

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 02 de febrero del 2010. N° 22

### MUNICIPALIDAD DE HEREDIA

PROYECTO DE REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN CENTRAL DE HEREDIA

#### INTRODUCCIÓN

La Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia nace bajo principios como el derecho al trabajo, a la educación, a la intimidad, a la dignidad, a la igualdad de oportunidades y a la integridad física, sexual y emocional; que viene a prevenir desalentar, prohibir y sancionar esta grave conducta y a responsabilizar a las Instituciones Públicas y Privadas, de tomar medidas expresas internas, para mantener el lugar de trabajo o de estudio libre de hostigamiento sexual.

#### Disposiciones generales

El Concejo Municipal del Cantón Central de Heredia, con sustento en los artículos 169 y 170, de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en los artículos 4 párrafo primero inciso a), 13 inciso c) y 43, del Código Municipal vigente, y artículo 5 de la Ley N° 7476, del 30 de enero de 1995, Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en uso de sus atribuciones, emite “El Reglamento para prevenir, investigar y sancionar en casos de hostigamiento sexual en la Municipalidad del Cantón Central de Heredia.

#### CAPÍTULO I

##### De las definiciones, tipificación y sanción

Artículo 1º—**Definición de Hostigamiento sexual.** Para efecto del presente Reglamento y según lo dispuesto en el artículo 3, de la Ley N° 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, del 3 de febrero de 1995, denominada en adelante “La Ley N° 7476”, se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral.
- c) Estado general del 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.

Artículo 2º—**De la tipificación.** Con sustento en lo establecido en el artículo 4, de la Ley N° 7476, para efectos del presente reglamento, las posibles manifestaciones del acoso sexual se tipifican de la forma siguiente:

- 2.1 Faltas leves: Se tienen como parte de las posibles faltas leves, el uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- 2.2 Faltas graves: Se tiene como parte de las posibles faltas graves los acercamientos corporales, u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y que resulten ofensivos para quien los reciba.
- 2.3 Faltas gravísimas: Se tienen como parte de las posibles faltas gravísimas: todos aquellos requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo 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 de sujeción o rechazo sea, de forma implícita o explícita, como condición para el empleo.

Artículo 3º—**De las sanciones.** De conformidad con el artículo 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.

## CAPÍTULO II

### De la divulgación y prevención

Artículo 4º—**Órgano responsable de la divulgación y prevención.** La labor de divulgación de la Ley N° 7476 y del presente Reglamento, así como de las políticas de prevención contra el hostigamiento u acoso sexual en el empleo, será de responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad de Heredia.

Artículo 5º—**Formas de divulgación y prevención.** Con el objeto de prevenir, desalentar y evitar conductas de acoso u hostigamiento sexual, el Departamento de Recursos Humanos deberá:

- 1) Colocar en lugares visibles de la institución, un ejemplar de la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995 y de este Reglamento.

- 2) Desarrollar actividades, tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades grupales, tendientes a sensibilizar y capacitar al personal de la Municipalidad en esta problemática.
- 3) Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de la Ley N° 7476.

Artículo 6º—**Acciones de investigación y evaluación.** El Departamento de Recursos Humanos llevará a cabo acciones de investigación, que aporten los insumos necesarios para desarrollar las acciones preventivas necesarias contra el acoso u hostigamiento sexual.

### CAPITULO III

#### De los procedimientos

Artículo 7º—**Presentación de la denuncia.** La persona afectada podrá plantear la denuncia escrita o verbal ante el (la) Jefe de la dependencia en donde labora, ante el (la) Alcalde o en el Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad, según corresponda.

De lo manifestado se levantará un acta que suscribirá, junto a la persona ofendida, quien recibe la denuncia. En el acta deberá indicarse:

- a) Nombre de la persona denunciante, número de cédula y puesto de trabajo.
- b) Nombre de la persona denunciada y 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 en forma inmediata en conocimiento del Alcalde Municipal. El Alcalde Municipal deberá remitir copia de la denuncia interpuesta a la Defensoría de los Habitantes.

Si el funcionario a denunciar fuese el Alcalde Municipal, los Vicealcaldes o algún miembro del Concejo Municipal, la denuncia deberá presentarse ante tribunales de la jurisdicción laboral, que por disposición de ley son los competentes para dirimir estos asuntos, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Ley No.7476. El funcionario podrá gestionar ante los tribunales la reubicación temporal en otra instancia de la Municipalidad, quienes en última instancia resolverán la petición.

Artículo 8º—**De las medidas cautelares.** En caso de que la persona denunciante considere necesario su reubicación temporal en otra instancia de la Municipalidad deberá solicitarla ante el (la) Alcalde, en cualquier momento del proceso quien decidirá en única instancia. 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 N°7476. Asimismo, la persona afectada podrá solicitar asistencia de la psicóloga de la Oficina de Mujer, la cual deberá igualmente mantener la discrecionalidad y confidencialidad sobre el caso.

Artículo 9º—**De la Instalación del Órgano.** En un plazo no mayor a cinco días hábiles, después de interpuesta la denuncia, él (la) Alcalde procederá a conformar un Órgano Director.

El Órgano Director estará integrado por tres personas: un abogado, la Jefa (e) de Recursos Humanos y un tercero que designará el Alcalde Municipal. Ningún miembro del Órgano podrá ser testigo de ninguna de las partes; en el supuesto de que alguna de las personas que integran el Órgano sea el hostigador, o la hostigadora, o tengan parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, afinidad o colateral con cualquiera de las partes, será sustituido por otro miembro que el Alcalde designe.

Artículo 10.—**Del procedimiento administrativo.** El procedimiento se tramitará de conformidad con lo previsto en el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública N° 6227 del 2 de mayo de 1978-, para determinar la verdad real de los hechos denunciados al otorgar un amplio derecho de defensa a las partes involucradas y garantizar la prevalencia de los principios constitucionales del debido proceso y sus corolarios.

En todo caso el procedimiento, en ningún caso, 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 material.

Artículo 11.—**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 inferencia de un integrante del Órgano Director 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 N° 7476.

Artículo 12.—En aquellos casos en que el órgano director compruebe que la denuncia de hostigamiento sexual se interpuso falsamente por parte del denunciante se considerará como falta grave y será motivo de sanción que podrá ser desde una suspensión sin goce de salario de tres días hasta por un plazo de quince días naturales, sin perjuicio de las eventuales responsabilidades civiles ó penales que declaren los tribunales competentes.

### CAPÍTULO III

#### **Disposiciones finales**

Artículo 13.—El presente reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Aprobado por el Concejo Municipal en sesión ordinaria N° 306-2009 celebrada el día 14 de setiembre del 2009.

Heredia, 25 de enero del 2010.—Lic. Enio Vargas Arrieta, Proveedor Municipal.—1 vez.—O. C. N° 53015.—C-153850.—(IN2010006933).

#### **MUNICIPALIDAD DE AGUIRRE**

Para su conocimiento y fines consiguientes transcribo el acuerdo tomado y aprobado con 4 votos por el Concejo Municipal de Aguirre, en la sesión ordinaria N° 302, del 14 de julio de 2009. Artículo quinto, Informes, acuerdo N° 01:

Reformar el artículo cuarto inciso b del Reglamento de ventas ambulantes y estacionarias para que se lea de la siguiente forma:

*“Someterse al estudio socioeconómico, emitido por una trabajadora social acreditada ante su respectivo colegio, el cual será determinante para el otorgamiento o no de la licencia.”*

Quepos, 18 de enero del 2010.—Cristal Castillo Rodríguez, Secretaria Concejo Municipal.—1 vez.—  
(IN2010006780).