Diario Oficial
LA GACETA
Costa Rica

Benemérita
Imprenta Nacional
Costa Rica

Certificación de publicación oficial: La presente edición del Diario Oficial La Gaceta ha sido emitida electrónicamente por la Imprenta Nacional de Costa Rica. Firmado digitalmente por la representación legal:

PAOLA NAJERA ABARCA (FIRMA)

Firmado digitalmente por PAOLA NAJERA ABARCA (FIRMA)
Fecha: 2026.09.25 16:15:23 -06'00'

ALCANCE Nº 128 A LA GACETA Nº 181

Año CXLVIII | San José, Costa Rica, viernes 25 de setiembre del 2026 | 614 páginas

PODER LEGISLATIVO

LEYES

PROYECTOS

PODER EJECUTIVO

DECRETOS
ACUERDOS

TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES

RESOLUCIONES

REGLAMENTOS

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS

AVISOS

MUNICIPALIDADES

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

RÉGIMEN MUNICIPAL

NOTIFICACIONES

Imprenta Nacional
La Uruca, San José, C. R.

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO DE HEREDIA

La Municipalidad de San Isidro informa que mediante acuerdo No. 1405-2026 adoptado por el Concejo Municipal en Sesión Ordinaria No. 0192-2026, celebrada el 25 de agosto de 2026., se aprobó el Reglamento para la prevención y sanción de las conductas que configuren hostigamiento sexual en la Municipalidad de San Isidro de Heredia, por lo que de conformidad con lo previsto en el artículo 43 del Código Municipal, al tratarse de un reglamento interno, se procede con su publicación única en el Diario La Gaceta como requisito de eficacia. Dicha norma se aprobó en los siguientes términos:

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS CONDUCTAS QUE CONFIGUREN HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO DE HEREDIA

El Concejo Municipal de la Municipalidad de San Isidro de Heredia, conforme a las potestades conferidas por los artículos 4 inciso a), 13 incisos c) y e), 17 incisos a) y h) y 43 del Código Municipal (Ley No. 7794), el artículo 70 de la Constitución Política y el artículo 5º de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en la Docencia y el Trabajo, No. 7476 del 3 de febrero de 1995, dispone:

Considerando:

I. Que el Estado costarricense ha asumido como uno de sus compromisos prioritarios el respeto y defensa de los derechos humanos y que los derechos a la libertad, la vida y el trabajo son principios básicos garantizados por nuestra Constitución Política.

II. Que en cumplimiento de este compromiso, Costa Rica ha ratificado numerosos instrumentos internacionales, entre los cuales se incluyen: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, (Belem do Pará), la Declaración Americana de los Derechos Humanos, (Pacto de San José), el Convenio 111 sobre eliminación de la discriminación, de la Organización Internacional del Trabajo, OIT y la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, (CEDAW).

III. Que la jurisprudencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que los instrumentos internacionales de Derechos Humanos vigentes en el país tienen un valor similar a la Constitución Política, y en la medida que otorguen mayores derechos, privan sobre la Constitución.

IV. Que la ley contra el Hostigamiento Sexual en la Docencia y el Trabajo, No. 7476, dispone la prevención, prohibición y sanción del acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y docencia, en el sector público y el sector privado.

V. Que la Ley Contra el Hostigamiento Sexual, en su artículo 5º, establece la obligación de las instituciones de mantener una política de prevención y de poseer un Reglamento sobre esta materia.

VI. Que la Municipalidad de San Isidro de Heredia, en sesión ordinaria No. 49-2017 del Concejo Municipal, del 01 de agosto del 2017 aprobó la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Municipalidad, donde entre otros puntos importantes, el Objetivo 5 de la Política, se refería a la protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia, avalando en el Plan Estratégico de esta Política contar con un Reglamento que aborde el Hostigamiento y Acoso Sexual.

VII. Que en la renovación de la Política de Igualdad y Equidad de Género del año 2025 de la Municipalidad de San Isidro de Heredia, en el Objetivo 5, dentro del eje de fortalecimiento institucional, se establece el compromiso de asegurar que las

políticas y programas municipales incorporen de manera integral la perspectiva de género, impulsando mecanismos que fortalezcan entornos laborales seguros, respetuosos y libres de discriminación.

