

LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 17 de junio de 2011, n. 117

MUNICIPALIDADES

MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ

REGLAMENTO LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN CENTRAL DE SAN JOSÉ

El Concejo Municipal del Cantón Central de San José, con sustento en los artículos 169 y 170 de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en los artículos 4, párrafo primero e inciso a), 13, inciso c) y 43, el Código Municipal vigente y de conformidad con la Ley 7476, denominada Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, del 30 de enero de 1995 y su reforma contenida en la Ley 8805 del 2 de junio del 2010, en uso de sus atribuciones, emite El “Reglamento para La Prevención, Denuncia y Procedimiento Interno Administrativo en materia de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad del Cantón Central de San José”, en cuanto a su prevención, denuncia, tipificación, sanciones y procedimientos y que se registrará por las siguientes disposiciones:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º—**Objetivo.** El objetivo del presente reglamento se orienta a establecer las regulaciones necesarias en la Municipalidad del Cantón Central de San José (en adelante denominada Municipalidad), para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, como práctica discriminatoria en razón del sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y adecuar esas regulaciones al ordenamiento jurídico nacional.

Artículo 2º—**Ámbito de aplicación.** Este Reglamento registrará para todos (as) los (as) funcionarios (as) de la Municipalidad, vinculados (as) a la Institución ya sea por nombramiento a plazo indefinido o a plazo fijo por las modalidades de jornales o sueldos por servicios especiales. Se aplicará en relaciones de jerarquía a autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico; entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, y relaciones entre personas servidoras municipales y usuarias.

Artículo 3º—**Definición de hostigamiento sexual o acoso sexual.** Se entenderá por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en:

- a) Las condiciones materiales de empleo.
- b) El desempeño y el cumplimiento de la prestación de servicio.
- c) El estado general de bienestar personal.

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

Para los efectos del presente reglamento “hostigamiento sexual” y acoso sexual” deben considerarse sinónimos.

CAPÍTULO II

Política de divulgación y prevención

Artículo 4º—**Órgano responsable.** Corresponderá al Departamento de Recursos Humanos divulgar los alcances y contenidos de la Ley 7476 y su reforma contenida en la Ley 8805, así como de este Reglamento y de las políticas internas de la Institución dirigidas a la prevención contra el hostigamiento sexual. Lo indicado podrá hacerse, entre otras formas, mediante la divulgación de copias materiales y/ o digitales del presente Reglamento y de afiches colocados en lugares visibles; asimismo mediante charlas, conferencias, y actividades similares, que coadyuven a la capacitación y sensibilización del personal.

Será responsabilidad de ese Departamento gestionar cualquier modificación a este Reglamento ante reformas a la Ley 7476 que así lo determinen o de oficio como parte de mejoras continuas. Ante la necesidad de reforma el Departamento de Recursos Humanos trasladará el estudio y confección de la reforma a la oficina de Asuntos Laborales para que ésta la realice y tramite según los procedimientos internos.

CAPÍTULO III

De la tipificación del hostigamiento sexual y las sanciones disciplinarias aplicables

Artículo 5º—**Manifestaciones de acoso u hostigamiento 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 de estudio 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 de estudio de quien las reciba
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
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, indeseada y ofensiva para quien los recibe.

Artículo 6º—**Sobre la gravedad de las faltas.** Las faltas probadas serán catalogadas como leves, graves y muy graves, y serán sancionadas sin atender un orden necesario sino en razón de su gravedad.

Artículo 7º—**Sanciones.** Quien fuese encontrado culpable de incurrir en falta de hostigamiento sexual, podrá ser sancionado:

- a) Si la falta es reputada leve, con amonestación escrita.
- b) Si la falta es reputada grave, con suspensión del cargo sin goce de salario, hasta por el término de 15 días hábiles.
- c) Si la falta es reputada gravísima, con despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 8º—**Circunstancias agravantes.** Para determinar la existencia de condiciones agravantes en la conducta cometida y a efecto de graduar las sanciones cuando sea posible, el órgano director podrá tener como agravada la conducta demostrada de acoso sexual, si se acredita en el expediente disciplinario que:

- a) El (la) denunciado (a) es reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual.
- b) El acoso se haya cometido contra dos o más víctimas.

