

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

JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-01-1399-0946.
Fecha declarada: 21/11/2025 04:01:26 p. m.
Esta es una representación gráfica únicamente,
verifique la validez de la firma.

ALCANCE Nº 150 A LA GACETA Nº 220

Año CXLVII

San José, Costa Rica, viernes 21 de noviembre del 2025

205 páginas

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

ACUERDOS

RESOLUCIONES

REGLAMENTOS

AUTORIDAD REGULADORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

MUNICIPALIDADES

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

BANCO CENTRAL DE COSTA RICA

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS
Y ALCANTARILLADOS

AVISOS

NOTIFICACIONES

MUNICIPALIDADES

MUNICIPALIDADES

MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS

La Municipalidad de Desamparados comunica que, mediante el acuerdo no. 4 de la sesión 34-2024, celebrada por el Concejo Municipal de Desamparados el día martes 27 de mayo de 2025, de conformidad con el dictamen no. 9-2025, código no. 1053 de la Comisión Permanente de Gobierno y Administración, se aprobó la modificación del proyecto de "Reglamento para la Prevención, Investigación y Sanciones contra el Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de Desamparados", el cual se publica por primera vez para los fines de consulta pública, de conformidad con el artículo 43 del Código Municipal:

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES CONTRA EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS.

Con sustento en los artículos 169 y 170, de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en los artículos 1° al 4° y 7° párrafo primero e inciso a), 21 inciso ch) y 47 del Código Municipal y de conformidad con Ley N.º 7476 del 03 de febrero de 1995, denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación y adición mediante Ley N.º 8805 del 2 de junio del 2010, y Ley No. 5811 del 10 de octubre de 1975 "Ley que Regula la Propaganda que Utilice la Imagen de la Mujer", se emite la siguiente normativa para el Procedimiento Interno Administrativo en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de Desamparados, en cuanto a su tipificación, sanciones y procedimientos el cual se registrará por las siguientes disposiciones:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Principios regentes.

La normativa que sanciona el acoso y el hostigamiento sexual contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales en la MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS, se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación, buscando promover el desarrollo de relaciones interpersonales basadas en el respeto y la no discriminación, que conlleven a la construcción de una sociedad justa e igualitaria que garantice el ejercicio de los Derechos Humanos en condiciones de equidad entre hombres y mujeres.

Artículo 2. Objetivos.

Los objetivos del presente Reglamento contra el acoso y hostigamiento sexual en la Municipalidad de Desamparados son:

- a) Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual a través del respeto entre las personas trabajadoras de la Municipalidad de Desamparados, personal de contratación externa y público en general.
- b) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo, y el estado general de bienestar personal.
- c) Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable para quien la recibe y que es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y que la Municipalidad de Desamparados existe un reglamento dirigido a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.
- d) Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado, efectivo y confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación garantizando el debido proceso y los principios especiales y en caso de

determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

e) Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Desamparados, independientemente de su posición jerárquica; y del funcionariado en relación con personas pasantes, practicantes, usuarias de los servicios que presta la municipalidad y entes proveedores. Lo anterior con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso y hostigamiento sexual.

f) Dar a conocer que existe una política a nivel institucional dirigida a prevenir, investigar y sancionar dicha práctica.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

El presente Reglamento regirá para todos los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Desamparados, personas usuarias de los servicios y personal de contratación externa y cualquier otra persona vinculada a las laborales que realiza la Municipalidad, sobre la cual la Alcaldía o el Concejo Municipal ejerzan la potestad disciplinaria.

Artículo 4. De la normativa supletoria.

Todo lo referente al procedimiento disciplinario se desarrollará y tramitará con apego a la normativa vigente de la Institución.

En ausencia de norma específica en la Ley N° 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y en este Reglamento se aplicará, bajo el principio de integración jurídica, en forma supletoria:

a) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Ley N° 6968 del 3 de octubre de 1984.

b) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Ley N° 7499 del 22 de junio de 1995.

c) Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 28 de agosto de 1978.

d) Código Municipal Ley N° 7794 del 19 de marzo de 1998-

e) Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943 y su reforma Procesal Laboral, Ley N° 9343 del 25 de enero del 2016.

f) Código Civil. Ley N° 63 del 26 de abril de 1886.

g) Código Procesal Civil. Ley N° 50 del 25 de enero de 1933.

h) Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Municipalidad de Desamparados del 26 de junio del 2007.

i) Los principios generales del Derecho.