POR TANTO:

El Concejo Municipal dicta el presente Reglamento para la prevención y sanción de las conductas que configuren hostigamiento sexual en la Municipalidad de San Isidro de Heredia en los siguientes términos:

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación. El presente reglamento pretende abarcar las relaciones entre el personal de la Municipalidad de San Isidro de Heredia independientemente de su cargo o nivel jerárquico, así como aquellas entre el personal municipal y las personas usuarias de los servicios o personas colaboradoras, con la finalidad de prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo u opción sexual, contra la dignidad de las personas y los derechos humanos, en el ámbito de trabajo.

El ámbito de aplicación comprende las actividades y relaciones que se desarrollen tanto dentro como fuera de las instalaciones municipales, siempre que estén vinculadas con el ejercicio de funciones, el cumplimiento de responsabilidades, la prestación de servicios o la realización de gestiones relacionadas con la Municipalidad.

Artículo 2.- Objetivos. Los objetivos de este Reglamento son:

a) Contar con un reglamento interno que garantice condiciones de respeto para quienes laboran en la Municipalidad de San Isidro de Heredia y entre estos y las personas usuarias de los servicios y personas colaboradoras, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite, investigue, sancione las conductas de hostigamiento sexual y garantice un clima organizacional fundamentado en los principios constitucionales de respeto a la libertad, el trabajo, la igualdad y la no discriminación.

c) Establecer un procedimiento único, adecuado y efectivo con fundamento en el artículo 5º de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia que es la Ley Nº 7476, mediante el que se permita la investigación y la garantía de confidencialidad de las denuncias y la sanción a las personas hostigadoras cuando exista motivo comprobado para ello.

Artículo 3.- Definiciones. Para la aplicación del presente Reglamento se utilizarán las siguientes definiciones de forma generalizada:

a) **Municipalidad:** Municipalidad de San Isidro de Heredia.

b) **Hostigamiento o acoso sexual:** Se entiende como hostigamiento o acoso sexual cualquier conducta de índole sexual no deseada, reiterada por quien la recibe o que habiendo sucedido una sola vez por su gravedad, genere efectos perjudiciales en su integridad y en alguno de los ámbitos descritos en el presente reglamento. Para efectos del presente reglamento, se entiende que hostigamiento sexual y acoso sexual corresponden a la misma figura.

c) **Persona funcionaria:** Para todos los efectos, es toda persona física que en virtud de un acto administrativo de nombramiento válido y eficaz, presta sus servicios a nombre y por cuenta de la Municipalidad, como parte de su organización, a cambio de una remuneración por la actividad que ejerce o de forma ad honorem.

d) **Persona externa:** Es quien no forma parte de la estructura organizativa.

e) **Víctima:** Persona que sufre el acoso u hostigamiento sexual.

f) **Persona denunciada:** Persona funcionaria a la que presuntamente se le atribuye la comisión de una conducta constitutiva de acoso u hostigamiento sexual.

g) **Procedimiento especial contra el hostigamiento sexual:** Es el procedimiento administrativo que realiza la Municipalidad, a la luz de este Reglamento.

h) **Potestad disciplinaria:** Facultad de la Alcaldía Municipal o el Concejo Municipal para imponer sanciones al personal de la Institución, cuando incurran en las faltas a los deberes inherentes a su cargo.

i) **Comisión de Investigación:** Es el órgano administrativo responsable de instruir el procedimiento especial relacionado con casos de hostigamiento sexual, conforme a lo establecido en este Reglamento.

j) **Violencia:** Es la acción u omisión directa e indirecta que tiene como finalidad dañar la integridad de una persona y puede ser física, psicológica o emocional, sexual o de naturaleza patrimonial.

k) **Derechos Humanos:** Derechos inherentes a nuestra condición como personas y esenciales para la vida en sociedad, permitiendo satisfacer nuestras necesidades básicas. Estos incluyen el acceso a la alimentación, la salud, la vestimenta, la vivienda, el trabajo remunerado, la educación y la participación en la vida cultural, entre otros.

l) **Hostilidad:** Se refiere a conductas abusivas manifestadas como violencia emocional, ejercidas por una persona, un grupo reducido o un grupo amplio.

