún momento un carácter fuerte para decir las cosas como son, si ellos están brindando una rendición de cuentas lo lógico es no aceptarla meneando la cabeza, es poner los asuntos que nos están dando perjuicio al conocimiento de ellos para que se sientan obligados a cumplir, pienso que todas las Instituciones que de una y otra medida en el cantón deberían de tener un rendimiento de cuentas en este recinto municipal, porque todas nos afectan beneficiosa o malamente decisiones que tomen, alguien decía que al Ministerio de Salud qué le va a importar si la gente que tienen la mayoría es de afuera, es que a ellos no tiene que importarles es a nosotros lo que ellos hacen, y somos nosotros los que deberíamos traerlos a explicar el por qué se deja de hacer cosas que a ellos les competen, el sueldo no trae si es de San Ramón, si es de San Carlos o si es de Naranjo, están laborando en el cantón de Zarcerro para eso deben de ser responsables.

Presidente Municipal: totalmente de acuerdo Don Jorge, apoyo y secundo su posición a partir de esa declaración que usted dio.

Regidor Suplente Oscar Corella: el año pasado había interés de visitar las fuentes del año y nos cogió tarde con el tiempo, yo creo que este año también se nos va a venir el tiempo. Se había acordado que un sábado

Presidente Municipal: coordinemos, es una caminata de conocimiento.

Alcalde Municipal: para recordar que este viernes es el CCCI, hay oportunidad de que se presente el Regidor que quiera, son parte de, a las 9 en el MAG. Vamos a brindar rendición de cuentas el 8 de mayo de 5 a 7 en el salón parroquial.

Síndica de Zarcero Olga Rodríguez: yo secundo los que dice Don Jorge, el otro día me llamó la atención la exposición que hicieron los de la UNA, se le preguntó si el Ministerio de Agricultura estaba enterado de lo que estaba pasando con la agricultura aquí y ellas dicen que sí, aparte de lo administrativo de lo que tienen que mandar de informes el Ministerio de Agricultura qué es lo que hace por los agricultores del cantón, sí es importante que hagan la rendición de cuentas porque están chupándose un salario muy importante a nivel de cantón, en qué están ayudando o qué planificación hay para la agricultura de aquí.

Presidente Municipal: así como lo dijo hace una hora y resto el Señor de Fuerza Pública nosotros somos una Institución que tenemos mucho peso en lo que son decisiones de poner y quitar y creo que deberíamos poner más atención a esto, si las Instituciones que nos rodean a nosotros en Zarcero, sus directivos no están siendo efectivos es nuestra labor informarlo ante las jerarquías.

Al ser las veintiún horas con siete minutos concluye la sesión.

Virginia Muñoz Villegas

Dennia del Pilar Rojas Jiménez

Presidenta en Ejercicio

Secretaria del Concejo Municipal