

LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 09 de junio de 2011, n. 111

REGLAMENTOS

MUNICIPALIDADES

MUNICIPALIDAD DE OROTINA

El Concejo Municipal de Orotina en el artículo IV, aparte 1 aprueba:

REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA EN LA MUNICIPALIDAD DE OROTINA

CAPÍTULO I

Artículo 1º—**Principios.** Este Reglamento se inspira en principios inherentes de los Derechos Humanos; en especial, los de respeto a la libertad, igualdad, dignidad e integridad de la persona, contenidos en la Constitución Política y la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, N° 7476, del 3 de febrero de 1995, y sus reformas, así como los diferentes convenios internacionales actuales y futuros.

Artículo 2º—**Definición**

2.1. **Hostigamiento sexual.** Se entiende por hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, en forma reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a. Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b. Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c. Estado general de bienestar personal.

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

CAPÍTULO II

Artículo 3º—**Objetivo.** Establecer las medidas tendientes a prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y los hombres en las relaciones laborales en la Municipalidad de Orotina, así como en las relaciones de docencia que se den en la Institución.

Artículo 4º—**Ámbito de aplicación.** Comprende las disposiciones de aplicación general, para todos aquellos (as) servidores (as) públicos (as) que presten servicios en la Municipalidad de Orotina o a nombre y por cuenta de esta, tanto para los (las) que estén laborando actualmente, como para los (las) que en el futuro ingresen a la Institución.

Artículo 5º—**Manifestaciones del hostigamiento sexual.** Con sustento en lo establecido en el Artículo 4, de La Ley 7476, para efectos del presente Reglamento, las manifestaciones del acoso sexual, se tipifican de la forma siguiente:

5.1 **Faltas leves:** se tienen como faltas leves, el uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y que resulten ofensivas para quien las reciba.

5.2 **Faltas graves:** se tiene como faltas graves, los acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y que resulten ofensivos para quien los reciba.

5.3 **Faltas gravísimas:** se tienen como faltas gravísimas, todos aquellos requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- Promesa implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
- Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos, referidos a la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
- Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

Artículo 6º—**De las sanciones:** De conformidad con el Artículo 25, de La Ley 7476, según la gravedad de las faltas, en la Municipalidad de Orotina, se impondrán las siguientes sanciones:

- a. La Falta Leve, será sancionada con una amonestación por escrito.
- b. La Falta Grave, será sancionada con una suspensión sin goce de salario, hasta por un plazo de quince días hábiles.
- c. La Falta Gravísima, será sancionada con despido sin responsabilidad patronal.

A la funcionaria o funcionario que en la Municipalidad de Orotina, hubiere sido sancionado por conductas caracterizadas como leves o graves y que reincida en su comportamiento, le será aplicada la sanción inmediata siguiente.

Artículo 7º—**De la calificación y agravamiento de la falta.** Para calificar la falta e imponer la sanción, se considerarán, entre otros aspectos, los contenidos en el numeral 213 de la Ley General de la Administración Pública, en cuanto a las siguientes condiciones de la persona que ha incurrido en ella:

- a) Rango jerárquico.
- b) Naturaleza de las funciones.
- c) Impacto en el servicio.
- e) Reincidencia

CAPÍTULO III

Disposiciones generales

Artículo 8º—**De la no conciliación.** La denuncia por hostigamiento sexual, por atentar contra la dignidad de la persona, es inconciliable entre las partes. Una vez recibida la denuncia, la Institución está obligada a darle el trámite debido, para iniciar con el Procedimiento Administrativo Disciplinario, no siendo posible realizar investigaciones preliminares, pues éstas últimas deben considerarse prohibidas.

Artículo 9º—**De la normativa supletoria.** Todo lo referente al procedimiento disciplinario se desarrollará y tramitará, en lo que no se le oponga, con apego a la normativa vigente en la institución.

En ausencia de norma específica se aplicará, en forma supletoria:

- a) Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (sus reformas)
- b) Ley General de la Administración Pública.
- c) Código de Trabajo.
- d) Código Procesal Civil.
- e) Los Principios Generales del Derecho.

Artículo 10.—**De la abstención y de la recusación.** La aplicación de la abstención y de la recusación a los (las) participantes en el procedimiento disciplinario, se regirá por el proceso establecido en los numerales 230 “siguientes y concordantes” de la Ley General de la Administración Pública, así como lo indicado en el Código Procesal Civil y en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 11.—**De los recursos.** Las partes tienen derecho a recurrir los actos administrativos, conforme a la indicado en el Código Municipal (artículos 153, 156, 161 y 162), donde se otorgan 5 días para la presentación de los recursos.

Artículo 12.—**De la confidencialidad y privacidad del procedimiento.** El expediente y la información en él contenida es confidencial, excepto para las partes involucradas, las cuales tendrán libre acceso a todos los documentos y pruebas que lo conformen.