Artículo 4.- Delimitación del concepto de hostigamiento sexual. Además de lo indicado en el concepto de acoso y/o hostigamiento sexual regulado en el numeral anterior, para su configuración el acto deberá producir efectos perjudiciales en alguno de los siguientes casos:

a) **En las condiciones laborales:** Incluye actos que afectan de manera negativa las condiciones de empleo, como modificaciones desfavorables en el salario, incentivos, horas extras, derechos laborales, despidos u otros tratos discriminatorios, ya sea por intención o como resultado.

b) **En el desempeño y cumplimiento laboral:** Abarca situaciones que interfieren con el desarrollo normal de las actividades laborales, generando consecuencias como disminución de la eficiencia, desmotivación, ausencias recurrentes o incapacidades.

c) **En el bienestar personal:** Comprende acciones que impactan negativamente el estado general necesario para afrontar las actividades de la vida diaria.

Dentro de esta delimitación del concepto de acoso y/o hostigamiento sexual se entiende que este tipo de actos constituyen una violación a los derechos humanos y un atentado contra la dignidad de las personas.

Se tendrá por configurado el hostigamiento sexual cuando las conductas sexuales indeseadas se lleven a cabo de forma reiterada o cuando habiendo sido cometido una sola vez, genere efectos perjudiciales en alguno de los ámbitos descritos en este numeral.

Artículo 5.- Manifestaciones del hostigamiento sexual: Se considerarán manifestaciones de hostigamiento sexual las acciones tales como:

A. Requerimiento de favores sexuales que impliquen a cambio:

a) Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura de empleo o beneficios sociales a otorgar que realice una persona

funcionaria de la Municipalidad a otra persona funcionaria de la Municipalidad, persona externa o que no forme parte de la estructura administrativa que puede evidenciarse mediante el ofrecimiento dirigido a mejorar la condición de la persona servidora a cambio de cualquier favor de carácter sexual;

b) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo o de otorgamiento de beneficios sociales, recibida por una persona funcionaria o cualquier otra persona que no forme parte de la estructura administrativa.

c) Exigencia de una persona funcionaria a otra persona funcionaria de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o su contratación.

B. Utilización, por distintos medios, de palabras escritas u orales de naturaleza o connotación sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.

C. Realización de gestos o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual indeseada por quien la recibe.

D. Acercamientos corporales y otros contactos físicos de naturaleza o connotación sexual que resulten indeseados u ofensivos para quien los reciba, sin perjuicio de que tales conductas puedan estar tipificadas y penalizadas como delitos, como el abuso sexual.

Artículo 6.- Política institucional. En cumplimiento con lo establecido en el artículo 5 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en la Docencia y el Trabajo, No. 7476, la Alcaldía Municipal deberá, como parte de una política institucional:

a) Promover de manera sistemática y activa la divulgación, tanto escrita como oral, de la ley y el presente reglamento entre las personas funcionarias de la Institución, con el fin de garantizar su conocimiento. Para ello, la Municipalidad elaborará y distribuirá materiales informativos, educativos y didácticos sobre el hostigamiento sexual (como afiches y folletos) e informará sobre los procedimientos establecidos en este reglamento, así como las instancias a las que se puede acudir.

b) Velar por el cumplimiento del procedimiento especial contra el hostigamiento sexual establecido en este reglamento.

c) Promover que exista personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Podrá suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de la ley y este reglamento.

Artículo 7.- Comité para la Prevención del Hostigamiento Sexual. Con la finalidad prevenir, evitar y erradicar el hostigamiento sexual dentro de la organización, la Alcaldía Municipal deberá crear un Comité para la Prevención del Hostigamiento Sexual, adscrito al Área de Recursos Humanos.

Este comité será coordinado por la Comisión de Salud Ocupacional y estará conformado por:

a) Una persona miembro de la Comisión de Salud Ocupacional que forme parte de los representantes de la persona trabajadora.

b) Una persona funcionaria del Departamento de Igualdad de Género y Desarrollo Social.

c) Una persona funcionaria del Departamento de Servicios Jurídicos.

d) Una persona funcionaria del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 8.- Responsabilidades del Comité para la Prevención del Hostigamiento Sexual. El Comité se encargará de velar por la ejecución de la Política de Prevención. Dentro de sus funciones están:

a) Comunicar en forma escrita a las personas que laboran en la Municipalidad San Isidro de Heredia de la existencia de una política interna que prevenga, desaliente y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual.

