

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 01 de octubre del 2015, n. 191

MUNICIPALIDAD DE SAN RAFAEL DE HEREDIA

El Concejo Municipal de San Rafael de Heredia, en sesión ordinaria N° 443-2015, aprobó por unanimidad y en firme el siguiente reglamento:

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

Considerando:

1º—Que mediante Ley N° 7476, publicada en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 45 de marzo de 1995, se emitió la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la cual resulta de obligatoria aplicación en la Municipalidad de San Rafael de Heredia.

2º—Que se debe mantener condiciones que garanticen el respeto entre las y los funcionarios municipales de cualquier jerarquía, y un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.

3º—Que se debe 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 del bienestar personal.

4º—Que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por 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 en la Municipalidad de San Rafael de Heredia debe existir una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.

5º—Que se debe establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno adecuado y efectivo, amén de confidencialidad, que garantice el derecho de la persona víctima de hostigamiento sexual a denunciar, la tramitación de la investigación respectiva con fundamento en los principios del debido proceso y en caso de determinarse la culpabilidad de la persona denunciada, se pueda llegar a imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima. **Por tanto,**

El Concejo Municipal de San Rafael de Heredia con sustento en los artículos 169 y 170 de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en el artículo 4 párrafo primero inciso a) y artículo 43 del Código Municipal vigente, artículo 5º de la Ley N° 7476 del 03 de marzo de 1995 “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”; en uso de sus atribuciones acuerda emitir el Reglamento para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual en la Municipalidad de San Rafael de Heredia:

CAPÍTULO I Disposiciones generales

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

Artículo 2º—**Objetivos.** Los objetivos del presente Reglamento contra el Hostigamiento Sexual son:

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

Artículo 3º—**Ámbito de aplicación.** El presente reglamento, regirá para toda la Municipalidad incluido el Concejo Municipal en pleno, los funcionarios(as), empleados(as), colaboradores municipales, tanto propietarios(as) como interinos(as), y comisiones.

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

Artículo 4º—**Definiciones.** Para efectos del presente reglamento se entiende por:

- 1) **Acoso u hostigamiento sexual:** toda conducta de índole sexual; escrita, verbal, no verbal, física o de cualquier otra forma, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que afecte de manera sustancial el desempeño en el trabajo de una persona, perjudique el estado general de bienestar de la víctima y/o genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- 2) **Municipalidad:** Municipalidad de San Rafael de Heredia.
- 3) **Persona denunciada:** a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

- 4) **Víctima:** Es la persona que sufre el hostigamiento.
- 5) **Comisión:** Comisión encargada de recibir las denuncias de los posibles afectados, así como de coordinar las capacitaciones y demás obligaciones que este reglamento establezca.

Artículo 5º—**Tipificación.** Con fundamento en lo establecido en el artículo 4º de la Ley N° 7476, para efectos del presente reglamento, las posibles manifestaciones del acoso sexual se tipifican de la siguiente forma:

- 1) **Faltas leves:** El uso de palabras escritas y/o orales o envío de mensajes por medios electrónicos o físicos de naturaleza sexual, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien las reciba.
- 2) **Faltas graves:** Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, tales como gestos, miradas o caricias indeseadas y ofensivas para quien los reciba.
- 3) **Faltas gravísimas:** Todos aquellos 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.

CAPÍTULO II

Prevención del hostigamiento sexual

Artículo 6º—**Órgano responsable de la divulgación y prevención.** La Alcaldía Municipal será responsable de mantener y garantizar en la Municipalidad el seguimiento y aplicación del presente cuerpo normativo. Para cumplir esta labor, coordinará lo correspondiente con el Departamento de Gestión de Personal de la Municipalidad. Esta política deberá estar al alcance de cada una de las personas que labora en la institución dentro de cada Departamento de trabajo y en un lugar accesible.

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

- 1) Elaborar y difundir toda clase de materiales informativos y educativos sobre el acoso y el hostigamiento sexual, a todo el personal de la Municipalidad y personas usuarias del servicio, que fomenten el respeto entre el personal y personas usuarias de los servicios e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual. Se debe incluir dicha información en los programas de inducción a los nuevos funcionarios(as).
- 2) Desarrollar actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades tendientes a capacitar y sensibilizar a todo el personal y a las personas de nuevo

ingreso sobre la política de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual. La no asistencia justificada a estas actividades se podrá considerar como falta leve a las obligaciones laborales. Estas actividades se harán en coordinación con la comisión.

CAPÍTULO III **Procedimiento**

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

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

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

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

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

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

Lo resuelto respecto de la denuncia deberá comunicarse ante el Tribunal Supremo de Elecciones, que por disposición de ley es el competente para imponer sanciones disciplinarias a los funcionarios de elección popular, en caso de que de la sanción correspondiente sea la pérdida de credenciales, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley N° 7476, las demás sanciones serán

impuestas por el Concejo Municipal. El funcionario podrá gestionar ante los tribunales la reubicación temporal en otra instancia de la Municipalidad, quienes en última instancia resolverán la petición.

Artículo 11.—**Plazo para interponer la denuncia y prescripción.** El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo.

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

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

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

Artículo 13.—**De la Comisión Institucional para la Atención de las Denuncias.** En un plazo no mayor a cinco días hábiles, después de interpuesta la denuncia, el Alcalde o Alcaldesa procederá remitir el expediente con la denuncia y las pruebas a la Comisión Institucional para la Atención de las Denuncias.

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

Artículo 15.—**Competencia de la Comisión Institucional para la Atención de las Denuncias.** La Comisión Institucional para la Atención de las Denuncias tendrá competencia para:

- 1) Instruir las denuncias por hostigamiento sexual;
- 2) Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual, conforme al procedimiento;
- 3) Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes que fueron admitidas;

- 4) Solicitar a las oficinas y a cualquier servidor(a) de la Municipalidad la colaboración necesaria para concluir la investigación;
- 5) Verificar que en la instrucción de la investigación no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión;
- 6) Elaborar la recomendación del caso sometido a su conocimiento.

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

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

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

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

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

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

Artículo 21.—**De la valoración de la prueba.** Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

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

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

La resolución final tendrá recurso de reconsideración ante el Alcalde(sa) Municipal, y deberá ser interpuesto dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución.

Resuelto el recurso de reconsideración se tendrá por agotada la vía administrativa.

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

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

CAPÍTULO IV Sanciones

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

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

Artículo 26.—En aquellos casos en que la Comisión Institucional para la Atención de las Denuncias compruebe que la denuncia de hostigamiento sexual se interpuso falsamente por parte del denunciante se considerará como falta grave a Gravísima dependiendo de las consecuencias

ocasionadas con la misma y será motivo de sanción, sin perjuicio de las eventuales responsabilidades civiles o penales que declaren los tribunales competentes.

CAPÍTULO V **Disposiciones finales**

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

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

Concejo Municipal, Tel. 2263-5785, 2263-5790. Ext. 16.

Heredia, 14 de setiembre del 2015.—Floribeth Chaves Ramírez, Proveedora Municipal a. í.—1 vez.—(IN2015060914).