



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica
145 años

JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)
Firmado digitalmente por JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)
Fecha: 2023.09.07 16:19:00 -06'00'



Benemérita
Imprenta Nacional
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 8 de setiembre del 2023

AÑO CXLV

Nº 165

148 páginas

9 SETIEMBRE

“Día del Niño y la Niña”

“Los niños son el recurso más importante del mundo y la mejor esperanza para el futuro.”

John F. Kennedy



Imprenta Nacional
Costa Rica

por el Concejo Municipal en aras de una mejor Administración del Fondo y una mayor efectividad y eficiencia administrativa dentro de la Municipalidad.

Artículo 25.—Normas supletorias. Cualquier asunto relacionado con la materia, no contemplado en el presente reglamento se entenderá regulado por la Ley de Administración Financiera, Ley General de la Contratación Pública y su Reglamento, y los Lineamientos de Control Interno emitidos por la Contraloría General de la República.

Artículo 26.—Este Reglamento deroga cualquier otra disposición anterior de la misma naturaleza que hay dispuesto el Municipio.

Artículo 27.—Vigencia. Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

2. Instruir al Alcalde Municipal, para que realice todos los trámites correspondientes para la debida publicación en *La Gaceta* y formalización del presente reglamento, de acuerdo con la legislación costarricense.

Concejo Municipal.—Eilyn Ramírez Porras, Secretaria.— 1 vez.—(IN2023808347).

El Concejo Municipal en Sesión Ordinaria 220-2022 celebrada el 28 de noviembre del 2022, mediante Acuerdo N°3, acordó:

Primero: Aprobar la actualización de la Política y Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia ya que no contraviene la autonomía municipal

Segundo: Autorizar la publicación una vez el acuerdo adquiera su firmeza.

POLÍTICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN RAFAEL DE HEREDIA

I.—Introducción:

El hostigamiento sexual supone la imposición de conductas o favores sexuales en una relación de poder, que influye negativamente el desempeño, las condiciones o el ambiente laboral de quienes lo sufren.

La Municipalidad de San Rafael de Heredia tiene la responsabilidad de prevenir, erradicar, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito municipal

Por lo que es de importancia el aporte que puede brindar este municipio por desarrollar una cultura para la prevención y prohibición, del acoso y hostigamiento sexual en el trabajo y que este mensaje sea transmitido a la demás población.

Desde el año 2015, el Concejo Municipal de San Rafael de Heredia, en Sesión Ordinaria N° 443-2015, aprobó por unanimidad y en firme el siguiente reglamento: Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia.

Que en cumplimiento y seguimiento a lo dispuesto mediante la Ley N° 7476, publicada en el diario oficial *La Gaceta* N° 45 de marzo de 1995, se emitió la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la cual resulta de obligatoria aplicación en la Municipalidad de San Rafael de Heredia, por lo que se procede a crear la siguiente política de defensa y protección de los derechos humanos del personal, las personas usuarias y contratistas, con el fin de promover una conducta responsable, respetuosa, objetiva y digna, que permita mantener en todo momento un ambiente laboral e institucional exento de cualquier tipo de acoso y de discriminaciones originadas en conductas indeseadas de naturaleza sexual.

Lo anterior, en atención a la responsabilidad de tomar las medidas que sean necesarias para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito que compete a nuestro municipio, ya que éste en cualquiera de sus manifestaciones, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y constituye una clara discriminación en contra la persona que lo sufre.

Los presentes lineamientos son un llamado a la reflexión, a la acción y al compromiso, que enmarca una serie de acciones, impulsadas en y desde las diversas unidades, direcciones e instancias que componen la Municipalidad de San Rafael de Heredia y que se harán del conocimiento de todo el personal, funcionarios(as) municipales, contribuyentes/visitantes y proveedores.

POLÍTICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN RAFAEL DE HEREDIA

“La Municipalidad de San Rafael de Heredia, promueve un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual en el que las personas puedan desarrollar relaciones respetuosas, sobre la base de la igualdad de género.

