

REGLAMENTOS

INSTITUTO DE FOMENTO Y ASESORÍA MUNICIPAL

La Junta Directiva del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), mediante acuerdo segundo, artículo cinco de la Sesión Ordinaria N°4207 celebrada el día 27 de febrero de 2013, aprobó el siguiente Reglamento:

“REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA”

ARTÍCULO 1.- De conformidad con el artículo 3° de la Ley No.7476 publicada el 3 de marzo de 1995 y su reforma mediante Ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, publicada el 02 de junio de 2010 y modificado mediante acuerdo segundo, artículo cinco de la sesión ordinaria 4207, celebrada el 27 de febrero de 2013.

Se entenderá por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo
- b) Desempeño y cumplimiento en la Prestación de servicio.
- 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.

CAPITULO I

DEFINICIONES, OBJETIVOS Y MANIFESTACIONES

ARTÍCULO 2.- Definiciones. Para los efectos del presente Reglamento, se definen los siguientes términos:

Víctima: Es la persona que sufre el hostigamiento sexual. Pueden ser personas funcionarias, educandos, pasantes, meritorias, practicantes, usuarias, clientes y/o proveedoras. La víctima puede estar en una relación de subalternidad, o en una relación jerárquica hacia arriba o hacia abajo o en igualdad de condiciones laborales o educativas. La víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso.

Persona denunciada: La persona funcionaria a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

Órgano director: Conjunto de personas nombradas ad hoc, por la Dirección Ejecutiva, para realizar la investigación relacionada con la conducta constitutiva de hostigamiento sexual, así como para brindar una recomendación de las posibles sanciones o acciones a tomar.

ARTÍCULO 3.- Objetivos

El presente Reglamento tiene por objeto:

1. Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento sexual en el ámbito laboral así como un procedimiento interno que lo sancione

2. Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre las personas funcionarias de la institución, independientemente de su posición jerárquica; y las personas funcionarias en relación con las personas educandos, pasantes, meritorias, practicantes, clientes, proveedores y usuarios de los servicios que presta la entidad. Lo anterior con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo y/o capacitación libre de hostigamiento sexual
3. Generar ambientes de trabajo y/o capacitación libres de hostigamiento sexual que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional, laboral y de capacitación, de manera tal que se creen los espacios para su plena realización personal y laboral
4. Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo, el estudio y el estado de bienestar general de las personas.
5. Dar a conocer dentro del ámbito institucional que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe, constituyéndose en una forma de violencia y en una práctica discriminatoria por razón de sexo o por otra condición social, que coloque a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales y/o capacitación.
6. Dar a conocer que existe una política a nivel institucional dirigida a prevenir, investigar y sancionar y su efectivo cumplimiento.

ARTÍCULO 4.- Manifestaciones de Hostigamiento Sexual

Serán tipificadas como manifestaciones del Acoso Sexual las siguientes:

- 1- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o explícita de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - b) 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.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma explícita, condición para el empleo o estudio.
- 2- Uso de palabras, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, escritas y contenidas en documentos o instrumentos tecnológicos o verbales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- 3- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.
- 4- Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona que las reciba.

CAPITULO II

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO 5.- Responsabilidades de prevención de parte del IFAM.

El IFAM tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran en la Institución, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, se promulga el presente Reglamento Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Asimismo, el IFAM se compromete a:

- 1) Comunicar, oportunamente en forma escrita y oral, a las direcciones, jefaturas, personas funcionarias y trabajadoras en general sobre la existencia de una política institucional contra el hostigamiento sexual. Asimismo, dará a conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la ley N° 7476 y sus reformas.
- 2) Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa.
Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.
- 3) Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Además, el IFAM podrá suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de la Ley N° 7476 y la Ley N° 8805.

ARTÍCULO 6.- Obligaciones en relación con la tutela de derechos en materia de hostigamiento sexual y personas responsables.

El IFAM, asume una política contra el hostigamiento sexual que prevenga, desaliente, evite y sancione este tipo de conductas. Para tal efecto llevará a cabo las acciones divulgativas que prevengan y desalienten las acciones de hostigamiento sexual, teniendo como referente las necesidades de las personas.

La labor de divulgación de este Reglamento, así como la política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley contra el hostigamiento Sexual en el Empleo y la docencia será responsabilidad de la Dirección Ejecutiva. Para cumplir con dicha obligación establecerá la coordinación respectiva. La Defensoría de los Habitantes podrá coadyuvar en este proceso.

ARTÍCULO 7.- Obligatoriedad de informar a la Defensoría de los Habitantes de la República.

La Dirección Ejecutiva del IFAM, informará 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. Asimismo, la Dirección Ejecutiva deberá remitirle a la Defensoría la resolución final del caso.

CAPITULO III

RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS

ARTÍCULO 8.- Responsabilidad del IFAM.

Todo jerarca o autoridad Institucional, que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las denuncias de la persona supuestamente ofendida, no procede conforme lo establecido en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 9.- Garantía para la persona denunciante y los testigos.

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en el IFAM.

