



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica
145 años

JORGE
EMILIO
CASTRO
FONSECA
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
JORGE EMILIO
CASTRO FONSECA
(FIRMA)
Fecha: 2023.05.08
15:25:08 -06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 9 de mayo del 2023

AÑO CXLV

Nº 80

120 páginas



¡ES FÁCIL! ▶

Usted puede tramitar sus publicaciones en los Diarios Oficiales desde el sitio web:

www.imprentanacional.go.cr 



Disponibles en nuestro canal de YouTube
Imprenta Nacional Costa Rica



Imprenta Nacional
Costa Rica

- b. El Informe Final dictaminará si se logró acreditar o no el acoso laboral, así como las recomendaciones con respecto a las sanciones o acciones que correspondan, de acuerdo con lo que establezca el presente reglamento y la normativa vigente.
- c. En caso de que la Dirección rechace la recomendación emitida por la Comisión, deberá dejar constancia escrita en el expediente, los motivos por los cuales se opone a ejecutar las recomendaciones, para lo cual tendrá un plazo no mayor a diez días hábiles.

Artículo 16.—**Recursos.** Notificado el acto final por la Dirección, tanto la persona denunciante como la persona denunciada, podrán interponer los recursos que correspondan según la normativa vigente.

Artículo 17.—**Garantías.** Ninguna persona que haya denunciado acoso laboral o comparecido como testigo de alguna de las partes, podrá ser objeto de represalias por ese motivo.

Artículo 18.—**Medidas preventivas y cautelares.** La Comisión, mediante resolución motivada, solicitará a la Dirección, imponer las medidas preventivas y cautelares a la persona denunciante o a la persona denunciada, según corresponda. Se considerarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:

- a. Suspensión temporal con goce de salario de la persona denunciada.
- b. Reubicación temporal de la persona denunciada o de la persona denunciante.
- c. Cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante, cuando la persona denunciada sea su superior jerárquico inmediato.
- d. Ordenar al presunto acosador que se abstenga de acercarse, comunicarse o perturbar de modo alguno a la persona denunciante o a los testigos de este.
- e. Cualquier otra medida que considere idónea u oportuna la Comisión.

Artículo 19.—**Del procedimiento administrativo.** En caso de que la Dirección determine la apertura del procedimiento, conformará el órgano director el cual seguirá lo establecido en la normativa interna.

CAPÍTULO 4

Sanciones y Reincidencia

Artículo 20.—**Sanciones.** De conformidad con el resultado del procedimiento administrativo correspondiente sobre la gravedad de la situación analizada, la Dirección impondrá la sanción de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Autónomo de Servicio del Sistema de Emergencias 9-1-1.

Artículo 21.—**Prescripción de la sanción.** La prescripción para sancionar el acoso laboral será de un mes, a partir de la firmeza del acto final, según lo establecido en el artículo 414 del Código de Trabajo.

Artículo 22.—**Reincidencia.** En caso de que la persona funcionaria fuera sancionada por acoso laboral con una suspensión sin goce de salario, reincida en una nueva conducta de acoso laboral debidamente comprobada a través de un procedimiento administrativo, dentro del período de tres años siguientes a la firmeza de la primera sanción, se aplicará el despido sin responsabilidad patronal.

CAPÍTULO 5

Prevención

Artículo 23.—**Medidas Preventivas.** Capital Humano deberá establecer, tanto para el personal de nuevo ingreso como permanente, la estrategia constante de prevención

en materia de conflictos laborales y conductas de acoso laboral, mediante acciones orientadas a sensibilizar a la población en estas temáticas, así como los mecanismos necesarios mediar e intervenir cuando se presenten conflictos laborales.

Algunas de las acciones señaladas pueden estar relacionadas con información virtual, charlas, seminarios, talleres, entre otros, para prevenir los conflictos laborales y las conductas de acoso laboral de manera permanente

Artículo 24.—**Evaluación de riesgos.** Capital Humano deberá realizar evaluaciones del ambiente laboral en forma anual y de los factores de riesgos psicosociales, con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo, para detectar posibles situaciones de riesgo que pudieran generar conflicto.

CAPÍTULO 6

Disposiciones Finales

Artículo 25.—**Denuncias falsas.** Quien denuncie acoso laboral de forma temeraria, falsa o abusiva, se expondrá de inmediato a la apertura de un procedimiento administrativo ordinario disciplinario, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera corresponderle.

