

MUNICIPALIDAD DE TALAMANCA

El Concejo Municipal de la Municipalidad de Talamanca, mediante sesión ordinaria N° 111, celebrada el día 1º de agosto del 2008, acuerdo N° 09, acordó lo siguiente:

El Concejo Municipal de Talamanca de conformidad con el oficio DLD-106-08 del Asesor Jurídico UTAMA-CAPROBA, sobre estudio del oficio 06200-2008DHR, emitido por la Defensoría de los Habitantes, en relación con la obligatoriedad de promulgación de un Reglamento que regule el Hostigamiento y Acoso Sexual en el trabajo, acuerda aprobar el Reglamento en Contra del Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo, para que sea publicado en el diario oficial *La Gaceta*.

Acuerdo aprobado por unanimidad.

REGLAMENTO EN CONTRA DEL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Artículo 1º—El Concejo Municipal de Talamanca, en sesión ordinaria N° 111, del día 1º de agosto del 2008, por acuerdo N° 09 y de conformidad con las atribuciones que le confieren los artículos 4º, inciso a), 13, inciso c), 62 y 109 del Código Municipal, Ley N° 7794 del 30 de abril de 1998, dicta el presente Reglamento; así como lo dispuestos por la Ley N° 7476 de 3 de enero de 1995, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se prohíbe y sanciona en esta Municipalidad, el acoso u hostigamiento sexual, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.

Artículo 2º—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 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.

Artículo 3º—El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- a. Requerimientos de favores sexuales que impliquen: 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 cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- d. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes, u ofensivas para quien las reciba.
- e. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

Artículo 4º—Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo. Así mismo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

Artículo 5º—El trabajador o trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento sexual a una o varias personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma verbal o escrita ante la Oficina de Personal, ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia, la cual deberá ser firmada por el denunciante. En caso de que la denuncia involucre al Jefe del Personal, la tramitación correspondiente estará a cargo del Alcalde, y en caso de que involucre a éste último, será el Concejo Municipal, a través de la conformación de un órgano director de procedimiento, quien se avocará al conocimiento de la denuncia.

Artículo 6º—Una vez presentada la denuncia, y dentro de un plazo máximo de tres días, la persona u órgano encargado del procedimiento, tomará la declaración tanto del denunciante como de la persona denunciada, quien en ese mismo acto, deberá aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se les deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15, y 16 de la Ley N° 7476, ya citada.

Artículo 7º—Tomada la declaración del denunciante, la persona u órgano encargado del procedimiento, procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por el testigo. A cada testigo, previo a su declaración, se le leerá textualmente, la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley N° 7476, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

Artículo 8º—Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, el Jefe de Personal, el Alcalde o el Concejo Municipal, según sea el caso, resolverá en un plazo máximo

de ocho días hábiles, la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rendirá un informe a la Oficina de Personal recomendando que la falta sea sancionada de la siguiente forma:

- a. Si se trata de un trabajador, en aplicación del artículo 25 de la Ley N° 7476, se le sancionará con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
- b. Si se trata del Alcalde, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa Sede.

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

Artículo 9º—La Oficina de personal comunicará a la Dirección e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la existencia de la denuncia, y la conclusión a la que se llegó, una vez finalizado el procedimiento.

Artículo 10.—Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

Artículo 11.—Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten, se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley N° 7476.

Artículo 12.—Una vez que se haya cerrado la investigación en la corporación municipal, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, dentro del término de prescripción que señala el Título X, Sección I del Código de Trabajo.

Artículo 13.—Para todo lo que no se regule en el presente capítulo, se aplicará la Ley N° 7476, supra citada.

Ciudad de Bribri-Talamanca, 12 de agosto del 2008.—Yorleny Obando Guevara, Secretaria.—1 vez.—(77959).