ARTÍCULO 10.- Denuncias falsas.

Quien denuncie 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.

ARTÍCULO 11.- Conciliación.

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

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 12.- Principios que informan el procedimiento.

Informan el procedimiento de hostigamiento sexual los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada y, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

ARTÍCULO 13.- Órgano facultado para recibir las denuncias e investigarlas.

La instancia para recibir la denuncia por hostigamiento sexual, es la Dirección Ejecutiva.

Si la denuncia es contra una persona funcionaria que dependa de la Junta Directiva, se presentará directamente ante el Presidente Ejecutivo o, en su defecto, al Vicepresidente de la Junta Directiva.

Cuando no exista un órgano encargado del régimen disciplinario por hostigamiento sexual, o cuando exista una incompatibilidad con dicho órgano, la Dirección Ejecutiva, contará con 5 días para emitir el acuerdo de integración del nuevo Órgano Director.

La persona ofendida podrá proponer al Órgano Director su posible reubicación temporal en el Instituto, en cualquier momento del procedimiento. El Órgano Director recomendará lo pertinente al Director Ejecutivo, quien en única instancia resolverá.

ARTÍCULO 14.- El acta de denuncia.

La presunta persona afectada por acoso u hostigamiento sexual, o su representante legal, debidamente acreditado para tal efecto; podrá plantear la denuncia, en forma verbal o escrita. De lo manifestado por la persona denunciante se levantará un acta con la colaboración de los funcionarios que se estime idóneos, y que deberá contener al menos la siguiente información:

De lo manifestado por la persona denunciante se levantará un acta que indicará:

- a. Nombre, número de cédula, dirección y lugar de trabajo de la persona denunciante.
- b. Nombre de la persona denunciada y lugar de trabajo.
- c. Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar.
- d. Fecha a partir de la cual la presunta víctima ha sido sujeta de acoso sexual y hostigamiento.
- e. Nombre de las personas que puedan rendir prueba testimonial sobre los hechos denunciados.
- f. Presentación de cualquier otra prueba que a su juicio sirva para la comprobación del acoso y hostigamiento.
- g. Señalamiento de lugar y/o medios para atender notificaciones.
- h. Lugar y fecha de la denuncia.
- i. Firma de la persona denunciante. En caso de que la denuncia presentada sea verbal, junto con la firma de la persona denunciante, se registrará la firma de la persona funcionaria, que levantó la denuncia.

ARTÍCULO 15.- Las denuncias por acoso u hostigamiento sexual serán conocidas por una comisión, nombrada por la Dirección Ejecutiva, que será el Órgano Director del procedimiento, y que estará integrada de la siguiente forma:

- La jefatura de la Sección de Recursos Humanos, quien la presidirá.
- Dos personas funcionarias de reconocida solvencia moral (Debiendo ser al menos una de ellas mujer).

ARTÍCULO 16.- Competencias del Órgano Instructor.

- 1) Recibida la denuncia e integrado el Órgano Director, dará traslado de ésta a la persona denunciada, quien deberá ser notificada conforme a derecho. De oficio o a solicitud de una de las partes o de ambas, en un plazo de tres días hábiles se fijará fecha y hora para efectuar la audiencia oral y privada, donde la persona denunciada podrá ejercer su defensa y aportar las pruebas que considere oportunas. Asimismo,, deberá comunicar a las partes sus derechos, quienes podrán hacerse acompañar por un abogado de su preferencia, así como de una persona de su confianza en calidad de apoyo emocional o psicológico, que no necesariamente será una profesional en la materia.
- 2) En la citación se indicará claramente un plazo de quince días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos denunciados, y presente los medios de prueba en descargo de los mismos, así como la posibilidad de asesorarse con un abogado y el derecho a tener acceso al expediente administrativo que con motivo de la denuncia se abra. Si la persona denunciante no ejerce su derecho de defensa, se continuará el procedimiento hasta el informe final.
- 3) El órgano no podrá llamar a la persona denunciante a ratificar la denuncia, solo podrá solicitarle una aclaración de los hechos en caso de alguna omisión.
- 4) No se permite la conciliación.
- 5) El interrogatorio de las personas que rindan prueba testimonial, deberá realizarse en forma separada ante la presencia del Órgano Director. Las personas serán interrogadas únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y nunca podrá versar sobre los antecedentes de la persona denunciante. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada al final por todas las personas presentes en la audiencia o bien se podrá utilizar el sistema de grabación. Si alguna de las personas que rinde testimonio, propuestas no se hiciera presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración, salvo que el Órgano Director lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento.
- 6) Verificará que no existan errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.
- 7) Durante el procedimiento se garantizarán los principios de debido proceso, proporcionalidad, iuris tantum y la libertad probatoria.
- 8) Valorará la prueba bajo los principios de la sana crítica, inmediatez y objetividad, y principio pro víctima y tomando en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para efectos probatorios del componente de bienestar personal, deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral. Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante será improcedente.

