

LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, lunes 18 de abril de 2011, n. 75

MUNICIPALIDADES

MUNICIPALIDAD DE CARTAGO

Que en consonancia con los acuerdos del Concejo Municipal contenidos en el Artículo N° 13 del Acta N° 18-06 de sesión del día 25 de julio del 2006 en que se aprobó el Reglamento Interno para las denuncias de hostigamiento sexual en la Municipalidad de Cartago y en el Artículo N° 3 del Acta N° 50-11 del día 4 de enero del 2011, mediante el cual se incluyeron algunas reformas al mismo en razón de la vigencia de la Ley N° 8805, se publica el citado reglamento por única vez de acuerdo con el Artículo 43 del Código Municipal.

REGLAMENTO INTERNO Y POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LAS DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DEL CANTON CENTRAL DE CARTAGO

CAPÍTULO I

De las definiciones, objetivo, tipificación y sanciones

Política Institucional: La Municipalidad del Cantón Central de Cartago, para darle cabal cumplimiento a las leyes 7476 y 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, como en los niveles de elección popular. Así mismo, establece la obligatoriedad para que desde el Departamento de Recursos Humanos, tenga a disposición del personal administrativo y operativo esta normativa, por medio de los Encargados de Área, Jefes de Departamento y Encargados de Unidad.

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, y a condenar la discriminación por razón de género.

Definiciones:

Para los efectos del presente Reglamento y de acuerdo con lo establecido en los Artículos 2º, 3º y 5º de la Ley N. 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en adelante –Ley–, se deberá entender 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 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.

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.

Potestad disciplinaria: Poder - deber de la Administración para imponer sanciones, a sus funcionarios y/o funcionarias cuando incurran en faltas a los deberes inherentes a su cargo.

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

Artículo 2º—Objetivo: Este Reglamento tiene por objetivo general permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar su confidencialidad y sancionar a las personas hostigadoras, 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 3º—Ámbitos de aplicación: La presente reglamentación se aplicará en relaciones de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo.

Artículo 4º—Responsabilidades de prevención: El Alcalde y/o Alcaldesa Municipal, por medio del Departamento de Recursos Humanos, tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran en la Institución, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual, tomando las siguientes medidas:

1. Comunicar en forma escrita y oral a las jefaturas, funcionarias y funcionarios en general sobre la existencia de una política institucional contra el hostigamiento sexual. Igualmente se dará a conocer la política de prevención a terceras personas, cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos.
2. Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual, conocimientos que se podría obtener mediante convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas para obtener los conocimientos.
3. Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa.

Artículo 5º—Manifestaciones del acoso sexual: El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que implique:
 - 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, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo, sea forma implícita o explícita, condición para el empleo.
2. Uso de las palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensiva para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturales sexuales, indeseables y ofensivos para que las reciba.
4. Exposición o exhibición en las pantallas de computadoras, por medio de diapositivas y otros, en las oficinas donde se utilicen imágenes de hombres o mujeres de manera impúdica.

Artículo 6º—Tipificación: Con base en el artículo 4 de la Ley, para el presente Reglamento las manifestaciones del acoso sexual se tipifican de la siguiente forma:

Faltas leves: Se consideran faltas leves el uso escrito u oral de palabras de naturaleza sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas, para quienes las reciban.

Faltas graves: Se considera falta grave cuando se compruebe alguna de las siguientes referentes a aspectos sexuales:

- a) Exigencia de conductas o actitudes, cuya sujeción o rechazo, sea, condición implícita para el empleo o el estudio.
- b) Amenazas, expresas o implícitas, físicas o morales, así como daños o castigo referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio para quien la reciba.
- c) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio para quien la reciba.
- d) Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien las reciba.

Artículo 7º—**Las pruebas:** Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de sexualidad.

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 por escrito o suspensión sin goce de salario, hasta por el plazo máximo establecido según dispone el Reglamento Interno de Trabajo
- b) La falta grave será sancionada con despido sin responsabilidad patronal, de conformidad con lo establecido o en el Capítulo Décimo Tercero. Sanciones Disciplinarias, del Reglamento Autónomo de Trabajo de la Municipalidad del Cantón Central de Cartago, disposiciones del Código Municipal y Código de Trabajo.
- c) A la persona que se le hubiere sancionado por conductas caracterizadas como leves, que reincidan en su comportamiento, se le impondrá una sanción en grado más severo inmediato, de conformidad con el inciso b) anterior.
- 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:

- e) Al Alcalde (esa), cuando a partir de la investigación que realice la Comisión Investigadora al tenor de lo establecido en la normativa vigente, se demuestre que el hecho fue cometido por el Alcalde o la Alcaldesa, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencia de conformidad con el inciso e) del artículo 18 del Código Municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el Concejo Municipal para que se imponga la sanción correspondiente.
- f) A las Regidoras, (es) y suplentes cuando a partir de la investigación que realice la Comisión Investigadora al tenor de lo establecido en la normativa vigente, se demuestre que el hecho fue cometido por un Regidor o una Regidora; la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencia, de conformidad con el inciso e) del artículo 24 del Código Municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el Concejo Municipal para que se imponga la sanción correspondiente.

g) A las Síndicas (os) municipales, suplentes y a las demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local: cuando a partir de la investigación que realice la Comisión Investigadora al tenor de lo establecido por la normativa vigente, se demuestre que el hecho fue cometida por un Síndico o una Síndica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con la establecido en el Código Municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el Concejo Municipal para que se imponga la sanción correspondiente.

Artículo 10.—Circunstancias agravantes:

1. Si el denunciado y/o denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual, por lo que ya sido sancionado con anterioridad.
2. Si se demuestran conducta intimidatorias hacia la víctima, miembros de sus familias, testigos o compañeros de trabajo.
3. Que el acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral en contra del la víctima.
4. Que el estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado médico oficial o rendido por un especialista.
5. La relación de superioridad jerárquica del denunciado y/o denunciada respecto de la víctima, sea en grado de jefatura, de subordinación.

Artículo 11.—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.

CAPÍTULO II

De la integración, de la comisión, estudio e investigación de las denuncias

Artículo 12.—Conformación de la Comisión: De conformidad con el inciso 2) del artículo 5º de la Ley 8805 el conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite será realizado por medio de comisiones investigadoras, consecuentemente existirá una Comisión de Estudio e Investigación de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, conforme a la presente reglamentación, le corresponderá el conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite, la misma será integrada preferiblemente por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

Integrada por un representante del Departamento de Recursos Humanos, una abogada o (o) municipal y representantes de los funcionarios y las funcionarias. El representante del Departamento de Recursos Humanos lo propondrá la Alcaldía Municipal, la abogada o abogado lo propondrá el Gestor del Área Jurídica y el representante de los funcionarios y /o funcionarias lo propondrá el Sindicato de Trabajadores Municipales.

Todos deberán ser nombrados por un período de un año, prorrogables hasta un máximo de dos períodos consecutivos iguales.

Las personas miembros deberán tener formación sobre el problema de acoso sexual y recibir capacitación especializada, por lo cual corresponderá al Departamento de Recursos Humanos buscar y preparar seminarios y talleres que permitan esta capacitación constante.

Artículo 13.—La Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar al jerarca o patrono competente, ordenar cautelarmente:

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante
- b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada
- c) La reubicación laboral
- d) La permuta del cargo
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por su instrumentalización para el proceso. La resolución del superior carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debido procurarse mantener la seguridad de la víctima fundamentalmente.

Artículo 14.—Causales de despido de la persona denunciante: Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la autoridad superior o la instancia competente tramitarán el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de la persona trabajadora, causa justificada para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral.

Artículo 15.—Funciones de la Comisión Estudio e Investigación de las Denuncias: Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Conocer la denuncia y tramitar la apertura del procedimiento ordinario administrativo o disciplinario.
- b) Nombrar un secretario o secretaria de actas
- c) Levantar el acta respectiva de todo procedimiento
- d) Enviar copia de la resolución definitiva al Departamento de Recursos Humanos y a quien corresponda
- e) Llevar un control de las denuncias
- f) Elaborar el informe sobre el procedimiento y recomendar la sanción
- g) Enviar el resultado del estudio así como la recomendación de la sanción a la Alcaldía Municipal, para que esta instancia dicte la resolución final.

Artículo 16.—Causas de remoción de los o las miembros de la Comisión: Serán causas de remoción de los y/o las miembros de la Comisión de Estudio e Investigación de las Denuncias:

- a) La ausencia injustificada a cuatro sesiones consecutivas o seis alterna en un año calendario.
- b) El incumplimiento injustificado de las funciones asignadas
- c) Cualesquiera otra causal, contemplada en la legislación correspondiente.

Artículo 17.—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

De los procedimientos

Artículo 18.—Principios que informan el procedimiento: El procedimiento de hostigamiento sexual, lo informan los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las partes representantes, las personas que comparecen como testigos y testigos y las partes que intervienen en la investigación y la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciadas ni la de la persona denunciada y el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la víctima.