Lo anterior sin perjuicio de la aplicación de otras leyes y reglamentos conexos.

Artículo 5. Definiciones.

a) Hostigamiento Sexual: se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal o no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una interferencia sustancial con el desempeño del trabajo de una persona o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

b) Manifestaciones de acoso sexual: se consideran manifestaciones de acoso sexual los requerimientos de favores sexuales, el uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resultaren hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba, los acontecimientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba u otras conductas de carácter sexual según las circunstancias.

c) Persona denunciante: es la persona que manifiesta sufrir hostigamiento. Persona para efectos de este reglamento incluye a: servidores y servidoras de la Municipalidad de Desamparados, personas usuarias de los servicios y personas de contratación externa al

servicio de la Municipalidad de Desamparados, así como a cualquier otra persona vinculada a las labores municipales.

d) Persona Denunciada: la persona a la que se atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

e) Órgano Instructor: encargado de dirigir el procedimiento administrativo disciplinario y emitir las recomendaciones finales."

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 6. Comité Institucional para la Prevención del Hostigamiento Sexual.

La Municipalidad de Desamparados asume una política contra el acoso y hostigamiento Sexual. Para tal efecto se crea el Comité Institucional para la Prevención del Hostigamiento Sexual, con motivo que realice las acciones necesarias para divulgar y prevenir este tipo de conductas, teniendo como referente las necesidades de las personas. La labor de divulgación de este reglamento y de la respectiva política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo será responsabilidad de este comité.

Este Comité estará conformado por 4 personas, cuyos integrantes serán comisionados por los siguientes Departamentos:

1. Uno por la Alcaldía Municipal.
2. Uno por el Departamento encargado de Recursos Humanos.
3. Uno por el Departamento encargado de la Asesoría Legal.
4. Uno del Departamento encargado del Área Social preferiblemente con competencia relativas a la condición de la mujer según su puesto.

Las personas miembros durarán en el cargo dos años, y al final del periodo podrán ser nombrados nuevamente, en lo no previsto se regirán por las reglas del Colegio establecidas en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 7. Mecanismos de Divulgación.

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso y hostigamiento sexual, información cuya responsabilidad es del Comité Institucional para la Prevención del Hostigamiento Sexual la Municipalidad contará con los mecanismos siguientes para la divulgación:

- a. Elaborar y colocar en lugares visibles de cada Departamento de la Municipalidad información acerca de la Ley N° 7456, su modificación mediante la Ley N° 8805, la Ley N° 5811, el presente reglamento y la política institucional dictada al efecto.
- b. Elaborar y distribuir 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 y funcionarias.
- c. 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 acoso y hostigamiento sexual. La no asistencia carente de justificación a estas actividades se podrá considerar como falta leve a las obligaciones laborales, cuando esta se realice en horario de trabajo.

Artículo 8. Presupuesto. Para efectos de desarrollar actividades de capacitación y sensibilización dirigidas a la prevención del hostigamiento sexual, mencionadas en el artículo anterior, la Municipalidad destinará del presupuesto anual del rubro de

capacitaciones que administra el Área de Talento Humano un monto inicial de un millón de colones, el cual será revisado y ajustado cada dos años, aumentando un 10%. Este monto bajo ninguna circunstancia podrá ser utilizado para otros fines.

CAPÍTULO III

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 9. Principios que informan el procedimiento.

De conformidad con el artículo 18 de la Ley n° 7476 informan el procedimiento disciplinario municipal iniciado por supuesto hostigamiento sexual: el debido proceso, la proporcionalidad y libertad probatoria, la confidencialidad, la garantía constitucional de inocencia, el principio pro víctima y cualquier otro aplicable a la materia.

Artículo 10. Las partes del expediente disciplinario.

Se considerarán partes del expediente disciplinario tanto a la persona denunciada como a la persona que presenta denuncia por hostigamiento sexual en su contra.

Artículo 11. Garantías para la persona denunciante y testigos.

