

La Uruca, San José, Costa Rica, Martes 16 de abril de 2013, n. 72

MUNICIPALIDAD DE GOICOECHEA
PROYECTO DE REGLAMENTO INTERNO
CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Proponentes: Lic. Esteban Quirós Salazar, Oficina de la Diversidad
Lic. Sileny Mena Gómez, Oficina de la Mujer
Año 2012

Justificación

Desde tiempos inmemoriales se ha dado entre los habitantes de todos los pueblos, situaciones en las cuales se hacía prevalecer la opinión de determinados grupos sociales en detrimento de otros, lo que llevó en muchas ocasiones a establecer como legales lineamientos contrarios al valor de la dignidad del ser humano.

Es así que tenemos en la historia, situación de grandes vulneraciones a los derechos de algunos grupos que en su momento fueron considerados inferiores, como en los tiempos bíblicos cuando las personas judías fueron hechas esclavas por las poblaciones egipcias, o cuando el Imperio Romano llegó a dominar gran parte del mundo conocido, en ese entonces imponiéndole obligaciones a quienes fueron vencidos.

Sin embargo, las injusticias no terminaron en los tiempos antiguos, y en nuestra era podemos encontrar como a través del cristianismo se conquistó y dominó a las poblaciones aborígenes, quitándoles sus tierras en nombre de Dios y llevándoles a la esclavitud durante el período de la conquista del continente americano. En el mismo sentido, los diferentes grupos religiosos se han subyugado entre sí durante muchos años, la nobleza ha dominado a la servidumbre, la burguesía al proletariado, personas blancas a las personas negras, los hombres a las mujeres y una interminable lista en la que determinados grupos sociales con sentimiento de superioridad, han impuesto su voluntad sobre los grupos sociales en desventaja.

Es una realidad innegable el hecho de que aun hoy en día persiste la discriminación hacia grupos vulnerables. Al respecto, la Sala Constitucional como máximo garante de los Derechos Humanos a nivel interno, manifestó en su sentencia 13313-2010:

“Los poderes públicos, de su parte, están obligados, por la Constitución y los instrumentos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, a garantizar y propiciar el respeto efectivo del principio y el derecho a la igualdad –real y no formal– de tales grupos (artículos 33 constitucional y

24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José). Las situaciones de discriminación pueden ser fácticas o jurídicas, serán del primer tipo cuando, ante la existencia de un grupo minoritario en desventaja y discriminado, no se adoptan medidas para superar tal estado de cosas.”

Y agrega la Sala Constitucional en la sentencia de cita:

“Frente a los grupos que son objeto de discriminación y prejuicios sociales no basta la aplicación del principio de la igualdad real y prohibición de toda discriminación que, normalmente, operan ex post a la perpetración del acto discriminatorio. Por lo anterior, es preciso que los poderes públicos actúen el principio de apoyo a tales grupos con políticas públicas y medidas normativas efectivas. El principio de apoyo a los grupos discriminados previene y se anticipa a las discriminaciones, de modo que tiene un efecto ex ante, respecto de éstas. El principio de apoyo se logra cumplir cuando se dicta legislación y reglamentación que reconoce derechos de los grupos discriminados, aunque estos sean de configuración infra constitucional.”

En el mismo orden de ideas, se han pronunciado diversos órganos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas, El Consejo de Derechos Humanos de la ONU, la Organización de los Estados Americanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, mediante sus Declaraciones y Sentencias relativas a la prevención de los actos de discriminación perpetrados por o bajo la pasividad normativa de los Estados.

Así las cosas, tanto la Constitución Política de nuestro país mediante la interpretación que de la misma hace la Sala Constitucional, así como los Instrumentos Internacionales de los Derechos Humanos son claros en la necesidad de adoptar medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos humanos.

Finalmente, con la aprobación por parte de la Municipalidad de Goicoechea de este Reglamento, en uso de las facultades conferidas en los artículos 169, 170 y 171, de la Constitución Política y 4, 12, 13, 17, 26 de la ley N° 7794 del 18 de mayo de 1998, “Código Municipal”; considerando que la Constitución Política de Costa Rica, establece en su artículo 33 que: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”; que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establecen la obligatoriedad de los Estados de llevar a cabo reformas con el fin de eliminar la discriminación de acuerdo al marco del derecho internacional de los derechos humanos, y tomando en cuenta el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, estaría dando un paso histórico en la vida democrática costarricense en la participación activa por la búsqueda de una igualdad plena y efectiva de los derechos de las personas, estaría siendo pionera y dando un ejemplo a nivel nacional e internacional del verdadero sentido humanista de la función pública y las relaciones interpersonales.

En razón de lo anterior, sometemos a su conocimiento el siguiente Proyecto de Reglamento;

REGLAMENTO INTERNO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 1º—**Definiciones.** Entiéndase en el presente reglamento los términos siguientes como a continuación se definen:

- a) Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, el género, el idioma, la religión, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento,

discapacidad o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas reconocidos por los Instrumentos Internacionales de los Derechos Humanos, la Constitución Política y las leyes de la República.

- b) Personas funcionarias de la Municipalidad: Todas y todos los servidores municipales en propiedad o interinos, y en general los trabajadores municipales que brindan un servicio público.
- c) Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos: Todos los Tratados, Convenciones, Pactos y Declaraciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos que se encuentra vigentes en la República.
- d) Oficina de la Diversidad: Unidad administrativa subordinada a la Dirección de Desarrollo Humano, cuyo objetivo general es promover el conocimiento, respeto y defensa de los derechos humanos en el Cantón de Goicoechea.
- e) Acoso u hostigamiento sexual: Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, sea perjudicial para la víctima.