b) Establecer una estrategia de divulgación y promoción de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y del presente reglamento.

c) Brindar asesoría y orientación a las personas funcionarias de la Municipalidad de San Isidro de Heredia sobre la prevención y manejo de la situación del hostigamiento sexual en la Institución.

d) Promover jornadas de capacitación, charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades tendientes a sensibilizar y capacitar a todo el personal de la institución para la prevención de conductas de hostigamiento sexual, así como tomar medidas necesarias o dirigidas a garantizar un ambiente libre de hostigamiento sexual.

e) Establecer coordinaciones con todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajen con la misma problemática; así como coordinar todo tipo de medidas necesarias para evitar y erradicar el hostigamiento sexual.

f) Establecer equipos interdisciplinarios para brindar asesoramiento y apoyo a las víctimas brindándoles la orientación necesaria.

g) Velar por las relaciones entre las personas que trabajan en la institución y las usuarias de sus servicios, que estén fundadas en el respeto mutuo para evitar conductas de hostigamiento sexual.

CAPÍTULO II
De la Comisión Investigadora

Artículo 9.- Integración de la Comisión Investigadora. El conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite será realizado por una Comisión Investigadora, designada por la Alcaldía Municipal, la cual estará integrada por tres personas funcionarias, de manera que se garantice la representación de la diversidad de género. Las personas integrantes deberán contar con conocimientos en al menos las siguientes materias: hostigamiento sexual, violencia de género, derechos humanos y/o régimen administrativo disciplinario.

La Comisión Investigadora se regirá, como todo órgano colegiado, por las regulaciones previstas en la Ley General de la Administración Pública, excepto lo que respecta a las sesiones ordinarias y extraordinarias al tratarse de una comisión que actúa ante solicitudes concretas de la Alcaldía Municipal.

Artículo 10.- Respeto del debido proceso. En la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, la Comisión Investigadora, realizará todas las acciones necesarias para tutelar el derecho de defensa, acceso al expediente, ofrecimiento de pruebas y demás principios jurídicos que integran el debido proceso a favor de todas las partes involucradas; para ello se apegará a lo establecido en el Libro Segundo de la Ley General de Administración Pública y este Reglamento. Asimismo, guardará, invariablemente, la confidencialidad del caso.

Artículo 11.- **Nombramiento de la Comisión Investigadora**. La Alcaldía Municipal deberá nombrar mediante resolución, a las personas que integrarán la Comisión Investigadora, nombramiento que deberá realizarse al menos dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas después de la presentación de la denuncia. En casos calificados, la Alcaldía Municipal podrá

sustituir, mediante resolución fundamentada, a alguna de las personas integrantes de la Comisión, antes del dictado del informe de investigación.

Artículo 12.- Funciones de la Comisión Investigadora. La Comisión Investigadora tendrá las siguientes funciones:

a) Recibir la denuncia que le remita el Departamento de Igualdad de Género y Desarrollo Social, relacionada con presuntos casos de hostigamiento sexual.

b) Instruir el procedimiento especial contra el hostigamiento sexual previsto en este reglamento.

c) Documentar y recabar prueba pertinente, útil e idónea, de conformidad con la normativa vigente.

d) Efectuar la investigación para la averiguación de la verdad real de los hechos, para lo cual podrá solicitar asesoría y colaboración de las áreas técnicas correspondientes.

e) Recomendar a la Alcaldía Municipal, sobre la ubicación temporal de las personas involucradas en el procedimiento, en caso de que se solicite alguna medida cautelar, según el artículo 22 de este Reglamento.

f) Emitir el informe y la recomendación correspondiente, y remitir el caso a la Alcaldía Municipal o al Concejo Municipal, quienes poseen la potestad disciplinaria en la Municipalidad de San Isidro de Heredia.

Artículo 13.- Deber de colaboración. Todo el personal de la Municipalidad, así como las personas externas, tienen la obligación de colaborar cuando lo solicite la Comisión Investigadora, para asegurar la adecuada instrucción del procedimiento especial contra el hostigamiento sexual. La desatención injustificada de este deber por parte de la persona funcionaria será considerada una falta, la cual será objeto de investigación en un procedimiento administrativo disciplinario. Cualquier incidencia grave o malintencionada en las actuaciones sustanciales dentro de un procedimiento administrativo disciplinario será considerada una falta, conforme al Reglamento Autónomo de Organización y Servicios.