Esta institución rechaza el hostigamiento sexual como una práctica contraria a los Derechos Humanos.

La conducta de hostigamiento sexual realizada por alguna persona relacionada con la Municipalidad de San Rafael de Heredia en el ámbito de trabajo, se sancionará conforme a las disposiciones previstas”.

II.—Glosario:

Acoso u hostigamiento sexual: Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) condiciones materiales de empleo, b) desempeño y cumplimiento laboral, c) Estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Clima organizacional: Conjunto de condiciones presentes en el espacio laboral que influyen en las relaciones interpersonales entre los y las funcionarias de la institución.

Contratistas: Persona que presta sus servicios a la institución a título personal o de una empresa mediante un contrato.

Degradación: Toda conducta que pretenda menoscabar la dignidad y los derechos de las personas.

Igualdad de género: La igualdad de género refiere al ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y los hombres, así como el acceso y el control de los recursos tangibles e intangibles que aseguran la calidad de vida digna, la autonomía y el desarrollo personal.

El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres requiere que cada Estado implemente acciones específicas y concretas para eliminar la discriminación real y comprobada contra las mujeres para que puedan disfrutar de sus derechos humanos.

Manifestaciones de acoso sexual: El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - b) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.

- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
- 2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- 3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

No discriminación: Es un principio que se encuentra en la base de los derechos humanos y se refiere a la erradicación de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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.

Personas usuarias: Son las personas que de forma aislada o reiterada se presentan a las instalaciones de la Municipalidad de San Rafael de Heredia para solicitar realizar una gestión o servicio o de terceros algún servicio de la institución.

III.—Objetivos Generales:

- 1. Prevenir, erradicar, evitar, investigar, sancionar las conductas de hostigamiento sexual en el ámbito municipal y garantizar un clima organizacional fundamentado en los principios constitucionales de respeto a la libertad, el trabajo, la igualdad y la no discriminación en la Municipalidad de San Rafael de Heredia.

IV.—Objetivos Específicos:

- 1. Promover una sistemática y activa divulgación en forma escrita y oral de la Ley y el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia.
- 2. Comunicar, en forma escrita y oral, a las personas funcionarias+, usuarias y contratistas, sobre la existencia de una política institucional contra el hostigamiento sexual.
- 3. Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa, de acuerdo con Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia.
- 4. Actualizar al personal en materia de prevención del hostigamiento sexual, para lo cual el municipio podrá suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas.

V.—Ámbito de aplicación de la presente política:

Todas las personas independientemente de su jerarquía municipal, tienen la obligación de mantener dentro de la Municipalidad de San Rafael de Heredia, una conducta acorde con la presente política, y a su vez poner todos sus esfuerzos en lograr un ambiente laboral y municipal libre de acoso u hostigamiento sexual y evitar comportamientos que degraden, abusen o demuestren faltas de respeto para compañeros y compañeras de trabajo, personas usuarias y cualquier otra persona vinculada con el ámbito laboral.

VI.—Estrategia Institucional para aplicación de la Política:

- 1. Actualizar el Reglamento publicado en marzo del 2015 con la modificación vigente a partir mayo del 2020.

- 2. Publicar en la página web institucional para el conocimiento tanto del personal como del público en general la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia.
- 3. Promover la creación de una sección sobre el tema de Hostigamiento Sexual en el sitio web de la Institución.
- 4. Elaboración y divulgación de materiales informativos sobre la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual.
- 5. Impartir formación al personal en materia de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- 6. Realizar las actividades de sensibilización necesarias para que las personas trabajadoras tomen en cuenta las diversas formas de Hostigamiento Sexual y su vivencia diferenciada en hombres y mujeres.
- 7. Entregar a las nuevas personas trabajadoras de la Municipalidad de San Rafael de Heredia, esta política en el proceso de inducción y que se le indique que debe aceptar que conoce las políticas de hostigamiento sexual de la institución, y su cumplimiento a cabalidad y las posibles de su no cumplimiento.

