

Acuerdo N° 9 de la sesión N° 400, celebrada por el Concejo el día 26 de junio de 2007, el cual literalmente reza:

“El Concejo Municipal de Desamparados acuerda aprobar la siguiente adición al Reglamento de Organización y Servicio de esta Municipalidad.

DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 173.—Para los efectos del presente reglamento y de acuerdo con el artículo 3 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476, del 3 de febrero de 1995, 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 en la prestación del servicio.
- 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 174.—Serán tipificadas como manifestaciones del acoso sexual los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que indiquen:
 - 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.

2. Uso de 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, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

Artículo 175.—La persona afectada planteará la denuncia escrita o verbal ante el (la) Jefe del Programa en donde labora. En su ausencia o por impedimento legal de esta persona, podrá hacerlo ante la Alcaldesa. 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 lugar de trabajo.
- b) Nombre de la persona denunciada y lugar de trabajo.
- c) Indicación de las manifestaciones de acoso sexual que afecta a la persona denunciante.
- 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. Durante los dos días hábiles siguientes a la presentación de la denuncia, corresponderá a la oficina que la recibió, informar mediante oficio en sobre cerrado a la Oficina de Recursos Humanos y a la Alcaldesa.

Artículo 176.—En un plazo no mayor a cinco días naturales, después de interpuesta la denuncia, la Alcaldesa procederá a conformar el Órgano Director, que estará integrado por tres personas. Se buscará en la escogencia de los (las) miembros del Órgano Director, seleccionar personas de reconocida solvencia moral.

Artículo 177.—La Alcaldesa podrá ordenar, a solicitud de la persona interesada, su reubicación temporal dentro de la Municipalidad.

Artículo 178.—El procedimiento interno administrativo deberá ser llevado a cabo resguardando confidencialidad absoluta de los hechos y sus participantes, y los principios que rigen la actividad administrativa, garantizando ante todo, el debido proceso.

Artículo 179.—Cualquier infidencia de una persona del Órgano Director o de cualquier otro funcionario(a) vinculado(a) directa o indirectamente con el procedimiento, se considerará falta grave, de acuerdo con las disposiciones de este reglamento.

Artículo 180.—Conformado el Órgano Director, este dará ocho días hábiles a la persona denunciante para que amplíe o aclare los términos de la denuncia y se pronuncie respecto a la conformación del Órgano Director. Los (las) miembros del Órgano Director podrán ser recusados dentro del plazo establecido en este artículo, por las causales que al efecto establece el Código Procesal Civil y deberá inhibirse o excusarse en caso de impedimento legal. En estos casos, se procederá con una nueva designación, y si persiste el desacuerdo, el (la) miembro cuestionado(a) será designado por la Alcaldesa.

Artículo 181.—El Órgano Director contará con tres días naturales para dictar el auto inicial del procedimiento, en el cual se dará el traslado de denuncia al funcionario(a) acusado(a), concediéndole un plazo de diez días hábiles para que comparezca y se refiera a todos y cada uno de los hechos que se imputan y ofrezca los elementos de prueba de descargo que estime necesarios. Si el denunciado(a) no ejerce su defensa, se continuará con el procedimiento hasta el informe final de parte del Órgano Director.

Artículo 182.—Transcurrido el plazo anterior y en los próximos ocho días naturales, el Órgano Director evacuará toda la prueba testimonial y documental ofrecida por las partes.

Artículo 183.—Para la valoración de las pruebas, se tomarán en consideración todos los elementos indiciarios aportados, dentro de los que se contemplarán todos aquellos que se refieren a las alteraciones provocadas por los hechos que se denuncian, en el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como en su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral. El Órgano Director no podrá emitir valoración alguna sobre la vida personal del (de la) denunciante.

Artículo 184.—En el plazo de quince días naturales después de la comparecencia y evacuación de la prueba, el Órgano Director rendirá resolución sobre las conclusiones del trámite administrativo, e impondrá las sanciones disciplinarias en caso de que se considere probada la falta. Contra la resolución del Órgano Director cabrá recurso de revocatoria con apelación de subsidio, pudiendo presentar ambos recursos o solo uno de ellos, dentro del tercer día contado a partir del día siguiente de la notificación de la resolución.

En segunda instancia, la Alcaldía conocerá de la disconformidad de cualquiera de las partes, disponiendo de ocho días naturales para resolver en definitiva.

La resolución final que proceda deberá dictarse dentro de un término que en ningún caso podrá exceder de tres meses contados a partir de la interposición de la denuncia.

Agotados los procedimientos internos, se puede acudir a los tribunales laborales ordinarios, de conformidad con el artículo 18 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia Ley N° 7476.

Artículo 185.—Tanto la persona denunciante de hostigamiento sexual como los testigos de las partes, gozarán de las garantías y derechos previstos en la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995, en relación con su empleo y condiciones generales de trabajo.

Artículo 186.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley N° 7476, las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán de conformidad con las reglas de la sana crítica racional. Considerando la gravedad de los hechos, se podrá sancionar de la siguiente forma: amonestación escrita, suspensión sin goce de salario y despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas constituyan también hechos punibles según lo establecido por el Código Penal.

Artículo 187.—La persona que denuncia hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de difamación, la injuria o la calumnia, de acuerdo con las disposiciones correspondientes del Código Penal.”

Acuerdo definitivamente aprobado.

Desamparados, 8 de mayo del 2008.—Mario Vindas Navarro, Coordinador de la Secretaría General.—1 vez.—(42220).