



# LA GACETA

Diario Oficial

CARLOS  
ANDRES  
TORRES  
SALAS  
(FIRMA)

Firmado digitalmente por  
CARLOS ANDRES  
TORRES SALAS  
(FIRMA)  
Fecha:  
2018.10.02  
15:22:12 -06'00'



Imprenta Nacional  
Costa Rica

Año CXL

San José, Costa Rica, miércoles 03 de octubre del 2018

172 páginas

# ALCANCE N° 178

**PODER LEGISLATIVO**

**LEYES**

**PROYECTOS**

**DOCUMENTOS VARIOS**

**AGRICULTURA Y GANADERÍA**

**REGLAMENTOS**

**AGRICULTURA Y GANADERÍA**

**JUSTICIA Y PAZ**

**MUNICIPALIDADES**

**INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS**

**AUTORIDAD REGULADORA  
DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

## CONCEJO MUNICIPAL

La Municipalidad de Pérez Zeledón comunica que, mediante acuerdo tomado por el Concejo Municipal, en sesión ordinaria N° 118-18 acuerdo 12), celebrada el 31 de julio del 2018, se aprobó publicar la entrada en vigencia del Reglamento Interno y Política Institucional para Denuncias de Hostigamiento Sexual, que indique lo siguiente:

RAM-002-18

### **REGLAMENTO INTERNO Y POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LAS DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DE LAS DEFINICIONES, OBJETIVO, TIPIFICACIÓN Y SANCIONES**

**Política Institucional:** La Municipalidad de Pérez Zeledón, para darle cabal cumplimiento a las leyes N° 7476 y N° 8805, contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, ajusta el procedimiento que se describe a continuación, para que sea aplicado en las relaciones laborales del personal, así mismo, establece la obligatoriedad para que el Proceso de Recursos Humanos, tenga a disposición del personal administrativo y operativo esta normativa, por medio de los Coordinadores de Proceso, Subproceso y Actividad.

##### **Artículo 1º.- Fundamento.**

Que la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y su Reforma, se encuentran fundamentadas en los principios constitucionales de respeto 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.

##### **Artículo 2º.- Definiciones.**

**Acoso:** Conducta no deseada de naturaleza sexual ejercida por uno o varios funcionarios en el lugar de trabajo, que hace que la persona que la recibe se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Esta acción puede perjudicar a personas de ambos sexos.

**Hostigamiento:** Conducta realizada por un funcionario que valiéndose de una posición jerárquica que genere subordinación, asedie a otra persona, emitiéndole propuestas, utilice lenguaje lascivo con este fin o le solicite ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual.

**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 N° 7476, del 3 de febrero de 1995.

**Partes:** La presunta víctima y la persona denunciada por acoso u hostigamiento sexual.

**Comisión:** Órgano integrado por tres personas de ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario a cargo de la tramitación.

### **Artículo 3º.- Objetivo.**

Este Reglamento tiene por objetivo general, ofrecer un instrumento que permita tramitar adecuadamente las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar su confidencialidad y sancionar a las personas hostigadoras o acosadoras, cuando existiere causa y prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo.

### **Artículo 4º- Ámbitos de aplicación.**

La presente reglamentación se aplicará en las relaciones de trabajo entre funcionarios de ésta Institución o entre personas servidoras hacia usuarios en el ámbito de trabajo.

### **Artículo 5º- Responsabilidades de prevención.**

El Jерarca Administrativo, por medio del Proceso de Recursos Humanos, tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran en la Institución, el Concejo Municipal será responsable de emitir una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual, tomando en consideración las medidas descritas en el artículo 5 de la Ley.

### **Artículo 6º- Manifestaciones del acoso sexual.**

Además de las descritas en el artículo 4 de la Ley, el acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- A) Mediante exposición o exhibición en las pantallas de dispositivos digitales, por medio de diapositivas y otros, en las oficinas donde se utilicen imágenes de hombres o mujeres de manera impúdica.
- B) Mediante llamadas o envío de mensajes con contenido sexual implícito o explícito a través de medios electrónicos, redes sociales y/o telefónicas.

### **Artículo 7º-Tipificación.**

Las manifestaciones del acoso sexual se tipifican de la siguiente forma:

**Falta 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.

**Falta Grave:** Se considera falta grave cuando se compruebe:

- a) Conducta reincidente de una falta leve.
- b) Mostrar mediante un dispositivo digital imágenes o contenido de carácter impúdico.
- c) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de empleo para quien la reciba.

**Falta gravísima:** Se considera falta gravísima cuando se compruebe alguna de las siguientes conductas:

- a) Exigencia de actuaciones 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) Reincidencia de una falta grave.
- d) Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturalezas sexuales, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

#### **Artículo 8º- Asesoramiento jurídico y apoyo emocional.**

En los procedimientos que se contemplan, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

#### **Artículo 9º-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 escrita en la cual se señalará la falta cometida y los motivos y fundamentos de la sanción impuesta.
- b) La falta grave será sancionada con suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por quince días hábiles, sanción que se impondrá mediante resolución administrativa fundada y motivada.
- c) La falta gravísima será sancionada con despido sin responsabilidad para la Municipalidad, sanción impuesta mediante resolución administrativa fundada y motivada.
- 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.

Las sanciones para las personas electas popularmente serán las establecidas en el numeral 26 de la Ley.

#### **Artículo 10.-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 previo procedimiento abierto de oficio.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LA INTEGRACIÓN, DE LA COMISIÓN, PARA EL ESTUDIO E INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS**

#### **Artículo 11.-Conformación de la Comisión.**

De conformidad con el inciso 2) del artículo 5º de la Ley 7476 y sus reformas, existirá una Comisión de estudio e Investigación de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, la cual deberá ser integrada por tres funcionarios en los que estén representados ambos

sexos a saber: el coordinador del Proceso de Recursos Humanos, el Coordinador del Proceso de Servicios Técnicos y el Coordinador del Subproceso Asesoría Social Psicológica, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

Las personas miembros deberán recibir capacitación especializada, por lo cual corresponderá al Departamento de Recursos Humanos buscar y preparar seminarios y talleres que permitan esta capacitación constante.

**Artículo 12.-** En caso de ser necesario podrán tomarse las medidas cautelares descritas en el artículo 24 de la Ley, la cuales podrán ser impuestas por el Alcalde Municipal o el Concejo según corresponda a su competencia contra el servidor denunciado.

**Artículo 13.- Funciones de la Comisión.**

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Informar de forma inmediata a través de oficio al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, así como a la Defensoría de los Habitantes con el objeto de que tengan conocimiento formal de la denuncia.
- b) Conocer la denuncia y tramitar la apertura del procedimiento disciplinario.
- c) Nombrar un secretario o secretaria de actas
- d) Levantar el acta respectiva de todo procedimiento
- e) Llevar un control de las denuncias
- f) Elaborar y remitir el informe de hechos probados y no probados a conocimiento del Alcalde o Concejo Municipal según corresponda a su competencia.

**Artículo 14.-Causas 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**

**SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA.**

**Artículo 15.-Presentación de la denuncia.**

Todo funcionario municipal afectado por acoso u hostigamiento sexual, podrá acudir ante el Departamento de Recursos Humanos para interponer la denuncia correspondiente. En el caso de las denuncias verbales, de lo manifestado se levantará un acta que será suscrita por el denunciante y por quien reciba la denuncia y deberá indicar:

- a) Nombre del 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 funcionaria que recibe la denuncia.
- h) Firma del denunciante.
- i) Fecha
- j) Medio idóneo para recibir notificaciones de conformidad con la Ley de Notificaciones Judiciales.

#### **Artículo 16.- Traslado de la denuncia.**

El Departamento de Recursos Humanos trasladará la denuncia dentro de un plazo de 24 horas al Alcalde o Concejo según corresponda, sin recurrir a la investigación preliminar.

#### **Artículo 17. Del nombramiento de la Comisión Investigadora.**

El Jerarca correspondiente contará con un máximo de 24 horas a partir del conocimiento de la denuncia para instaurar la comisión investigadora.

#### **Artículo 18.-De la ampliación de la denuncia.**

La Comisión de 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 19. Del Traslado de Cargos.**

Una vez instaurada la Comisión y previo cumplimiento de las obligaciones del artículo 13 de este reglamento, en un plazo máximo de cinco días hábiles deberá realizarse por parte de dicha Comisión, el traslado de cargos al denunciado. Este oficio de traslado de cargos contará con los siguientes elementos:

- a) Un Encabezado: en el que se indicará la comisión de investigación que hace la relación de cargos, el número de Oficio, el tipo de asunto tratado e investigado, las partes que intervienen en el asunto, el número de expediente que se ha iniciado en contra del supuesto responsable.
- b) Una Introducción: en la que se describirá detalladamente el origen y los alcances del estudio.
- c) Una Relación de Hechos formulados como cargos: en que se describirá de manera clara, detallada y circunstanciada uno a uno los hechos, los actos o las manifestaciones, presumiblemente anómalos o irregulares, con cita de las disposiciones jurídicas o técnicas incumplidas según el caso. Además, se hará referencia a la prueba que sustenta el legajo de prueba que se aporta o se infiere del expediente para cada uno de los cargos.
- d) Identificación del denunciado: A través de la cual se procederá a individualizar una a una las personas sobre las cuales podría recaer algún tipo de responsabilidad y su grado de participación en los hechos que se estiman irregulares, junto con sus calidades, número del documento de identificación y domicilio exacto donde puedan ser habidas, si se tienen.

e) Emplazamiento: a través del cual se le concederá al encausado un término hasta la celebración de la audiencia, para que responda a los cargos, para que presente u ofrezca la prueba que considere oportuna en su descargo, para que indique si se acogerá al beneficio del patrocinio de un profesional en derecho y lo designe y para que por escrito exprese sus alegaciones ante la Comisión en ejercicio de su defensa.

f) Lugar, hora y fecha del oficio que se pone en conocimiento a las partes.

g) Lugar, hora y fecha para celebración de la comparecencia oral.

h) Nombre y firma de los miembros de la comisión responsable del oficio y de dar inicio al procedimiento.

i) Constancia de Notificación: en la que se establezca mención de los recursos procedentes y del órgano que resuelve, el lugar, la hora y fecha exacta de la notificación practicada al presunto responsable, el nombre y calidades del mismo, así como las del funcionario que notifica y la firma de ambos. En caso de que el notificado no quisiera firmar la notificación, así se hará constar mediante razón en el documento, dando fe de ello el funcionario notificador.

## **Artículo 20. Contestación de los cargos.**

El denunciado podrá contestar los cargos de cualquiera de las siguientes maneras:

a) Aceptando los cargos y sometiéndose a las sanciones administrativas y judiciales correspondientes en cada caso

b) Rechazando los cargos, total o parcialmente, y aportando los argumentos, las excepciones, pruebas y demás instrumentos procesales que sirvan a su defensa.

En este mismo acto el encartado deberá señalar un lugar dentro del perímetro municipal, para atender sus notificaciones, bajo pena que, en caso de no hacerlo, lo resuelto en el procedimiento ordinario se le tendrá por notificado en un término perentorio de veinticuatro horas.

## **Artículo 21.- Comparecencia Oral.**

De acuerdo con lo que establecen los artículos 309 siguientes y concordantes de la Ley General de Administración Pública, con quince días hábiles de anticipación la Comisión del procedimiento convocará a las partes para que acudan a una audiencia oral en la que se recibirá la prueba testimonial y pericial ofrecida por las partes en los momentos oportunos del proceso y se escuchará los alegatos de conclusiones de todas las partes.

Esta comparecencia deberá celebrarse dentro del horario hábil de la Institución. Si fuere necesario extender el plazo de esta comparecencia a más de un día, así se hará constar de previo a hacer el señalamiento o al momento en que sea necesario suspender la comparecencia citándose a las partes para que acudan al despacho de la comisión dentro de un término no mayor a los tres días hábiles del primer señalamiento. De todos modos, y cuando así pueda preverlo, la comisión señalará horarios y fechas consecutivas para recibir a todos los testigos y evacuar esta comparecencia.

Del resultado de esta comparecencia se levantará un acta en la que se consignarán las calidades de los funcionarios y de las partes intervinientes y sus abogados si fuere del caso. Además, se consignará textualmente lo que señalen los testigos, las preguntas que se le hagan por todas las partes que intervienen y sus respuestas.

Al testigo se le invitará para que se identifique con documento idóneo. Se le prevendrá de su obligación de decir la verdad acerca de los hechos investigados. Se le preguntará si conoce a las partes, si tiene parentesco con alguno de ellos, si tiene alguna relación de trabajo o de subordinación con alguno de ellos y finalmente si tiene algún interés en la resolución de este asunto. Sus respuestas se consignarán textualmente. Luego se le invitará para que declare todo lo que sabe acerca de los hechos investigados. Se procurará no interrumpirlo. Posteriormente se procederá a interrogarlo en el siguiente orden: primero preguntará el presidente de la comisión investigadora, luego se le da la palabra a la parte o a su abogado que ofreció al testigo, luego preguntarán las otras partes en el orden en que fueron emplazados y finalmente preguntarán los otros miembros de la comisión.

Igualmente se procederá con las manifestaciones verbales que las partes hagan en la comparecencia.

Una vez finalizada la audiencia el expediente quedará listo para resolver.

Si la comisión así lo considerara oportuno, o a instancia de parte, podrá conceder a las partes un término de tres días hábiles para que expresen por escrito sus alegatos de conclusiones sin perjuicio de que alguna de las partes prefiera hacerlo oralmente y en el momento de la comparecencia. En todo caso quien prefiera hacerlo oralmente ya no podrá alegar nada por escrito y viceversa.

La Ley General de Administración Pública establecerá las demás reglas a seguir en esta comparecencia.

Los resultados documentales de esta Audiencia deberán agregarse tanto al Expediente Administrativo de Denuncia.

#### **Artículo 22.-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 23.-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 24.-De la conclusión y resolución.**

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 319 de la Ley General de la Administración Pública, terminada la comparecencia el asunto quedará listo para trasladar la documentación y la resolución de los hechos al Alcalde o Concejo, la cual deberá hacer la Comisión de Investigación dentro del plazo de 5 días hábiles, contado a partir de la fecha de la comparecencia.



**Artículo 25.-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 26- Sanción por Prescripción.**

El funcionario municipal que intencionalmente o por negligencia, imprudencia o impericia permita, produzca o favorezca la prescripción de un procedimiento ordinario será sancionado por la comisión de falta grave.

**Artículo 27- Resolución Final.**

Recibido el expediente junto con el Informe de Hechos Probados y No Probados e instruido el proceso ordinario, el Alcalde o Concejo según corresponda, resolverá en un término no mayor a 10 días hábiles, la naturaleza de la sanción a imponer o bien la absolucón total, lo cual se hará mediante documento escrito con la fundamentación de su decisión. Vencido el plazo anterior, si el Jerarca no ha resuelto lo procedente en el asunto, éste se declarará prescrito con la consecuente responsabilidad administrativa, civil y penal por incumplimiento de deberes.

**CAPÍTULO IV**

**SOBRE LOS RECURSOS**

**Artículo 28- De los recursos de revocatoria.**

Cabrá únicamente recurso de revocatoria contra el acto que inicia el procedimiento, contra el que deniega la prueba o comparecencia oral, dicho recurso deberá interponerse mediante memorial razonado ante la comisión investigadora, en el plazo de 24 horas contadas a partir de la comunicación del acto, caso contrario se declarará su inadmisibilidad de oficio.

**Artículo 29- Del recurso de apelación.**

Cabrá únicamente Recurso de Apelación contra la resolución final del procedimiento administrativo, dicho recurso deberá interponerse mediante memorial razonado, en el plazo de 8 días hábiles contados a partir de la comunicación del acto, de conformidad con el numeral 150 inciso b) del Código Municipal.

**CAPÍTULO V**

**CONSIDERACIONES FINALES**

**Artículo 30.-De personas interinas.**

La persona que haya formulado una denuncia por hostigamiento sexual y se encuentre interina, estará amparada por el procedimiento establecido en este Reglamento.

### **Artículo 31.-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 al Departamento de Recursos Humanos, para lo cual deberá coordinar con las jefaturas. Además, tiene la obligación 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 32.-Formas de divulgación y prevención.**

Con el objeto de prevenir, evitar, erradicar y sancionar las conductas de acoso y 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 y 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, fomentando el respeto y la consideración que deben imperar en las relaciones de trabajo.
4. Promover jornadas de capacitación y actualización dirigidas los funcionarios y funcionarias de las diferentes dependencias.
5. Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de la ley y del presente Reglamento.

### **Artículo 33.-Vigencia del Reglamento.**

El presente Reglamento rige a partir de la publicación en el Diario Oficina La Gaceta.

Transitorio: La Comisión, e Investigación de las Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, deberá recibir un proceso intensivo de capacitación que programe el Departamento de Recursos Humanos en un plazo máximo de tres meses a partir de la vigencia del presente reglamento.

Karla Vindas Fallas, Secretaria Municipal.—Solicitud N° 128989.—( IN2018281951 ).