VII.—Mecanismo de implementación y Seguimiento:

La jerarquía de la Municipalidad de San Rafael de Heredia, junto con el Comité para la Prevención del Hostigamiento Sexual y Unidad de Gestión de Desarrollo Humano Municipal, establecerán los mecanismos para verificar los avances semestrales y anuales de las acciones propuestas.

Paralo anterior se definen las siguientes responsabilidades:

Responsables:	Funciones:
Concejo Municipal	Aprobar la Política y la estrategia Institucional para su aplicación.
	Aprobar la actualización del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia
Responsables:	Funciones:
Alcaldía Municipal	Aprobar la Política y la estrategia Institucional para su aplicación.
	Aprobar la actualización del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia
Responsables:	Funciones:
Comisión Investigadora Municipal	Cumplir con las responsabilidades citadas y demás obligaciones establecidas en el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia.

Responsables:	Funciones:
Comité para la Prevención del Hostigamiento Sexual	Cumplir con las obligaciones establecidas por el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia
	Formular y proponer la política y estrategia institucional contra el hostigamiento sexual
	Elaborar y remitir los informes sobre la implementación y avances de la estrategia
	Coordinar con las instancias internas de la institución lo correspondiente a la elaboración, desarrollo, implementación, divulgación de la política y la estrategia, así como la capacitación de las personas funcionarias respecto al tema.
	Solicitar la colaboración pertinente a las unidades operativas para la ejecución de la estrategia y cumplimiento de la Política
Responsables:	Funciones:
Directores(as) y Encargados(as)	Asesorar y acompañar a los y las funcionarias a su cargo, en la divulgación de la Política, Reglamento y en la ejecución de la estrategia.
Responsables:	Funciones:
Funcionarias y funcionarios municipales	Conocer, cumplir y divulgar lo estipulado en esta Política y su Reglamento.
Responsables:	Funciones:
Administración Municipal	Conocer y cumplir la Política y el Reglamento.
	Facilitar los recursos humanos y financieros para el cumplimiento de la Política y la ejecución de la estrategia
	A la Unidad de Gestión de Desarrollo Humano Municipal le compete recibir, remitir a la Comisión Investigadora e informar a la Alcaldía Municipal y a la Defensoría de los Habitantes las denuncias por Hostigamiento Sexual. A la Unidad de Proveeduría Municipal, le corresponde garantizar que todas las contrataciones administrativas que se ejecuten en la Institución y que tengan como objeto la prestación de servicios o concesiones, que introduzcan personas externas dentro del funcionamiento de la Institución, se prevea en el contrato, como causal de rompimiento de este con responsabilidad para el contratista, la práctica de actos de hostigamiento sexual.

REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN RAFAEL DE HEREDIA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°—**Principios:** Este Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia se inspira en aquellos principios inherentes a la doctrina y normativa de los Derechos Humanos; en especial los de respeto a la libertad, igualdad, equidad, dignidad e integridad de la persona, contenidos en la Constitución Política, Declaración Universal de Derechos Humanos y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, así como lo dispuesto en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Artículo 2°—**Objetivos:** Los objetivos del presente Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia son:

- a) Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento sexual en el ámbito laboral municipal, así como un procedimiento interno que lo sancione con el fin de evitar cualquier manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo y el estado de bienestar general de las personas que laboran en la Municipalidad de San Rafael de Heredia, así como contribuyentes/visitantes y proveedores.
- b) Dar a conocer que existe una política a nivel municipal dirigida a prevenir, investigar y sancionar dicha práctica para generar ambientes de trabajo que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional y laboral, de manera tal que se creen los espacios para su plena realización personal y laboral.

Artículo 3°—**Ámbito de aplicación:** El presente reglamento, regirá para toda la Municipalidad incluido el Concejo Municipal en pleno, los funcionarios(as) municipales, contribuyentes / visitantes, comisiones y proveedores municipales.

