

La Uruca, San José, Costa Rica, lunes 15 de marzo del 2010. N° 51

REGLAMENTO PARA EL PROCEDIMIENTO INTERNO  
ADMINISTRATIVO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO  
SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN  
CENTRAL DE ALAJUELA

El Concejo Municipal del Cantón Central de Alajuela, sustentado en los artículos 169 y 170 de la Constitución Política, la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Para”, y la Ley N° 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, que en adelante denominaremos Ley; emite el Procedimiento Interno Administrativo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Municipalidad del Cantón de Alajuela.

### CAPÍTULO I

#### De las definiciones y tipificación

Artículo 1º—De conformidad con el artículo 3º de la Ley N° 7476 de fecha 3 de marzo de 1995, se entenderá por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe de forma reiterada y que provoca efectos perjudiciales en los siguientes aspectos:

- a. Condiciones materiales de empleo.
- b. Desempeño y cumplimiento en la prestación de servicio.
- c. Estado general de bienestar personal.

Elementos imprescindibles constitutivos del Hostigamiento Sexual:

- a. Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- b. El acto no deseado o rechazado manifiestamente por la víctima.

- c. El sometimiento a rechazo de una persona a conductas que se utilizan de forma explícita para forzar una decisión que repercuta en el empleo, la formación, asensos salario u otras decisiones relativas al empleo, creando un entorno intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objetivo de la misma.

Si el acoso u hostigamiento es lo suficientemente grave, la reiteración no será relevante para efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual.

**Artículo 2º—De la tipificación:** Con sustento en lo establecido en el artículo 4º de la Ley, para efectos del presente Reglamento, las manifestaciones del acoso sexual, se tipifican de la forma siguiente:

- a. Faltas leves: Se tiene como faltas leves, el uso de palabras de naturaleza sexual, escrita u oral, que resulten hostiles, humillantes y que resulten ofensivas para quien las reciba.
- b. Faltas graves: Se tiene como faltas graves, los acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y que resulten ofensivos para quien los reciba.
- c. Faltas gravísimas: Se tienen como faltas gravísimas, todos aquellos requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - 1. Promesa implícita o expresa, de un trato preferencial respecto a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.
  - 2. Amenazas implícitas o expresas, física o morales, de daños o castigos, referidos a la situación actual o futura, de empleo de quien las reciba.
  - 3. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

**Artículo 3º—De las sanciones:** De conformidad con el artículo 25 de la Ley según la gravedad de las faltas, en la Municipalidad de Alajuela se impondrán las siguientes sanciones:

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

A la funcionaria o funcionario que en la Municipalidad de Alajuela hubiere sido sancionado por conductas caracterizadas como leves o graves y que reincida en su comportamiento, le será aplicada la sanción inmediata siguiente. Las faltas se valorarán de graves o gravísimas, según corresponda. Quien denuncie hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de DIFAMACIÓN, INJURIA O CALUMNIA del Código Penal.

**Artículo 4º—**En todos los demás aspectos relacionados con el régimen sancionatorio y con motivo de la comisión de las faltas a que alude el artículo anterior, la Municipalidad, aplicará las disposiciones contenidas en la Ley en sus artículos 25 al 28, inclusive.

## CAPÍTULO II

## De la conformación de la Comisión

Artículo 5º—El Concejo Municipal conformará una comisión denominada Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual; en adelante llamada la Comisión. La Comisión estará conformada por tres miembros titulares y dos suplentes que serán nombrados por el Concejo Municipal, dichos miembros serán nombrados por un período de dos años y podrán ser reelectas una vez. El nombramiento será revocado si la persona incurre en incumpliendo grave. Estos miembros se escogerán de la nómina de aspirantes que presente el Departamento de Recursos Humanos, que por medio de un comunicado oficial, informará e instará a las y los empleados a presentar sus hojas de vida a este Departamento si están interesados en formar parte de dicha comisión.

Artículo 6º—Los aspirantes deben ser empleados de la Municipalidad de Alajuela con plaza en propiedad. Uno de los miembros tiene que ser abogado. Para los demás miembros, ser profesional en Derecho, Psicología o Trabajo Social, con conocimientos sobre violencia de género u hostigamiento sexual, serán requisitos DESEABLES aunque no INDISPENSABLES.