Artículo 2º—Ámbito de aplicación. El presente reglamento abarca las situaciones de discriminación por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, género, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad o cualquier otra condición social estipulada en el marco del derecho internacional de los derechos humanos. A los casos de acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo contra la dignidad del hombre y de la mujer, les será aplicable el Capítulo XIX del Reglamento de Organización y Servicio de la Municipalidad.

Artículo 3º—Sujetos. Este reglamento regula las situaciones de discriminación que se pueden dar entre:

- a) Las personas funcionarias de la municipalidad,
- b) Las personas funcionarias de la municipalidad en su relación laboral con personas que solicitan los servicios públicos.

Artículo 4º—Fuentes del derecho. Se consideran fuentes del derecho para la interpretación y aplicación de este Reglamento, los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, la Constitución Política, el Código Municipal, el Código de Trabajo, la Convención Colectiva, las demás leyes conexas.

Artículo 5º—Medidas programáticas preventivas. La Municipalidad incluirá las medidas necesarias en su Plan Estratégico, Plan Anual Operativo y Plan de Desarrollo Humano mediante acciones afirmativas, para modificar los patrones socioculturales de conducta entre las personas, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los grupos tradicionalmente discriminados o en funciones estereotipadas de los grupos sociales en desventaja.

Artículo 6º—Capacitación. La Oficina de la Diversidad capacitará y sensibilizará a las personas funcionarias de la municipalidad sobre los temas de discriminación y derechos humanos, para lo cual elaborará un cronograma de actividades a ejecutar de forma anual en colaboración con la Dirección de Desarrollo Humano.

Artículo 7º—Junta de Relaciones Laborales. Cuando se presente un asunto individual o colectivo ante la Junta de Relaciones Laborales, en el cual se sospeche que se está ante un caso de discriminación, quienes representan a la Municipalidad podrán solicitar asesoría en todo momento a la Dirección de Desarrollo Humano, quien la brindará a través de la Jefatura de la Oficina de la

Diversidad o ante la ausencia de dicha jefatura, mediante la Dirección de Desarrollo Humano. La solicitud de asesoría se realizará con no menos de 3 días hábiles para contar con tiempo suficiente para elaborar el informe.

Artículo 8º—**De los Procedimientos Sancionatorios.** En caso de que se lleve a cabo un procedimiento administrativo de acuerdo con lo estipulado en el Código Municipal y la Ley General de la Administración Pública, la Oficina de la Diversidad podrá brindar asesoría al Órgano Director del Procedimiento cuando éste así lo solicite con al menos 2 días de anticipación, dando prioridad a este trámite sobre cualquier otro. En caso de ausencia de la Jefatura de la Diversidad, la asesoría será brindada mediante la Dirección de Desarrollo Humano.

Artículo 9º—**Confidencialidad.** Todos los asuntos en los que la Junta de Relaciones Laborales y/o el Órgano Director del Procedimiento soliciten la asesoría de la Dirección de Desarrollo Humano, serán absolutamente confidenciales, por lo que hacerlos de conocimiento de terceras personas ajenas a dichos procesos, será considerado falta grave.

Artículo 10.—**Medidas disciplinarias.** El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones de este Reglamento se sancionará de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Organización y Servicio de la Municipalidad de Goicoechea y sus respectivas reformas, y demás normativa que rija la materia sancionatoria que sea vinculante para la Municipalidad.

Artículo 11.—**Reformas al Reglamento Interno de Organización y Servicio de la Municipalidad de Goicoechea.** Refórmese el artículo 35 incisos h) y i), del Reglamento Interno de Organización y Servicio de la Municipalidad de Goicoechea para que en lo sucesivo se lea de la siguiente forma:

“Artículo 35.—Conforme con lo dispuesto en otros artículos de este Reglamento, del Código Municipal y de acuerdo con el Código de Trabajo y leyes conexas, son obligaciones de los trabajadores:

[...]

- h) Guardar a sus jefaturas, compañeras y compañeros de trabajo, la consideración y respeto debidos, de modo que no se origine queja justificada por maltrato, irrespeto o discriminación.
- i) Guardar al público, en sus relaciones con él, motivadas por el trabajo, la consideración y respeto debidos de modo que no se origine queja justificada por mal servicio, maltrato, falta de atención o discriminación.

[...]”

Artículo 12.—**Adiciones al Reglamento Interno de Organización y Servicio de la Municipalidad de Goicoechea.** Adiciónese dos nuevos incisos al artículo 36 y un nuevo inciso al artículo 37 del Reglamento Interno de Organización y Servicio de la Municipalidad de Goicoechea, que se lean de la siguiente forma:

“Artículo 36.—Además de lo dispuesto en este Reglamento, en el Código de Trabajo y otras disposiciones, son obligaciones de los Directores; Jefes de Departamento y Sección:

[...]

- h) Guardar con el personal a su cargo, así como con sus compañeras y compañeros de trabajo, la consideración y respeto debidos de modo que no se origine queja justificada por maltrato, irrespeto o discriminación.
- i) Guardar al público, en sus relaciones con él, motivadas por el trabajo, la consideración y respeto debidos de modo que no se origine queja justificada por mal servicio, maltrato, falta de atención o discriminación.”

“Artículo 37.—Conforme lo dispuesto en otros artículos de este Reglamento, el Código Municipal y de acuerdo con el Código de Trabajo, queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

[...]

w) Discriminar a sus compañeras o compañeros de trabajo por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, género, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad o cualquier otra situación social.”

Artículo 13.—**Vigencia.** Este Reglamento deberá ponerse en conocimiento de todas y todos los funcionarios municipales luego de quedar en firme mediante aprobación del Consejo Municipal del Cantón de Goicoechea, por lo cual entrará en vigencia 1 mes después de publicado en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Ana Lucía Madrigal Faerron, Alcaldía Municipal.—1 vez.—(IN2013019400).