LA GACETA DIGITAL
Diario Oficial
La Uruca, San José, Costa Rica, miércoles 25 de agosto del 2010, n. 165

MUNICIPALIDADES

MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA

Para los efectos legales correspondientes, el Concejo Municipal de Santa Ana, comunica que en la sesión extraordinaria Nº 84, celebrada el 26 de noviembre del 2009, aprobó el siguiente:

REGLAMENTO INTERNO PARA LAS DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA

Considerando:

1.—Que es potestad de las Municipalidades la administración de los intereses y servicios locales, dentro del territorio del respectivo cantón y en aras de la potestad reglamentaria y de autorregulación concedida constitucionalmente por los artículos 168 Y 169 de la Constitución Política; artículo 13.c,d del Código Municipal, articulo 5 y 6 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables, toda vez que es responsabilidad de este Concejo mantener en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. **Por tanto,**

Que el Concejo Municipal de la Municipalidad del cantón de Santa Ana, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 169 y 170 de la Constitución Política de Costa Rica, artículos 4º inciso a), artículo 13 incisos c) y d), se dicta el presente Reglamento Interno para las Denuncias de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad del Cantón de Santa Ana.

CAPÍTULO I

De las definiciones, objetivo, tipificación y sanciones

Artículo 1º—**Fundamento.** Que la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se encuentra fundamentada en los principios constitucionales de respecto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el Principio de Igualdad ante la ley, las cuales obligan a establecer políticas para la prevención, tratamiento y erradicación de toda forma de conducta que se presente y que signifique hostigamiento sexual, y a condenar la discriminación por razón de género.

Definiciones.

Para los efectos del presente Reglamento y de acuerdo con lo establecido en los artículos 2º, 3º y 5º de la Ley Nº 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en adelante -Ley-, se deberá entender 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 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.
Denunciante: Persona que acusa o denuncie una conducta de acoso u hostigamiento sexual.
Denunciado: Persona a quien se le atribuye la presunta conducta de acoso sexual.
Ley: Se refiere a la Ley Contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la Docencia Nº 7476, del 3 de febrero de 1995.
Potestad disciplinaria: Poder-deber de la Administración para imponer sanciones, a sus funcionarios y/o funcionarias cuando incurran en faltas a los deberes inherentes a su cargo.
Partes: La presunta víctima y la persona denunciada por acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 2º—**Objetivo.** Este Reglamento tiene por objetivo general permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar su confidencialidad y sancionar a las personas hostigadoras, cuando existiere causa.

Artículo 3º—**Manifestaciones del acoso sexual.** El acoso sexual puede manifestarse por medio de 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 de quien la reciba.
   b) Amenazas, implícitas o expresas, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
   c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo, sea forma implícita o explícita, condición para el empleo.
2) Uso de las palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseables y ofensivas para quien las reciba 4) Exposición o exhibición en las pantallas de computadoras, por medio de diapositivas u otros, en las oficinas donde se utilicen imágenes de hombres o mujeres de manera impúdicamente.

Artículo 4º—**Tipificación.** Con base en el artículo 4 de la Ley, para el presente Reglamento las manifestaciones del acoso sexual se tipifican de la siguiente forma:

Faltas leve: Se consideran faltas leves el uso escrito u oral de palabras de naturaleza sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas, para quienes las reciban.

Faltas grave: Se considera falta grave cuando se compruebe alguna de las siguientes referentes a aspectos sexuales:

a) Exigencia de conductas o actitudes, cuya sujeción o rechazo, sea, condición implícita para el empleo.
b) Amenazas, expresas o implícitas, físicas o morales, así como daños o castigo referidos a la situación actual o futura de empleo para quien la reciba.
c) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de empleo para quien la reciba.
d) Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien las reciba.