Artículo 26.—**Contratos externos.** Para todos los contratos externos que tenga la institución, se incluirán las reglas correspondientes, que garanticen el cumplimiento en materia de acoso laboral.

Artículo 27.—**Vigencia.** El presente reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Rosa Córdoba Bolaños, Planificación y Control.—Auxiliadora Torres Fonseca, Capital Humano.—Luis Fernando Alfaro Ubico, Asesoría Jurídica.—Carolina Jiménez Rodríguez, Coordinadora Planificación y Control.—Walter Sánchez Chaves, Coordinador Soporte a la Gestión Operativa —Elena Amuy Jiménez, Dirección.—1 vez.—O.C. N° 082202300080.—Solicitud N° 425416.—(IN2023752108).

MUNICIPALIDADES

MUNICIPALIDAD DE SAN PABLO DE HEREDIA

Concejo Municipal de San Pablo de Heredia.—Sesión ordinaria: 04-23, celebrada el 23 de enero del 2023, a partir de las dieciocho horas con veintiún minutos.

Considerandos:

1.—Oficio MSPH-AM-NI-360-2022, recibido vía correo el día 06 de diciembre del 2022, suscrito por el Lic. Bernardo Porras López, Alcalde Municipal, donde remite el reglamento antes descrito.

2.—Acuerdo municipal CM 692-22 adoptado en la sesión ordinaria N° 49-22, celebrada el 06 de diciembre del 2022, mediante el cual, se remite el oficio citado a la Comisión de Asuntos Jurídicos para su análisis y posterior dictamen.

3.—Acta N° CAJ-01-23 de la reunión celebrada el día 17 de enero del 2023, donde se analizó el tema.

Este concejo municipal, acuerda:

Aprobardichodictamenensusiguientesrecomendaciones:

I.—Aprobar el Reglamento Modelo para las municipalidades conforme al artículo 08 y el transitorio I de la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, Ley N° 10.235 del 03 de mayo del 2022, que versa de la siguiente manera:



LEY PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES EN LA POLÍTICA

PROTOTIPO DE NORMATIVA MUNICIPAL

Elaborado por:

Ministra de la Condición de la Mujer

Instituto Nacional de las Mujeres

Oficina Municipal de la Mujer de Desamparados

Oficina Municipal de la Mujer de Goicoechea

Red Costarricense de Mujeres Municipalistas

Unión Nacional de Gobiernos Locales

Vice Alcaldesa de Flores

Vice Alcaldesa de Alajuela

Despacho de la Diputada Carolina Delgado Ramírez

San José, Costa Rica, 24 de octubre de 2022

**REGLAMENTO MODELO PARA LAS MUNICIPALIDADES
CONFORME AL ARTÍCULO 8 Y EL TRANSITORIO I DE
LA LEY PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR
Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA
LAS MUJERES EN LA POLÍTICA,
LEY N° 10.235 del 03 de
mayo de 2022**

Considerando:

I.—Que el pasado 17 de mayo de 2022, fue publicado el Alcance N° 98 a La Gaceta N° 90 la Ley N° 10.235, Ley Para Prevenir, Atender, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres En La Política, la cual tiene como objetivo prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política como práctica discriminatoria por razón de género, que es contraria al ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres, todo en concordancia con el principio de igualdad ante la ley de todas las personas, establecido en el artículo 33 de la Constitución Política;

II.—Que la interpretación de la ley y de la normativa reglamentaria en materia de erradicación de la violencia contra las mujeres en la política deberá hacerse de forma que garantice el cumplimiento de las obligaciones previstas y los compromisos derivados de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, así como en otros instrumentos internacionales de derechos humanos;

III.—Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, de la Organización de las Naciones Unidas y ratificada por la Asamblea Legislativa

de Costa Rica, mediante la Ley N° 6968, del 02 de octubre de 1984, publicada en La Gaceta N° 8, del 11 de enero de 1985, establece en su artículo 1 que “la discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”;

IV.—Que esta Convención establece en su artículo 2 que los Estados Partes se comprometen a “adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer” (...) a “tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas” (...) y a “adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”;

V.—Que esta misma Convención, en su artículo 3, indica que “los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”;