Artículo 19.—Recepción de la denuncia: La máxima autoridad de la instancia pública, en este caso Alcalde o Alcaldesa Municipal, definirá el organismo responsable de recibir la denuncia. Una vez asignada la denuncia, dicha autoridad deberá proceder de conformidad, sin recurrir a la ratificación de la denuncia, ni a la investigación preliminar de los hechos.

Artículo 20.—**Presentación de la denuncia:** Todo funcionario o funcionaria municipal afectada o (ado) por acoso u hostigamiento sexual, podrá acudir ante el Departamento de Recursos Humanos, para asesorarse o interponer la denuncia correspondiente. De lo manifestado se levantará un acta que será suscrita por el o la denunciante y por quien reciba la denuncia y debe indicar:

- a) Nombre del o la 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 de la denunciada y/o denunciado
- i) Fecha

Artículo 21.—**Traslado de la denuncia:** El Departamento de Recursos Humanos trasladará la denuncia dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas (48 hrs), a la Comisión de Estudio sobre Hostigamiento Sexual, para su conocimiento y resolución.

El procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

Artículo 22.—**Las partes:** La persona denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento.

Artículo 23.—**Comparecencia de las partes:** Cumplido el plazo para contestar la demanda, la persona juzgadora convocará a las partes para la evacuación de la prueba. Ante la ausencia de prueba directa, deberá recurrir a la prueba indiciaria.

Artículo 24.—**Privacidad de las audiencias:** Las audiencias se realizarán en forma privada.

Artículo 25.—**Plazo para interponer la denuncia y prescripción:** El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o partir de que cesó la causa justificada que le impidió denuncia. El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo.

Artículo 26.—**De la ampliación de la denuncia:** La Comisión de Estudio e 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 27.—**Término de emplazamiento al denunciado:** Transcurrido el plazo del artículo anterior, la Comisión de estudio e Investigación, dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, concediéndole un plazo de ocho días hábiles para que se refiera a todo y cada uno de los hechos denunciados y ofrezca prueba de descargo.

En el caso de que el denunciado o denunciada no ejerza la defensa, el proceso continuará hasta concluirse con la resolución final.

Artículo 28.—**Audiencia para la evacuación de la prueba:** Transcurrido el plazo del artículo anterior y dentro de los próximos cinco días hábiles, la Comisión de Estudio e Investigación, hará comparecer a las partes y dentro de la audiencia se recibirá toda la prueba. Asimismo, y en ese mismo acto, se procederá con los alegatos respectivos. Además, podrán realizarse, antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales. Se podrá convocar a una segunda comparecencia únicamente cuando haya sido imposible, en la primera dejar listo el expediente para su decisión final.

Artículo 29.—**Conclusiones de las partes:** En la audiencia del artículo anterior, las partes podrán formular sus conclusiones de fondo sobre las actuaciones contenidas en el expediente.

Artículo 30.—**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 31.—**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 32.—**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 Alcaldesa Municipal, la cual deberá hacer la Comisión de Estudio e Investigación de las Denuncias dentro del plazo de 10 días hábiles, contados a partir de la fecha de la comparecencia.

Artículo 33.—**Debido proceso:** Durante el procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en su trámite, de conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo, el artículo 150 del Código Municipal y el con el Reglamento Interno de la Municipalidad de Cartago.

Artículo 34.—**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 35º.—**De los recursos:** Contra la resolución definitiva, se dará el recurso de revocatoria o de apelación y el de reposición. Estos deberán interponerse dentro del término de tres días, tratándose del acto final y de veinticuatro horas en los demás casos. Ambos plazos contados a partir de la última comunicación del acto; en todo lo demás el trámite de los recursos se regirá por lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo, artículo 150 del Código Municipal, Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad de Cartago. El recurso de revocatoria lo resolverá la Comisión de Estudio e Investigación de las Denuncias y el recurso de apelación lo resolverá el Alcalde o Alcaldesa Municipal.

Artículo 36.—**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 37.—**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 38.—**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 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, fomentado 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 39.—**Vigencia del Reglamento:** El presente Reglamento rige a partir de la publicación en el Diario Oficina *La Gaceta*.

Transitorio: La Comisión, Estudio e Investigación de las Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, deberá recibir un proceso intensivo de capacitación que programe el Departamento de Recursos Humanos.

Eduardo A. Castillo Rojas, Jefe Departamento de Secretaría.—1 vez.—(IN2011025860).