La Alcaldía Municipal deberá asegurar que, en las denuncias de hostigamiento sexual, se garantice la confidencialidad y sancionar a las personas hostigadoras según los criterios existentes en la materia, en apego a la legalidad existe.

Artículo 4°—**Definiciones:** Para efectos del presente Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia se entiende por:

- a) Acoso u hostigamiento sexual: Toda conducta de índole sexual; escrita, verbal, no verbal, física o de cualquier otra forma, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que afecte de manera sustancial el desempeño en el trabajo de una persona, perjudique el estado general de bienestar de la víctima y/o genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- b) Persona denunciada: a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- c) Víctima: Es la persona que sufre el hostigamiento.
- d) Comisión: Comisión encargada de recibir las denuncias de los posibles afectados, así como de coordinar las capacitaciones y demás obligaciones que este reglamento establezca.

Artículo 5°—**Tipificación.** Con fundamento en lo establecido en el artículo 4° de la Ley 7476, para efectos del presente Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia, las posibles manifestaciones del acoso sexual se tipifican de la siguiente forma:

- a) Faltas leves: El uso de palabras escritas y/o orales o envío de mensajes por medios electrónicos o físicos de naturaleza sexual, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien las reciba.
- b) Faltas graves: Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, tales como gestos, miradas o caricias indeseadas y ofensivas para quien los reciba.
- c) Faltas gravísimas: Todos aquellos requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - I. Promesa implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura, de empleo o de estudio, de quien la reciba.
 - II. Amenazas explícitas o implícitas, físicas o morales de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
 - III. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma explícita, condición para el empleo o estudio.

CAPÍTULO II

Prevención del Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia

Artículo 6°—**Órgano responsable de la divulgación y prevención:** La Alcaldía Municipal será responsable de mantener y garantizar en la Municipalidad el seguimiento y aplicación del presente cuerpo normativo. Para cumplir esta labor, coordinará lo correspondiente con la Unidad de Gestión de Desarrollo Humano de la Municipalidad. Esta política deberá estar al alcance de cada una de las personas que labora en la institución dentro de cada Dirección y Unidad de trabajo y en un lugar accesible, a su vez se incorporará en los medios tecnológicos oficiales que posea el municipio.

Artículo 7°—**Mecanismos de divulgación:** Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso u hostigamiento sexual, la Municipalidad de San Rafael de Heredia contará con los siguientes mecanismos para la divulgación e información:

- 1) Elaborar y disfrutar toda clase de materiales informativos y educativos sobre el acoso y el hostigamiento sexual, a todo el personal de la Municipalidad y personas usuarias del servicio, que fomenten el respeto entre el personal y personas usuarias de los servicios e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual. Se debe incluir dicha información en los programas de inducción a los nuevos funcionarios(as), campañas publicitarias digitales por los medios informativos tecnológicos oficiales del municipio.
- 2) Desarrollar actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades tendientes a capacitar y sensibilizar a todo el personal y a las personas de nuevo ingreso sobre la política de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual. La no asistencia justificada a estas actividades se podrá considerar como falta leve a las obligaciones laborales. Estas actividades se harán en coordinación con la comisión.

CAPÍTULO III Procedimiento

Artículo 8°—**Procedimiento:** El procedimiento administrativo se substanciará de conformidad con lo dispuesto en el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública, para determinar la verdad real de los hechos denunciados, en orden de garantizar la prevalencia de los principios constitucionales del derecho de defensa y debido proceso. En caso de que los denunciados sean miembros o dependan jerárquicamente del Concejo Municipal, corresponderá a este órgano colegiado resolver, en definitiva.

En ningún caso el procedimiento podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual, en razón del principio de especialidad de la materia.