- 9) Al finalizar el procedimiento, deberán dictar recomendación dirigida al órgano decisor para que tome en definitiva la resolución sobre el caso, manteniendo siempre la confidencialidad.
- 10) Si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral con la institución de la persona denunciada, deberá dictar igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique.
- 11) Fiscalizar que la víctima y las personas que rindan prueba testimonial no sufran represalias, en caso de que así se denuncie, recomendar al jerarca la toma de medidas correspondientes.
- 12) Recomendará la apertura de los procedimientos respectivos contra aquellas personas funcionarias que entorpezcan la investigación, incumplan el deber de confidencialidad o incumplan las obligaciones que derivan de la ley y el reglamento.
- 13) Remitir el expediente completo, que incluya la aplicación de la sanción, se ésta procede, para el archivo a la Sección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 17.- Deber de colaboración.

Todas las dependencia y personas funcionarias del IFAM, están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano director, para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento.

ARTÍCULO 18.- El procedimiento deberá ser llevado a cabo resguardando la imagen, confidencialidad y los principios que rigen la actividad administrativa, so pena de incurrir en falta grave.

ARTÍCULO 19.- Las partes.

La persona denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento.

ARTÍCULO 20.- Sobre 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 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 la sexualidad.

ARTÍCULO 21.- Asesoramiento jurídico y apoyo emocional.

En los procedimientos que contempla este reglamento, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

ARTÍCULO 22.- Medidas cautelares.

El Órgano Director, previa solicitud de parte y mediante una resolución fundada, podrá solicitar a la Dirección Ejecutiva que se ordene cautelarmente:

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

La medida cautelar deberá ejecutarse de manera urgente y prevalente, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima. Contra las medidas cautelares, sólo cabrá el recurso de adición y aclaración.

ARTÍCULO 23.- En un plazo de quince días naturales a partir de la finalización del plazo otorgado en el artículo 16, inciso 2), el Órgano Director emitirá el informe que trasladará al Director Ejecutivo, el cual contendrá lo siguiente:

- Recomendación al jerarca de la posible sanción aplicable según la gravedad de la falta, que podrá convertirse en amonestación escrita, suspensión sin goce de salario hasta por ocho días y el despido sin responsabilidad patronal; o bien no aplicar ninguna sanción al no acreditarse el acoso u hostigamiento.

El Director Ejecutivo deberá resolver en un plazo de tres días hábiles.

La resolución final únicamente tendrá recurso de reconsideración y deberá interponerse dentro del tercer día hábil siguiente a su notificación. El recurso deberá ser resuelto en un término de cinco días hábiles a partir de su presentación.

ARTÍCULO 24.- Toda persona denunciada o las persona que rindan prueba testimonial de un acoso sexual u hostigamiento tienen la garantía de que no sufrirán perjuicio alguno por sus declaraciones, siempre que éstas no sean difamantes, injuriosas o calumniosas.

ARTÍCULO 25.- La violación de la confidencialidad de todo lo relacionado con los hechos que motivaron la denuncia y de lo acontecido en el procedimiento, por parte de las personas funcionarias vinculadas directa o indirectamente con éste, se sancionará de conformidad con el artículo 156 del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del IFAM.

ARTÍCULO 26.- Sobre el expediente administrativo.

El expediente administrativo contendrá como mínimo 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 encontrarse foliado con numeración consecutiva y en la carátula el señalamiento de confidencialidad.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus abogados debidamente identificados y autorizados por la parte interesada, por las personas funcionarias que tengan a cargo la custodia del mismo y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

ARTÍCULO 27.- Plazo del procedimiento.

El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder más de tres meses. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, cuyo incumplimiento genera una responsabilidad para las personas integrantes del órgano de investigación.

ARTÍCULO 28.- Sanciones.

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

ARTÍCULO 29.- Derechos de la persona cesante

Cuando la persona hostigada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida por esa causa, tendrá derecho a:

- a) Que se le cancelen las prestaciones correspondientes.
- b) Pago de salarios caídos y demás extremos que el juez determine.
- c) Regresar a su puesto, si expresamente lo solicita. Si se trata de un empleado público, podrá optar por la permuta.

ARTÍCULO 30.- Despido del hostigador

Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 31.- 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 el artículo 603 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 32.- Normas supletorias

Para todo lo que no se regula en el presente Reglamento, la Ley N° 7476 y la Ley N° 8805, si no existe incompatibilidad con estos textos, se aplicarán, supletoriamente, la Ley General de Administración Pública, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas, los Convenios Internacionales suscritos y ratificados en materia laboral, demás leyes y reglamentos afines, que se hayan emitido o se emitan en el futuro con el objeto de regular económicamente y socialmente las relaciones obrero patronales, así como las circunstancias que emitan los representantes patronales para normar la prestación de servicios, siempre y cuando no contravengan las disposiciones de este Reglamento. Se aplicará el Código Civil cuando no existan normas reguladoras.”

Rige a partir de su publicación.”

Moravia, 11 de marzo de 2013, Lic. Cristian Morales Ugalde, Director Ejecutivo a. i.—1 vez.—(IN2013017693).