



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica

MAX FABIAN
CARRANZA ARCE
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
MAX FABIAN CARRANZA
ARCE (FIRMA)
Fecha: 2022.05.23 16:12:53
-06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 24 de mayo del 2022

AÑO CXLIV

Nº 95

88 páginas



Imprenta Nacional
Costa Rica

66%

de disminución de tarifas en las publicaciones de los Diarios Oficiales y trabajos de artes gráficas del 2018 al 2022.

#LogrosIN

a) Acoger en todos sus extremos la recomendación final del Órgano Director de Procedimiento, dictada mediante resolución a las diez horas del diecisiete de enero del dos mil veintidós.

b) Declarar el incumplimiento contractual de la señora Curling Rodríguez como abogada externa del Banco Nacional de Costa Rica e imponerle la sanción de apercibimiento prevista en el artículo 99.a de la Ley de Contratación Administrativa, dejándose constancia de dicha sanción en los registros del Banco.

c) Se condena a la Licenciada Curling Rodríguez a cancelar al Banco la suma de ¢891.993,78, que corresponde a la suma que el Banco debió cancelar por costas a raíz del fallido proceso de cobro judicial tramitado mediante el expediente judicial N° 17-000975-1209-CJ, producto de su incumplimiento contractual.

d) Notificar a la Licenciada Curling Rodríguez, mediante notificación en *La Gaceta* conforme lo dispone la Ley General de la Administración Pública, al no haberse apersonado a la citada profesional al presente procedimiento administrativo.

En caso de requerir el expediente N° ODPABOGADO-AR-07-2021 Procedimiento Ordinario Administrativo de Responsabilidad Contractual Órgano Director de Thelma Curling Rodríguez, solicitarlo a la dirección de correo electrónico gestiondecontratos@bncr.fi.cr.

La Uruca, 12 de mayo del 2022.—Proveeduría Institucional. Atentamente.—Licda. Alejandra Trejos Céspedes, Supervisora Contrataciones.—O.C N° 524726.—Sol. N° 348503.—(IN2022645084).



REGLAMENTOS

MUNICIPALIDADES

MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ

“REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ”

Acuerdo 4, Artículo Único, de la sesión extraordinaria N° 049, celebrada por la Corporación Municipal del Cantón Central de San José, el 25 de abril del 2022, que a la letra dice:

Asunto: Expediente N° 41.29-2020-2024: “Reglamento para la Prevención, Denuncia y Procedimiento Interno Administrativo en Materia de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San José”.

Resultando:

1°—Que por parte de la Alcaldía municipal es presentado el proyecto de “reglamento para la Prevención, Denuncia y Procedimiento Interno Administrativo en Materia de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San José”.

2°—Que dicho Reglamento fue conocido por el Concejo Municipal en la Sesión N°94 del 22 de febrero del 2022.

3°—Que por no contar con los votos necesarios para la dispensa dicho Reglamento es trasladado a la Comisión de Asuntos Jurídicos.

4°—Que dicho Reglamento fue enviado a todos los asesores legales de las Fracciones Políticas del Concejo Municipal para su respectivo análisis y periodo de observaciones, según consta en el correo contenido a folio 09 del expediente administrativo, con fecha de 23 de febrero del 2022.

Considerando:

I.—Que el hostigamiento sexual es una de las tantas formas de violencia y discriminación que existen en nuestra sociedad. Es una realidad que ha estado oculta, pero extendida y requiere de un adecuado abordaje para prevenir, combatir y eliminar las conductas violentas y las consecuencias que genera para las víctimas, en su salud integral, en su desarrollo profesional y su entorno socio-familiar. Lo anterior también repercute en la institución al convertir los espacios laborales en ambientes hostiles, generar ausentismo laboral, despidos o renuncia al trabajo de las víctimas de hostigamiento sexual.

II.—Que este fenómeno dentro de la institución es una manifestación más de las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres, y genera consecuencias negativas especialmente para estas últimas, pero también para muchos hombres que no cumplen con las expectativas que la construcción histórico-social demanda de la masculinidad. También es considerado como un mecanismo de control a las mujeres en el ámbito laboral, el cual se ejerce para legitimar y mantener las relaciones de poder entre los géneros.

III.—Que, en virtud de lo anterior, la Municipalidad de San José ha decidido reformar el Reglamento en cuestión para abordar la problemática relacionada con la fiel convicción de que este tipo de violencia dentro de la institución fortalece patrones y estereotipos socioculturales de género así como relaciones de poder asimétricas.

