LA GACETA DIGITAL
Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 08 de noviembre de 2012, n. 216

El Concejo Municipal de Tibás, en su acuerdo VI-3 en su sesión ordinaria Nº 124, celebrada el día 11 de setiembre del 2012, aprobó lo siguiente:

REGLAMENTO DEL PROCEDIMIENTO INTERNO
ADMINISTRATIVO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE TIBÁS

CAPÍTULO I

Principios y definición

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, 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 Nº 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas así como los diferentes convenios internacionales.

Artículo 2º—**Definición**. Por hostigamiento sexual se entiende toda conducta sexual indeseada por quien la recibe en forma reiterada y que provoque efectos perjudiciales, en los siguientes casos:

a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
c) Estado general de bienestar personal.

También se considera hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

CAPÍTULO II

Objetivo, ámbito de aplicación y manifestaciones del hostigamiento sexual

Artículo 3º—**Objetivo**. El objetivo de este reglamento es buscar las medidas tendientes a prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual.

Artículo 4º—**Ámbito de aplicación**. Las disposiciones de este Reglamento son de aplicación general, para todos aquellos(as) servidores(as) públicos(as) que presten servicios en la Municipalidad de Tibás o a nombre y por cuenta de esta, tanto para los(las) funcionarios(as) que estén laborando actualmente como para los(las) que en el futuro ingresen a la Institución; y a todos aquellos(as) sobre los(las) que la Municipalidad tenga competencia para ejercer el régimen disciplinario, independientemente del tipo de contratación.

Artículo 5º—**Manifestaciones del hostigamiento sexual**. El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otros, por medio de los siguientes comportamientos:

5.1. Requerimiento de favores sexuales que implique:

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, manifiestas u ocultas, de restricciones, daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de estudio o de empleo, para quien las reciba.
c) Exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo, el estudio o la atención en salud.

5.2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas o verbales, de símbolos o de imágenes, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

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

CAPÍTULO III

Disposiciones generales

Artículo 6º—**De la no conciliación**. La denuncia por hostigamiento sexual, por atentar contra la dignidad de la persona, es inconciliable entre las partes. Una vez recibida la denuncia la Institución está obligada a darle el debido trámite, para iniciar con el procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 7º—**De la normativa supletoria**. Todo lo referente al procedimiento disciplinario se desarrollará y tramitará, en lo que no se le oponga, con apego a la normativa vigente en la Institución.

En ausencia de norma específica en la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y en este Reglamento se aplicará, bajo el principio de integración jurídica, en forma supletoria:

a) Código Municipal, Nº 7794 del 30 de abril de 1998.
b) Ley General de la Administración Pública, Nº 6227 del 28 de agosto de 1978.
c) Código de Trabajo, Ley Nº 2 del 27 de agosto de 1943.
d) Código Civil. Ley Nº 63 del 26 de abril de 1886.
e) Código Procesal Civil. Ley Nº 50 del 25 de enero de 1933.
f) Los principios generales del Derecho.

Lo anterior, sin perjuicio a la aplicación de otras leyes y reglamentos conexos.

Artículo 8º—**De la abstención y de la recusación**. La aplicación de la abstención y de la recusación a los(las) miembros(as) de la Comisión Investigadora, se regirá por el proceso establecido en los numerales 230, siguientes y concordantes, de la Ley General de la Administración Pública; Código Procesal Civil y Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 9º—**Del derecho a recurrir**. Las partes tienen derecho a los recursos ordinarios y extraordinarios contenidos en el Libro II de la Ley General de la Administración Pública, artículo 342 siguientes y concordantes.

Artículo 10.—**De la confidencialidad y privacidad del procedimiento**. El expediente y la información contenida en él son confidenciales. Solamente, las partes involucradas tendrán libre acceso a todos los documentos y pruebas que lo conformen. Con base en el artículo 24 de la Constitución Política y el artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los sujetos esenciales del procedimiento, denunciantes, denunciados(as), miembros de la Comisión Investigadora, peritos(as) y otras partes involucradas están obligadas a resguardar la confidencialidad y privacidad de los documentos y de las participaciones orales y/o escritas, ante terceros.

Artículo 11.—**Del apoyo a las partes afectadas**. Las partes afectadas, denunciante y denunciada, podrán acudir al procedimiento con el patrocinio letrado y con el apoyo emocional o psicológico de su confianza, quienes deberán cumplir con lo señalado en el artículo anterior.