VI.—Que la misma Convención, en su artículo 7, señala que “los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país”;

VII.—Que una de las recomendaciones generales vinculantes adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, dirigidas a Costa Rica en relación con la participación en la vida política y pública, le prescribe que “aplique, cuando sea necesario, medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención, y la Recomendación General 25 (2004) del Comité, con el fin de acelerar la participación plena e igualitaria de las mujeres en la vida pública y política, en particular con respecto a los grupos desfavorecidos de mujeres, como las mujeres con discapacidad, las mujeres indígenas y las mujeres de ascendencia africana”;

VIII.—Que la recomendación general N° 28 del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010), relativa al artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ordena que “los Estados Parte deben reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos las formas entrecruzadas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres afectadas. También deben aprobar y poner en práctica políticas y programas para eliminar estas situaciones y, en particular, cuando corresponda, adoptar medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y la Recomendación general N° 25”. Lo anterior en el entendido de que “la interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados Parte en virtud del artículo 2. La discriminación de

la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género. La discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres”;

IX.—Que dicha recomendación general también establece que “el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, o la igualdad entre los géneros, es inherente al concepto de que todos los seres humanos, con independencia de su sexo, son libres de desarrollar sus capacidades personales, emprender carreras profesionales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los roles de género rígidos y los prejuicios”. Por lo tanto, “se exhorta a los Estados Parte a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En algunas jurisdicciones, este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades”;

X.—Que el Estado costarricense ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, mediante Ley N°. 7499 del 02 de mayo de 1995, publicada en La Gaceta N° 123 del 28 de junio de 1995. en la que reconoce que la violencia contra las mujeres impide y anula el ejercicio de los derechos y libertades (artículo 5) y declara el derecho de todas las mujeres a una vida libre de violencia, en los ámbitos públicos y privados (artículos 1, 2, y 3). Asimismo, esta convención establece que “los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia”;

XI.—Que la Declaración sobre la Violencia y el Acoso Político contra las Mujeres, Lima, 15 de octubre de 2015, Organización de Estados Americanos, Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer reconoce la responsabilidad del Estado, entre otros actores, en desarrollar cambios normativos y culturales dirigidos a garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en el ámbito político y que “el tema violencia y el acoso político contra las mujeres pone de manifiesto que el logro de la paridad política en democracia no se agota con la adopción de la cuota o de la paridad electoral, sino que requiere de un abordaje integral que asegure por un lado, el acceso igualitario de mujeres y hombres en todas las instituciones estatales y organizaciones políticas, y por otro, que asegure que las condiciones en el ejercicio están libres de discriminación y violencia contra las mujeres en todos los niveles y espacios de la vida política”;

XII.—Que la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N° 7142, del 08 de marzo de 1990, señala como obligación del Estado “promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural”; además de que “los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica, social y cultural”;

XIII.—Que el Código Municipal, Ley N° 7794 del 30 de abril de 1998, en sus artículos 4 inciso i) y 17 inciso p) señalan que dentro de las atribuciones de la Municipalidad se incluye impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, en favor de la igualdad y la equidad de género, así como impulsar una estrategia municipal para la gestión del desarrollo que promueva la igualdad y equidad de género tanto en el quehacer municipal como en el ámbito local, con la previsión de los recursos necesarios, a partir de dichas obligaciones existe dentro del organigrama institucional las Oficinas Municipales de las Mujeres o unidades homologas con competencia para “impulsar políticas, programas, proyectos y acciones estratégicas para avanzar en el ejercicio de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad de género, en el ámbito local” (INAMU, 2007, p. 24);

XIV.—Que mediante la resolución CEDAW/C/CRI/CO/7 del 21 de julio del 2017, el Comité CEDAW recomienda en el punto 11 inciso b) reforzar el mandato, las asignaciones presupuestarias y la capacidad de las Oficinas Municipales de la Mujer para abordar los derechos de la mujer y la igualdad de género a nivel local, por lo que se requiere su protección ante la violencia contra las mujeres en la política;

XV.—Que el artículo 8 de la Ley 10.235 establece que el concejo municipal y las alcaldías de cada municipalidad e intendencias tomarán las acciones para prevenir la violencia contra las mujeres en la política según lo establecido en la presente ley, en el marco de su autonomía y competencias legales, considerando las siguientes:

- a) Dictar políticas de prevención, emitir reglamentos y adoptar protocolos para incorporar en los procedimientos disciplinarios, los principios y las normas contenidos en esta ley para su efectivo cumplimiento, así como difundir los alcances de la presente ley.
- b) Adoptar acciones afirmativas para garantizar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres que prevenga toda forma de violencia y discriminación basada en la condición del género.
- c) Diseñar y ejecutar capacitaciones y formación en igualdad de género y prevención de la violencia hacia las mujeres en la política a todo el funcionariado municipal, así como a las estructuras de decisión municipal.
- d) Otras acciones idóneas, pertinentes y efectivas para el cumplimiento de los objetivos de la presente ley;

XVI.—De conformidad con esta ley, las municipalidades deben tomar acciones para evitar cualquier forma de manifestación de violencia y discriminación contra las mujeres, que limite o impida la participación política o perjudique sus condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento de su trabajo y en el ejercicio de su cargo, y el estado general del bienestar personal;

XVII.—Que las municipalidades deben establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, ceñido a los principios generales que informan el proceso y que rigen para las denuncias de violencia contra las mujeres política, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes a la persona agresora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima;

XVIII.—Que específicamente el artículo 8 de la citada ley establece que, dentro de las políticas de prevención de la violencia contra las mujeres en la política en el nivel municipal, se encuentra la de dictar reglamentos y adoptar protocolos para incorporar los procedimientos disciplinarios y las normas contenidas en esta ley para su efectivo cumplimiento;

XIX.—*Que la citada Ley 10.235 establece una reforma al Código Municipal para adicionar un inciso g) al artículo 18; un inciso f) al artículo 24 del Código Municipal, Ley 7794, de 30 de abril de 1998;*

XX.—*Que, en el transitorio I de la citada ley, se otorga un plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor, para que las municipalidades cumplan con las obligaciones establecidas respectivamente en el CAPITULO III Prevención de la violencia contra las mujeres en la política.*

Por tanto:

El Concejo de la Municipalidad de San Pablo de Heredia, con sustento en los artículos 169 y 170 de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en los artículos 4 inciso a), 13 inciso c) y 43, el Código Municipal vigente y de conformidad con la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, Ley 10.235 del 03 de mayo del 2022, en uso de sus atribuciones, emite el presente:

REGLAMENTO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA POLÍTICA DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN PABLO DE HEREDIA

CAPÍTULO I

Objetivo y ámbito de aplicación

Artículo 1°—**Objetivo.** El objetivo del presente reglamento es prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política en la Municipalidad de San Pablo de Heredia, por medio del establecimiento de un procedimiento interno en observancia con los principios que lo informan, que permita las denuncias por este motivo, su investigación y eventual sanción de las personas responsables.

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

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

- a) Cuando las mujeres estén en el ejercicio de cargos de elección popular, o de designación dentro de la Municipalidad de San Pablo de Heredia.
- b) Cuando, por la naturaleza de sus funciones, las mujeres estén a cargo de la promoción y ejecución de políticas públicas institucionales de igualdad de género y derechos políticos de las mujeres, y participen en órganos, programas y estructuras en instituciones públicas para el cumplimiento de sus competencias y atribuciones dentro de la Municipalidad de San Pablo de Heredia, como es el caso de la Oficina Municipal de la Mujer (OFIM).

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

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

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

CAPÍTULO II

Definiciones

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

- a) **Violencia contra las mujeres en la política:** toda conducta, sea por acción, omisión o tolerancia, dirigida contra una o varias mujeres que aspiren o estén en ejercicio de un cargo o una función pública, que esté basada en razones de género o en la identidad de género, ejercida de forma directa, o a través de terceras personas o por medios virtuales, que cause daño o sufrimiento y que tenga como objeto o como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos, en uno o en varios de los siguientes supuestos:
 - 1) Obstaculizar total o parcialmente el ejercicio del cargo, puesto o funciones públicas.
 - 2) Afectar el derecho a la vida, la integridad personal y los derechos patrimoniales para impedir el libre ejercicio de los derechos políticos.
 - 3) Perjudicar la reputación, el prestigio y la imagen pública para impedir el libre ejercicio de los derechos políticos.