Artículo 5º—**Sanciones.** De acuerdo con el artículo 25 de la Ley, según la gravedad de las faltas se impondrán las siguientes sanciones:

a) La falta leve será sancionada con una amonestación por escrito o suspensión sin goce de salario, hasta por el plazo máximo establecido, según se dispone el Reglamento Interno de Trabajo.
b) La falta grave será sancionada con despido sin responsabilidad patronal, de conformidad con lo establecido en el Capítulo de Sanciones Disciplinarias., del Reglamento Autónomo Interno de Trabajo de la Municipalidad del Cantón de Santa Ana, disposiciones del Código Municipal y Código de Trabajo.

c) A la persona que se le hubiere sancionado por conductas caracterizadas como leves, que reincidan en su comportamiento, se le impondrá la sanción en grado más severo inmediato, de conformidad con el inciso b) anterior.
d) Cuando las conductas constituyan hechos punibles además de la sanción correspondiente en la Institución, la Administración trasladará el caso a los Tribunales de Justicia para que se proceda de acuerdo con lo establecido en el Código Penal.

Artículo 6º—**Circunstancias agravantes.**

1. Si el denunciado y/o denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual, por los que haya sido sancionado con anterioridad.
2. Si se demuestran conductas intimidatorias hacia la víctima, miembros de sus familias, testigos o compañeros de trabajo.
3. Que el acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral en contra de la víctima.
4. Que el estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado médico oficial o rendido por un especialista.
5. La relación de superioridad jerárquica del denunciado y/o denunciada respecto de la víctima, sea en grado de jefatura, de subordinación.

Artículo 7º—**Denuncias falsas.** Quien denuncie hostigamiento sexual falso incurrirá en las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal, lo cual lo hará acreedor de la sanción aplicada a falta grave.

CAPÍTULO II

De la comisión de estudio e investigación de las denuncias

Artículo 8º—**Conformación de la Comisión.** Existirá una Comisión de Estudio e Investigación de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, la cual estará conformada de la siguiente manera:
En los casos de que los implicados sean los funcionarios y/o las funcionarias de la Institución: Un representante de Recursos Humanos, una Abogada o Abogado Municipal, y un representante de los funcionarios y las funcionarias.
Cuando el implicado sea un miembro del Concejo Municipal y/o el Alcalde o Alcaldesa Municipal, la denuncia se deberá presentar ante los Tribunales de Justicia.
El representante de Recursos Humanos lo propondrá la Alcaldía Municipal, la abogada o abogado lo propondrá el Gestor del Área Jurídica y el representante de los funcionarios y/o funcionarias lo propondrá el Sindicato de Trabajadores Municipales.
Todos deberán ser nombrados por un período de un año, prorrogable hasta un máximo de dos períodos consecutivos iguales.
Las personas miembros deberán tener formación sobre el problema de acoso sexual y recibir capacitación especializada, por lo cual corresponderá al Departamento de Recursos Humanos buscar y preparar seminarios y talles que permitan esta capacitación constante.

Artículo 9º—Funciones de la Comisión Estudio e Investigación de las Denuncias. Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

a) Conocer la denuncia y tramitar la apertura del procedimiento ordinario administrativo o disciplinario.
b) Nombrar un secretario o secretaria de actas.
c) Levantar el acta respectiva de todo procedimiento.
d) Enviar copia de la resolución definitiva al Departamento de Recursos Humanos y a quien corresponda.
e) Llevar un control de las denuncias.
f) Elaborar el informe sobre el procedimiento y recomendar la sanción.
g) Enviar el resultado del estudio así como la recomendación de sanción a la Alcaldía Municipal, para que ésta instancia dicten la resolución final.

Artículo 10.—Causas de remoción de los miembros de la Comisión.

Serán causas de remoción de los miembros de la Comisión de Estudio e Investigación de las Denuncias:

a) La ausencia injustificada a cuatro sesiones consecutivas o seis alternas en un año calendario.
b) El incumplimiento injustificado de las funciones asignadas.
c) Cualesquiera otra causal, contemplada en la legislación correspondiente.