CAPÍTULO IV

Prevenciones y su correspondiente responsabilidad

Artículo 12.—**De la divulgación**. La Municipalidad dará a conocer, a sus funcionarios(as) y demás personas usuarias, la existencia de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y de este Reglamento Interno, tendiente a prevenir las consecuencias que acarrea tipificar la conducta del hostigamiento sexual dentro de la Institución. Para ello utilizará las formas y medios que considere convenientes.

Artículo 13.—**De la responsabilidad**. Será responsabilidad de quienes ejerzan funciones de supervisión de personal, la divulgación de la normativa vigente sobre el tema.

CAPÍTULO V

Sobre el procedimiento

Artículo 14.—**De la denuncia**. La persona denunciante podrá plantear la denuncia, escrita o verbal, ante el Alcalde Municipal. En caso de que la denuncia sea verbal se deberá levantar un acta que suscribirá la persona ofendida, junto con la persona que el Alcalde, asignará para ese acto, mediante resolución sucinta. El Alcalde dará traslado de la denuncia a la Defensoría de los Habitantes, en el término de tres días hábiles. La persona que denuncia adquiere todos los derechos que implica ser parte del proceso.

Artículo 15.—**De la subsanación de defectos**. Los defectos u omisiones que pudiera contener la denuncia, no darán lugar para su rechazo.

Artículo 16.—**De la conformación de la comisión investigadora**. En el plazo, improrrogable, de tres días hábiles, contados a partir del siguiente día en que se presentó la denuncia ante el Alcalde, quien procederá a la conformación de la Comisión Investigadora, dispuesto en el artículo 20 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, la cual tendrá bajo su responsabilidad la tramitación del procedimiento administrativo y disciplinario.

Artículo 17.—**De la integración de la comisión investigadora**. La comisión investigadora estará conformada por tres funcionarios(as) de la Institución, designados(as) por el Alcalde, en la siguiente forma:

a) El Coordinador(a) del Departamento de Recursos Humanos, quien dirigirá la Comisión Investigadora. En caso de que el Coordinador(a) de Recursos Humanos no pudiera asumir el cargo, la designación recaerá en alguno de los(las) Coordinadores(as) de Área.
b) Coordinador(a) de Gestión Social.
c) Un(a) profesional, con grado de licenciatura en leyes y con conocimientos en materia disciplinaria, que velará porque se respete el debido proceso y tendrá en custodia el expediente administrativo.

Dependiendo del sexo del(la) denunciante, la comisión investigadora estará conformada, en mayoría, por su igual. Cada uno de los(las) integrantes tendrán su respectivo suplente, para aquellas ausencias de fuerza mayor, por parte de los(las) titulares. Todos estos funcionarios(as) tendrán el deber de mantener la confidencialidad sobre lo conocido y resuelto en el caso.

Artículo 18.—**De las garantías procesales**. En el procedimiento se garantizará el debido proceso y el derecho de defensa se guardará total confidencialidad en su trámite. Cualquier infidencia de las personas que están obligadas a guardar confidencialidad será falta, la cual se sancionará de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 19.—**De la ampliación o aclaración**. La comisión investigadora podrá solicitar a la persona denunciante, dentro del término de cinco días hábiles, contados a partir de su instalación, que amplíe o aclare los términos de la denuncia.

Artículo 20.—**Del traslado de la denuncia**. Cumplido lo preceptuado en el artículo anterior, se dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, y se le concederá un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, para exponer los motivos que tenga de oposición a la denuncia, junto con el ofrecimiento de las pruebas de descargo. En el caso de que no ejerza el derecho de defensa, el proceso continuará hasta concluir, definitivamente, con el informe final.

Artículo 21.—**De las medidas cautelares**. El Alcalde podrá dictar, de oficio o a petición de parte, las medidas cautelares que considere oportunas, de conformidad con el artículo 24 de la Ley Nº 7476, en cualquier momento del proceso.

Artículo 22.—**Comparecencia de la persona denunciante**. Vencido el plazo que determina el artículo 20 y en los siguientes cinco días hábiles, la comisión investigadora dará audiencia a la persona denunciante, para que comparezca ante esta instancia.

Artículo 23.—**Evacuación de la prueba**. Una vez recibida a la persona denunciante, se procederá a la evacuación de la prueba ofrecida por las partes. Tratándose de prueba testimonial, la citación se hará con al menos tres días hábiles de anticipación.

Artículo 24.—**Valoración de la prueba**. Para la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados, así como los principios de la sana crítica, lógica y experiencia.