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

- b) **Discriminación contra las mujeres:** denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera, según lo define la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la discriminación contra las mujeres. La violencia contra las mujeres basada en el sexo o en el género configuran también una forma de discriminación contra las mujeres, por lo tanto, también está prohibida por esta convención.

- c) **Cargos de elección popular:** son aquellos cargos a los que, según la Constitución Política o las leyes, se accede mediante el voto directo de la ciudadanía. Estos puestos incluyen los cargos titulares y suplentes.
- d) **Cargos por designación:** son aquellos cargos que, según la Constitución Política o las leyes, se accede mediante un acto de nombramiento que realizan las jerarquías de la Administración Pública, para dirigir instituciones públicas o para integrar juntas directivas u otros órganos colegiados.
- e) **Cargos de la función pública para la promoción de la igualdad y la equidad de género:** son aquellos que tienen la competencia institucional de impulsar políticas de promoción de la igualdad de género y que pueden implicar participación en órganos y estructuras institucionales como parte de sus funciones y atribuciones, como es el caso de la Oficina Municipal de la Mujer, sus homólogas o alguna otra instancia municipal que desarrolle esta función.

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

- a) Asignar responsabilidades o tareas ajenas a su cargo, o funciones que de manera manifiesta no se corresponden con su jerarquía e investidura, de manera arbitraria.
- b) Asignar funciones teniendo conocimiento de que no existen los recursos necesarios para hacerlas viables o ejecutables.
- c) Quitar o suprimir responsabilidades, funciones o tareas propias del cargo, sin justificación alguna.
- d) Impedir, salvo impedimento legal, el acceso a la información necesaria para la toma de decisiones, o facilitar con mala intención información falsa, errada, desactualizada o imprecisa que la induzca al inadecuado ejercicio de sus funciones.
- e) Impedir o restringir su reincorporación al cargo, cuando se haga uso de un permiso, incapacidad o licencia.
- f) Restringir, de manera injustificada y arbitraria, su participación en comisiones, comités y otras instancias inherentes a su cargo, conforme a la legislación o reglamentación establecidas.
- g) Discriminar por encontrarse en condición de embarazo o lactancia; licencia, incapacidad u otra condición relacionada con la maternidad.
- h) Divulgar o revelar información privada sin previa autorización escrita o cesión de derechos de imagen, por cualquier medio o plataforma en que se difunda información, comunicación, datos, materiales audiovisuales, fotografías y contenidos digitales, con el objeto de limitar o anular sus derechos políticos menoscabando su reputación, prestigio o imagen pública.
- i) Hacer desistir de interponer o de proseguir con las acciones legales o de impedir la ejecución de una resolución dictada en favor de sus derechos políticos, mediante amenazas, agresión o daños contra ella o contra personas con quien mantenga un vínculo afectivo.
- j) Menoscabar, con o sin la presencia de la afectada, su credibilidad o su capacidad política en razón de su condición de género, mediante ofensas, gritos, insultos, amenazas, calificativos humillantes y burlas en privado o en público.
- k) Atacar a la mujer o mujeres en razón de su condición de género, mediante comentarios, gestos, calificativos u otros con connotación sexual, en privado o en público, incluidos los medios virtuales, que afecten el ejercicio de sus derechos políticos.

- l) Agredir físicamente por su condición de género a una mujer o grupo de mujeres por razones propias de su cargo.
- m) Utilizar lenguaje, imágenes y símbolos o propaganda electoral que reproduzcan estereotipos y roles tradicionales con el objeto de menoscabar el ejercicio político de una mujer o grupo de mujeres descalificándolas o reduciéndose a una condición de subordinación por razones de género.
- n) Retardar el pago o parte de los componentes salariales que integran el salario correspondiente u otro tipo de remuneraciones en clara violación de la legislación laboral.

Artículo 8°—**Criterio de aplicación de leyes conexas.**

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

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

CAPÍTULO III

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

Artículo 10.—**Acciones preventivas en el ámbito municipal.** De conformidad con el artículo 8 de la Ley 10.235, el Concejo Municipal y la Alcaldía tomarán todas las acciones efectivas para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, según lo establecido en la ley, en el marco de su autonomía y competencias, de una manera colaborativa y en el marco de trabajo conjunto, dirigido a fomentar una cultura garante de los derechos políticos de las mujeres y de los valores democráticos.