IV.—Que así las cosas, con la implementación de esta nueva normativa se busca impulsar, dentro de todas las instancias la prevención del hostigamiento sexual que perjudique las condiciones de trabajo, el desempeño y el estado general de bienestar personal para generar ambientes libres de violencia, así como asegurar que las acciones y estrategias que la institución tome respecto al fenómeno del hostigamiento sexual se dirijan al conjunto de personas actoras que intervienen en esta problemática: mujeres y hombres.

V.—Que bajo esta tesis, si bien es cierto, tenemos como marco normativo la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y su Reforma (2010), bajo los cuales se dictan los lineamientos en el país en esta materia, institucionalmente resulta necesario contar con un Reglamento que tenga como fin erradicar cualquier conducta que directa o indirectamente configure hostigamiento sexual dentro del ambiente laboral, al ser el hostigamiento sexual una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los intereses institucionales, que no será permitida independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan resultar involucradas.

VI.—Que con la reforma al Reglamento vigente se pretende dotar a la Municipalidad de San José de un mecanismo normativo ágil y oportuno para la atención preventiva y sancionatoria de los casos de acoso sexual que se susciten desde una perspectiva de género, en el tanto se sustituye la palabra “mujer y hombre” por persona trabajadora, además de que en cuanto al ámbito de aplicación contempla

más situaciones que aquellas que se encuentran dispuestas en el reglamento actual. En cuanto a las manifestaciones del acoso sexual, a diferencia del reglamento vigente, es una norma que está redactada de forma abierta, y permite la inclusión de otro tipo de conductas, no así la norma actual que solo prevé una lista taxativa.

VII.—Que con el diseño de esta herramienta formal se da una participación más activa a la Dirección de Talento Humano, pues adiciona un artículo (5) que establece la obligación de capacitar al personal en prevención y procedimientos sancionatorios en materia de hostigamiento sexual. Asimismo, se establece todo un capítulo para la protección de la parte denunciante de acoso sexual y a los testigos, situación que no fue contemplada en el Reglamento que se pretende modificar.

VIII.—Que la nueva propuesta establece la obligación de que la Institución ponga a disposición de la víctima y del supuesto acosador apoyo psicológico, indica claramente las pautas del procedimiento, deberes del órgano, establece los pasos a seguir cuando el acoso provenga del Director o Directora de Talento Humano, y de una vez establece como se conformará el órgano, el cual evidentemente será externo a la Oficina de Asuntos Laborales.

IX.—Que otro nuevo elemento que resulta oportuno rescatar es que se establece la posibilidad de fijar medidas cautelares, además contempla la posibilidad de otorgar permiso con goce de salario; asimismo, se establecen plazos más cortos para realizar el traslado de cargos (15 días hábiles) desde que se recibe la denuncia, indica claramente cómo y en qué términos debe realizarse el traslado de cargos, lo mismo que la Recomendación que realiza el órgano.

X.—Que se modifica el plazo para el dictado del acto final, actualmente es de 8 días a partir de que recibe la recomendación por parte del órgano, en la presente propuesta lo amplía a 15 días, lo cual da un margen de razonabilidad para dictar un acto final donde la prueba sea valorada de manera íntegra y de conformidad con las reglas de la sana crítica. Asimismo, se cambia el régimen recursivo, actualmente se prevé un recurso de reconsideración ante el Alcalde por el término de tres días, en la presente propuesta se establece que contra dicho acto cabe el recurso de revocatoria del 345 de la Ley General de la Administración Pública e igual dentro del plazo de tres días.

XI.—Que, por lo expuesto, se propone modificar el “Reglamento para la Prevención, Denuncia y Procedimiento Interno Administrativo en Materia de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de San José” según se expone: **Por tanto,**

A la luz del dictamen 170-CAJ-2022 de la Comisión de Asuntos Jurídicos, el Concejo Municipal de San José, en uso de sus facultades y según lo dispuesto por los ordinales 11 de la Constitución Política, 11 de la Ley General de la Administración Pública, 4.a) 13.c) y 43, del Código Municipal, procede a aprobar el siguiente:

1°—

“REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ”

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°—**Objetivo.** De conformidad con lo dispuesto por la Ley 7476 - Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia-, este Reglamento tiene por objetivo prevenir, prohibir, investigar y sancionar el acoso u

hostigamiento sexual en la Municipalidad de San José (en adelante llamada “la Municipalidad” o “la Institución”), como práctica discriminatoria por razón de sexo, en contra de la dignidad de las personas en las relaciones laborales; lo anterior, de acuerdo con la normativa vigente y aplicable.

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

Artículo 3°—**Obligaciones de la Municipalidad y medios de prevención.** La Institución tomará las medidas necesarias para garantizar condiciones de respeto y asegurar la integridad física y psicológica de las personas servidoras en el trabajo. Para lo anterior implementará procesos efectivos para la prevención y la sanción del hostigamiento sexual.