Además con base en el artículo 24 de la Constitución Política y el artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, deben los (las) involucrados (as) en el procedimiento (jefaturas, miembros del Órgano Director, asesores (as), peritos, denunciante, denunciados (as)) garantizar la privacidad de los documentos y de las comunicaciones orales y escritas, con el fin de proteger la privacidad del procedimiento ante terceros.

CAPÍTULO IV

Artículo 13.—**De la prevención.** La Municipalidad de Orotina dará a conocer, a sus funcionarios (as) y demás personas usuarias, la existencia de este Reglamento Interno tendiente a prevenir, evitar, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual.

Artículo 14.—**De la divulgación.** La Municipalidad de Orotina, mantendrá una constante información a los (las) funcionarios (as), tanto de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, como de este Reglamento Interno, por medio del departamento de Recursos Humanos, a través de circulares, boletines informativos y panfletos divulgativos.

CAPÍTULO V

Sobre el procedimiento

Artículo 15.—**De la denuncia.** La administración deberá actuar de oficio o a instancia de parte o por denuncia de un tercero. Este último participará como denunciante, únicamente; y la Administración está obligada a informarle sobre la etapa en la que se encuentra el procedimiento, sin entrar en detalles sobre el mismo, y, también, sobre el acto final.

Artículo 16.—**Del recibo de la denuncia y su presentación.** La Municipalidad de Orotina recibirá la denuncia verbal o por escrito, y ésta se interpondrá ante la oficina de recursos humanos o ante el jerarca.

Cuando se interponga verbalmente, de lo manifestado, se levantará un acta, que suscribirá la persona supuesta ofendida, junta con quien recibe la denuncia.

Artículo 17.—**De la subsanación de defectos.** Los defectos u omisiones que pudiera Contener la denuncia, no darán lugar para su rechazo, por lo que pueden ser requeridos posteriormente por quien recibe la denuncia.

Artículo 18.—**De la información a la Defensoría de los Habitantes.** El Jerarca deberá informar a la Defensoría de los Habitantes sobre la denuncia recibida, así como del inicio del procedimiento que se realizará y deberá informar el acto final en un sobre cerrado.

La comunicación indicará lo siguiente:

- a) **Asunto:** Denuncia por hostigamiento sexual, con base en la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, N° 7476, sus reformas y en el Reglamento Interno contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia de la Municipalidad de Orotina:
- b) Nombre y apellidos del (de la) denunciado(a) y ofendido(a)
- c) Nombre y apellidos del (de la) denunciante.
- d) Lugar de trabajo o departamento al que pertenece el (la) denunciado(a)
- e) Lugar en donde se dieron los hechos.
- f) Fecha de inicio del procedimiento.

Artículo 19.—**De las medidas cautelares:** En caso de que la persona denunciante, considere necesario su reubicación temporal en otra dependencia de la Municipalidad, podrá solicitarla ante el Alcalde o Alcaldesa, en cualquier momento del proceso, quien decidirá en única instancia.

Como mecanismo de protección, la Municipalidad garantiza tanto a los testigos, como a los denunciante y a la persona ofendida, que no serán despedidos, ni sancionados por participar en el

proceso y en relación con ellos, se tendrán presentes en todo momento, las disposiciones que al efecto establece la ley.

Artículo 20.—De la aplicación de medidas cautelares. El máximo jerarca podrá ejercer su potestad excepcional de separar temporalmente a la persona denunciada de su puesto de trabajo con goce de salario, como una medida cautelar, o proceder a su traslado a un lugar diferente al sitio donde normalmente desempeña sus funciones.

Si el (la) denunciante solicita la aplicación de esa medida cautelar, corresponderá de igual forma al jerarca, resolver dicha petición.

Si se deniega la petición deberá razonar a su vez, su posición y cabrán contra ésta los recursos ordinarios que el derecho público prevé.

Podrá ser también parte de las medidas cautelares, la permuta y la prevención al (a la) denunciado(a) de no acercarse ni comunicarse, en modo alguno, con el (la) denunciante y ofendido(a) ni con los testigos. La aplicación de la última medida cautelar no excluye las anteriores.

En caso de que el (la) denunciante con carácter de ofendido(a) considere necesario su traslado temporal a otra dependencia dentro de la Institución, podrá solicitarlo ante el jerarca institucional.

Toda medida cautelar deberá ser debidamente fundamentada y motivada.

Artículo 21.—De las garantías procesales: En el procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en el trámite del mismo hasta que se dé la resolución correspondiente en el caso.

Cualquier infidencia de un integrante del Órgano Director y de los testigos, con la que se viole la confidencialidad y el secreto del proceso, se considerará como falta grave, la cual será debidamente acreditada y evidenciada para proceder con el despido sin responsabilidad.