Las acciones establecidas en este capítulo contarán con el criterio técnico y recomendaciones de las Oficinas Municipales de la Mujer, sus homólogas o alguna otra instancia municipal que desarrolle esta función, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 10.235.

Artículo 11.—**Acciones preventivas a cargo de la Alcaldía.** Corresponde a la Alcaldía impulsar las siguientes acciones:

- a) Elaborar la política de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en la política, que defina, al menos, las acciones, responsabilidades y competencias de las diferentes instancias municipales, y someterla a aprobación ante el Concejo Municipal.
- b) Conformar una comisión interna administrativa para la prevención de la violencia contra las mujeres en la política; integrada por los departamentos de Despacho de la Alcaldía, Departamento Legal y Departamento de Talento Humano, u homólogas.
- c) Elaborar y aprobar un protocolo dirigido a las diferentes instancias municipales para facilitar la aplicación y los alcances de este reglamento, detallando los procedimientos disciplinarios, principios, derechos y responsabilidades, con el objetivo de impulsar su efectivo cumplimiento.
- d) Asumir la responsabilidad de difundir información relacionada con los alcances de la ley 10.235 y de este reglamento.

- e) Diseñar y ejecutar capacitaciones y procesos de formaciones permanentes y periódicas sobre igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres en la política, dirigidas a todo el personal administrativo y profesional incluido al funcionariado municipal de nuevo ingreso.
- f) Impulsar otras acciones afirmativas para garantizar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres que prevenga toda forma de violencia y discriminación basada en la condición del género.
- g) Incluir en el informe anual de rendición de cuentas la ejecución y cumplimiento de las obligaciones presentes en la Política.
- h) Implementar otras acciones idóneas, pertinentes y efectivas para el cumplimiento de los objetivos de la ley N° 10.235 y de este reglamento.

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

- a) Aprobar la política de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en la política y sus enmiendas, así como las reformas de este reglamento.
- b) Conocer y someter a discusión el informe anual de la Alcaldía sobre la ejecución de la política interna, y emitir recomendaciones y medidas de mejora.
- c) Desarrollar programas de capacitaciones permanentes y módulos de inducción, impartidos en los primeros seis meses, sobre igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres en la política dirigida a las autoridades electas y sus asesorías.
- d) La Comisión Municipal de la Condición de la Mujer incluirá en su plan de trabajo anual las acciones afirmativas necesarias para contribuir con la efectiva igualdad entre mujeres y hombres y prevenir la violencia contra las mujeres en la política, incluidas las acciones de capacitación indicadas en el inciso anterior.
- e) Tomar otras acciones idóneas, pertinentes y efectivas para el cumplimiento de los objetivos de la ley 10.235 y de este reglamento.

CAPÍTULO IV

GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 13.—**Principios que informan el procedimiento.** De conformidad con el artículo 14 de la Ley N° 10 235 informan el procedimiento de investigación por denuncias de violencia contra las mujeres en la política los principios generales del debido proceso, legalidad, presunción de inocencia, de proporcionalidad, razonabilidad y libertad probatoria, así como los principios específicos de confidencialidad y de no revictimización.

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

Artículo 14.—**El principio de confidencialidad.** Para efectos de este reglamento, la confidencialidad opera en todos los casos de violencia contra las mujeres en la política y conlleva el deber de las instancias que conocen y tramitan la denuncia de no dar a conocer la identidad de la persona

denunciante ni de las personas denunciadas, así como de las particularidades del procedimiento, declarándose confidencial desde el inicio hasta su finalización. En caso de faltar a este, la o las personas transgresoras se sujetarán a los procedimientos y sanciones en vía administrativa o jurisdiccional que corresponda según el caso.

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

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

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

Artículo 16.—**Las partes.** La persona o personas denunciadas y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento.

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

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

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

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

Artículo 20.—**Asesoramiento jurídico y apoyo emocional.** En el procedimiento que contempla este reglamento, las partes podrán hacerse representar por una persona profesional en derecho de su elección. También, podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

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

Artículo 21.—**Medidas cautelares.** Ante una denuncia por violencia contra las mujeres en la política, el órgano director del procedimiento podrá ordenar – de oficio o a petición de

parte- medidas cautelares, mediante resolución fundada y con el objetivo de garantizar la integridad y la seguridad personal, que podrán consistir en:

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

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

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

De manera excepcional, el órgano decisor podrá ordenar medidas cautelares ante causam; sin embargo, la víctima deberá interponer la denuncia en el plazo de diez días hábiles siguientes a la entrada en vigencia de las medidas provisionales.

