

# LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, miércoles 24 de agosto de 2011, n. 162

## MUNICIPALIDADES

### MUNICIPALIDAD DE FLORES

El Concejo Municipal de Flores, mediante acuerdo en firme 701-11, adoptado en la sesión ordinaria 084-2011 del 14 de junio del 2011, aprueba la Reforma Integral al Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Municipalidad de Flores y; su publicación.

#### Considerando:

1º—Que es imperativo legal de conformidad con el ordinal 5 de la Ley N° 7476 dictar las medidas de prevención que tiendan a desalentar, evitar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual, para lo cual la Municipalidad de Flores mediante la publicación de este reglamento dicta las políticas internas que rigen los procedimientos para las denuncias de hostigamiento sexual y sus eventuales sanciones a las personas hostigadoras, cuando exista causa.

2º—Que este reglamento se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, en la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

3º—Que el Concejo Municipal de Flores, mediante acuerdo 119-10 de la sesión ordinaria 016 del 13 de julio del 2010, aprobó el Reglamento Municipal a la Ley 7476, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y se publicó en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 172 del viernes 3 de setiembre del 2010.

4º—Que mediante la Ley 8805 “Reforma a la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia” se reformaron los artículos 2, 5, 7, 8, 9, 15, 22, 23, 29, y 31 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, N° 7476 del 3 de febrero de 1995”, publicada en *La Gaceta* N° 106 del 2 de junio del 2010, en la cual se otorga un plazo de 3 meses, a partir de la entrada en vigencia de la ley, para que las instituciones públicas ajusten sus reglamentos a la referida ley.

5º—Que con fundamento en el considerando anterior, el Concejo Municipal de la Municipalidad de Flores conforme a las potestades conferidas por los artículo 4 inciso a), 13 inciso c) y e) y 17 inciso a) y h) del Código Municipal, Ley N° 7794 y el artículo 170 de la Constitución Política, acuerda emitir:

### REFORMA INTEGRAL AL REGLAMENTO MUNICIPAL A LA LEY 7476, LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Artículo 1º—Para efectos del presente reglamento se entiende por:

1. Acoso Sexual: Será toda conducta de índole sexual escrita, verbal, no verbal, física o de cualquier forma indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que afecte de manera sustancial el desempeño en el trabajo de una persona o genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
2. Manifestaciones de acoso sexual: Serán aquellas conductas a que alude el artículo siguiente.
3. Municipalidad: La Municipalidad de Flores.
4. Órgano receptor de denuncia: En primer término la Alcaldía Municipal o en su defecto el órgano designado al efecto, el encargado de recibir las denuncias escritas por hostigamiento sexual y tramitarlas de conformidad con la normativa legal y reglamentaria vigente.
5. Órgano Instructor: Instancia conformada por la Alcaldía Municipal, con un máximo de tres personas, donde una de ellas deberá ser profesional en Derecho.
6. Persona denunciada: La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
7. Víctima: La persona que sufre el hostigamiento.

Artículo 2º—Manifestaciones del acoso sexual: El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o capacitación 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 o capacitación de quien las reciba;
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o capacitación.
2. Uso de palabras o envío de mensajes por medios electrónicos o físico, de naturaleza sexual, escritos u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para quien los reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, tales como gestos, miradas o caricias indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

Artículo 3º—Ámbito de aplicación. El presente reglamento regirá para toda la Municipalidad, incluido el Concejo Municipal en pleno, funcionarios y funcionarias, empleados y empleadas, colaboradores municipales, tanto propietarios como interinos, comisiones incluyendo los contratistas y sus empleados y empleadas de éstos.

Artículo 4º—Responsabilidad de la Alcaldía en relación al acoso sexual.