Corresponderá a la Dirección de Talento Humano divulgar los alcances y contenidos de la Ley 7476 - Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia-, de este Reglamento y de las políticas internas de la Institución dirigidas a la prevención y sanción del acoso sexual. Lo indicado podrá hacerse, entre otras formas, mediante la divulgación de materiales impresos y/ o digitales, afiches colocados en lugares visibles de los centros de trabajo, charlas, conferencias, y actividades similares, que coadyuven a la capacitación y sensibilización del personal, mismo que deberá estar informado respecto de la protección que se brinda por medio de la presente normativa y demás normativa vigente y aplicable. Ante eventuales modificaciones a la Ley 7476, será responsabilidad de la Dirección de Talento Humano gestionar ante la Alcaldía cualquier modificación a este Reglamento.

Artículo 4°—**Recurso humano capacitado en prevención y procedimientos sancionatorios en materia de hostigamiento sexual.** La Municipalidad deberá mantener personal de ambos sexos, debidamente capacitado y con experiencia en materia de prevención y procedimientos sancionatorios en materia de hostigamiento sexual. Para estos efectos, podrá eventualmente suscribir convenios con instituciones u organizaciones que provean conocimientos y orientación sobre los alcances de las disposiciones legales e internas sobre la materia; asimismo, para dichos efectos, podrá contratar actividades de capacitación.

CAPÍTULO II

Definición y Tipificación del acoso sexual

Artículo 5°—**Definición de hostigamiento sexual.** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual no deseada por quien la recibe (reiterada o de única ocurrencia), que provoque efectos perjudiciales para la víctima en los siguientes ámbitos:

1. Condiciones materiales de empleo.
2. Desempeño y cumplimiento laboral,
3. Estado general de bienestar personal.

Artículo 6°—Manifestaciones. El hostigamiento sexual podrá manifestarse por medio de los siguientes comportamientos (de forma reiterada o de única ocurrencia):

1. Requerimientos de carácter sexual que impliquen: promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación de empleo, actual o futura, de quien la reciba; amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, de quien las reciba; exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo;

2. Uso de palabras de carácter sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba;
3. Uso de imágenes de carácter sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba;
4. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada u ofensiva para quien los reciba;
5. Cualquier otra conducta o comportamiento de naturaleza sexual que no haya sido deseado o consentido por quien lo recibe.

Las anteriores manifestaciones no serán las únicas posibles y se valorarán independientemente de la naturaleza o jerarquía de la relación o vínculo entre las partes y de sus antecedentes o preferencias sexuales.

El acoso sexual podrá tipificarse como tal incluso cuando los actos que lo constituyen se den fuera del centro de trabajo o jornada laboral.

CAPÍTULO III

De la protección a la parte denunciante de acoso sexual y a los testigos

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

Sin detrimento de lo indicado, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

Asimismo, el abuso en los procedimientos descritos en el presente Reglamento podrá dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias.

Artículo 8°—Fuero a favor de la persona denunciante. La persona funcionaria que formule una denuncia por hostigamiento sexual sólo podrá ser despedida cuando incurra en alguna de las conductas establecidas en los artículos 81, 369 y 410 del Código de Trabajo o bien en otras normas del mismo cuerpo normativo o de otras leyes o disposiciones vigentes y aplicables, que establezcan causales de despido sin responsabilidad patronal. De presentarse una de estas causales, la Municipalidad tramitará el despido según lo regulado en la Ley 7476 -Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia-.

CAPÍTULO IV

De la Comisión Investigadora y de la instancia decisora en materia de acoso sexual

Artículo 9°—De la Comisión Investigadora. El conocimiento y trámite de las denuncias presentadas por supuesto acoso sexual estará a cargo de una Comisión Investigadora integrada por tres miembros (asegurando la representación de ambos sexos), que, además, posean conocimientos de la materia de hostigamiento sexual y aplicación del régimen disciplinario.

La Comisión será nombrada por el Alcalde dentro del plazo de ocho días contados a partir del siguiente al que se reciba la denuncia. Estará integrada por:

1. Un (a) abogado (a) de la oficina de Asuntos Laborales. Dicho miembro será el presidente de la Comisión y su designación se hará por rol.
2. Un (a) Psicólogo (a) o Trabajador (a) Social de profesión.
3. Un (a) funcionario nombrado por la Alcaldía Municipal.

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

La Comisión actuará como órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario y deberá conducir el proceso para averiguar la verdad real de los hechos.

Artículo 10.—Del presidente de la Comisión. El miembro de la Comisión que se designe como presidente de la Comisión, estará encargado de coordinar con el resto de los integrantes todo lo referente al procedimiento y podrá suscribir de manera individual documentos de mero trámite.