Artículo 11.—**Excusas y recusaciones.** Si alguno de los miembros de la comisión tiene impedimentos, por alguna razón contemplada en el artículo 234 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, deberá abstenerse del conocimiento y prosecución del trámite, o en su defecto recusarse del mismo.

CAPÍTULO III

De los procedimientos

Artículo 12.—Presentación de la denuncia. Todo funcionario o funcionaria municipal afectada o (ado) por acoso u hostigamiento sexual, podrá acudir ante la Oficina de la Contraloría de Servicios o ante el Departamento de Recursos Humanos, para asesorarse o interponer la denuncia correspondiente.
Asimismo, todo compañero y todo superior de un servidor que resulte presunta víctima de hostigamiento sexual -en cualquiera de sus manifestaciones-, se encuentra en la obligación de denunciar ante el órgano correspondiente, al hostigador, aún en contra de la voluntad de la presunta persona víctima.
En estos casos, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima ratifique la denuncia; caso contrario se desestimará la misma, salvo que, el acoso sexual resulte público y notorio.
De lo manifestado se levantará un acta que será suscrita por el o la denunciante y por quien reciba la denuncia y debe indicar:

a) Nombre del o la denunciante, número de cédula y dependencia de trabajo.
b) Nombre del denunciado(a) y dependencia de trabajo.
c) Indicación del tipo de acoso sexual que está sufriendo.
d) Fecha a partir de la cual ha sido sujeto del acoso sexual u hostigamiento.
e) Nombre de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
f) Presentación de cualquier otra prueba que a su juicio sirva para la comprobación del acoso u hostigamiento.
g) Firma del funcionario o funcionario que recibe la denuncia.
h) Firma de la persona denunciante.
i) Fecha.

Artículo 13.—**Traslado de la denuncia.** La Contraloría de Servicios o el Departamento de Recursos Humanos trasladará la denuncia dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas (48 horas), a la Comisión de Estudio e Investigación de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, para su conocimiento y resolución.

Artículo 14.—**De la ampliación de la denuncia.** La Comisión de Estudio e Investigación, cuando lo considere necesario podrá dar audiencia a la persona denunciante, por el plazo de tres días hábiles, para que amplíe o aclare los términos de la denuncia y ofrezca nueva prueba.

Artículo 15.—**Término de emplazamiento al denunciado.** Transcurrido el plazo del artículo anterior, la Comisión de Estudio e Investigación, dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, concediéndole un plazo de cinco días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos denunciados y ofrezca prueba de descargo.

En caso de que el denunciado o denunciada no ejerza la defensa, el proceso continuará, hasta concluirse con la resolución final.

Artículo 16.—**Audiencia para la evacuación de la prueba.** Transcurrido el plazo del artículo anterior y dentro de los próximos ocho días hábiles, la Comisión de Estudio e Investigación, hará comparecer a las partes: y dentro de la audiencia se recibirá toda la prueba. Asimismo, y en ese mismo acto, se procederá con los alegatos respectivos.

Además, podrán realizarse, antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales.

Se podrá convocar a una segunda comparecencia únicamente cuando haya sido imposible, en la primera dejar listo el expediente para su decisión final.

Artículo 17.—**Conclusiones de las partes.** En la audiencia del artículo anterior, las partes podrán formular sus conclusiones de fondo sobre las actuaciones contenidas en el expediente.

Artículo 18.—**De la valoración de la prueba.** En la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todos los elementos directos o indiciarios aportados, así como todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos. No se tomarán en consideración para la valoración de dicha los antecedentes del comportamiento sexual de la persona denunciante.

Artículo 19.—**Desistimiento de la prueba admitida.** Sin necesidad de resolución que así lo indique, se prescindirá de la prueba testimonial que luego de haberse admitido, no se hiciera presente a la correspondiente convocatoria, salvo que su deposición sea esencial para la determinación de la verdad, a criterio de la Comisión.

Artículo 20.—**De la conclusión y resolución.** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 319 de la Ley General de la Administración Pública, terminada la comparencia el asunto quedará listo para trasladar la documentación y la resolución de los hechos denunciados al Alcalde Municipal, la cual deberá hacer la Comisión de Estudio e Investigación de las Denuncias dentro del plazo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha de la comparecencia.