Artículo 14.- Confidencialidad de la investigación. Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso u hostigamiento sexual.

Dicha prohibición se hará extensiva a las personas funcionarias cuya colaboración sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a las o los testigos ofrecidos por cualquiera de las partes dentro del procedimiento especial de hostigamiento sexual, en el tanto sean personas funcionarias de la Municipalidad, también a las y los denunciantes, peritos y partes involucradas en el procedimiento, así como a la Comisión Investigadora y sus integrantes. Se exceptúan de esta obligación los informes que por mandato legal deban remitirse a la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 15.- Plazo para instruir investigación. El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder de tres meses, salvo que circunstancias excepcionales justifiquen una prórroga por un plazo igual, prórroga que deberá aprobarse por parte de la Comisión Investigadora mediante resolución motivada. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, y el incumplimiento del mismo podrá generar responsabilidad para las personas integrantes de la Comisión Investigadora

CAPÍTULO III
Procedimiento especial contra el hostigamiento sexual

Artículo 16.- Principios que informan el procedimiento. Informan el procedimiento de hostigamiento sexual, los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad, la razonabilidad y la libertad probatoria, así como los principios específicos, como el de confidencialidad. Este último establece el deber de las instancias involucradas, las personas

representantes, las personas que comparecen como testigos y las partes intervinientes en la investigación y resolución, de no revelar la identidad de las personas denunciantes ni de la persona denunciada. Asimismo, se aplica el principio pro víctima, que dispone que, en caso de duda, se deberá interpretar a favor de la víctima.

Artículo 17.- Presentación de la denuncia. La presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual, o su representante legal, podrá presentar la denuncia de forma oral o escrita ante el Departamento de Igualdad de Género y Desarrollo Social, quien deberá observar las siguientes reglas:

a) Denuncia escrita incompleta: Si la denuncia escrita no incluye información suficiente para la identificación de la persona denunciada, el Departamento de Igualdad de Género y Desarrollo Social contará con facultades suficientes para acudir a cualquier oficina administrativa que pudiera brindar información tendiente a su identificación.

b) Denuncia oral: Cuando la denuncia sea presentada de forma oral, el Departamento de Igualdad de Género y Desarrollo Social levantará un documento donde consten de forma clara y detalladas los hechos denunciados. Una vez finalizada la declaración, la persona funcionaria encargada de recibir la denuncia pondrá en conocimiento el documento a la persona denunciante para su lectura y deberá asegurarse que esta ratifique el contenido de lo consignado mediante su firma. En caso de que la persona denunciante así lo requiera, el documento podrá ser leído por la persona funcionaria previo a la consignación de la firma.

Dentro del Departamento de Igualdad de Género y Desarrollo Social, la coordinación deberá designar la persona o personas funcionarias habilitadas para la recepción de denuncias por hostigamiento sexual.

Artículo 18.- Contenido mínimo de la denuncia. La denuncia por hostigamiento sexual deberá contener al menos la siguiente información:

a) Nombre completo, número de cédula o documento de identificación, lugar de trabajo y dirección o medio de notificación, tanto de la persona denunciante como de la persona funcionaria denunciada.

b) Descripción clara y detallada de los hechos o situaciones denunciadas, indicando fechas, lugares y cualquier prueba que respalde la denuncia.

c) Fecha y lugar en que se presenta la denuncia.

d) Firma de la persona o personas denunciantes.

La falta de alguno de estos datos no invalidará la recepción de la denuncia. No obstante, el Departamento de Igualdad de Género y Desarrollo Social deberá tomar las medidas necesarias para subsanar las omisiones en lo que respecta a la identificación de la persona denunciada, garantizando así la adecuada instrucción del procedimiento.

Cuando la denuncia sea presentada de forma escrita, deberá incluirse en el escrito el respectivo recibido por parte del Departamento de Igualdad de Género y Desarrollo Social con indicación de fecha, hora y persona que recibe. Si la denuncia es presentada de forma oral, el documento levantado al efecto deberá contar con la firma de la persona funcionaria que recibió la denuncia.