Artículo 9°—**Presentación de la denuncia:** La persona afectada por acoso u hostigamiento sexual podrá plantear la denuncia sea en forma verbal o escrita ante la Comisión respectiva con copia a la Jefatura inmediata, la Alcaldía y a la Unidad de Gestión de Desarrollo Humano Municipal, según corresponda. De lo manifestado por la persona denunciante se levantará un acta, en la que se indicará:

- a) Nombre de la o del denunciante, número de cédula y puesto de trabajo.
- b) Nombre de la o del denunciado, puesto de trabajo.
- c) Indicación de las manifestaciones de acoso sexual.
- d) Fecha aproximada a partir de la cual ha sido víctima del acoso sexual.
- e) Firma de la persona denunciante y de quien recibe la denuncia.

Si la denuncia es recibida por la Jefatura de Gestión de Desarrollo Humano Municipal, o el Jefe de la Dependencia para la que labora la persona afectada, deberán ponerla de inmediato en conocimiento del Alcalde Municipal. El Alcalde Municipal deberá remitir copia de la denuncia interpuesta a la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 10.—**Procedimiento contra las personas electas popularmente:** Si el funcionario(a) a denunciar fuese el Alcalde o Alcaldesa Municipal, Vicealcaldes o regidores propietarios o suplentes, del Concejo Municipal o síndicos propietarios o suplentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial de conformidad, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el Concejo Municipal para que se imponga la sanción correspondiente.

Lo resuelto respecto de la denuncia deberá comunicarse ante el Tribunal Supremo de Elecciones, que por disposición de ley es el competente para imponer sanciones disciplinarias a los funcionarios de elección popular, en caso de que de la sanción correspondiente sea la pérdida de credenciales, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley N° 7476, las demás sanciones serán impuestas por el Concejo Municipal. El funcionario podrá gestionar ante los tribunales la reubicación temporal en otra instancia de la Municipalidad, quienes en última instancia resolverán la petición.

Artículo 11.—**Plazo para interponer la denuncia y prescripción:** El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción se computará de conformidad con la legalidad estipulada.

Artículo 12.—**Medidas cautelares:** La Comisión Investigadora Municipal, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar al Alcalde(sa) Municipal, ordenar cautelarmente:

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

Artículo 13.—**De la comisión institucional para la atención de las denuncias:** En un plazo no mayor a cinco días hábiles, después de interpuesta la denuncia, el Alcalde o Alcaldesa Municipal procederá remitir el expediente con la denuncia y las pruebas a la comisión institucional para la atención de las denuncias.

Artículo 14.—**Del nombramiento de la comisión institucional para la atención de las denuncias:** La comisión institucional para la atención de las denuncias estará integrado por tres personas: un profesional en Derecho en primera instancia funcionario de la institución, en caso de excusa o recusación o imposibilidad, se contratará un abogado externo a la institución, la persona que ejerza la Jefatura de Gestión de Desarrollo Humano Municipal y un tercero que designará el Alcalde Municipal. Deberá contemplarse el criterio técnico de una persona profesional en psicología que asesorará a la comisión, en relación con las declaraciones recibidas dentro del proceso de investigación

Artículo 15.—**Competencia de la comisión institucional para la atención de las denuncias:** La comisión institucional para la atención de las denuncias tendrá competencia para:

- a. Instruir las denuncias por hostigamiento sexual.
- b. Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual, conforme al procedimiento.
- c. Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes que fueron admitidas.
- d. Solicitar a las oficinas y a cualquier servidor(a) de la Municipalidad la colaboración necesaria para concluir la investigación.
- e. Verificar que en la instrucción de la investigación no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
- f. Elaborar la recomendación del caso sometido a su conocimiento.

Artículo 16.—**Instrucción de la investigación:** La instrucción del caso será realizada por La comisión institucional para la atención de las denuncias municipal que se nombre, conforme a las disposiciones legales vigentes. Una vez que la comisión institucional para la atención de las denuncias ha recibido la denuncia, dará traslado a la persona denunciada; notificándola, en forma personal y privada, mediante acta que deberá firmar como constancia de recibido. En este acto se le dará audiencia por el término de diez días hábiles, sobre el contenido de la denuncia y sobre las pruebas ofrecidas por la víctima, a los efectos de que manifieste, por escrito, su descargo, ofrezca su prueba; se le prevendrá para que señale lugar para atender notificaciones.