En la comparecencia deberán estar presentes todos los miembros de la Comisión y, además, juntos deberán suscribir tanto el traslado de cargos, el informe final y cualquier otra gestión que no resulte ser de mero trámite (sin perjuicio de que éstas también puedan ser suscritas de forma conjunta).

La persona servidora designada que cuente con justa causa para no participar como miembro de la Comisión instructora del procedimiento, deberá hacerla de conocimiento de quien lo designó a más tardar el día hábil siguiente al que conoció su nombramiento. La Instancia decisora contará con el plazo de tres días para ordenar su reemplazo.

Siempre deberá constar por escrito la conformación de la Comisión para cada proceso individual.

Artículo 11.—Facultades de la Comisión Investigadora. Con sus facultades de órgano instructor del procedimiento, la Comisión ordenará y practicará todas las diligencias de prueba necesarias, dirigidas a determinar la verdad real de los hechos relevantes en el procedimiento.

Entre otras, serán competencias y atribuciones de la Comisión:

1. Instruir el procedimiento disciplinario. Para ello deberá llevar un expediente debidamente foliado, al cual se irán agregando en orden cronológico todos los documentos y pruebas que presenten las partes y, en general, aquellas que se vayan incorporando para efectos de la investigación.
2. Subsanciar cualquier omisión en el procedimiento en procura del mejor interés de ambas partes y la transparencia del proceso.
3. Admitir, rechazar y evacuar las pruebas ofrecidas por las partes en el procedimiento. Asimismo, ordenar de oficio aquella prueba que considere necesaria y pertinente.
4. Recomendar al Alcalde adoptar las medidas cautelares que resulten oportunas.
5. Elaborar al término de la instrucción del procedimiento una resolución recomendativa en cuanto a la procedencia o no de imposición de sanción al denunciado y remitir al Alcalde directamente el expediente para su resolución final. En este sentido, atendiendo lo dispuesto en el presente Reglamento y a la costumbre, el expediente no será conocido por la Junta de Relaciones Laborales. Lo anterior con el fin de mantener la mayor confidencialidad del asunto, en beneficio de las partes.
6. Aquellas atribuciones que acredita la Ley General de la Administración Pública a los órganos instructores de procedimientos administrativos.

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

Artículo 12.—**De la Instancia decisora.** En el procedimiento administrativo que inicie por aparente falta de acoso sexual el Alcalde será la instancia decisora.

CAPÍTULO V

Del procedimiento disciplinario administrativo

Artículo 13.—**Principios que rigen.** El procedimiento de investigación por supuestas faltas de acoso sexual estará regido por los principios de celeridad, debido proceso, proporcionalidad, libertad probatoria, confidencialidad y sin perjuicio de la garantía de presunción de inocencia que ostenta el denunciado, el de in dubio pro-víctima. Igualmente aplicarán los principios de razonabilidad, causalidad y actualidad, sin perjuicio de otros aplicables a la materia.

Artículo 14.—**Las partes.** La persona denunciante y la persona denunciada se considerarán partes del procedimiento; durante su tramitación podrán hacerse tener patrocinio letrado y hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza, quienes también tendrán deber de confidencialidad; de ello se dejará constancia por escrito en el expediente suscrito por los obligados.

Artículo 15.—**Apoyo psicológico.** La Institución pondrá, a disposición de las partes, apoyo psicológico a través de la Sección de Calidad de Vida Laboral, la que deberá atenderles con carácter prioritario.

Artículo 16.—**Recepción de la denuncia.** La denuncia se podrá presentar de forma verbal o escrita, ante la oficina de Asuntos Laborales, la que la remitirá de forma inmediata al Alcalde para la conformación de la Comisión Investigadora, con la indicación de cuál es el abogado al que por rol le corresponde tramitar el expediente.

La denuncia podrá tomarse de manera verbal por la oficina de Asuntos Laborales únicamente cuando el funcionario no sepa leer ni escribir; y al efecto se levantará un acta de denuncia.

En caso de que el denunciado (a) sea el Director o el Subdirector de la Dirección de Talento Humano o alguna persona funcionaria de la oficina de Asuntos Laborales, dicha oficina no podrá tramitar la denuncia, ni ninguno de sus colaboradores podrá ser parte de la Comisión Investigadora. En este supuesto, la denuncia se recibirá directamente en la Alcaldía Municipal, y el Alcalde designará a las personas que conformarán la comisión investigadora, cumpliendo para ello con el perfil que establece este reglamento (en este caso el abogado será de la Dirección de Asuntos Jurídicos).