Artículo 25.—**Comparecencia de la persona denunciada**. La persona denunciada tendrá derecho a una audiencia oral y privada ante la Comisión Investigadora, la cual deberá ser notificada con un mínimo de quince días hábiles.

Artículo 26.—**Conclusiones o alegatos finales**. Evacuada la prueba y recibida la comparecencia de la parte denunciada, las partes podrán presentar sus alegatos finales y conclusiones dentro de un plazo máximo de tres días hábiles.

Artículo 27.—**De la conclusión e informe final**. En el plazo de ocho días naturales, después de las comparecencias y evacuación de la prueba, la comisión investigadora informará por escrito al Alcalde Municipal o, en su ausencia, ante quien lo sustituya, las conclusiones del trámite administrativo y las recomendaciones disciplinarias, que se consideren aplicables.

Artículo 28.—**Resolución final**. El Alcalde o, quien en ausencia lo(la) sustituya, tendrá quince días desde la fecha de la comparecencia para resolver lo que corresponda, como acto final.

Artículo 29.—**De los recursos contra la resolución final**. En el caso de que el acto final disponga la destitución del servidor o servidora, podrá interponer dentro de los ocho días hábiles, contados a partir de la notificación del acto final, un Recurso de Apelación para ante los Tribunales Laborales del circuito judicial a que pertenece la Municipalidad, lo cual también aplica en caso de suspensión sin goce de salario, lo anterior de conformidad con el artículo 150 del Código Municipal.

CAPÍTULO VI

Calificación de las faltas y sanciones disciplinarias

Artículo 30.—**Calificación de las faltas cometidas por manifestaciones de hostigamiento sexual**. Las conductas que, con fundamento en la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, se consideren como hostigamiento, se calificarán de la siguiente forma:

a) Faltas leves.
b) Faltas graves.
c) Faltas gravísimas.

Artículo 31.—**Las sanciones disciplinarias**. De acuerdo con el artículo 34 de la Ley de contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, según la gravedad de las faltas se impondrán las siguientes sanciones:

a) La falta leve será sancionada con amonestación escrita.
b) La falta grave será sancionada con suspensión sin goce de salario, hasta por quince días hábiles.
c) La falta gravísima será sancionada con despedido sin responsabilidad patronal.

Cuando un funcionario(a) reincide en una conducta de hostigamiento sexual, le será aplicada la sanción prevista para la calificación más grave siguiente a la que resultare del procedimiento.

CAPÍTULO VII

Disposiciones finales

Artículo 32.—**Derogatoria**. El presente reglamento deroga el Reglamento del Procedimiento Interno Administrativo en Casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de Tibás, publicado en *La Gaceta* Nº 38 del miércoles 24 de febrero 1999, así como cualquier normativa interna que se oponga a lo aquí indicado.

Artículo 33.—**Modificaciones**. Cualquier modificación a este Reglamento será acordada por el Concejo Municipal y de aprobarse deberá ser publicada y publicitada a través de los medios pertinentes.

Artículo 34.—**Vigencia**. El presente reglamento regirá a partir de la publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Transitorio único.—Los procedimientos actuales. Los procedimientos disciplinarios que con anterioridad a la publicación de este reglamento se encuentren activos, finalizarán conforme al reglamento que les dio inicio.

Departamento de Proveeduría Institucional.—Lic. Karol González Román, Proveedora Institucional.—1 vez.—Contado.—(IN2012102251).

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE MONTEVERDE

MODIFICAR EL ARTÍCULO 38 DEL REGLAMENTO
DEL CEMENTERIO MUNICIPAL

Acuerdo del Concejo Municipal de Distrito de Monteverde mediante el acuerdo tomado en la sesión ordinaria Nº 790 del 22 de octubre del 2012, en el capítulo VIII, artículo 08, inciso g), en forma unánime, que al texto dice:

Acuerdo Nº 07:

Según la solicitud del Departamento de Planificación Urbana y Control Constructivo Nº 154-PUCC-30-08-12 este Concejo Municipal de Distrito de Monteverde acuerda modificar el artículo 38 del Reglamento del cementerio municipal para que en lo sucesivo se lea: “ Todas las bóvedas construidas en el cementerio municipal deberán ser de color blanco, no importa el material utilizado en el acabado de las mismas y estarán identificadas con el nombre del difunto y la fecha de defunción en material imborrable preferiblemente metal o piedra”. Aplicar el Artículo 44 y 45 del Código Municipal.

Monteverde, 29 de octubre del 2012.—Milena Ramírez Brenes, Secretaria.—1 vez.—(IN2012103049).