Ninguna persona denunciante de hostigamiento sexual 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, salvo aquellas situaciones donde se compruebe que existe delito de falso testimonio.

Artículo 12. Representación.

En el proceso las partes podrán hacerse representar por una persona profesional en derecho debidamente acreditada.

Artículo 13. 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.

Artículo 14. Confidencialidad y acceso al expediente.

Todo funcionario o funcionaria que participe en el recibo o tramitación de denuncia por acoso u hostigamiento sexual, incluyendo al personal miembro del órgano director y testigos, quedan obligados y obligadas a guardar la confidencialidad de la denuncia y del contenido del expediente, bajo pena de incurrir en falta que se sancionará según corresponda.

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, será a nivel personal y respecto de las personas que en él estén involucradas.

Artículo 15. Medidas cautelares.

Al presentar la denuncia o en cualquier estado del procedimiento disciplinario, la persona denunciante de acoso u hostigamiento sexual, podrá solicitar de forma fundamentada su reubicación o la reubicación de la persona denunciada a otra área, de conformidad con el inciso c del numeral 24 de la Ley n° 7476.

Esta solicitud deberá ser trasladada al Alcalde o Alcaldesa Municipal en el plazo perentorio de 24 horas y resuelta por esa autoridad en única instancia dentro del término de 3 días hábiles a partir de su recibo. 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. Las medidas cautelares podrán ser determinadas de oficio por el jerarca cuando el caso así lo amerite y lo justifique respectivamente.

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

a. **Reubicación:** Si la persona que denuncia considera necesario para su seguridad y estabilidad emocional la reubicación temporal en otra instancia de la Municipalidad o bien la separación temporal del cargo con goce de salario de la persona denunciada, podrá solicitarlo ante el jerarca, quien en cualquier momento del proceso podrá dictar dicha medida cautelar. El jerarca podrá ordenar la reubicación laboral de la persona hostigadora, la permuta del cargo y excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario. En este supuesto la gestión deberá resolverse en un plazo perentorio de tres días por parte de la persona jerarca.

b. **Protección:** Se ordena cautelarmente a la persona denunciada que se abstenga de perturbar a quien denuncia y que se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante. Tanto a la persona que denuncia como a los testigos que señale en su defensa se les garantizará por parte de la Municipalidad que no serán despedidos ni sancionados por participar en el proceso, excepto que se compruebe que incurran en denuncias falsas de acoso y hostigamiento sexual o tipificadas en las conductas propias de difamación, injuria y calumnia según el Código Penal. Dichas acciones serán consideradas como falta grave a los deberes derivados de la relación laboral y podrán ser causa de despido sin responsabilidad patronal, una vez tramitado ante la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo. Se tendrán presentes en todo momento las disposiciones que al efecto señale la Ley.

c. **Atención al ofendido u ofendida:** En caso de que la persona víctima lo solicite, la Municipalidad, brindará el apoyo necesario a través del servicio de psicología del Área de Talento Humano o bien solicitará a la Oficina de la Mujer que se refiera a la entidad especialista correspondiente para su atención.

La medida cautelar deberá ejecutarse en un plazo no mayor de 24 horas después de adquirir firmeza, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima.

Artículo 16. Prohibición de Conciliación.

Al constituir el acoso y hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizado por relaciones asimétricas de poder, de género, jerarquía, simbólica, que aumentan los factores de riesgo y re victimización de la persona acosada u hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento.

Artículo 17. Deber de colaboración.

Toda dependencia, funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Desamparados 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 18. De las Garantías Procesales.

Se garantizará absoluta confidencialidad a las partes en el debido proceso. Cualquier infidencia de un integrante del Órgano Director, de los testigos o de cualquier otro funcionario o funcionaria de esta Municipalidad, sobre el contenido de las denuncias, resoluciones o actos finales en esta materia, que en razón de su cargo tengan alguna participación en el trámite de los asuntos en investigación y con la que se viole el Principio de Confidencialidad y el secreto del proceso, se le impondrá la sanción correspondiente previa garantía del debido proceso.

Artículo 19. Plazos ordenatorios.

A partir de la denuncia recibida, La Municipalidad tendrá un plazo de tres meses para concluir todo el proceso mediante el dictado del acto final. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, su incumplimiento sin causa de justificación no imputable a los miembros del órgano director genera responsabilidad para las personas integrantes del mismo. En el caso que él o la denunciada no ejerza su derecho de defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con la resolución final.