En todo caso, la denuncia por hostigamiento sexual deberá indicar y/o contener como mínimo lo siguiente:

- 1) Nombre y calidades de la persona denunciante, así como su cargo y la oficina en la que labora.
- 2) El nombre completo de la persona denunciada, así como la oficina en la que labora y el cargo que ocupa (en el caso de que no se cuente con estos datos, la Municipalidad podrá realizar acciones tendientes a la identificación del presunto responsable).
- 3) Descripción detallada de los hechos que se denuncian.
- 4) Ofrecimiento de toda la prueba documental y testimonial con que cuente la persona denunciante, con relación a los hechos reportados.
- 5) Ofrecimiento de medio idóneo para recibir las notificaciones pertinentes al caso. En el supuesto de que dicho medio no sea aportado o bien que, por razones no achacables a la Municipalidad, el ofrecido no resulte idóneo, todos

los futuros actos o resoluciones que se dicten e incluso la decisión final, se podrán tener por notificadas con el transcurso de 24 horas de dictadas. No obstante, de previo a lo anterior, la Municipalidad procurará notificar a la persona denunciante, en su centro de trabajo (de forma personal), guardando todas las medidas necesarias para mantener la confidencialidad del asunto.

- 6) Nombre y firma de la persona denunciante (y de quien levantamiento el acta en el caso de denuncia verbal).
- 7) Cualquier otra información que resulte de interés para los fines del procedimiento.

Recibida la denuncia se procederá según lo regulado en el Capítulo IV de este Reglamento.

La presunta víctima podrá recurrir a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo o directamente a la vía judicial, cuando el denunciado sea la máxima autoridad o superior jerárquico dentro de la Institución. Lo anterior sin perjuicio de cualquier otro supuesto previsto por el ordenamiento jurídico aplicable.

Artículo 17.—**Prohibiciones procesales y aclaración de la demanda.** En el procedimiento no se podrá conciliar, no se podrá solicitar ratificación de la denuncia, ni realizar investigación preliminar de hechos. No obstante, de considerar la Comisión encargada de instruir el procedimiento disciplinario, que la denuncia planteada no es clara o presenta inconsistencias que podrían dificultar el derecho de defensa del acusado o los derechos de la persona denunciante, podrá solicitarle a esta última que la aclare por escrito, para lo que le otorgará un plazo de tres días hábiles.

Artículo 18.—**Plazo para denunciar.** El plazo para interponer la denuncia por parte de la presunta víctima será de dos años y se computará a partir del último hecho considerado como hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 19.—**Comunicación a la Defensoría de los Habitantes.** Un vez que le sea trasladada la denuncia para su trámite, la Comisión encargada de instruir el procedimiento disciplinario contará con el plazo de tres días hábiles para informar sobre su existencia a la Defensoría de los Habitantes; al hacerlo consignará únicamente el número de cédula de identidad (u otra identificación personal) de las partes, omitiendo indicar sus nombres, salvo que posteriormente así lo ordene esa entidad.

Artículo 20.—**Medidas cautelares.** Ante solicitud expresa de cualquiera de las partes o bien a criterio fundamentado de la Comisión instructora, esta podrá solicitar a la instancia decisora tomar las medidas cautelares pertinentes, con la finalidad de que dicha investigación no se vea obstaculizada o afectada de ninguna forma. Algunas de las posibles medidas a imponer son las siguientes:

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

Las medidas cautelares podrán ser solicitadas en cualquier momento procesal; deberán resolverse de manera prevalente, con carácter de urgente. Se mantendrán vigentes durante el plazo que determine la Institución, en aras de asegurar el resultado del proceso.

La solicitud de parte de medida cautelar deberá ser trasladada al Alcalde Municipal en el plazo de 24 horas y resuelta por esa autoridad en única instancia dentro del término de 5 días a partir de su recibo. Para otorgar o denegar la medida cautelar, se deberá considerar, especialmente, el principio de proporcionalidad, ponderando los caracteres de instrumentalidad y provisionalidad, así como la eventual lesión al interés público y la seguridad del demandante; lo indicado de modo que no afecte el funcionamiento de la Municipalidad o comprometa el buen servicio. También se deberá tomar en cuenta las posibilidades y previsiones financieras que la Institución deberá efectuar para la ejecución de la medida cautelar.

Contra lo resuelto sólo cabrán los recursos de adición o aclaración, los que deberán ser presentados en el plazo improrrogable y perentorio de 3 días hábiles y resueltos en igual plazo por el jerarca.

La vigencia de la medida dispuesta será determinada por su instrumentalidad para el procedimiento.