- c) La víctima sea especialmente vulnerable por ser de la tercera edad, menor de edad o por sufrir discapacidad física o mental.
- d) Se demuestren conductas intimidatorias hacia la víctima, su conyugue o conviviente en unión de hecho u otros familiares.
- e) El acoso u hostigamiento sexual se haya convertido en persecución laboral contra la víctima.
- f) La víctima sufra daños en su estado físico, psicológico u otras afectaciones, debidamente acreditadas mediante documentos médicos expedidos al respecto.

Artículo 9º—**Faltas relacionadas a la figura y procedimiento.** Será igualmente considerada como falta la conducta de quien, siendo funcionario (a) de la Municipalidad, injustificadamente entorpezca o atrase una investigación de hostigamiento sexual, se negare a declarar o a brindar información sobre hechos denunciados u omitiere dar trámite a denuncia habiendo presenciado la comisión de una conducta constitutiva de la falta en perjuicio de otra persona.

Asimismo incurrirá en falta el (la) funcionario (a) que conozca acerca de la comisión de conducta constitutiva de hostigamiento sexual y no la ponga en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos o superior jerárquico quien dentro de las 24 horas después de conocer lo reportado deberá trasladar el asunto al mencionado Departamento.

Artículo 10.—**Prescripción.** El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán por lo que establece: el Artículo 29 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia reformado por Ley 8805; los artículos 143, 144, 145 y 146 del Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad de San José y el Artículo 603 Código de Trabajo.

CAPÍTULO IV

Del órgano director

Artículo 11.—**Órgano Director.** Para la investigación de denuncias por hostigamiento sexual, en cada caso se conformará una comisión u órgano director que será integrada por: a) Un (a) abogado (a) de la oficina de Asuntos Laborales del Departamento de Recursos Humanos, quien lo presidirá y se tendrá como integrante con la sola asignación del expediente por rol; b) Un (a) Psicólogo (a) o Trabajador (a) Social de profesión y c) Un (a) representante de la Alcaldía Municipal, ambos nombrados por el Alcalde, todos funcionarios municipales. La comisión investigadora deberá estar conformada por miembros de sexo tanto femenino como masculino. Si la denuncia del acoso u hostigamiento es interpuesta por una trabajadora municipal, dos de los miembros deberán ser mujeres.

Ninguno (a) de los (as) titulares de los puestos mencionados, que sea acusado (a) de acoso u hostigamiento sexual o que tengan parentesco hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad colateral, de cualquiera de las partes de la denuncia, podrá ser integrante del órgano director. De conocerse la causa de forma posterior al nombramiento del órgano ésta será causal de inhibición.

Artículo 12.—**Competencia y atribuciones.** Entre otras, son competencias y atribuciones del órgano director:

- a) Instruir el procedimiento disciplinario en materia de acoso u hostigamiento sexual. Para ello deberá llevar un expediente debidamente foliado, al cual se irán agregando en orden cronológico todos los documentos que presenten las partes y los que vaya aportando el proceso de investigación.
- b) Recibir la aclaración y ampliación de la denuncia que le sea asignada para su tramitación.
- c) Admitir, rechazar y evacuar las pruebas ofrecidas por las partes en el procedimiento. Asimismo ordenar de oficio aquella prueba que considere pertinente.
- d) Recomendar ante el Alcalde (sa) las medidas precautorias según lo que establece este Reglamento o la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, ello a solicitud de parte.
- e) Elaborar al término de la instrucción del procedimiento una resolución fundada recomendativa en cuanto a la procedencia o no de imposición de sanción al denunciado y elevar directamente el expediente para resolución final del Alcalde Municipal.

- f) Aquellas atribuciones que acredita la Ley General de la Administración Pública a los órganos instructores de procedimientos.
- g) Cualquier otra que sea propia de su condición de órgano director del procedimiento disciplinario.