Artículo 22.—De la instalación del órgano: En el plazo de tres días hábiles siguientes a la denuncia, el jerarca o la persona designada por éste, procederá a la integración e instalación del órgano director del procedimiento, que tramitará el procedimiento administrativo y disciplinario, informando a las personas integrantes su nombramiento.

El Órgano, estará conformado por las siguientes personas: (1) Abogado o Abogada, quien lo presidirá; un (1) Psicólogo o (a) o Trabajador o (a) Social y un (1) representante del Despacho del Alcalde. Ningún miembro del Órgano, puede ser testigo de ninguna de las partes.

En el supuesto de que alguna de las personas que integran el órgano sea el hostigador, o la hostigadora, o tengan parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, afinidad o colateral, con cualquiera de las partes, éste (a) deberá inhibirse de formar parte del mismo y será sustituido por otro miembro.

Para efectos de la investigación que deberá hacer el citado órgano, éste contará con un plazo máximo de tres meses, para emitir ante el Alcalde Municipal, por la razón del Principio de Confidencialidad y por la especialidad de la materia, el informe con las conclusiones.

Artículo 23.—De la resolución inicial. El Órgano Director, debidamente juramentado por el Alcalde Municipal o el Concejo, dictará y notificará el acto administrativo de inicio del procedimiento (resolución inicial) dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles posteriores al recibo del expediente.

La resolución inicial debe comunicarse personalmente o por los medios señalados a las partes (sea, al denunciado(a) y denunciante), este(a) último(a) con carácter de ofendido(a).

Si vencido el plazo, salvo por causas válidas que justifiquen la actuación; el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario no se hubiere dictado ni notificado, el o los funcionarios (as) responsables podrán hacerse acreedores de la consecuencia disciplinaria que se les pudiera atribuir, sin embargo, lo anterior no impide el curso del procedimiento.

En la resolución inicial, el Órgano Director informará a las partes, que el término de duración de la investigación, no podrá exceder los tres meses y que, para efectos labores, si no ha finalizado el procedimiento en el tiempo indicado, deberá la Administración justificar sus actuaciones y asentar las posibles responsabilidades.

Artículo 24.—De los requisitos mínimos en la resolución inicial.

24.1. Traslado de cargos:

- a. Identificación de la dependencia o jefatura que ordena el inicio del procedimiento.
- b. Nombre del (la) o de los (las) implicados (as) en el asunto.
- c. Carácter y fin del procedimiento.
- d. Desglose, de los hechos.
- e. Intimación.

24.2. **Derechos de las partes:**

- a. Ofrecer prueba, incluso durante la celebración de la comparecencia.
- b. Hacerse presente en la audiencia con un (a) abogado(a), agente técnico, o un (a) representante sindical, debidamente acreditados (as) ante el órgano director del procedimiento.
- c. Abstenerse a declarar, sin que ello implique presunción de culpabilidad en su contra. En caso de abstenerse, puede declarar en el momento que lo considere oportuno.
- d. Recurrir la resolución inicial, de conformidad con lo establecido en el articulado de éste reglamento.
- e. Acceder al expediente del procedimiento y a obtener fotocopias del mismo; a ese efecto, se le indicará, en forma detallada, la sede del Órgano Director.

24.2. **Previsiones:**

- a. El deber de señalar lugar o medio para oír notificaciones.

La omisión de señalar lugar, no impedirá el curso del procedimiento, por lo que las demás resoluciones se le tendrán por notificadas con el solo transcurso de veinticuatro horas.

Artículo 25.—Del traslado de cargos. El órgano director del procedimiento deberá notificar a las partes, en forma personal y privada, el traslado de cargos por medio de la resolución inicial. Tal notificación se hará mediante un acta, en la que deberá consignarse la hora, la fecha y la firma del (de la) denunciante. Asimismo, se le dará audiencia por el término de cinco días hábiles, sobre el contenido de la denuncia y sobre las pruebas ofrecidas por las partes, con el fin de que manifieste, por escrito, su descargo, y ofrezca la prueba que considere oportuna; además, se le prevendrá para que señale lugar para atender notificaciones.

Artículo 26.—De la citación a la comparecencia. El órgano director citará a las partes a una única comparecencia, oral y privada, en el plazo máximo de diez días hábiles, posterior a la notificación de la resolución inicial. Podrá excepcionalmente el Órgano Director, ampliar este plazo, solamente si media justificación para ello, solicitando la autorización ante el jerarca, antes del acaecimiento de dicho plazo.

Artículo 27.—Del (de la) denunciante con carácter de ofendido(a). Se considerará parte en el procedimiento, con todos los derechos inherentes, además de la Administración, al (a la) denunciante que sea ofendido(a), por contar con un interés legítimo o un derecho subjetivo que pueda resultar directamente afectado(a), lesionado(a) o satisfecho(a), con el acto final.