Artículo 17.—**Ningún miembro de la comisión institucional para la atención de las denuncias podrá ser testigo de ninguna de las partes:** En caso de que alguno de los miembros de la comisión institucional para la atención de las denuncias, tenga algún conflicto de interés deberá excusarse de conocer la causa y deberá ser sustituido en el término de 24 horas después de haberse aceptado su excusa o renuncia.

Artículo 18.—**Prohibición de Conciliación:** Al constituir el Hostigamiento Sexual un tipo específico de violencia caracterizado por relaciones de poder asimétrica, de género, jerarquía, simbólica, que aumentan los factores de riesgo y victimización de la persona hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento.

Artículo 19.—**La víctima como parte en el proceso:** La víctima será expresamente reconocida como parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluyendo la posibilidad de ser asistida por un(a) profesional en derecho, en psicología y cualquier otra disciplina técnica y/o profesión.

Artículo 20.—**En cuanto a la presentación de pruebas:** La víctima podrá acompañar con su denuncia toda la prueba documental y testimonial y de cualquier otra naturaleza, en que fundamente su alegato. Sin perjuicio de aportar cualquier medio de prueba durante la investigación, antes del dictado de la recomendación.

Los testigos serán interrogados por la comisión institucional para la atención de las denuncias, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. De sus manifestaciones se levantará o grabará un acta que será firmada, al final, por todas las personas presentes. Si alguna de las personas propuestas como testigos no se hiciera presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que, La comisión institucional para la atención de las denuncias, lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Artículo 21.—**De la valoración de la prueba:** Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar 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, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 22.—**Confidencialidad de la investigación:** Todas las personas vinculadas directa e indirectamente con el procedimiento de investigación están obligadas a guardar la más absoluta y estricta confidencialidad, bajo apercibimiento de que en caso de incumplimiento serán sancionadas según la naturaleza y gravedad de la falta. El proceso deberá llevarse a cabo bajo el marco estricto de la privacidad debido a que se pueda afectar la dignidad de las partes. El quebranto de dicha privacidad será considerado como una falta, a los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en los reglamentos de la Municipalidad de San Rafael de Heredia.

Artículo 23.—**De los recursos contra la resolución:** Contra las resoluciones procederán los recursos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, los cuales deberán ser planteados dentro de los términos de ley.

La resolución final tendrá recurso de reconsideración ante el Alcalde(sa) Municipal, y deberá ser interpuesto dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. Resuelto el recurso de reconsideración se tendrá por agotada la vía administrativa. De todo acto final firme, se le deberá remitir una copia a la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 24.—Una vez agotada la vía administrativa, o si los procedimientos no se hubieren cumplido por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, la denuncia por hostigamiento sexual se podrá presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales son competentes para conocerlas.

CAPÍTULO IV Sanciones

Artículo 25.—**Sanciones:** De conformidad con el artículo N°25 de la Ley N° 7476, según la gravedad de las faltas se impondrán las siguientes sanciones:

- La falta leve será sancionada por una amonestación por escrito.
- La falta grave será sancionada con una suspensión sin goce de salario hasta por un plazo de quince días naturales.
- La falta gravísima, será sancionada con despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 26.—En aquellos casos en que la comisión institucional para la atención de las denuncias compruebe que la denuncia de hostigamiento sexual se interpuso falsamente por parte del denunciante se considerará como falta grave a Gravísima dependiendo de las consecuencias ocasionadas con la misma y será motivo de sanción, sin perjuicio de las eventuales responsabilidades civiles o penales que declaren los tribunales competentes.

CAPÍTULO V Disposiciones Finales

Artículo 27.—**Normativa complementaria:** En todos los demás aspectos no contenidos en este Reglamento, la Municipalidad de San Rafael de Heredia procederá de conformidad con lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la Ley General de Administración Pública, Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de San Rafael de Heredia y el Reglamento Interior de la Municipalidad de San Rafael de Heredia.