CAPÍTULO V

Del procedimiento administrativo disciplinario

Artículo 13.—**Principios que informar el procedimiento.** Informan el procedimiento disciplinario municipal iniciado por supuesto hostigamiento sexual: el debido proceso, la proporcionalidad y libertad probatoria, la confidencialidad, la garantía constitucional de inocencia, el principio pro víctima y cualquier otro aplicable a la materia.

Artículo 14.—**Recepción de la denuncia.** Las denuncias por hostigamiento sexual serán interpuestas ante la oficina de Asuntos Laborales por la persona que se considera víctima, de la siguiente forma:

- a) Por escrito. En este caso la denuncia será recibida por la Secretaria (o) o técnica (o) de la dependencia quien confirmará que el documento cuente con los requisitos establecidos en este Reglamento; luego, previa apertura inmediata de expediente a nombre del supuesto acosador, será trasladada por rol al Abogado (a) que le corresponda atender el caso y constituirse en presidente (a) del órgano director del procedimiento administrativo disciplinario iniciado. Dicho (a) profesional, dentro de los tres días hábiles siguientes a la asignación del expediente, deberá coordinar con la Alcaldía para que ésta designe a los otros integrantes, lo que hará dentro de los tres días hábiles siguientes al rogatorio.
- b) En forma verbal. En este caso un (a) Abogado (a) del Proceso de Asuntos Laborales tomará la denuncia levantando un acta al efecto, la cual, previa apertura inmediata de expediente a nombre del supuesto acosador, será trasladada por rol al Abogado (a) que le corresponda atender el caso y constituirse en presidente (a) del órgano director del procedimiento administrativo disciplinario iniciado. Dicho (a) profesional, dentro de los tres días hábiles siguientes a la asignación del expediente, deberá coordinar con la Alcaldía para que ésta designe a los otros integrantes, lo que hará dentro de los tres días hábiles siguientes al rogatorio. Quien reciba la denuncia no será parte del órgano director.

En el acto de recibir la denuncia, quien así lo haga deberá advertir a la persona denunciante, acerca de las penas con las que la ley castiga los delitos de injurias, calumnias y difamación, según el Código Penal.

En caso de que quien se señale como supuesto acosador (a) sea el Jefe o Sub Jefe del Departamento de Recursos Humanos o algún (a) funcionario (a) de la oficina de Asuntos Laborales, la denuncia deberá ser interpuesta ante abogado (a) de la Dirección de Asuntos Jurídicos, quien deberá coordinar con el Director de esa área, para que en conjunto con el Alcalde, se designe a las personas que conformarán el órgano director o comisión investigadora, una de ellas, necesariamente, abogado (a) de profesión, quien dirigirá el órgano.

En caso de que el supuesto acosador (a) sea el Director (a) de Asuntos Jurídicos la denuncia podrá ser interpuesta ante la oficina de Asuntos Laborales pero ésta no la podrá tramitar, sino que la remitirá a la Alcaldía Municipal para que esa conforme un órgano director.

No se podrá solicitar ratificación de la denuncia ni realizar investigación preliminar de hechos.

Artículo 15.—**Contenido de la denuncia.** Las denuncias por hostigamiento sexual deberán indicar, como mínimo:

- a) El nombre de la persona denunciante, número de cedula, lugar de trabajo y firma original.
- b) El nombre de la persona denunciada y su lugar de trabajo.
- c) Descripción detallada de los hechos que se señalan como hostigamiento sexual.
- d) El aporte de la prueba documental y el nombre completo de los testigos si es que los hubiere o la indicación de que no los hay.

- e) Señalamiento de lugar dentro del Cantón Central de San José o medio idóneo para recibir notificaciones. En el caso de señalar un Fax deberá ser de ingreso automático, que no pida tono.
- f) Nombre y firma de la persona que recibió la denuncia y fecha y hora de la presentación.