Artículo 19.- Conformación del expediente y traslado de la denuncia. El Departamento de Igualdad de Género y Desarrollo Social dispondrá de un plazo de 24 a 48 horas, contado a partir de la recepción de la denuncia, para:

a) Conformar y foliar un expediente, que debe contener al menos la denuncia formal así como las pruebas aportadas por la persona denunciante.

b) Trasladar el expediente a la Alcaldía Municipal, con la finalidad de que se conforme la Comisión Investigadora.

c) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley contra el hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, No. 7476, cuando se presente una denuncia por hostigamiento sexual, deberá informar de dicha recepción a la Defensoría de los Habitantes de la República, en un plazo no mayor a los diez días hábiles.

Una vez que la Alcaldía Municipal recibe la denuncia por parte del Departamento de Igualdad de Género y Desarrollo Social, contará con un plazo no mayor a cuarenta y ocho horas para llevar a cabo el nombramiento mediante resolución de la Comisión Investigadora y el traslado formal de la denuncia.

Artículo 20.- Intervención de la persona denunciada. Antes de la apertura formal del procedimiento por parte de la Comisión Investigadora, no se otorgará audiencia ni se dará participación a la persona denunciada, sino hasta el momento procedimental oportuno.

Artículo 21.- Ampliación de la denuncia. La presunta víctima o su representante legal podrán ampliar la denuncia ante la Comisión Investigadora incorporando nuevos hechos o pruebas adicionales. Estos hechos o pruebas deberán ser considerados en la investigación siempre que cuenten con fundamento y sean reflejados en la resolución inicial de la Comisión Investigadora. Si los hechos nuevos o pruebas se presentan después de dicha resolución, la Comisión deberá comunicarlo a la persona denunciada para garantizar su derecho a una defensa adecuada.

En casos excepcionales, cuando los hechos nuevos o pruebas se presenten con menos de ocho días de antelación a la audiencia, la Comisión Investigadora podrá evaluar su pertinencia y decidir su inclusión en el expediente, asegurándose de que ambas partes tengan suficiente tiempo para conocer los nuevos elementos y preparar su defensa con base en ellos.

Artículo 22.- Medidas cautelares. En cualquier estado del procedimiento especial contra el hostigamiento sexual y hasta tanto no adquiera firmeza el acto final, deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia las medidas cautelares solicitadas por la parte o las recomendadas por la Comisión Investigadora. La Alcaldía Municipal también podrá adoptar de oficio medidas cautelares una vez conocida la denuncia por hostigamiento sexual mediante acto debidamente motivado.

La resolución que al respecto dicte la Alcaldía Municipal carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

La Alcaldía Municipal, sin que se considere una lista taxativa, podrá adoptar medidas cautelares tales como:

a) Traslado temporal o permuta de la persona denunciada a otro puesto que no sea de inferior jerarquía o salario; si esta medida es adoptada, el salario de esta persona no puede verse disminuido.

b) Traslado temporal o permuta (reubicación temporal) de la presunta víctima o de algún(a) testigo cuando estos(as) sean parte del personal de la Municipalidad, a un puesto de igual o superior jerarquía sin afectación en perjuicio de su salario.

c) Que la presunta persona hostigadora se abstenga de perturbar a la persona denunciante, so pena de incurrir en una falta grave en los términos del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Municipalidad de San Isidro.

d) Que la presunta persona hostigadora se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.

e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

f) Cualquier otra medida que permita a la Comisión Investigadora obtener la verdad real de los hechos denunciados, de acuerdo con la ley.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de las personas obligadas a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes del proceso, procurando mantener la seguridad de la víctima.

Artículo 23.- Traslado de la denuncia y audiencia. La Comisión Investigadora encargada del procedimiento, una vez que la prueba obtenida haya sido incorporada al expediente administrativo, deberá emitir una resolución donde se declare la apertura del procedimiento administrativo y se lleve a cabo el traslado de los cargos a la persona denunciada, convocando a una audiencia oral y privada dentro de un plazo no menor a los quince días hábiles contados a partir de la notificación de la resolución. En esta audiencia, se oirá a la parte denunciada, se recibirán todas las pruebas ofrecidas, así como los alegatos y conclusiones de las partes. La resolución que convoque a la audiencia deberá garantizar expresamente el respeto al debido proceso. En ningún caso procederá la conciliación.