El denunciante con carácter de ofendido(a), tendrá los siguientes derechos como parte activa en el procedimiento:

- a) Ofrecer la prueba que considere conveniente.
- b) Asistir a la recepción de la prueba testimonial y pericial, con derecho a formular las repreguntas que fueren pertinentes.
- c) Hacerse presente con un abogado(a), como agente técnico, (psicólogo) y un(a) representante sindical, debidamente acreditados (as) ante el órgano director del procedimiento.
- d) Ser notificado(a) de las resoluciones que se dicten, en el lugar señalado al efecto.
- e) Recurrir los actos administrativos y resoluciones.

Artículo 28.—De la prueba. Serán medios de prueba todos aquellos permitidos y necesarios para determinar la verdad real de los hechos, conforme con el ordenamiento jurídico.

El Órgano Director deberá adoptar todas las medidas probatorias y necesarias, aunque no hayan sido propuestas por las partes.

Artículo 29.—**De la valoración de la prueba y de la importancia de las presunciones e indicios.** El Órgano Director del procedimiento deberá evaluar todas las circunstancias que rodearon el hecho denunciado.

Ante la carencia de fundamento probatorio directo, deberá recurrirse a la prueba indiciaria, pero sin valorarse en forma aislada, con observancia del indubio pro víctima, lo que implica que en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante será improcedente, por ende queda prohibido considerar antecedentes del ejercicio sexual de dicha persona.

Artículo 30.—**Del deber de colaboración de las diferentes dependencias Municipales.** Las dependencias municipales, cuya colaboración sea solicitada por el órgano director, para la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual, están en la obligación de prestarla. La negativa injustificada será considerada como una falta grave.

Artículo 31.—**De la presentación del alegato de conclusiones.** Transcurrido el plazo para evacuar la prueba, en la misma audiencia oral y privada el órgano director concederá de forma inmediata espacio para el alegato oral de conclusiones.

Artículo 32.—**Del informe final del Órgano Director.** Posterior a la audiencia oral y privada, el órgano director analizará el expediente y remitirá el informe respectivo al jerarca, en un plazo de 12 días hábiles.

Dicho informe contendrá el detalle de la prueba conocida en el procedimiento y las conclusiones del mismo. Deberá omitirse cualquier recomendación respecto de las acciones a seguir. El informe se notificará a las partes involucradas, en el lugar señalado para atenderlas, en estricta confidencialidad.

Artículo 33.—**De la improrrogabilidad de los plazos.** Los plazos establecidos para realizar el procedimiento, por parte del órgano director, son improrrogables, salvo disposición en contrario. Cualquier prórroga se solicitará al jerarca, con anterioridad al vencimiento del plazo principal, debidamente justificada y motivada.

CAPÍTULO V

El acto final del procedimiento

Artículo 34.—**De la valoración del órgano decisor-Jerarca.** El Alcalde o Alcaldesa Municipal, tendrá cinco días naturales para resolver en definitiva sobre el caso, conforme a la lógica, la experiencia y la sana crítica, el expediente del procedimiento disciplinario, con el fin de determinar si procede o no una sanción. La decisión deberá ser razonada y justificada; y, además, notificarse a las partes.

Artículo 35.—**De los recursos contra la resolución:** La resolución final, tendrá Recurso de Reconsideración ante el Alcalde o Alcaldesa Municipal, que deberá ser interpuesto dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución.

Resuelto en Recurso de Reconsideración, se tiene por agotada la vía administrativa, pudiendo el o la trabajador (a) acudir a la sede jurisdiccional, si lo considera necesario.

Artículo 36.—**De la comunicación del acto final a la Defensoría de los Habitantes.** Cuando el acto final adquiera firmeza, éste debe ser comunicado por el jerarca a la Defensoría de los Habitantes.

CAPÍTULO VI

Disposiciones finales

Artículo 37.—**De la derogatoria.** El presente Reglamento deroga todas las disposiciones reglamentarias de la municipalidad de Orotina que se le opongan.

Artículo 38.—**Modificaciones.** Cualquier modificación en este Reglamento, será presentada ante el Concejo Municipal en aplicación del artículo 13 inciso C) del Código Municipal, la que posteriormente a su aprobación, será publicada.

Artículo 39.—**Vigencia.** El presente Reglamento regirá a partir de la publicación, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 43, del Código Municipal, procédase a la publicación.

Orotina, 25 de mayo del 2011.—Kattia María Salas Castro, Secretaria del Concejo.—MBA Margoth Montero Jiménez, Alcaldesa Municipal.—1 vez.—O. C. 000578.—C-186770.—(IN2011041088).