

LA GACETA

DIGITAL



La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 06 de enero de 2011, n. 4

MUNICIPALIDAD DE BELÉN

La suscrita Secretaria del Concejo Municipal de Belén, le notifica el acuerdo tomado, en la Sesión Ordinaria N° 72-2010, Artículo 17, celebrada el treinta de noviembre del dos mil diez y ratificada el 07 de diciembre del dos mil diez, que literalmente dice:

El Concejo Municipal de la Municipalidad del Cantón de Belén, conforme a las potestades conferidas por los artículos 4 inciso a), 13 incisos c) y e), y 17 incisos a) y h) del Código Municipal, Ley N° 7794 y el artículo 170 de la Constitución Política, acuerda emitir el:

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD de BELÉN

Considerando:

1°—Que la Municipalidad de Belén cuenta con una Política para la Equidad e Igualdad de Género en el quehacer municipal, así como un plan de operacionalización de la misma, aprobada en la sesión ordinaria número 22-2008, celebrada el ocho del abril del 2008.

2°—Que mediante Ley N° 7476, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 45 de marzo de 1995, se emitió la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la cual resulta de ineludible aplicación en la Municipalidad de Belén.

3°—Que se debe mantener condiciones que garanticen el respeto entre los y las funcionarias municipales de cualquier jerarquía, y un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.

4°—Que se debe evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo, y el estado general del bienestar personal.

5°—Que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe y que es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y que en la Municipalidad de Belén existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.

6°—Que se debe establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno adecuado y efectivo, amén de confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación y en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima. Por tanto: el Concejo Municipal conforme a las potestades dichas acuerda emitir el: Reglamento para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual en la Municipalidad de Belén.

Artículo 1°—**Definiciones:** Para efectos del presente reglamento se entiende por:

1. **Acoso sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta de índole sexual, escrita, verbal, no verbal o 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:** Municipalidad de Belén.
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 acuerdo 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 es abogada y otra profesional en psicología.
6. **Persona Denunciada:** La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
7. **Víctima:** Es 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 físicos, de naturaleza sexual, escritos u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas 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, los funcionarios(as), empleados(as), colaboradores municipales, tanto propietarios(as) como interinos(as), comisiones, incluyendo los contratistas y sus empleados(as).

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. La Alcaldía deberá entre otras medidas: comunicar anualmente, en forma escrita y oral, a las direcciones de área y coordinaciones de unidad, comisiones municipales, la representación de la asociación solidarista, las empleadas, los empleados y los y las clientes la existencia y cumplimiento de la política contra el hostigamiento sexual. Para cumplir con esta labor coordinará lo correspondiente con la Unidad de comunicación y el Proceso de Recursos Humanos de la Municipalidad. Esta política deberá estar al alcance de cada una de las personas que labora 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 sancionar 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. De ser necesario, la Alcaldía podrá ordenar una única prórroga de plazo igual.

Artículo 5º—**Creación de un órgano instructor la denuncia:** La alcaldía municipal una vez recibida una 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 deberá contemplarse el criterio técnico de una persona profesional en psicóloga que asesorará al órgano, en relación con las declaraciones recibidas dentro del proceso de investigación.

Artículo 6º—**Competencia del órgano instructor.** El Órgano Instructor tendrá competencia para:

- 1) Instruir las denuncias por hostigamiento sexual.
- 2) Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual, conforme el procedimiento
- 3) Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes, que fueron admitidas.
- 4) Solicitar a las oficinas y al cualesquier servidor o servidoras de la Municipalidad, la colaboración necesarias para concluir la investigación.
- 5) Verificar que en la instrucción de la investigación no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
- 6) 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.
- 7) Elaborar la recomendación de caso sometido a su conocimiento.

Artículo 7º—**Deber de colaboración de las Áreas, unidades y de los servidores y servidoras de la Municipalidad.** Toda área, unidad, comisión municipal 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. En caso de que la denuncia se dirija contra un funcionario(a) de esa Alcaldía, la misma se formulará ante Recursos Humanos, quien se encargará de nombrar el órgano que llevará a cabo el proceso de investigación, en un periodo no mayor a 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 interpersonal 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.
- 5) Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
- 6) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
- 7) Lugar y fecha de la denuncia.
- 8) Firma de 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 de ser asistida por un(a) profesional en derecho, en psicología y cualquier otra disciplina técnica y/o profesión.

Artículo 10.—**En cuanto a la presentación de pruebas:** El o la víctima deberá acompañar con su denuncia toda la prueba documental y testimonial y de cualquier otra naturaleza, en que fundamente su alegato. Sin perjuicio de aportar cualquier medio de prueba durante la investigación, antes del dictado de la recomendación. 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. Los y las testigos serán interrogados por el Órgano Instructor, únicamente en relación con los hechos sobre los que 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 testigos no se hiciere 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 laborales siguientes.

Para apreciar la prueba y determinar que la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual, el órgano encargado deberá considerar, de conformidad con las reglas de la sana crítica,

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 e indirectamente con el procedimiento de investigación, están obligadas a guardar la más absoluta y estricta confidencialidad, bajo apercibimiento de 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 pueda afectar la dignidad de las partes. El quebranto de dicha privacidad será considerada como una falta, a los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en los reglamentos de la Municipalidad.

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; notificándola, 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 diez días hábiles, sobre el contenido de la denuncia y sobre las pruebas ofrecidas por la víctima, a los efectos de que manifieste, por escrito, su descargo, ofrezca su prueba; se le prevendrá para que señale lugar para atender notificaciones. El Órgano instructor de oficio o a petición de las personas involucradas, podrá citar a las partes a una comparecencia voluntaria, oral y privada dentro del término de los siguientes cinco días hábiles, después de recibida la denuncia, como medio alternativo de finalizar la investigación según los términos del presente reglamento. En todos los casos será requisito indispensable el consentimiento de la víctima. Los resultados de la citada comparecencia deberán ser de entera satisfacción para la víctima.

Artículo 13.—Sanción por incumplimiento. La Alcaldía y los funcionarios a los que se les 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 con lo establecido en los artículos 608 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 forma: 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 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 denunciada, 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.

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 7476, quien haya formulado denuncia por acoso u hostigamiento sexual, solo 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 sustancie 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 7476 de 3 de febrero de 1995, Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, Ley General de la Administración Pública y el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Municipalidad de Belén.

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

Belén, 8 de diciembre del 2010.—Ana Patricia Murillo Delgado, Secretaria del Concejo Municipal.—1 vez.—O. C. N° 26853.—Solicitud N° 38940.—C-246500.—(IN2010106584).