

# MUNICIPALIDAD DE LIBERIA

## REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### DISPOSICIONES GENERALES

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 13 inciso c), 147 inciso f) del Código Municipal Ley 7794 y en la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995 denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación mediante Ley N° 8805 del 02 de junio de 2010, la Municipalidad de Liberia procede a establecer a nivel normativo un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que garantice el derecho de la persona víctima de hostigamiento sexual a denunciar, así como la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y los principios especiales, para que en el caso que se determine la culpabilidad de la persona denunciada, se pueda llegar a la imposición de la sanción y su efectivo cumplimiento.

### CAPITULO I. FUNDAMENTO

**Artículo 1. Principios Regentes.** Este reglamento 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 contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer. Asimismo se basa en los principios procesales específicos de confidencialidad e indubio pro víctima.

### CAPITULO II. OBJETIVOS Y DEFINICIONES

**Artículo 2. Objeto de este reglamento.** El presente reglamento tiene por objeto:

- a) Educar en acoso y hostigamiento sexual
- b) Prevenir este tipo de conductas y
- c) Regular el procedimiento para tramitar denuncias por actos de acoso y hostigamiento sexual en perjuicio de los y las funcionarios(as) de la Municipalidad,

De conformidad con el artículo 5 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No. 7476 del 30 de enero de 1995 y sus reformas

### **Artículo 3. Definiciones.**

a) **Hostigamiento sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, 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 cree un ambiente de trabajo o educativo intimidante, hostil u ofensivo y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

**1. Condiciones materiales de empleo.** Todas aquellas conductas relacionadas con hechos, términos, decisiones, o resultado de situaciones o procesos propios del quehacer laboral, originadas en relaciones laborales tales como modificaciones al salario, promociones, incentivos, rebajo de horas extras, alteración de derechos, despidos, renovación de nombramientos, tipo de contratación y similares.

**2. Desempeño y cumplimiento en la prestación de servicios.** Todas aquellas acciones que afecten el desempeño normal de las actividades laborales y que resulten en conductas tales como baja eficiencia, ausencias o incapacidades, desmotivación y cualquier otra relacionada con ello

**3. Estado general de bienestar personal.** Todo lo que afecte negativamente el estado general necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria.

b) **Víctima:** Es la persona que sufre el hostigamiento sexual, puede ser funcionario o funcionaria, pasante, meritoria o practicante, usuarios o usuarias, considerándose parte del proceso.

c) **Persona denunciada por hostigamiento sexual:** La o el funcionario al que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

**Artículo 4. Manifestaciones del Acoso y Hostigamiento Sexual.** Se consideran manifestaciones de acoso y hostigamiento sexual los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la

situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.

b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.

c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

2. Uso de lenguaje verbal, no verbal y escrito de naturaleza sexual, que resulte hostil, humillante u ofensivo para quien lo reciba.

3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

4. Discriminación, implícita o expresa, que resulte hostil, humillante u ofensiva que afecte las condiciones de empleo o de estudio de quien la reciba.

5. Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona que la reciba.

### **CAPÍTULO III. DIVULGACIÓN Y PREVENCIÓN**

**Artículo 5. Obligaciones.** La Municipalidad de Liberia asume la política de no tolerancia al hostigamiento sexual en la institución, para tal efecto realizará acciones que prevengan, desalienten, eviten y sancionen las conductas de hostigamiento sexual.

La prevención del acoso y hostigamiento sexual y la divulgación de la ley y este reglamento, corresponderá al Proceso de Recursos Humanos. Podrá solicitarse además la colaboración y participación de todos aquellos funcionarios o funcionarias que, por su puesto o condición puedan coadyuvar en la difusión.

**Artículo 6. Formas de divulgación y prevención.** Con el propósito de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso y hostigamiento sexual, así como la Ley y el presente reglamento se aplicarán acciones como las siguientes:

a) Colocación en lugares visibles de la institución de un ejemplar de la Ley y este Reglamento.

- b) Incorporar en los Programas de Capacitación impartidos por Recursos Humanos y la Comisión de Capacitación charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual a todo el personal, así como a las personas de nuevo ingreso.
- c) Elaborar material informativo que ilustre e identifique ejemplos de acoso y hostigamiento sexual, fomentando el respeto y la consideración entre el personal y el que deben guardar en sus relaciones con las y los clientes.
- d) Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de la Ley y el presente reglamento.

**Artículo 7. Obligatoriedad de acciones de divulgación y prevención.** Recursos Humanos y la Comisión de Capacitación estarán obligados a realizar al menos dos veces al año, procesos de capacitación y divulgación y otros en temas de acoso y hostigamiento sexual.