Artículo 16.—**Ampliación y aclaración de la denuncia.** Instaurado el órgano director del procedimiento, con la denuncia bajo su conocimiento, de forma inmediata concederá a la persona denunciante el plazo de tres días hábiles para que aclare o amplíe la denuncia, lo que podrá hacer en forma escrita o verbal. En el acto la persona denunciante podrá completar el aporte de toda la prueba de cargo que desee ofrecer al proceso.

Artículo 17.—**Del traslado de la denuncia al denunciado.** Una vez recibida la ampliación y aclaración de la denuncia o cumplido el plazo sin que ésta se presente, el Órgano Director prevalecerá el asunto y si la supuesta falta efectivamente responde a un supuesto hostigamiento sexual, a la brevedad comunicará traslado de cargos a la persona denunciada, concediéndole un plazo improrrogable de cinco días hábiles para que ejerza su derecho de defensa y se refiera con respecto a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca en ese mismo acto toda la prueba de descargo. En los expedientes disciplinarios en los que las supuestas faltas sean de hostigamiento sexual no cabrá recurso alguno contra el traslado de cargos.

En el caso de que el órgano estime que la falta reportada no se puede catalogar como de supuesto hostigamiento sexual recomendará al alcalde el inicio de un expediente disciplinario de trámite ordinario a nombre de la persona denunciada; tal recomendación será conocida y resuelta por el Alcalde en el plazo de tres días hábiles.

Artículo 18.—**De la audiencia de evacuación de la prueba.** Presentado el descargo del funcionario investigado por supuesta (s) falta (s) o cumplido el plazo para ello sin que se presente, a la brevedad el órgano director citará por escrito a las partes para que comparezcan a la fecha y hora que se les señale, a audiencia oral y privada para recepción de la prueba testimonial ofrecida y recibimiento de conclusiones del procedimiento las que se deberán recibir en el acto de forma verbal o si ello resulta imposible de forma escrita para lo que se concederá a ambas partes el plazo improrrogable de tres días hábiles. La comunicación de la audiencia deberá realizarse con al menos cinco días hábiles de anticipación.

Artículo 19.—**Valoración de la prueba.** El órgano director valorará de forma objetiva las pruebas incorporadas al expediente, bajo los principios de sana crítica, razonabilidad, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa el órgano director deberá recurrir a la prueba indiciaria y todas las otras fuentes de 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 parte denunciante. Para los efectos probatorios del hecho, deberá considerar el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral. Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante será improcedente.

Artículo 20.—**Resolución recomendativa y resolución final.** Efectuada la audiencia oral y privada el órgano director del procedimiento deberá emitir resolución recomendativa para ante el Alcalde (sa) dentro del plazo de diez días hábiles, indicando la sanción que considera procedente aplicar en el caso en que se haya comprobado falta. Por tratarse de una resolución recomendativa contra ésta no cabra recurso alguno.

Por su parte el Alcalde (sa) tendrá el plazo de ocho días hábiles, a partir del siguiente de recibida la resolución recomendativa, para resolver en definitiva sobre el mismo.

Artículo 21.—**De los recursos contra lo resuelto por el Alcalde.** Contra lo resuelto por el Alcalde, sobre sanciones disciplinarias por faltas de hostigamiento sexual, procederá el recurso de reconsideración para ante esa autoridad administrativa, el cual deberá ser interpuesto dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. El Alcalde tendrá el plazo de ocho días hábiles para dar respuesta a dicho recurso. Resuelto este recurso, se tendrá por agotada la vía administrativa.

Artículo 22.—**Duración del procedimiento.** El proceso disciplinario no podrá durar más de tres meses, entendido como un plazo ordenatorio y no perentorio. Solo serán perentorios los plazos que expresamente estén regulados como tales.

Artículo 23.—**Las partes del expediente disciplinario.** Se considerará partes del expediente disciplinario tanto al funcionario que se reporta como supuesto acosador, como al (la) usuario (a) de los servicios municipales o funcionario (a) de la Municipalidad que presente denuncia por hostigamiento sexual en su contra.

Artículo 24.—**Apoyo psicológico para la (el) denunciante.** La Municipalidad de San José pondrá a disposición de la persona denunciante apoyo psicológico a través de la Unidad existente en la Sección de Salud Ocupacional, la que deberá atenderle con carácter prioritario.