Artículo 24.- Valoración de la prueba. Las pruebas serán valoradas de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia, debiendo razonar sobre todos los elementos probatorios aportados al expediente administrativo. Ante la ausencia de prueba directa, deberá recurrirse a la prueba indiciaria, y todas las otras fuentes del derecho común atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante en relación con el ejercicio de su sexualidad.

Artículo 25.- Prueba a cargo de la Comisión Investigadora. Corresponderá a la Comisión Investigadora gestionar la obtención de la prueba, aunque la persona denunciante no la haya presentado con la denuncia.

Artículo 26.- Prueba para mejor resolver. En cualquier fase del procedimiento, la Comisión Investigadora podrá ordenar la práctica de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que exista, siempre que sea esencial al resultado de la investigación. De la prueba para mejor resolver que sea incorporada al procedimiento, se dará audiencia a las partes por el plazo de tres días hábiles.

Artículo 27.- Asesoramiento jurídico y apoyo emocional. En el procedimiento que contempla este reglamento, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

Artículo 28.- Expediente. El expediente administrativo contendrá toda la documentación relacionada con la denuncia, la prueba evacuada durante la investigación, las actas, resoluciones dictadas por las autoridades institucionales y sus constancias de notificación.

El expediente deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y existirá un registro de su consulta en que se indicará, al menos el nombre de la persona consultante, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.

La Comisión Investigadora y posteriormente las instancias encargadas del procedimiento hasta su finalización, serán responsables de la custodia del expediente administrativo y de mantener la debida confidencialidad de conformidad con las disposiciones de los artículos 272 y 273 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 29.- Del informe de la Comisión Investigadora y el acto final. La Comisión investigadora, en el plazo de quince días hábiles, posteriores a la evacuación de la prueba en la audiencia convocada para ese efecto, emitirá el informe con recomendaciones, respecto de los hechos probados y no probados debidamente fundamentados en la prueba evacuada.

Este informe será remitido a la Alcaldía Municipal para que dicte el acto final, en un plazo de cinco días hábiles contados a partir del recibo del informe final. La Alcaldía Municipal deberá comunicar de este acto final a la Defensoría de los Habitantes en un plazo no mayor a los diez días hábiles posteriores a su emisión.

Una vez que adquiera firmeza el acto final, la Alcaldía Municipal trasladará el expediente al Departamento de Recursos Humanos para su custodia y la consignación de la sanción en el expediente de personal.

El Departamento de Recursos Humanos mantendrá un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en la institución por conductas de hostigamiento sexual. Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción.

Artículo 30.- Procedimientos contra personas funcionarias de elección popular. Cuando la denuncia por hostigamiento sexual sea presentada contra una persona funcionaria de elección popular, seguirá los mismos principios y trámites descritos en el presente reglamento con las siguientes excepciones:

a) La denuncia será trasladada por parte del Departamento de Igualdad de Género y Desarrollo Social directamente al Concejo Municipal mediante sobre cerrado el cual en su fase inicial deberá ser entregado personalmente a quien presida el órgano o en caso de ser esta última la persona denunciada, ante su suplente. Será responsabilidad del Departamento de Igualdad de Género y Desarrollo Social explicar a la persona receptora del expediente, las reglas contenidas en el presente reglamento con respecto a la confidencialidad.

b) Recibida la denuncia por parte de la persona miembro del Concejo Municipal según lo indicado en el punto anterior, esta deberá convocar una sesión extraordinaria cuyo único punto a tratar será el conocimiento de la denuncia por parte del cuerpo edil y la designación de las personas que integrarán la Comisión Investigadora en los términos del artículo 9 del presente reglamento, siendo necesariamente uno de sus miembros una persona representante del Concejo Municipal. Dicha sesión, por la materia especial a tratar, será a puertas cerradas y no será transmitida por los canales oficiales de la organización. Todo lo discutido durante dicha sesión, así como las actas y los acuerdos adoptados, estarán cobijados por la confidencialidad descrita en el artículo 17 del presente reglamento, teniéndose la divulgación de esta información como un incumplimiento de sus funciones.

c) Una vez que el Concejo Municipal reciba el informe de la Comisión Investigadora, deberá acogerse a los plazos previstos en el presente reglamento para la emisión del acto final.