Artículo 21.—**Debido proceso**. Durante el procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en su trámite, según el artículo 150 del Código Municipal y el Reglamento Interno de la Municipalidad de Santa Ana.

Artículo 22.—**Medidas cautelares.** En caso de que la persona ofendida considere necesaria su reubicación temporal en otra dependencia de la Institución, podrá solicitarla en cualquier momento del proceso ante la Comisión de Estudio e Investigación de las Denuncias, la cual decidirá en única instancia: debiendo trasladar copia del expediente al Departamento de Recursos Humanos o a la Alcaldía Municipal según corresponda para que tramite la reubicación de la persona solicitante.

Artículo 23.—**Garantía para la persona denunciante y los testigos.** Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo(a) de las partes y que no se haya comprobado que existe denuncia falsa, podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo.

Artículo 24.—**De los recursos.** Contra la resolución definitiva, se dará el recurso de revocatoria o de apelación. Estos deberán interponerse dentro del término de tres días, tratándose del acto final y de veinticuatro horas en los demás casos. Ambos plazos contador a partir de la última comunicación del acto; en todo lo demás el trámite de los recursos se regirá por lo dispuesto en el artículo 150 del Código Municipal, el Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad de Santa Ana, el recurso de revocatoria lo resolverá la Comisión de Estudio e Investigación de las Denuncias, y el recurso de apelación lo resolverá el Alcalde Municipal.

Artículo 25.—**De las personas interinas.** La persona que haya formulado una denuncia por hostigamiento sexual y se encuentre interina, estará amparada por el procedimiento del artículo 15 de la Ley.

Artículo 26.—**Política de Divulgación de la Ley y del presente Reglamento.** La prevención del hostigamiento sexual y la divulgación de la ley y del presente Capítulo del Reglamento, corresponde a Recursos Humanos, para lo cual deberá coordinar con las jefaturas. Además de informar a la Defensoría de los habitantes, sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban, así como el resultado del procedimiento realizado.

Artículo 27.—**Formas de divulgación y prevención.** Con el objeto de prevenir, evitar y erradicar las conductas de acoso u hostigamiento sexual, los mecanismos para divulgar la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y el presente Reglamento, Recursos Humanos deberá:

1. Colocar en lugares visibles de los edificios municipales o centro de trabajo un ejemplar de la Ley del presente Reglamento.

2. Incorporar esta temática en los programas de capacitaciones, charlas, conferencias, talleres que se programen y actividades similares.
3. Elaborar material informativo que ilustre e identifique ejemplos de acoso sexual, fomentado el respeto y la consideración que deben imperar en las relaciones de trabajo.
4. Promover jornadas de capacitación y actualización dirigidas a los funcionarios y funcionarias de las diferentes Dependencias.
5. Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de la Ley del presente Reglamento.

CAPÍTULO V

Disposiciones finales

Artículo 28.—**Competencia de los tribunales de jurisdicción laboral.** Agotados los procedimientos establecidos en el presente reglamento o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, las denuncias por hostigamiento sexual se podrán presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales serán competentes para conocerlas.
Artículo 29.—**Prescripción.** El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán por lo que se estipula en el Título X del Código de Trabajo.
Artículo 30.—**Vigencia del Reglamento.** El presente Reglamento rige a partir de la publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*. Publíquese por única vez.

Transitorio.—La Comisión Estudio de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, deberá recibir un proceso intensivo de capacitación que programe el Departamento de Recursos Humanos.
De conformidad con lo establecido en el artículo 43 del Código Municipal, este proyecto de Reglamento se somete a consulta pública por un lapso de diez días hábiles, vencido se pronunciará sobre el fondo.
Santa Ana, 29 de julio del 2010.—Ana Virginia Guzmán Sibaja, Secretaria Municipal.—1 vez.—(IN2010067547).