Artículo 28.—**Vigencia:** El presente reglamento regirá a partir de la publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Concejo Municipal.—Eilyn Ramírez Porras, Secretaria.—1 vez.—(IN2023808348).

MUNICIPALIDAD DE ESPARZA

Habiéndose cumplido con el plazo de Ley para someter a consulta pública El Reglamento de Organización y Funcionamiento del Archivo de la Municipalidad de Esparza, y sin haberse recibido observaciones al respecto, este Concejo Municipal acuerda ratificarla como Reglamento definitivo, y ordenar que se realice su publicación final en el Diario oficial *La Gaceta*.

REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL ARCHIVO DE LA MUNICIPALIDAD DE ESPARZA

CAPÍTULO I Disposiciones Generales.

Artículo 1°—El Archivo Central de la Municipalidad de Esparza, es la unidad que tiene a su cargo reunir, conservar, clasificar, ordenar, describir, seleccionar, administrar y facilitar

el acervo documental de la Municipalidad de Esparza; a su vez será dependiente de la Unidad de Gestión Administrativa Municipal.

Artículo 2°—El Archivo de la Municipalidad de Esparza se regirá por las presentes disposiciones reglamentarias y las que establece la Ley N° 7202, Ley del Sistema Nacional de Archivos, del 24 de octubre de 1990 y su reglamento N° 40554–C, del 8 de diciembre de 2017.

Artículo 3°—Los documentos producidos en la Municipalidad de Esparza que se consideren de valor científico-cultural deben ser custodiados en el Archivo Central. Una vez cumplidos los plazos de remisión, serán transferidos a la Dirección General del Archivo Nacional. La determinación del valor científico-cultural de los documentos corresponderá a la Comisión Nacional de Selección y Eliminación de Documentos.

Artículo 4°—Para efectos de este reglamento se establecen las siguientes definiciones y abreviaturas:

- Acervo Documental:** Toda la documentación producida o recibida por la Municipalidad en función de todas las actividades que ejecuta; conservada por su valor sustantivo, histórico o cultural.
- Archivo Central (o Administrativo):** Es la unidad que centraliza la documentación generada por todas las unidades (también denominados Archivos de Gestión) de la Municipalidad y que ha cumplido con el trámite administrativo que le dio origen.
- Archivos de Gestión:** Son los archivos de cada uno de los departamentos, direcciones, unidades; u oficinas productoras de la Municipalidad de Esparza, que reúne su documentación en trámite la cual es de continua utilización y consulta administrativa.
- Archivo Histórico:** Es el lugar al que se transfieren desde el Archivo Central los documentos de Archivos de Conservación Permanente; por lo que es aquí donde se conserva de forma permanente la documentación con valor histórico-científico-cultural para fines de investigación, la ciencia y la cultura.
- Comisión Nacional de Selección y Eliminación de documentos (CNSD):** Es el Órgano de la Dirección General del Archivo Nacional de Costa Rica encargado de dictar las normas sobre selección y eliminación de documentos, de acuerdo con su valor científico-cultural; y de resolver las consultas sobre eliminación de documentos de los diferentes entes productores.
- Comité Institucional de Selección y Eliminación de documentos (CISED):** Órgano formado por el encargado del archivo, el asesor legal y el superior administrativo de la Municipalidad de Esparza; encargado de evaluar y determinar la vigencia administrativa y legal de los documentos producidos en la institución.
- Deshumidificador:** Es un aparato que sirve para reducir la humedad ambiental que permite absorber el aire de una estancia a través de un extractor que elimina la humedad.
- Dirección General del Archivo Nacional:** Órgano desconcentrado del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, encargado de velar por el cumplimiento de la Ley N° 7202.
- Documento de archivo:** Cualquier expresión testimonial, textual, gráfica, audiovisual, manuscrita o impresa, en cualquier lenguaje cultural o codificado, así como en cualquier soporte que ha sido producido o recibido por la Municipalidad en el ejercicio de sus funciones o actividades, permitiendo probar la existencia de esa actividad.