1. La Alcaldía tendrá la responsabilidad de mantener y garantizar en la Municipalidad el seguimiento y aplicación del presente cuerpo normativo. Deberá, entre otras medidas comunicar anualmente, en forma escrita y oral, a las jefaturas y comisiones municipales, a los funcionarios y funcionarias y a los contribuyentes la existencia y cumplimiento de la política contra el hostigamiento sexual. Esta política deberá estar al alcance de cada una de las personas que laboran en la institución, dentro de cada unidad de trabajo y en un lugar accesible.
2. La Alcaldía Municipal deberá asegurar que en las denuncias de hostigamiento sexual se garantice la confidencialidad y sanción a las personas hostigadoras según los criterios existentes en la materia. Este procedimiento deberá ser culminado en un plazo de dos meses contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual y, de ser necesario, la Alcaldía podrá ordenar una única prórroga de un plazo igual.
3. Mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto para quienes laboran en la Municipalidad, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

Artículo 5º—Creación de un órgano instructor de la denuncia. La Alcaldía Municipal, una vez recibida la denuncia de acoso sexual, conformará un órgano instructor de un máximo de tres personas, de ser posible con capacitación y sensibilización de género reconocida, en donde uno de sus miembros debe ser profesional en Derecho. Dentro del órgano instructor que valore las

denuncias, debe contemplarse el criterio técnico de una persona profesional en psicología que asesorará al órgano, en relación con las declaraciones recibidas dentro del proceso de investigación. Dicho órgano debe respetar los principios que informan el procedimiento de hostigamiento sexual, tales como el debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como la confidencialidad y el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

Artículo 6º—Competencia del órgano instructor. El órgano instructor tendrá las siguientes competencias:

1. Instruir las denuncias por hostigamiento sexual.
2. Informar, en forma inmediata a la Defensoría de los Habitantes de la República, así como a la Dirección Nacional Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo la interposición de la denuncia sobre acoso u hostigamiento sexual
3. Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual conforme el procedimiento establecido al efecto.
4. Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes que fueron admitidas.
5. Solicitar a las oficinas y a cualquier servidor o servidora de la Municipalidad, la colaboración necesaria para concluir la investigación.
6. Verificar que en la instrucción de la investigación no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
7. Recomendar la suspensión temporal del denunciado o denunciada con goce de salario o el traslado de la víctima, de manera que no esté en contacto físico con la persona denunciada.
8. Elaborar las recomendaciones del caso sometido a su conocimiento.

Artículo 7º—Deber de colaboración de las oficinas municipales y de los servidores y servidoras municipales. Toda oficina, comisión especial o permanente y todo servidor o servidora de la Municipalidad, cuya colaboración sea solicitada por el Órgano Instructor para la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual, está en la obligación de prestarla.

Artículo 8º—Presentación de la denuncia. Las denuncias sobre hechos que impliquen acoso u hostigamiento sexual se plantearán directamente ante la Alcaldía Municipal. En caso de que la denuncia se dirija contra un funcionario o funcionaria de la Alcaldía, la misma se formulará ante la Dirección de Recursos Humanos, quien se encargará de nombrar el órgano que llevará a cabo el proceso de investigación, en un período no mayor de tres días hábiles. La denuncia, necesariamente escrita contendrá:

1. Nombre y calidades completas de la presunta víctima y nombre del denunciado o denunciada y, de ser posible, sus calidades.
2. Identificación precisa de la relación laboral e impersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.
3. Descripción objetiva de todas aquellas situaciones que se pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de fecha y testigos.
4. Enumeración de los hechos de prueba que sirven de apoyo a la denuncia.
5. Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
6. Lugar y fecha de la denuncia.
7. Firma de la persona denunciante.

Artículo 9º—La víctima como parte en el proceso. La víctima será expresamente reconocida como parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluyendo la posibilidad por ser asistido por un o una profesional en Derecho, en psicología o cualquier otra disciplina técnica o profesional.

Artículo 10.—En cuanto a la presentación de las pruebas. El o la víctima deberá acompañar con su denuncia toda la prueba documental o testimonial y de cualquier otra naturaleza en la que fundamente su alegato, sin perjuicio de aportar cualquier medio de prueba durante la investigación y antes del dictado de la recomendación final. Durante la audiencia cada testigo será recibido en forma

separada, con la sola presencia del Órgano Instructor y de las partes, garantizando que los testimonios se reciban en un ambiente libre de presiones y hostilidades para quienes testifiquen. Las y los testigos serán interrogados por el Órgano Instructor únicamente en relación con los hechos sobre los cuales versa la denuncia.

De sus manifestaciones se levantará o grabará un acta que será firmada, al final, por todas las personas presentes. Si alguna de las personas propuestas como testigo no se hiciera presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración salvo que el Órgano Instructor lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Para la apreciación de la prueba y determinar que la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual, el órgano instructor deberá considerar, de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia, todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida.