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

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

Artículo 21.—Traslado de cargos. Una vez conformada la Comisión encargada de instruir el procedimiento disciplinario y, de ser el caso, recibida la aclaración de la denuncia o cumplido el plazo otorgado sin que ésta se presente, ésta notificará el traslado de cargos a la persona denunciada, de forma personal, dentro de un plazo ordenatorio de quince días hábiles. Dicho traslado deberá indicar al menos:

1. Los hechos que se reportan en la denuncia. Lo anterior de forma clara y detallada. (en calidad de supuestos para efecto de la imputación de cargos);
2. Las supuestas faltas cometidas, sus posibles consecuencias y su sustento jurídico (que al menos incluirá lo Regulado en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios, en el presente Reglamento, la Ley 7476 -Ley Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el empleo y la Docencia y sus reformas, y la normativa aplicable de la Ley 2 -Código de Trabajo-);
3. La prueba de cargo aportada y la ofrecida por la persona denunciante;
4. La normativa aplicable al procedimiento administrativo;
5. Lo referente al nombramiento e integración de la Comisión y la indicación de que tramitará el procedimiento en calidad de órgano instructor; asimismo la indicación de quien será el órgano decisor en el momento procesal oportuno;
6. El derecho de acceso al expediente y la prueba que en este conste de forma personal o mediante su representante legal autorizado. Lo anterior incluye el derecho de obtener fotocopias a su expensa;
7. Su derecho de, si a bien lo tiene, hacerse asesorar y/o representar por un abogado o por un representante sindical en los términos del artículo 360 del Código de Trabajo;
8. Su deber de aportar medio idóneo para recibir notificaciones, con la advertencia de que en el supuesto de que dicho medio no sea aportado o bien, que por razones no achacables a la Municipalidad, el ofrecido no resulte

idóneo, todos los futuros actos o resoluciones que se dicten e incluso la decisión final, se podrán tener por notificadas con el transcurso de 24 horas de dictadas (No obstante, de previo a lo anterior, la Municipalidad procurará notificar a la persona denunciada, de forma personal, en su centro de trabajo, guardando todas las medidas necesarias para mantener la confidencialidad del asunto);

9. Los recursos que admite el acto; El traslado de cargos admitirá los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, los que deberán ser interpuestos dentro del plazo de veinticuatro horas. Cada uno de los recursos indicados deberán resolverse en el plazo máximo de ocho días.
10. El carácter confidencial del procedimiento;
11. El plazo para presentar descargo escrito, que será de cinco días hábiles contados a partir del hábil siguiente al recibo del traslado de cargos.
12. Su derecho y momento procesal oportuno para aportar prueba de descargo;
13. Cualquier otro derecho que le resulte relevante dentro del procedimiento para ejercer el defensa y contradictorio.

Artículo 22.—Convocatoria a comparecencia. Una vez presentado el descargo de la parte denunciada o cumplido el plazo para ello, la Comisión llevará a cabo una comparecencia oral y privada en la que escuchará a las partes y a sus testigos, evacuará toda la prueba que estime pertinente y se realizará la formulación de conclusiones.

La Comisión preparará la comparecencia en forma que sea útil, para lo cual, con la citación, deberá indicar de forma breve la documentación pertinente que obre en su poder, indicar la oficina en la que podrá ser consultada y ponerla a disposición de las partes.

La convocatoria para la comparecencia deberá realizarse con al menos 15 días de anticipación con el fin de que las partes se preparen para el acto y coordinen el apersonamiento de testigos, si los hubiera.

La Comisión podrá ordenar de oficio la prueba que considere necesaria y pertinente.

La Comisión podrá citar directamente a los testigos de las partes o bien indicar a éstas que pueden gestionar ante ella la emisión de cédulas de notificación para dichos efectos.

Las citaciones deberán atender a lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 23.—Comparecencia oral y privada. Ambas partes podrán comparecer en la fecha, hora y lugar programados para la diligencia de recepción de prueba. Dicha diligencia será presidida y dirigida por la Comisión Investigadora, específicamente por el Presidente o el miembro designado al efecto; en ella se evacuará la prueba testimonial ofrecida por ambas partes y aquella que de oficio haya sido ordenada por la Comisión.

La Comisión podrá hacer las preguntas que estime pertinentes a los testigos y, en cualquier momento, podrá dar la palabra a cada una de las partes o sus representantes.

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

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

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

La comparecencia se regirá por lo establecido en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 24.—Formulación de conclusiones. Al finalizar la etapa de recepción de pruebas en la comparecencia, la Comisión otorgará a ambas partes un espacio prudencial para que formulen sus alegatos de conclusiones en ese mismo acto, bajo la sanción de caducidad del derecho.

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

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

Artículo 25.—Valoración de la prueba. Las pruebas deberán ser valoradas de forma objetiva, 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. En caso de duda, se estará ante lo que más beneficie a la persona denunciante.