#### **CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO**

**Artículo 8. Denuncia.** Las denuncias por hostigamiento sexual podrán ser presentadas ante cualquiera de las siguientes instancias: la Jefatura Inmediata, Recursos Humanos o la Alcaldía.

Si la denuncia es recibida por la jefatura Inmediata o Recursos Humanos, estos deberán informar en el plazo de tres días hábiles a la Alcaldía o al Concejo Municipal, según corresponda, quien cuenta con un plazo de 10 días hábiles para emitir el acuerdo de conformación del Órgano Instructor.

Si la persona denunciada es la Alcaldía, una persona regidora o síndica el Órgano Instructor deberá ser conformado por el Concejo Municipal.

**Artículo 9. Conformación del Órgano Instructor.** El órgano instructor será conformado preferiblemente por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

**Artículo 10. Deber de colaboración.** Todas las unidades, funcionarias o funcionarios estarán en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por el Órgano

Instructor, para la debida tramitación del procedimiento. La desatención injustificada de este deber por parte del funcionario o funcionaria responsable, será considerada como falta grave en el desempeño de su cargo.

**Artículo 11. Confidencialidad de la investigación.** Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso u hostigamiento sexual.

Dicha prohibición se hará extensiva a las dependencias, funcionarios o funcionarias cuya colaboración sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a los testigos ofrecidos en tanto sean funcionarios o funcionarias de la Municipalidad, a los denunciantes, peritos y partes involucradas en el procedimiento, así como a los integrantes del Órgano Instructor.

Cualquier infidencia grave o malintencionada respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria, será considerada como falta grave en el desempeño de sus funciones.

**Artículo 12. Garantía para la o el denunciante y las o los testigos.** Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, menoscabo o perjuicio personal alguno en su empleo, siempre que estas no sean difamantes, injuriosas o calumniosas. Quien haya planteado una denuncia por acoso u hostigamiento sexual, interina (o) o en propiedad solo podrá despedirse por justa causa.

Si esto ocurriere, podrán denunciar la situación ante el Órgano Instructor, la Alcaldía o Concejo Municipal según corresponda, quienes podrán adoptar las acciones pertinentes.

**Artículo 13. Procedimiento de la Denuncia.** La presunta víctima de acoso sexual o su representante legal debidamente acreditado para tal efecto, podrá plantear la denuncia en forma verbal o por escrito, cuyo documento o manifestación tendrá que contener al menos, la siguiente información:

- a) Nombre, dirección y lugar de trabajo de la persona denunciante y de la persona denunciada.
- b) Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en

manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar.

- c) Asimismo la víctima 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 ubicar a las personas señaladas.
- d) Señalamiento de lugar y/o medios legales para atender notificaciones.
- e) Lugar y fecha 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.

**Artículo 14. De la persona denunciante.** La persona que presenta una denuncia por acoso u hostigamiento sexual será considerada como parte en el proceso que se instruya, para efecto de la defensa de sus derechos dentro del mismo.

**Artículo 15. Medidas cautelares.** El Órgano Instructor -previa solicitud de parte y mediante una resolución fundada- podrá solicitar al Jерarca institucional que se ordene cautelarmente:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de cualquier acto de represión, de intimidación o amenaza 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. Solo podrá interponerse el recurso de adición y aclaración.

**Artículo 16. Traslado de los cargos a la persona denunciada.** Recibida la denuncia el Órgano Instructor emitirá una resolución mediante la cual efectúe la imputación de cargos

correspondiente a la persona denunciada, la cual deberá indicar como mínimo lo siguiente:

- a) Hechos que se le imputan
- b) Prueba que fundamenta el traslado de cargos.
- c) Lugar donde se puede acceder el expediente del procedimiento administrativo con la prueba de cargo.
- d) La posibilidad que tiene la persona denunciada de presentar y ofrecer prueba de descargo.
- e) Recursos que caben contra el traslado de cargos.
- f) La posibilidad de asesorarse con un (a) profesional en Derecho.

Confiriéndole audiencia para que, en el término de 10 días hábiles, se refiera por escrito al contenido de la denuncia y a las pruebas ofrecidas por el denunciante, y ofrezca los medios de prueba, que considere necesarios en abono a su defensa.

Si la persona denunciada no ejerce su defensa, se estimará que renuncia a tal derecho, continuando el procedimiento hasta el informe final por parte del Órgano Instructor.

**Artículo 17. 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 representantes legales debidamente identificados y autorizados por la parte interesada, por las funcionarias y funcionarios que tengan a cargo la custodia del mismo y por la instancia de decisión en garantía al principio de confidencialidad.