Título II

Procedimiento para investigar las denuncias

Artículo 20. Plazo para interponer la denuncia y prescripción.

El plazo para interponer la denuncia será de hasta ocho años, computado a partir del último hecho constitutivo del supuesto acoso u hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción para la aplicación de sanciones disciplinarias, es el de un mes previsto en el artículo 414 del Código de Trabajo.

Artículo 21. Presentación de la denuncia.

Todo funcionario o funcionaria de la Municipalidad de Desamparados, así como todo usuario o usuaria de sus servicios municipales o tercera persona que haya sido afectado o afectada por hostigamiento sexual, por parte de algún trabajador o trabajadora de dicha Institución, quién deberá interponer la denuncia en forma personal o a través de su representante legal debidamente acreditado para tal efecto podrá plantear la denuncia escrita o verbal cuyo documento o manifestación tendrá que contener al menos la siguiente información:

- a. Nombre y apellidos de la persona denunciante, cédula, estado civil, ocupación, dirección exacta y un medio para atender notificaciones.
- b. Nombre y apellidos de la persona denunciada, cargo que ocupa en la Municipalidad, en casos de que la persona que denuncie sea usuario, usuaria de servicios municipales, o tercera persona y no trabaje en la Municipalidad deberá indicar nombre completo, teléfono, dirección del centro de trabajo donde labora o la dirección del domicilio, si constan en algún documento municipal para hacer la denuncia ante quien corresponda.
- c. Una descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que fundamentan la denuncia, fechas, horas, lugares, testigos si los hubo. Asimismo, podrá hacer referencia de pruebas indiciarias o directas que puedan ser evacuadas para dar cuenta del hecho, sin perjuicio de las que presente directamente en la audiencia. Para tal efecto deberá dar los datos referenciales de los que tenga conocimiento para localizar la prueba. Cuando se trate de una referencia de prueba testimonial, deberá indicar el nombre y lugar donde se podrá localizar a las personas señaladas.
- d. Lugar o fax para atender notificaciones.
- e. Lugar, fecha y hora de la denuncia.
- f. Firma de la persona denunciante. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, junto a la firma de la persona denunciante se registrará la firma de la persona funcionaria que levantó la denuncia.

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

Artículo 22. Instancia facultada para recibir las denuncias.

Las instancias encargadas para recibir la denuncia por acoso u hostigamiento sexual serán: la Oficina de Talento Humano, Alcaldía Municipal o el Concejo Municipal cuando corresponda; cualquier otra oficina o dirección no estará facultada para recibir estas denuncias, sino que deberá remitir en sobre cerrado y rotulado como confidencial y asunto

de posible acoso u hostigamiento sexual a las instancias indicadas, sin entrar en detalle ni averiguaciones, por ser de índole confidencial para el afectado o afectada.

Recibida la denuncia se pondrá en conocimiento del alcalde o alcaldesa en el día hábil siguiente a recibir la denuncia, y si este fuese el denunciado(a) se trasladará al Concejo Municipal, de igual manera se procederá si la persona denunciada es otro funcionario o funcionaria de elección popular perteneciente a la Municipalidad de Desamparados. Asimismo, se informará dentro del mismo plazo a la Defensoría de los Habitantes de la presentación de la denuncia, con el objeto de que tenga conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad.

En todo caso la persona denunciante podrá acudir directamente al Ministerio de Trabajo o bien a la vía judicial, si así lo estimare conveniente a sus intereses.

Artículo 23. De la instalación del Órgano Director y sus competencias.

En el plazo de tres días hábiles siguientes a la denuncia hecha en forma verbal o escrita por la persona afectada, el Alcalde o Alcaldesa procederá a la integración e instalación del órgano director integrado por tres miembros, y si este (a) fuese el o la denunciado (a) se interpondrá ante el Concejo Municipal en la persona del o la Presidente, el cual tendrá bajo su responsabilidad el nombramiento del órgano de proceso, el mismo estará conformado por 3 integrantes en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario, y será el responsable de la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario.