Artículo 11.—Confidencialidad de la investigación. Todas las personas vinculadas directa o indirectamente con el procedimiento de investigación estarán en la obligación de guardar la más estricta y absoluta confidencialidad, bajo el apercibimiento que en caso de incumplimiento serán sancionadas según la naturaleza y gravedad de la falta. El proceso deberá llevarse a cabo bajo el marco estricto de la privacidad debido a que se puede afectar la dignidad de las partes. El quebranto de dicha privacidad será considerada como una falta a efecto de la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con lo estipulado en los reglamentos municipales.

Artículo 12.—Instrucción de la investigación. La instrucción del caso será realizada por el órgano instructor que se nombre, conforme a las disposiciones legales vigentes. Una vez que el Órgano ha recibido la denuncia, dará traslado a la persona denunciada, notificando, en forma personal y privada, mediante acta que deberá firmar como constancia de recibido.

En este acto se le dará audiencia por el término de quince días hábiles sobre el contenido de la denuncia y sobre las pruebas ofrecidas por la supuesta víctima, a los efectos de que manifieste, por escrito, su descargo, ofrezca su prueba. Asimismo se le prevendrá para que señale lugar para atender notificaciones.

En el presente procedimiento no procederá la conciliación.

Artículo 13.—Sanción por incumplimiento. La Alcaldía y los funcionarios o funcionarias a los que se le encomiende alguna participación en las investigaciones de acoso sexual, deberán garantizar el fiel cumplimiento de las presentes disposiciones, bajo pena de constituir falta grave por incumplimiento de responsabilidades de acuerdo a lo establecido en los artículos seiscientos ocho y siguientes del Código de Trabajo.

Artículo 14.—Sanciones. Las sanciones por hostigamiento o acoso sexual se aplicarán según la naturaleza y gravedad de la falta, de la siguiente manera. Amonestación escrita, suspensión sin goce de salario hasta por quince días o despido sin responsabilidad patronal, ello sin perjuicio de plantear la denuncia correspondiente de acuerdo con lo que proceda.

Artículo 15.—Medidas cautelares. En la fase instructiva se podrán adoptar medidas cautelares a fin de cesar temporalmente los efectos del hecho lesivo a la persona denunciante y hasta tanto se resuelva en definitiva. El Órgano Instructor podrá gestionar ante la Alcaldía que se ordene, en forma provisional y en cualquier momento, a partir de la presentación de la denuncia, las siguientes medidas cautelares:

1. La suspensión temporal con goce de salario: Se dispondrá en relación con el o la denuncia, en los siguientes casos:
  - a) Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima.
  - b) Cuando pueda entorpecer la investigación.
  - c) Cuando pueda influenciar a los eventuales testigos.

Dicha suspensión se solicitará, por el plazo que el Órgano Instructor considere necesario.

2. El traslado de la víctima: Se dispondrá, en relación con la víctima, en los siguientes casos:

- a) Cuando exista subordinación con el denunciado.
- b) Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará.
- c) Cuando así lo solicite la víctima.

En todos los casos de traslado de la víctima no afectará sus derechos adquiridos. En cualquier momento, ambas medidas podrán ser revocadas por el Órgano Instructor, previa justificación.

3. Que el presunto hostigador se abstenga de perturbar al o la denunciante.
4. Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.

Artículo 16.—Protección a testigos y personas ofendidas. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento o acoso sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá por ello sufrir perjuicio personal en su relación de empleo. Conforme a lo previsto en la ley siete mil cuatrocientos setenta y seis, quien haya formulado denuncia por acoso u hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por justa causa, previa intervención de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá acreditarse la causal en que la Municipalidad funda su despido. Esta garantía rige durante el plazo que se sustancia la denuncia y hasta tres meses después de concluido el procedimiento.

Artículo 17.—Disposiciones supletorias. En todo aquello no previsto en este Reglamento sobre acoso u hostigamiento sexual, rige la ley número siete mil cuatrocientos setenta y seis de tres de febrero de mil novecientos noventa y cinco, Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y sus reformas así como la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 18.—Vigencia. El presente cuerpo normativo regirá a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*, dejando sin valor ni efecto legal cualquier otra disposición reglamentaria municipal que se le oponga.

Lic. Gerardo Rojas Barrantes, Alcalde.—1 vez.—(IN2011059572).