En contra de la resolución dictada por el órgano director que ordene las medidas cautelares cabrán los recursos de revocatoria y apelación en subsidio ante el superior, las cuales deberán resolverse en un plazo no mayor a cinco días hábiles.

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

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

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

Artículo 24.—Deber de colaboración. Toda dependencia, funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de San Pablo de Heredia, están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano instructor para facilitar su labor y el desempeño cabal del procedimiento.

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

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

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

CAPITULO V

Procedimiento para investigar las denuncias contra personas funcionarias municipales

Artículo 27.—Interposición de la denuncia. Las mujeres que se encuentren dentro de los ámbitos señalados en el artículo 2 de este reglamento y que haya sido afectada por violencia en la política según lo define el artículo 6 de este reglamento, podrá por sí misma o por su representación legal, interponer la denuncia escrita o verbal que deberá contener, al menos, la siguiente información:

- a) Nombre y apellidos de la persona denunciante, cargo que ocupa en la Municipalidad, profesión u oficio, número de cédula, dirección exacta, número de teléfono, correo electrónico, lugar y dirección de trabajo, y otros datos necesarios para localizarle en forma expedita;
- b) Nombre y apellidos de la persona contra la que se interpone la denuncia, cargo que ocupa en la Municipalidad y calidades conocidas;
- c) Una descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que denuncia, con indicación de fechas, lugares, personas que los presenciaron, si las hubo. Asimismo, aportar las pruebas que tenga disponible, sin perjuicio de aquellas otras que pueda aportar en la audiencia. En caso de que sea el órgano el que deba recabar la prueba, deberá aportar los datos referenciales de los que tenga conocimiento para que éste proceda a localizarla. Cuando se trate de prueba testimonial, indicar la información que tenga conocimiento para que el órgano director pueda localizar a las personas señaladas.
- d) Información disponible sobre el lugar o modo para notificar a la persona denunciada;
- e) Medio para que la parte denunciante reciba notificaciones;
- f) Lugar y fecha de la denuncia;
- g) Firma de la denunciante o de su representante legal. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, el acta de recepción de la denuncia será firmada por la persona denunciante o su representante legal y la persona funcionaria que levantó el acta.

La Municipalidad de San Pablo de Heredia tendrá disponible un formulario que contenga los puntos correspondientes para facilidad de las personas denunciantes.

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

Recibida la denuncia, se pondrá en conocimiento de la Alcaldía o Intendencia Municipal en las veinticuatro horas siguientes. Si la persona denunciada fuese la persona titular de la Alcaldía, Vice Alcaldía, Intendencia, Vice Intendencia, la denuncia se trasladará al Concejo Municipal. De igual manera se procederá si la persona denunciada es otra funcionaria de elección popular perteneciente a la Municipalidad.

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

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

Las personas designadas tendrán la responsabilidad de instruir el procedimiento administrativo y disciplinario según las formalidades del Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública, que es la ley marco en materia del debido proceso. Ninguna de estas personas puede atestiguar para alguna de las partes.

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

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

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

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

Artículo 32.—De la audiencia de evacuación de la prueba. El órgano director celebrará la audiencia oral y privada señalada, para recepción de la prueba ofrecida, el alegato y las conclusiones de las partes, las que se deberán recibir en el acto de forma verbal o si ello resulta imposible de forma escrita para lo que se concederá a ambas partes el plazo improrrogable de tres días hábiles.

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

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

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

CAPITULO VI

Sanciones aplicables al funcionariado público municipal

Artículo 35.—Sobre la gravedad de las faltas. Las faltas probadas serán catalogadas como leves, graves y muy graves, y serán sancionadas en razón de la gravedad de los hechos demostrados.

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

- Si la falta es reputada leve, con amonestación escrita.
- Si la falta es reputada grave, con suspensión sin goce de salario hasta por dos meses.
- Si la falta es reputada muy grave, con despido sin responsabilidad patronal o revocatoria del nombramiento por designación.