El órgano estará conformado por los siguientes profesionales: un (a) representante de la Dirección de Talento Humano, un (a) representante de Asesoría Jurídica y un (a) representante de parte del Área de Servicios Sociales

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 ser testigo de alguna de las partes y debe tener una preparación adecuada en la materia de acoso y hostigamiento sexual, así como no poseer causas disciplinarias por hostigamiento sexual.

En el supuesto de que alguna de las personas que integran el Órgano Director le cubriera alguna causal de impedimento contemplada en el artículo 12 del Código Procesal Civil con el supuesto hostigador u hostigadora, éste o ésta deberá inhibirse de formar parte del mismo y será sustituido/a por otra persona, la cual será nombrada por el órgano decisor.

Para efectos de la investigación que deberá hacer, el citado órgano contará con un plazo de dos meses para emitir ante el alcalde o alcaldesa o el ente competente, la recomendación correspondiente, ante quien se agota la vía administrativa. Por la especialidad de la materia regirá el Principio de Confidencialidad en todo el proceso y hasta el momento de que sea dictada resolución final con las recomendaciones que procedan.

En el caso de que la persona denunciada sea miembro del Concejo Municipal, el o la Presidente, o en su defecto Vicepresidente deberá de conformar el órgano director de entre su seno.

Artículo 24. Auto de apertura.

Tomándose en cuenta el cómputo de los plazos de prescripción, el Órgano Director deberá emitir el auto de inicio del procedimiento administrativo tomando en consideración los hechos relatados en la denuncia interpuesta y los elementos de convicción asociados a la misma. La notificación de apertura de un procedimiento disciplinario por hostigamiento o acoso sexual se podrá realizar a través de los siguientes mecanismos:

a) Los medios establecidos en la Ley 8687, Notificaciones Judiciales, de 4 de diciembre de 2008.

b) Cuando se haya intentado realizar la notificación a través de los medios establecidos en el inciso anterior, pero esta no sea posible, se tendrá como medio de notificación la dirección de correo electrónico que el centro de trabajo o centro educativo le otorgó a la persona denunciada o, en su defecto, la dirección de correo electrónico propia o personal que la persona denunciada suministró en su lugar de trabajo.

Artículo 25. Ampliación o aclaración de la denuncia.

Una vez se notifique el auto de inicio, la persona denunciante podrá ampliar o incluir sobre nuevos hechos o pruebas y aclarar los términos de la denuncia y pronunciarse respecto a la conformación del órgano director.

Artículo 26. Señalamiento a audiencia.

En la notificación del auto de inicio se deberá indicar la fecha y hora de la audiencia oral y privada de recepción de prueba.

Artículo 27. Plazo de la citación.

La citación a la persona denunciada de la comparecencia oral y privada deberá de hacerse con quince días hábiles de anticipación.

Artículo 28. Valoración de las pruebas.

Para la valoración de las pruebas se tomarán en consideración todos los elementos indiciarios aportados, dentro de los que se contemplarán todos aquellos que se refieren a las alteraciones provocadas por los hechos que se denuncian, en el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como en su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral. El órgano director no podrá emitir valoración alguna sobre la vida personal de la persona denunciante ni podrá justificar los hechos denunciados con base en prácticas institucionales permisivas de hostigamiento sexual y violencia de género.

Artículo 29. Informe final de recomendación y resolución final.

Celebrada la audiencia oral y privada el órgano director del procedimiento deberá emitir informe final de recomendación ante el órgano decisor. Por tratarse de un informe final contra ésta no cabra recurso alguno.

La emisión del Acto Final tendrá que dictarse dentro del plazo de los 3 meses del desarrollo del procedimiento.

Artículo 30. 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 interpuestos en el plazo indicado en el numeral 346 de dicho cuerpo normativo.

La resolución del acto final por parte del Órgano Decisor, tendrá recurso de apelación ante el Tribunal Contencioso Administrativo, para que, una vez resuelto el recurso por parte del controlador de legalidad no jerárquico, se tendrá por agotada la vía administrativa.

De todo acto final firme, se le deberá remitir una copia a la Defensoría de los Habitantes. 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.

En caso de ser una persona funcionaria miembro del Concejo, el recurso se presentará al Concejo Municipal dentro del plazo indicado.