Se prohíbe valorar los antecedentes de la persona denunciante, su vínculo con el denunciado y lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Para los efectos del presente Reglamento, los medios de prueba podrán ser todos los que estén permitidos por el ordenamiento jurídico.

Artículo 26.—Resolución recomendativa. Concluida la comparecencia oral y privada de recepción de las pruebas, o bien, transcurrido el plazo para presentación de las conclusiones por escrito (cuando se haya otorgado), la Comisión brindará a la instancia decisora, en un plazo máximo de diez días, el informe del procedimiento, indicando si considera que existe una o varias de las faltas inicialmente imputadas. Dicho informe deberá ser fundamentado y contendrá:

1. Un preámbulo (“Resultando”): se indicará el nombre de las partes y sus abogados, la clase de procedimiento, los antecedentes del procedimiento, un resumen de la denuncia, de lo imputado y de los alegatos de descargo.
2. Parte considerativa (“Considerando”): Se enunciarán de forma clara, precisa y ordenada cronológicamente los hechos probados y no probados de importancia para el procedimiento, realizando una explicación detallada y exhaustiva de cada uno de ellos, con indicación de los medios de prueba en que se apoyan (deberá dejarse constancia del análisis de los distintos elementos probatorios evacuados y de su ubicación en el expediente

-número de folio-). Posteriormente, se analizará el descargo de la persona denunciada, indicando, con respecto a cada alegato, las razones que considera de recibo o no recibo. Asimismo, se harán constar las consideraciones de fondo en cuanto a la o las faltas que a su criterio fueron no probadas y aquellas que considera probadas, incluyendo el fundamento jurídico que resulte base. Lo anterior tomando como base las faltas que, en condición de aparentes, fueron endilgadas en el traslado de cargos.

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

La Comisión Investigadora trasladará al órgano decisor el expediente foliado junto con la resolución recomendativa debidamente firmada e incorporada.

La resolución será comunicada a las partes, pero no admitirá recurso alguno.

Artículo 27.—Acto final. Recibido el expediente administrativo por el Alcalde, éste procederá a resolver de forma definitiva dentro del plazo de quince días (contados a partir del siguiente al del recibo), ya sea imponiendo sanción, en el caso de que exista falta probada o bien, caso contrario, ordenando el archivo del expediente. En cualquiera de los casos, la decisión deberá ser comunicada a ambas partes dentro de ese mismo plazo.

El acto final del procedimiento admitirá el recurso de revocatoria, a la luz de lo dispuesto por el artículo 345 de la Ley General de la Administración Pública. Dicho recurso deberá ser interpuesto dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de su notificación. Lo resuelto dará por agotada la vía administrativa.

Artículo 28.—Comunicación a la Defensoría de los Habitantes. La Comisión Investigadora tendrá la obligación de comunicar el resultado del procedimiento a la Defensoría de los Habitantes en el plazo de tres días después de su conclusión.

Artículo 29.—Plazos del procedimiento. Los plazos por días, para la Municipalidad, incluyen los inhábiles. Los que son para las partes y/o particulares serán siempre de días hábiles.

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

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

Artículo 30.—Posibilidad de acudir a la vía judicial. Una vez terminado el procedimiento establecido en el presente Reglamento, o si no se cumple por motivos no imputables a la persona ofendida, las denuncias por acoso sexual podrán ser interpuestas en la jurisdicción laboral.

Artículo 31.—Confidencialidad. Toda persona funcionaria que participe en el recibo, notificación o tramitación de denuncia por acoso sexual y cualquier otro acto relacionado al procedimiento, incluyendo a los miembros del órgano director y testigos, quedan obligados a guardar estricta confidencialidad.

Durante su trámite el expediente será confidencial excepto para las partes involucradas, las que tendrán libre acceso al mismo, a los documentos y pruebas que este contenga.

En salvaguarda de esa confidencialidad, toda notificación que con motivo del proceso se deban llevar a cabo se harán en sobre cerrado.

CAPÍTULO VI

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

Artículo 32.—**Sanciones disciplinarias.** Las sanciones por hostigamiento sexual se impondrán atendiendo a la gravedad del o los hechos probados y podrán ser:

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

Lo anterior sin perjuicio de que la parte afectada acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

Artículo 33.—**Faltas relacionadas al procedimiento.** Incurrirá en falta muy grave quien, siendo funcionario o funcionaria de la Municipalidad, injustificadamente entorpezca o atrase una investigación de hostigamiento sexual, mediando dolo o culpa. Asimismo, quien violente el deber de confidencialidad.

