

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 03 de setiembre del 2015, n. 173

### MUNICIPALIDAD DE MORAVIA

#### REGLAMENTO INTERNO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO U ACOSO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE MORAVIA.

Artículo 1°—**Objeto.** El presente reglamento tiene por objeto prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento o acoso sexual en la Municipalidad de Moravia, comprendiendo por hostigamiento o acoso sexual toda conducta reiterada de índole sexual indeseada por quien la recibe 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 2°—**Conductas sancionables.** Sin llegar a ser una lista taxativa se consideran manifestaciones del hostigamiento o acoso sexual las siguientes conductas:

- a) Requerimientos de favores sexuales que impliquen promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura en el 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 las reciba.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

- d) Uso de frases o palabras con connotación sexual, sea por su contenido o tono, mediante documento escrito o manifestación verbal, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- e) Bromas o gestos con contenido sexual.
- f) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

Artículo 3°—**De la denuncia.** El trabajador o trabajadora que considere estar en una situación de hostigamiento o acoso sexual en el trabajo, le asiste plenitud de derecho a denunciar, lo cual podrá realizar de forma verbal o escrita, ante cualquiera de los miembros que integren la comisión institucional permanente que se creará a efecto de recibir y trasladar ante el Alcalde Municipal o al Concejo Municipal la (s) denuncia (as). La denuncia referida no tendrá mayores formalidades, salvo aquellas que sean indispensables para individualizar a la persona denunciada y las circunstancias de modo, lugar y tiempo bajo las cuales se dieron los supuestos hechos denunciados.

Artículo 4°—**De la protección especial.** Todas las personas que denuncien situaciones de hostigamiento o acoso sexual y los testigos gozaran de la protección especial establecida en la ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia y sus reformas.

Artículo 5°—**Denuncias falsas.** Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según lo establecido por el Código Penal y la acción para reclamar la responsabilidad penal es de instancia privada.

Artículo 6°—**Comisión receptora de denuncias.** A efecto de recibir y trasladar las denuncias existirá una comisión integrada por un representante de la Oficina de la Mujer y al menos dos funcionarios de la Dirección de Gestión y Asesoría Jurídica. Dicha comisión también podrá instruir el respectivo procedimiento administrativo para llegar a la verdad real de los hechos, previa delegación del Alcalde Municipal o del Concejo Municipal. Si existieren motivos de abstención o recusación de alguno (os) de los miembros de la Comisión deberá seguirse el procedimiento señalado por la Ley General de la Administración Pública para tal efecto. Si se tratare de una denuncia verbal, se dejará constancia en un acta debidamente firmada por la persona denunciante. Necesariamente en la integración de la comisión deberán estar representados ambos géneros. Los miembros de la comisión recibirán capacitación constante en materia de hostigamiento y acoso sexual, para tal efecto, en la medida de sus posibilidades la Municipalidad incluirá contenido presupuestario, previa propuesta realizada por la Oficina de la Mujer. Además propiciara dicha oficina la concertación de convenios de cooperación con instituciones públicas o privadas.

Artículo 7°—**Instrucción del procedimiento.** Recibida una denuncia la comisión citada en el artículo anterior deberá actuar de oficio y en el plazo improrrogable de 24 horas informará al Alcalde o al Concejo Municipal, sobre la existencia de la misma, siendo el Alcalde o el Concejo quienes resolverán dentro del término de dos días hábiles, según sea el caso, el inicio del procedimiento administrativo sancionador para averiguar la verdad real de los hechos y a su vez por imperio de ley, previo debido proceso y derecho de defensa, serán esas mismas instancias quienes resolverán sobre la aplicación de sanción disciplinaria. Según sea el caso, resolverá el ente que sea el superior

jerárquico del funcionario denunciado, de manera que sólo conocerá el Concejo en el caso de funcionarios que dependan jerárquicamente de este. Cuando sea el Concejo Municipal quien conoce del asunto, todas sus resoluciones deberán adoptarse en sesiones extraordinarias convocadas únicamente al efecto y las mismas serán privadas y lo resuelto será considerado información confidencial. La instrucción del procedimiento de investigación podrá ser delegada en un órgano interno de la administración, que preferentemente estará integrado por la comisión institucional permanente citada en el artículo 7 de este reglamento. En caso de que la instrucción no se delegue en dicha comisión, deberá nombrarse un órgano instructor de procedimiento el cual estará integrado por 3 miembros, entre los cuales deberá existir representación de ambos géneros.

**Artículo 8°—Reglas del procedimiento.** El procedimiento administrativo antes indicado se instruirá conforme las reglas del Debido Proceso y Derecho de Defensa y con sujeción a los principios y normas que conforman el procedimiento administrativo ordinario, regulado por el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública. Las audiencias que se realicen en función del procedimiento citado, serán orales y privadas y en general el procedimiento en su totalidad estará regido por el principio de confidencialidad. En consecuencia, únicamente tendrán derecho a asistir las partes y sus abogados. En el auto formal de traslado necesariamente se deberá hacer referencia textual de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley N° 7476. Una vez iniciado un procedimiento administrativo por hostigamiento o acoso sexual, la Municipalidad comunicará a la Dirección de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a la Defensoría de los Habitantes, la existencia de la denuncia y la resolución a la que se llegó una vez concluido el procedimiento. En todo lo no regulado en este procedimiento, resultará de aplicación supletoria la Ley General de la Administración Pública.

**Artículo 9°—Plazo máximo para resolución del procedimiento.** Por imperio legal el procedimiento sancionatorio indicado en artículos anteriores, no podrá exceder en su tramitación el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, clarificando que el computo de ese lapso se dará con relación a tiempo efectivo de resolución, o sea que las suspensiones de plazo por defensas procesales suspenderán esa contabilización.

**Artículo 10.—Denuncias contra funcionarios de elección popular.** En caso de que la denuncia verse sobre la persona que ejerza el cargo del Alcalde, Vice Alcalde, integrantes el Concejo Municipal o en general algún puesto de elección popular, la misma se deberá plantear ante el Concejo Municipal quien al efecto nombrará una Comisión Investigadora, la cual desarrollará el procedimiento administrativo con ajuste a lo señalado en los artículos 8, 9 y 10 de este reglamento, en lo que resulte pertinente. Dicha comisión concluirá el procedimiento de investigación mediante un informe final de instrucción, mismo que se remitirá al Concejo para que esa instancia emita el acto final, conforme la dispuesto por la Ley Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas.

**Artículo 11.—Confidencialidad de la investigación.** Queda totalmente vedado difundir por cualquier medio o manifestación el contenido de una denuncia, de las resoluciones o cualquier otra información que sea incluida como parte de un procedimiento de acoso u hostigamiento sexual. Esta prohibición se extiende a quienes participen como testigos, denunciantes, denunciado (a/s), perito (a/s), así como al Órgano Director. Se exceptúa de esta prohibición aquella información que deba ser remitida a una instancia judicial o administrativa o la que alguna parte confíe a un profesional en

ejercicio de su derecho de defensa o dentro de un proceso de contención psíquica. La inobservancia de esta obligación será considerada falta grave al contrato de trabajo.

Artículo 12.—**Medidas cautelares.** En cualquier estado del procedimiento administrativo disciplinario, incluso antes de que este inicie y hasta tanto no adquiera firmeza la resolución final de procedimiento, la Alcaldía Municipal o el Concejo, según sea el caso, de oficio, por solicitud de parte o por recomendación del Órgano Instructor del Procedimiento, podrán adoptar el establecimiento de medidas cautelares, tales como:

- a) Suspensión temporal con goce de salario de la persona denunciada.
- b) Traslado temporal de la persona denunciada a otro puesto que no sea de inferior jerarquía o salario.
- c) Traslado de la presunta víctima o de alguno de los testigos cuando estos sean parte del personal de la Municipalidad a un puesto de igual jerarquía sin afectación de su salario.
- d) Cualquier otra medida razonable que permita al Órgano Director alcanzar la verdad real de los hechos denunciados y siempre que no sea contraria al derecho de defensa, debido proceso u cualesquiera derecho fundamental.

La implementación de una medida cautelar es una actuación excepcional y como tal, solo podrá ser asumida cuando existe peligro de que sin su adopción se cause un daño grave de difícil o de imposible reparación al denunciante. Deberá quedar acreditada su adopción en una resolución administrativa y necesariamente se observarán los límites del acto discrecional y se valorará el peligro en la demora que representaría no otorgar la medida.

Artículo 13.—**De los plazos y suspensión de la prescripción.** Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten, serán los señalados en este reglamento y en ausencia de indicación, los dispuestos por la Ley General de la Administración Pública para el procedimiento administrativo ordinario. Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

Artículo 14.—**De la resolución final.** Concluida la instrucción del procedimiento los autos se elevaran al Alcalde Municipal o al Concejo Municipal con un informe de instrucción, siendo dichas instancias las que resolverán de forma definitiva en un plazo máximo de quince días hábiles, la existencia o no de la falta denunciada y en esa misma resolución resolverán sobre la sanción a aplicar, conforme las siguientes reglas:

- a) Si se trata de un trabajador (a), en aplicación del artículo 25 de la Ley N° 7476, se le sancionará con amonestación escrita, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
- b) De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente, sin demérito de que las partes puedan recurrir ante las instancias administrativas o jurisdiccionales que consideren y siempre que les asista el derecho.

Artículo 15.—**Agravantes.** Se considerarán como agravantes de una falta y deberán ser consideradas al momento de dimensionar la sanción, las siguientes conductas:

- a) Si la persona denunciada es reincidente en cometer actos de hostigamiento o acoso sexual.
- b) La existencia de actos laborales hostigantes o persecutorios que tuvieran como hecho generador la denuncia de hostigamiento o acoso sexual y siempre que sean ejercidos por la parte denunciada o por interpuesta persona y exista prueba de ello.
- c) Que exista prueba pericial que demuestre una afectación considerable del estado psicológico de la persona denunciante.

Artículo 16.—**Deber de promoción.** En aras de tutelar una efectiva protección de las personas trabajadoras del ayuntamiento, la oficina de la mujer propondrá dentro de su plan anual operativo las estrategias necesarias para promover las regulaciones en materia de prevención de hostigamiento o acoso sexual y la Alcaldía Municipal con asesoría de la Dirección Financiera, en la medida de lo posible, dotará de contenido presupuestario para lograr la ejecución de la estrategia propuesta.

Artículo 17.—**Derogatoria.** Este Reglamento deroga cualquier disposición reglamentaria de igual rango que se le oponga.

Artículo 18.—**Vigencia.** Rige a partir de su publicación en el diario oficial *La Gaceta*.

Lic. Juan Pablo Hernández Cortés, Alcalde.—1 vez.—(IN2015053878).