d) En caso de que la Comisión Investigadora, recomiende la amonestación escrita o la suspensión, pasará el asunto al Concejo Municipal, órgano competente para aplicar la sanción, y este a su vez, antes de aplicar la sanción debe seguir de previo un procedimiento administrativo sumario que incorpore como mínimo el traslado de los cargos que se le imputan, el otorgamiento de plazo para el ejercicio del derecho de defensa y la fundamentación legal del acto. Luego, podría impugnar la decisión, por las vías legales que posibilitan tal impugnación.

e) En caso de que la Comisión Investigadora, recomiende el levantamiento de credencial, pasará el asunto al Concejo Municipal, quien antes de decidir si corresponde aplicar la sanción, debe seguir de previo un procedimiento administrativo sumario que incorpore como mínimo el traslado de los cargos que se le imputan, el otorgamiento de plazo para el ejercicio del derecho de defensa y la fundamentación legal del acto. Si se mantiene la decisión de sancionar con el levantamiento de credenciales, así se hará constar en el acto final del procedimiento, trasladando el asunto al Tribunal Supremo de Elecciones en un plazo no mayor de dos días hábiles, para la aplicación de la sanción de considerarlo procedente.

Artículo 31.- Medios de impugnación. Contra el acto final dictado por la Alcaldía Municipal o el Concejo Municipal, cabrán los recursos dispuestos en el Código Municipal.

CAPÍTULO IV
Faltas disciplinarias y sanciones

Artículo 32.- Tipos de sanciones. Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, sin perjuicio de que la persona denunciante acuda a la vía correspondiente cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

Cuando se trate de una falta grave, las sanciones que se aplicarán serán las siguientes:

a) Suspensión sin goce de salario, hasta por quince días.

b) Despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 33.- Sanciones para las personas electas popularmente. Las sanciones aplicables a las personas electas popularmente serán las de amonestación escrita, suspensión o pérdida de credencial, según corresponda.

Artículo 34.- Circunstancias agravantes. Para determinar si existe una condición agravante en la conducta cometida, que haga a la persona denunciada acreedora de una sanción correspondiente a falta grave, la Alcaldía Municipal o el Concejo Municipal, como instancia encargada de la potestad disciplinaria, aplicará criterios tales como:

a) Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual, tanto en la Municipalidad como en empleos anteriores.

b) Existan dos o más víctimas de conductas de esta naturaleza cometidas por parte de la misma persona trabajadora

c) La víctima sea una persona menor de edad o sufra de discapacidad física o mental.

d) Se demuestren conductas intimidatorias hacia la víctima, su pareja, personas con las que conviva en unión de hecho, personas compañeras de trabajo y/o familiares.

e) El acoso u hostigamiento sexual se haya convertido en persecución laboral para la víctima.

f) Se hayan utilizado medios electrónicos como herramienta para perpetuar la conducta de acoso u hostigamiento sexual, después de la adopción de una medida cautelar.

g) El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas.

Todas estas condiciones de agravación deben estar debidamente acreditadas en el expediente del procedimiento administrativo disciplinario, con fundamento en las pruebas documentales, periciales y/o testimoniales correspondientes.

Artículo 35.- Causales de despido de la persona denunciante. Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la instancia competente tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde se deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Dicha Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

Artículo 36.- Denuncias falsas. En caso de que la persona denunciada considere que la denuncia presentada en su perjuicio califica dentro de la figura de las denuncias falsas en los

términos del artículo 16 de la Ley No. 7476, podrá acudir a las instancias judiciales que correspondan para hacer valer sus derechos.

CAPÍTULO V
Disposiciones finales

Artículo 37.- **Plazo para interponer la denuncia**. El plazo máximo para interponer la denuncia será de ocho años a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir del momento en que cesó la causa justificada que le impidió denunciar en el momento oportuno.

Artículo 38.- Prescripción. El plazo para la aplicación de sanciones disciplinarias prescribirá de conformidad con lo establecido en el artículo 414 del Código de Trabajo. El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán por lo estipulado en el Código de Trabajo.

Artículo 39.- Normativa supletoria. Para lo no regulado expresamente en este reglamento, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad San Isidro de Heredia, el Código de Trabajo y la Ley General de Administración Pública.

Artículo 40.- Vigencia. Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

San Isidro de Heredia, 7 de septiembre de 2026. Lic. Dilana Fonseca Rodríguez, Secretaria a.i. del Concejo Municipal.—1 vez.—(IN202601125806).