Artículo 34.—**Faltas por incumplimiento de las disposiciones reglamentarias.** El incumplimiento de lo regulado en este Reglamento no vinculado a alguno de los procesos de investigación seguidos con base en sus disposiciones dará lugar a aplicar una sanción disciplinaria según lo dispuesto por la legislación laboral costarricense. Para aplicar una sanción, se tomará en cuenta la gravedad de la falta y el perjuicio ocasionado por el incumplimiento del trabajador o trabajadora.

Artículo 35.—**Prescripción de la acción disciplinaria.** El plazo de prescripción de la acción disciplinaria se regulará por lo establecido en la Ley 7476 - Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia-, el Código de Trabajo y el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios en lo que resulte aplicable.

Artículo 36.—**Duración del procedimiento.** El procedimiento disciplinario no podrá durar más de tres meses, entendido como un plazo ordenatorio y no perentorio.

CAPÍTULO VII

Disposiciones finales

Artículo 37.—**Obligaciones respecto del personal no laboral.** La Municipalidad adoptará medidas expresas en los contratos de naturaleza no laboral que existan o puedan llegar a existir, con el fin de asegurar la prevención y gestionar los mecanismos dirigidos a la eventual sanción de conductas de hostigamiento sexual en la Institución.

Artículo 38.—**Aplicación supletoria.** Para todo lo que no se regule en la presente reglamento, se aplicará lo dispuesto en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, y cualquier otra normativa interna o externa que resulte vigente y aplicable.

Artículo 39.—**Derogatoria.** Este Reglamento deroga el Reglamento de Prevención, Denuncia y Procedimiento Interno Administrativo en materia de Hostigamiento Sexual en La Municipalidad del Cantón Central de San José.

Artículo 40.—**Vigencia.** Este Reglamento regirá a partir del día hábil siguiente a su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Transitorio único. Los procedimientos disciplinarios por supuesto acoso sexual que al momento de entrar en vigencia el presente Reglamento estén siendo tramitados con comisión investigadora ya nombrada, se regirán por el reglamento vigente al momento de dicho nombramiento.

Rige a partir de su publicación.

2°—Publíquese en el Diario Oficial *La Gaceta* de conformidad con lo dispuesto en el numeral 43 del Código Municipal vigente por una única vez, por tratarse de un Reglamento de orden interno.

3°—Notifíquese a la Alcaldía, al Departamento de Comunicaciones y a la Dirección de Talento Humano". San José, 6 de mayo del 2022.—Sección de Comunicación Institucional.—Rafael Arias Fallas, Encargado.—1 vez.—O. C. N° OC-2366-2022.—Solicitud N° 348273.—(IN2022645072).



REMATES

AVISOS

CARROFÁCIL DE COSTA RICA, S.A

En la puerta exterior del despacho del suscrito notario ubicado en San Rafael de Escazú, del Centro Comercial Paco ciento cincuenta metros noroeste, Edificio Spazio Ejecutivo, Tercer Nivel, Oficina Número Catorce, con una base de U.S.\$ 23,000.00 veintitrés mil dólares, libre de gravámenes y anotaciones sáquese a remate el vehículo Placas: CL 301763, marca: Mitsubishi, Estilo: L200, año modelo: dos mil diecisiete, numero de VIN: MMBJYKL30HH022255, color: azul, tracción: 4x4, número de motor: 4D56UAK6529, cilindrada: 2477 c.c, cilindros: 4, combustible: Diesel. Para tal efecto se señalan las ocho horas del treinta de junio del dos mil veintidós, de no haber postores, el segundo remate se efectuara a las ocho horas del dieciocho de julio del dos mil veintidós con la base de U.S.\$ 17.250 diecisiete mil doscientos cincuenta dólares (75% de la base original) y de continuar sin oferentes, para el tercer remate se señalan las ocho horas del primero de agosto del dos mil veintidós con la base de U.S.\$ 5.750 cinco mil setecientos cincuenta dólares (25% de la base original). Notas: Se les informa a las personas interesadas en participar en la almoneda que, en caso de pagar con cheque certificado, el mismo debiera ser emitido a favor del acreedor. Publíquese este edicto por dos veces consecutivas, la primera publicación con un mínimo de cinco días de antelación a la fecha fijada para la subasta. Se remata por ordenarse así en proceso ejecución prendaria extrajudicial de Carrofacil de Costa Rica, S.A contra Ebily Viki Duque Bravo, Hugo Alfonso Molina Arellano y Edgar Antonio Corrales Barrantes. Expediente 2020-036-CFCRSA, quince horas y treinta y tres minutos del once de mayo del año dos mil veintidós.—Steven Ferris Quesada, Notario Público, carne 17993.—(IN2022647153).