**Artículo 18. Sobre los principios que informan del procedimiento.** Asimismo, serán de aplicación obligatoria los principios específicos de confidencialidad que implica el deber de las partes de procedimiento y sus representantes, las personas integrantes del órgano instructor y decisor, las y los testigos y el resto de personas que tuvieron contacto con el proceso, de no dar a conocer la identidad de la o las personas denunciadas ni denunciadas.

Durante el procedimiento se garantizarán los principios de debido proceso, proporcionalidad, (iuris tantum) y la libertad probatoria. De igual manera, regirá el principio pro víctima el cual implica que en caso de duda se interpretará en favor de la víctima.

**Artículo 19. De la audiencia de evacuación de prueba.** Vencido el término concedido en el artículo 16, el Órgano Instructor hará comparecer a las partes, recibiendo en el acto la prueba testimonial y los demás medios de pruebas existentes, señalando lugar, fecha y hora para tal efecto.

**Artículo 20. Prueba para mejor resolver.** En cualquier fase del proceso, el órgano Instructor podrá ordenar la práctica de cualquier prueba o la ampliación de la que exista, siempre que se considere de influencia decisiva en el resultado del procedimiento. Una vez producida la prueba, se dará audiencia a las partes, para que en el plazo de tres días se pronuncien sobre ella.

**Artículo 21. De la valoración de la prueba.** La prueba se valorará 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.

**Artículo 22. Conclusión y resolución.** Al finalizar el procedimiento el Órgano Instructor deberá rendir un informe sobre los hechos denunciados al Órgano Decisor, manteniendo siempre la confidencialidad, mediante el cual se emitirán las conclusiones del proceso y las recomendaciones correspondientes, de acuerdo con la gravedad de los hechos acreditados, para que tome en definitiva la resolución sobre el caso.

El procedimiento correspondiente no puede exceder de 3 meses incluyendo el dictado de la resolución final, contados a partir del recibo de la denuncia.

**Artículo 23. Recursos ordinarios.** Contra la resolución final podrá interponerse el recurso de Revocatoria y Apelación en Subsidio ante la Alcaldía Municipal, por cualquiera de las partes dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución.

**Artículo 24. Denuncias falsas.** Las denuncias falsas se consideran falta grave y la persona denunciada podrá plantear gestión ante la Alcaldía, para que se le dé el trámite correspondiente. Todo ello sin demérito que la persona denunciada pueda plantear las acciones judiciales que estime convenientes.

**Artículo 25. De la prescripción y la caducidad.** El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años, el que 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 computadora de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo durante el procedimiento y la Administración podrá suspender el plazo de prescripción que interrumpe el cómputo del término mediante acto motivado. En caso de incurrir en dilación en el proceso, la omisión podría generar responsabilidad disciplinaria con lo cual se determinará de conformidad con el aplicación del régimen disciplinario.

## **CAPITULO QUINTO. DE LAS INSTANCIAS**

**Artículo 26. De la Alcaldía o Concejo Municipal.** Corresponde a la Alcaldía o Concejo Municipal, según corresponda:

- a) Recibir las denuncias por acoso u hostigamiento sexual
- b) Nombrar el Órgano Instructor
- c) Recibir y conocer el informe del Órgano Instructor
- d) Decidir sobre las medidas sancionatorias a aplicar
- e) Garantizar la transparencia, imparcialidad y prontitud del proceso.
- f) Dar traslado al Ministerio Público cuando los hechos denunciados sean sancionables en la instancia penal.

**Artículo 27. De las funciones del Órgano Instructor, atribuciones y potestades.** Las funciones del Órgano Instructor serán las siguientes:

- a) Recibir y tramitar las denuncias que le traslade la Alcaldía o el Concejo Municipal.

- b) Efectuar las investigaciones que estime pertinentes para lo cual podrá solicitar información a las diferentes instancias, funcionarios y funcionarias municipales.
- c) Admitir, rechazar y evacuar las pruebas testimoniales y demás probanzas ofrecidas por las partes.
- d) Remitir de oficio a la Alcaldía o Concejo Municipal según corresponda, las denuncias contra aquellos funcionarios o funcionarias municipales que se nieguen a colaborar, entorpezcan la investigación, o incurran en infidencias graves
- e) Recomendar la aplicación de las medidas precautorias que se estimen convenientes.
- f) 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.
- g) No se permite la conciliación.
- h) El interrogatorio de las o los testigos deberá realizarse en forma separada ante la presencia del Órgano Instructor.

Las y los testigos serán interrogados 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 todos los presentes de la audiencia, o de forma subsidiaria se podrá grabar y posteriormente levantar el respectivo documento.

Si alguno de las o los testigos propuestos no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que el Órgano Instructor lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento.

- i) Verificará que no existan errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.
- j) 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.
- k) Fiscalizar que la víctima y las personas testigos no sufran represalias, en caso de que así se denuncie recomendar al jerarca la toma de medidas correspondientes.

- l) Recomendará la apertura de los procedimientos respectivos contra aquellos funcionarios y funcionarias que entorpezcan la investigación, incumplan el deber de confidencialidad o incumplan las obligaciones que derivan de la ley y el reglamento.
- m) Remitir el expediente completo -que incluya la aplicación de la sanción, si esta procedió, a Recursos Humanos para su correspondiente archivo.

**Artículo 28. De las causales de incumplimiento grave por parte de los miembros del Órgano Instructor.** Serán causales de incumplimiento grave:

- a) La ausencia injustificada a las sesiones de trabajo establecidas.
- b) El incumplimiento de las funciones asignadas.
- c) El incumplimiento de los plazos establecidos.

**Artículo 29. Del Proceso de Recursos Humanos**

Le corresponde al Proceso de Recursos Humanos el efectivo cumplimiento de las sanciones administrativas establecidas por la Alcaldía Municipal.

## **CAPÍTULO SEXTO. DE LAS SANCIONES**

**Artículo 30. Sanciones.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Acoso y Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, según la gravedad de la falta se impondrán las siguientes sanciones:

- a) Amonestación escrita
- b) Suspensión sin goce de salario
- c) Cese de interinidad sin responsabilidad patronal
- d) Despido sin responsabilidad patronal, cuando se trate de funcionarios o funcionarias regulares.
- e) Pérdida de credenciales de Alcalde (esa), regidor (a), síndico (a).

Las sanciones aplicables, según la gravedad de la falta en que se incurra, serán:

- a) Por falta leve, amonestación escrita,
- b) Por falta grave, suspensión sin goce de salario hasta por un término de 30 días.

- c) Por falta gravísima, despido sin responsabilidad patronal y pérdida de credenciales.

**Artículo 31. De la tipificación y sanciones.** Cuando se comprobare la falta y atendiendo a su gravedad, la persona hostigadora será sancionada de conformidad con lo establecido a continuación:

- a) Con amonestación escrita, el uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- b) Con suspensión sin goce de salario, los acercamientos corporales u otras físicas de naturaleza sexual, indeseada u ofensiva para quien las reciba.
- c) Con despido sin responsabilidad patronal, los requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - i) Promesa, implícita o expresa de un trato preferencial, respecto de la situación actual u futura de empleo de quien la reciba
  - ii) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo de quien las reciba.
  - iii) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, de forma implícita o explícita, condición para el empleo.

**Artículo 32. Circunstancias agravantes.** Para determinar la gravedad de la falta cometida y a efecto de graduar las sanciones contempladas en el artículo anterior, el órgano Instructor y el Órgano Decisor tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones donde:

- a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual.
- b) Existan dos o más víctimas por conductas de tal naturaleza.
- c) La víctima sea menor de edad o sufra de algún tipo de discapacidad física o mental.
- d) Se demuestren conductas intimidatorias hacia las víctimas, familiares, testigos o compañeros (as) de trabajo.
- e) El acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral para la víctima.

- f) El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado médico oficial rendido por un especialista.
- g) En caso de que la persona denunciada, dentro de un plazo que por ningún motivo podrá exceder de seis meses, reincida en el mismo tipo de falta, se sancionará así:
  1. Dos faltas leves constituyen falta grave que se sanciona con suspensión sin goce de salario hasta por un término de 30 días.
  2. Dos faltas graves constituyen falta gravísima que se sanciona con despido sin responsabilidad patronal.

**Artículo 32. Recomendación de despido.** Si la sanción procedente es el despido deberá ser notificada a la persona afectada, y en ella se le prevendrá sobre su derecho de presentar argumentos de descargo ante la Alcaldía.

Dentro de los cinco días hábiles al recibo de la recomendación, la Alcaldía emitirá un criterio, debidamente razonado, y trasladará de inmediato el expediente al Proceso de Recursos Humanos, el cual deberá seguir el trámite que establece el Código Municipal, artículo 150.

Rige a partir de su Publicación

Liberia 26 de junio 2016.—Karla Ortiz Ruiz, Secretaria.—1 vez.—( IN2017156821 ).