Artículo 7º—**De las funciones de la Comisión:** Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a. Recibir y tramitar las denuncias.
- b. Efectuar las investigaciones que estime pertinentes para lo cual podrá solicitar información a las diferentes instancias.
- c. Resolver en primeras instancias las denuncias planteadas.
- d. Actuar como Órgano Director del procedimiento.
- e. Otras atribuciones que se establezcan en el presente Reglamento.

Artículo 8º—**De las prohibiciones:**

- a. Ningún miembro de la Comisión podrá ser testigo de ninguna de las partes.
- b. En el supuesto de que alguna de las personas que integran la Comisión sea el hostigador o la hostigadora, el o la hostigada, o tenga parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad con cualquiera de las partes, este o esta deberá inhibirse de formar parte de la misma y será sustituido por otro miembro.

Artículo 9º—**De las garantías procesales:** En el procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en el trámite del mismo hasta que se dé la resolución correspondiente en el caso. Cualquier infidencia de un integrante de la Comisión y de los testigos, con la que se viole la confidencialidad y el secreto del proceso, se considerará como falta grave y se procederá con fundamento en la Ley.

Artículo 10.—**De las medidas cautelares:** En caso de que la persona denunciante, considere necesario su reubicación temporal en otra instancia de la Municipalidad, podrá solicitarla ante el Alcalde o la Alcaldesa, en cualquier momento del proceso, quien decidirá en única instancia.

Artículo 11.—**Como mecanismo de protección:** La Municipalidad garantiza tanto a los testigos, como a los denunciantes y a la persona ofendida, que no serán despedidos, ni sancionados por

participar en el proceso y en relación con ellos, se tendrán presentes en todo momento, las disposiciones que al efecto establece la Ley.

### CAPÍTULO III

#### De los procedimientos

Artículo 12.—**Presentación de la denuncia:** Todo usuario de los servicios municipales y todo funcionario o funcionaria de la Municipalidad de Alajuela, afectada o afectado por hostigamiento sexual, podrá informarse, asesorarse o plantear una denuncia escrita o verbal ante la Comisión. De lo manifestado se levantará un acta, que suscribirá la persona denunciante y el miembro de la Comisión que la recibe.

Artículo 13.—**De la audiencia de evacuación de la prueba:** La Comisión hará pruebas pertinentes (confesional, documental, indiciaria y cualesquiera otro que el ordenamiento jurídico establece) y los alegatos respectivos.

No puede exceder la Municipalidad, el plazo de tres meses contados a partir de la denuncia, para concluir todo el proceso.

Artículo 14.—**De la valoración de la prueba:** Para la valoración de la prueba, deberán tomarse en consideración todos los elementos indicadores y directos aportados. Para los efectos probatorios del hecho, 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 del denunciante será improcedente.

Artículo 15.—**De la conclusión y resolución:** En el plazo de quince días naturales después de la comparecencia y evacuación de la prueba, la Comisión, informará por escrito al Alcalde o Alcaldesa Municipal, las conclusiones del trámite administrativo y las recomendaciones disciplinarias en caso de que se considere aplicables. El Alcalde o Alcaldesa Municipal tendrá cinco días hábiles para resolver en definitiva sobre el caso y notificar a ambas partes.

Artículo 16.—**De los recursos contra la resolución:** La resolución final, tendrá Recursos de Reconsideración ante el Alcalde o Alcaldesa Municipal, que deberá ser interpuesto dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución.

Resuelto el Recurso de Reconsideración, se tiene por agotada la vía administrativa, pudiendo el o la trabajadora acudir a la sede jurisdiccional, si lo considera necesario.

Artículo 17.—**De las personas sin estabilidad laboral:** La persona que haya formulado la denuncia por hostigamiento sexual y especialmente la que no goza de estabilidad laboral, estará amparada por el artículo 15 de la Ley, así como por las estipulaciones concordantes de la Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 18.—**Garantías para la o el denunciante y los(as).** Testigos (as): Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo(a) de alguna de las partes, podrá sufrir, por ello, menoscabo o perjuicio personal en su empleo. Si esto ocurriere, podrá denunciarlo ante la Comisión.

Artículo 19.—**De la aprobación:** El presente Reglamento se presentará para su estudio al Concejo Municipal. Una vez aprobado se procederá a la publicación del “Reglamento para el Procedimiento

Interno Administrativo para casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad del Cantón Central del Alajuela”, en el Diario Oficial *La Gaceta* y registrá a partir de su publicación.

Dra. Joyce Zürcher Blen, Alcaldesa Municipal.—1 vez.—(IN2010019783).