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

- Es ejercida por más de una persona en conjunto.
- Es ejercida además en razón de género por causa o en razón de sus características físicas, culturales, etnia/ raza, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, origen social, creencias religiosas y personales, situación económica o condición de salud.
- Es ejercida contra una mujer en estado de embarazo o en periodo de lactancia.
- Se haga uso de cualquier medio físico o digital que amplifique el alcance de la manifestación de violencia.
- Cuando la conducta suponga amenazas o lesiones contra integrantes de su familia.

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

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

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

CAPÍTULO VII

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

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

Artículo 41.—**Conformación del órgano director.** En un plazo no mayor a ocho días hábiles, después de recibida la denuncia, el Concejo Municipal acordará la conformación del órgano director del procedimiento administrativo disciplinario integrado de forma paritaria por tres personas de la administración, del concejo municipal o contratadas por servicios profesionales aptos para el abordaje de esta materia, preferiblemente con conocimiento en materia de género, derechos humanos, derechos políticos y violencia contra las mujeres. Para la conformación del órgano, el Concejo Municipal deberá garantizar la observancia de los principios de objetividad e imparcialidad que rigen el debido proceso en la administración pública.

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

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

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

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

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

En caso de que el Concejo Municipal acuerde la sanción de pérdida de credencial, el expediente se trasladará al Tribunal Supremo de Elecciones, para que éste de inicio al proceso de cancelación de credenciales.

Artículo 45.—**Procedimientos aplicables.** Para la investigación y medidas cautelares por hechos que configuren violencia contra las mujeres en la política, en caso de personas

electas popularmente, se observarán las reglas contenidas en las disposiciones de los capítulos I, II y IV de este reglamento en lo que fueren compatibles.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones finales

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

Transitorio I. Para efectos de garantizar el trámite de las denuncias, la Alcaldía capacitará sobre a Ley N° 10.235 y este reglamento, de manera prioritaria, a la Oficina Municipal de la Mujer, o sus homólogas; al Departamento de Talento Humano, o sus homólogos, y a las personas que intervienen en los procedimientos, en un plazo no mayor a tres meses contados a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Transitorio II.—Para cumplir con lo dispuesto en los artículos 11 sobre las acciones preventivas a cargo de la Alcaldía y artículo 12, sobre las acciones preventivas a cargo del Concejo Municipal, se establece un plazo de hasta seis meses a partir de la entrada en vigor del presente reglamento.

II.—Instruir a la Administración Municipal para que someta dicho reglamento a consulta pública no vinculante, por un plazo de diez días hábiles en el Diario Oficial *La Gaceta*, según lo dispuesto en el artículo 43 del Código Municipal.

Acuerdo unánime y declarado definitivamente aprobado N° 16-23.

San Pablo de Heredia, 26 de enero del 2023.—Lineth Artavia González, Secretaria Concejo Municipal.—1 vez.— (IN2023752125).

MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ**REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE CAJA CHICA DE LA MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ**

El Concejo Municipal de Sarapiquí acuerda con votación de siete votos afirmativos de la totalidad de los miembros que integran este Órgano, los señores Fabián Víquez Salazar, Luz Marina Miranda Elizondo, José Fredy Corrales Artavia, Damaris Espinoza Corrales, Windy Gamboa Ramírez, José Bejarano González, Carlos Bejarano Rodríguez:

Acuerdo 5, dictado bajo el artículo 8 de la sesión ordinaria N° 153-2020-2024 del 03 de abril del 2023.

REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE CAJA CHICA

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales**Artículo 1°—Objeto.**

El presente reglamento regula todo lo relacionado con el funcionamiento de los fondos de caja chica requerido para el adecuado funcionamiento de la Municipalidad de Sarapiquí.

Además, regula lo relacionado con el pago de viáticos para los colaboradores de la municipalidad, considerando que en esta materia rigen complementariamente las disposiciones establecidas en el “Reglamento de Gastos de Viaje y de Transporte para Funcionarios Públicos dictado por la Contraloría General de la República”.

Esta materia está excluida del ámbito de aplicación de la Ley General de Contratación Pública, de conformidad con el artículo 3, inciso g) y el artículo 12 del reglamento de ese mismo cuerpo legal.

Artículo 2°—Definiciones

Cuando en este reglamento se empleen los términos y definiciones, deber ser entendidas de la siguiente manera: