

ALCANCE N° 38

MUNICIPALIDADES

MUNICIPALIDAD DE TIBÁS

**REGLAMENTO AUTÓNOMO DE ORGANIZACIÓN Y SERVICIO
MUNICIPALIDAD DE TIBÁS
FEBRERO 2006**

CAPÍTULO XXI

Del hostigamiento y acoso sexual

Artículo 89.—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 personal del bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave, que habiendo ocurrido solo una vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Artículo 90.—Serán tipificadas como manifestaciones del acoso sexual los siguientes comportamientos:

1. Requerimiento de formas 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 u ofensivas para quien las reciba.

Artículo 91.—La persona afectada planteará la denuncia escrita o verbal ante él(la) coordinador de la dependencia en donde labora. En su ausencia, o por impedimento legal de esta persona, podrá hacerlo ante él (la) Alcalde de la Municipalidad.

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.
- 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 dependencia que la recibió, informar mediante oficio, en sobre cerrado al coordinador(a) de la Oficina de Recursos Humanos, al Alcalde(sa) de la Municipalidad y a la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 92.—En un plazo no mayor a cinco días naturales, después de interpuesta la denuncia, él(la) jerarca respectivo, procederá a conformar el Órgano Director.

El Órgano Director estará integrado por tres personas: El Alcalde (sa), un abogado y el coordinador(a) de la Oficina de Recursos Humanos. En todo caso, se buscará en la escogencia de los(las) miembros del Órgano Director, seleccionar personas de reconocida solvencia moral.

Artículo 93.—El Alcalde(sa) podrá ordenar, a solicitud de la persona interesada, su reubicación temporal en la Municipalidad.

Artículo 94.—El procedimiento interno administrativo deberá ser llevado a cabo resguardando confidencialidad absoluta de los hechos y sus participantes y los principios que siguen la actividad administrativa, garantizando ante todo, el debido proceso.

Artículo 95.—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 96.—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 con 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 deberán inhibirse o excusarse en caso de impedimento legal. En estos casos se procederá a una nueva designación y si persiste el desacuerdo, el(la) miembro cuestionado(a) será designado por el Alcalde(sa).

Artículo 97.—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 necesario.

Si el denunciado(a) no ejerce su defensa, se continuará con el procedimiento hasta el informe final de parte del Órgano Director.

Artículo 98.—Transcurrido el plazo anterior y en los próximos ocho días naturales, el Órgano Director, enviará toda la prueba testimonial y documental ofrecida por las partes.

Artículo 99.—Para la valoración de las pruebas, se tomará en consideración todos los elementos indicados aportados, dentro de los que se contemplarán todos aquellos a 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(la) denunciante.

Artículo 100.—En el plazo de quince días naturales después de la comparecencia y evaluación de la prueba, el Órgano Director rendirá resolución sobre las conclusiones del trámite administrativo e impondrá las sanciones disciplinarias en caso de que considere probada la falta.

Contra la resolución del Órgano Director cabrá recurso de revocatoria con apelación en 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, el Alcalde(sa) conocerá de la disconformidad de cualquiera de las partes

disponiendo de ocho días materiales para resolver en definitiva.

La resolución final que proceda deberá dictarse dentro de un plazo 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 101.—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 102.—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 en el Código Penal.

Artículo 103.—La persona que denuncia hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, de acuerdo con las disposiciones correspondientes del Código Penal.