Artículo 31. Duración del procedimiento.

De conformidad con el párrafo segundo del inciso 2 del artículo 5 de la Ley n° 7476 el proceso disciplinario no podrá durar más de tres meses contados a partir desde la interposición de la denuncia, entendido como un plazo ordenatorio y no perentorio.

Artículo 32. Contratación excepcional de externos.

En aquellos casos en que quienes deban de nombrar el órgano director requieran garantizar la imparcialidad, podrá designar mediante acto debidamente fundado y motivado, a terceras personas ajenas a la institución, quienes deberán de ser profesionales capacitados en materia de acoso y hostigamiento y en procedimiento administrativo, esta medida resulta excepcional, siempre y cuando con el personal disponible, no se pueda garantizar el fin público del procedimiento, o que no se cuente con personal idóneo para tal efecto. Para su nombramiento deberá firmarse un Convenio específico con la institución para la cual laboren dichos miembros externos, o en su defecto contratarlos con base en los procedimientos de contratación administrativa previstos al efecto.

Título III

Procedimiento para investigar las denuncias contra las personas electas popularmente

Artículo 33. Denuncia.

De conformidad con el artículo 26 incisos b, c y d de la Ley n° 7476 en los casos en que la persona denunciada sea el Alcalde, la Alcaldesa, intendentes, regidores (as), síndicos (as) municipales y los o las suplentes, 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.

Artículo 34. Sanciones.

Quien fuese encontrado culpable de incurrir en falta de hostigamiento sexual, podrá ser sancionado con amonestación escrita, suspensión o pérdida de credencial.

En los casos de suspensión o pérdida de credenciales una vez finalizado el procedimiento el expediente administrativo será remitido, sin dilación, al Tribunal Supremo de Elecciones, para la imposición de la sanción correspondiente conforme al artículo 253 del Código Electoral.

Artículo 35. Normas supletorias.

En el procedimiento para la investigación y sanción de denuncias por hostigamiento sexual contra personas electas popularmente se observarán las reglas contenidas en las disposiciones del presente capítulo en lo que fueren compatibles.

CAPÍTULO IV

DE LAS FALTAS Y LAS SANCIONES

Artículo 36. De la tipificación de las faltas.

Para efectos de calificar la gravedad de las manifestaciones o conductas del acoso sexual, sean éstas escritas, impresas, verbales, gestuales, o de cualquier otra índole que tenga dicha connotación sexual, las mismas se tipifican de la siguiente manera:

Faltas leves: Se reputan como faltas leves, el uso de palabras, chistes, gestos, fotos, y cualquier otro material de carácter sexual, indeseable u ofensivo para quienes los tienen a su vista (afiches, calendarios, correos electrónicos, protectores de pantalla y otros) que utilice el cuerpo humano como objeto sexual y que por su contenido erótico, sexual o pornográfico, resulten hostiles, humillantes, degradantes y ofensivos para la persona que los vea en las oficinas de esta Municipalidad y que ofendan la dignidad de las funcionarias o funcionarios de la misma, así como a los usuarios o usuarias de sus servicios.

Faltas graves: Se reputan como faltas graves, el uso de palabras, chistes, gestos, fotos, y cualquier otro material o mensajes de carácter sexual, indeseable u ofensivo para quienes los reciban y que, por su contenido erótico, sexual o pornográfico, resulten hostiles, humillantes, degradantes y ofensivos para la persona que los recibe. De igual forma los acercamientos corporales, pellizcos, tocamientos, rozamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y que resultan ofensivos para quien los reciba. También incurrirá en falta grave:

- a) La comisión de conductas reputadas como leves, cuando el funcionario ya haya sido sancionado con anterioridad (al menos una vez y que conste en su expediente personal), en virtud del presente Reglamento.
- b) La comisión de faltas leves con la presencia de algún agravante estipulado en el artículo 25 de este Reglamento.
- c) Invitar, instigar o requerir a las partes para que se concilie el proceso una vez presentado la denuncia correspondiente.
Así como todo aquel requerimiento de favores sexuales que implique:
- d) Promesa implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo de quien las reciba.
- e) Amenazas implícitas o expresas físicas, o morales de daños o castigos, referidos a la situación actual o futura de empleo o de ascenso de quien las reciba.
- f) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo, ascensos, o estudios de capacitación.
- g) La comisión de conductas reputadas como graves, cuando el funcionario ya haya sido sancionado con anterioridad en virtud del presente Reglamento.
- h) La comisión de faltas graves con la presencia de algún agravante estipulado en el artículo 39 de este Reglamento.