Artículo 25.—**Garantías para la persona denunciante y testigos.** Ninguna persona denunciante de hostigamiento sexual o que haya comparecido como testigo de alguna de las partes, podrá sufrir por ello perjuicio personal en su trabajo. La Municipalidad debe garantizar tanto a los testigos, como a la denunciante, que no serán sancionados por participar en el proceso.

Artículo 26.—**Representación.** En el proceso las partes podrán hacerse representar por abogado debidamente acreditado.

Artículo 27.—**Confidencialidad de la investigación y acceso de las partes al expediente disciplinario.** Todo (a) funcionario (a) que participe en el recibo o tramitación de denuncia por acoso u hostigamiento sexual, incluyendo a los miembros del órgano director y testigos, quedan obligados (as) a guardar la confidencialidad de la denuncia y del contenido del expediente, so pena de incurrir en falta que se sancionará según corresponda.

Durante su trámite el expediente será confidencial excepto para las partes involucradas, las que tendrán libre acceso al mismo, a los documentos y pruebas que este contenga. En salvaguarda de esa confidencialidad, toda notificación que con motivo del proceso se deban llevar a cabo, será a nivel personal y respecto de las personas que en él estén involucradas y se hará en sobre cerrado.

Artículo 28.—**Medidas cautelares.** Al presentar la denuncia o en cualquier estado del procedimiento disciplinaria, la persona denunciante de acoso u hostigamiento sexual, podrá solicitar de forma fundamentada su reubicación o la reubicación de la persona denunciada a otra área. Esta solicitud deberá ser trasladada al Alcalde Municipal en el plazo perentorio de 24 horas y resuelta por esa autoridad en única instancia dentro del término de 3 días hábiles a partir de su recibo. Contra lo resuelto sólo cabrán los recursos de adición o aclaración, los que deberán ser presentados en el plazo improrrogable y perentorio de 3 días hábiles y resueltos en igual plazo por el jerarca.

La vigencia de la medida dispuesta será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

Artículo 29.—**Prohibición de conciliar.** En cualquier denuncia de acoso u hostigamiento sexual, queda absolutamente prohibido admitir durante el proceso de investigación, cualquier tipo de conciliación entre las partes.

Artículo 30.—**Informe a la Defensoría de los Habitantes.** El órgano director comunicará la Defensoría de los Habitantes todo caso de denuncia por acoso u hostigamiento sexual que se tramite en la Municipalidad, lo que hará inmediatamente después de su integración. Tal aviso podrá darlo también el abogado presidente al momento en el que se le asigne el expediente. Igualmente deberá informar a la Defensoría, sobre la resolución final de cada caso de denuncia.

CAPÍTULO VI

Disposiciones finales

Artículo 31.—**Derogatoria.** Este Reglamento deroga cualquier otro anteriormente emitido por esta Municipalidad, para regular la materia de denuncias sobre acoso u hostigamiento sexual en la Institución.

Artículo 32.—**Normativa conexa.** En todos los demás aspectos no contenidos en este Reglamento, se procederá conforme con las regulaciones contenidas en la Ley 7476, su Reforma, la Ley General de la Administración Pública y demás normativa conexa.

Artículo 33.—**Vigencia.** Este Reglamento regirá a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial, *La Gaceta*.

Artículo 34.—**Transitorio.** Los procedimientos disciplinarios por supuesto acoso sexual que al momento de entrar en vigencia el presente estén siendo tramitados con órganos director ya instaurado se registrarán por el reglamento que con el presente se deroga”

Acuerdo definitivamente aprobado, 20, artículo IV, de la sesión ordinaria 57, celebrada por el Concejo Municipal del Cantón Central de San José, el 31 de mayo de

San José, 7 de junio de 2011.—Departamento de Comunicación.—Teo Dinarte Guzmán, Jefa.—
1 vez.—O.C. N° 127208.—Solicitud N° 5107.—C-243920.—(IN2011044031).