

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 24 de marzo de 2011, n. 59

MUNICIPALIDAD DE CARTAGO

Que en sesión del Concejo Municipal de Cartago del día 4 de enero del 2011, acta N° 50-11, Artículo 3°, y en razón de la vigencia de la Ley N° 8805 se aprobaron las siguientes reformas al Reglamento Interno para las denuncias de hostigamiento sexual en la Municipalidad de Cartago aprobado por el Concejo Municipal en sesión celebrada el veinticinco de julio del dos mil seis. Acta N. 18-06, artículo 13° publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 230 del jueves 30 de noviembre del 2006.

REFORMAS AL REGLAMENTO INTERNO PARA LAS DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD 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 1°—**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:

Artículo 2°—**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 3°—**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 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.
- h) Las sanciones para las personas electas popularmente serán:
 - a) 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.
 - b) 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.

- c) 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.

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 serán 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.

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 denunciantes 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 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 ceso la causa justificada que le impidió denuncia. El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo.

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.

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 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.

Departamento de Secretaría.—Esmey Vega Navarro, Jefe a. í.—1 vez.—(IN2011021074).