Artículo 37. De las sanciones.

Según sea la gravedad de la falta, se impondrán las siguientes sanciones:

- a) La falta leve: será sancionada con una amonestación por escrito que será tomada en cuenta al efectuar la calificación anual del funcionario o funcionaria.
- b) La falta grave: será sancionada con una suspensión sin goce de salario, hasta por quince días hábiles y será tomada en cuenta al efectuar la calificación anual del funcionario o funcionaria. Según el caso será sancionada con despido sin responsabilidad patronal y sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

Lo anterior sin demérito de que la persona afectada pueda hacer valer sus derechos en otras instancias.

Al funcionario o funcionaria que en la Municipalidad de Desamparados hubiere sido sancionado o sancionada anteriormente por conductas caracterizadas como leves o graves y que reincida en su comportamiento, le será aplicada la sanción inmediata siguiente.

Artículo 38. Causales de despido de la persona denunciante.

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

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de la persona trabajadora, causa justificada para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral.

Artículo 39. Circunstancias agravantes.

Para determinar la existencia de condiciones agravantes en la conducta cometida y a efecto de graduar las sanciones, el órgano decisor podrá tener como agravada la conducta demostrada de acoso sexual, si se acredita dentro del expediente disciplinario que:

- a) El (la) denunciado (a) es reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual.

- b) El acoso se haya cometido contra dos o más víctimas.
- c) La víctima sea especialmente vulnerable por ser de la tercera edad, menor de edad, encontrarse en estado de embarazo o por sufrir algún tipo de discapacidad.
- d) Se demuestre la comisión de conductas intimidatorias hacia la víctima o sus familiares, por parte del denunciado.
- e) El acoso sexual se haya convertido en persecución laboral contra la víctima.
- f) La víctima sufra daños en su estado físico, psicológico, u otras afectaciones, debidamente demostradas, por lo que se admite todo tipo de prueba a fin de demostrar el daño causado, conforme al principio de libertad probatoria.

Artículo 40. Faltas relacionadas a la figura y procedimiento.

Será igualmente considerada como falta la conducta de quien, siendo funcionario o funcionaria de la Municipalidad, injustificadamente entorpezca o atrase una investigación de hostigamiento sexual, se negare a declarar o a brindar información sobre hechos denunciados u omitiere dar trámite a la denuncia e impulso al procedimiento, estando obligado y obligada a hacerlo.

Artículo 41. Asesoramiento jurídico y apoyo emocional.

En los procedimientos que contempla esta ley, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado.

También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

Artículo 42. Sanciones para las personas electas popularmente de acuerdo a la ley de acoso sexual y laboral.

a) A los alcaldes(as) intendentes y suplentes: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un alcalde o una alcaldesa, intendentes y suplentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial de conformidad con el inciso e) del artículo 18 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.

b) A las regidoras, (es) y suplentes cuando a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un regidor o una regidora; la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con el inciso e) del artículo 24 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el Concejo Municipal para que se imponga la sanción correspondiente, con la participación del Tribunal Supremo de Elecciones en lo que corresponda.

c) A las síndicas (os), municipales, suplentes y a las demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un síndico o una síndica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con lo establecido en el Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el Concejo Municipal para que se imponga la sanción correspondiente con la participación del Tribunal Supremo de Elecciones en lo que corresponda.

El presente Reglamento rige a partir de su segunda publicación en el Diario Oficial La Gaceta y deroga todas las disposiciones reglamentarias sobre esta materia que se hayan aprobado con anterioridad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Transitorio I. Los procedimientos disciplinarios por supuesto acoso sexual que al momento de entrar en vigencia el presente estén siendo tramitados con órganos director ya instaurado se regirán por el reglamento que con el presente se deroga.” **Acuerdo definitivamente aprobado.**

Álvaro Bustamante Núñez, Secretario General.—1 vez.—(IN202501014404).