

LA GACETA Nro. 4 del jueves 5 de enero de 2017

MUNICIPALIDADES

MUNICIPALIDAD DE CURRIDABAT

Por acuerdo Nro. 6 de las 19:26 horas del viernes 2 de diciembre de 2016, que consta en el artículo 2º, capítulo 6º, del acta de la sesión ordinaria Nro. 033-2016, el Concejo de Curridabat aprobó por unanimidad y en firme, el siguiente:

REGLAMENTO INTERNO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CURRIDABAT

Disposiciones generales

El Concejo Municipal del cantón de Curridabat, con sustento en los artículos 169 y 170, de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en los artículos 1º al 4º y 7º párrafo primero e inciso a), 21 inciso ch) y 47 del Código Municipal y de conformidad con Ley N° 7476 del 03 de febrero de 1995, denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación y adición mediante Ley N° 8805 del 2 de junio del 2010, y Ley N° 5811 del 10 de octubre de 1975 “Ley que regula la Propaganda que utilice la Imagen de la Mujer”, emite el siguiente Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la Municipalidad de Curridabat, en cuanto a su tipificación, sanciones y procedimientos el cual se registrará por las siguientes disposiciones:

CAPÍTULO I

Fundamento

Artículo 1º—**Principios regentes:** El Reglamento Interno que sanciona el acoso y el hostigamiento sexual contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales en la Municipalidad de Curridabat, se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer según la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, buscando promover el desarrollo de relaciones interpersonales basadas en el respeto y la no discriminación, que conlleven a la construcción de una sociedad justa e igualitaria que garantice el ejercicio de los Derechos Humanos en condiciones de equidad entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO II

Objetivo y definiciones

Artículo 2º—**Objetivos:** Los objetivos del presente Reglamento contra el Hostigamiento Sexual son:

- Ø Elaborar mecanismos de prohibición y prevención del hostigamiento sexual en el ámbito de interrelación laboral, y un procedimiento que a nivel interno sancione esas conductas.
 - Impulsar condiciones que aseguren el respeto entre las personas que laboran en la Municipalidad de Curridabat, independientemente de su posición jerárquica, y de los funcionarios en relación con personas usuarias de los servicios que presta la Municipalidad, pasantes, practicantes y proveedores. Tomando lo anterior como principio rector de un ambiente de trabajo ausente de hostigamiento.
- Establecer a nivel normativo un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que garantice el derecho de la persona víctima de hostigamiento sexual a denunciar, así como la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y los principios especiales, para que en el caso que se

determine la culpabilidad de la persona denunciada, se pueda llegar a la imposición de la sanción y su efectivo cumplimiento.

Artículo 3°—**Definiciones**

Hostigamiento sexual: Se entiende por hostigamiento sexual toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo de toda persona, así como en el estado general de bienestar personal y que genera un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Como ejemplo de las anteriores conductas, se tienen las siguientes:

Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, o cualquier condición de ventaja respecto de la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
 - b) Amenazas implícitas o expresas físicas o morales, de daños, represalias o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea en forma implícita o explícita, una condición para el empleo.
- 2) Uso de palabras, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, escritas y contenidas mediante documentos o instrumentos tecnológicos u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivos para quien lo reciba.
 - 3) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.
 - 4) Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona que las reciba.
 - 5) Estas conductas pueden ser realizadas en forma personal, o por medio de dispositivos electrónicos, cibernéticos, mecánicos, o de cualquier otro medio de transmisión de información, no limitándose exclusivamente a ellas.
- b) **Víctima o Persona Denunciante:** Es la persona que sufre el hostigamiento sexual. Puede tratarse de personas físicas funcionarias, pasantes, practicantes, usuarias de los servicios que presta la municipalidad y proveedores. La víctima puede estar en una relación de subalternidad, o en una relación jerárquica hacia arriba o hacia abajo o en igualdad de condiciones laborales. La víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso.
 - c) **Persona denunciada:** El personal de la municipalidad, con nombramiento en propiedad, interino, por servicios especiales, contratación temporal, o bien cualquier otra relación que implique subordinación laboral o profesional, a quien se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
 - d) **Órgano Director:** Instancia colegiada, que se encargará de la tramitación del procedimiento administrativo y disciplinario.

CAPÍTULO III

Prevención del hostigamiento sexual

Artículo 4°—**De las personas responsables de la divulgación y prevención.** La Municipalidad de Curridabat asume una política contra el Hostigamiento Sexual. Para tal efecto llevará a cabo las acciones necesarias que prevengan, desalienten, eviten y sancionen este tipo de conductas, teniendo como referente las necesidades de las personas.

La labor de divulgación de este reglamento que contiene la política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo será responsabilidad del Alcalde o Alcaldesa. Para cumplir con dicha obligación, la Alcaldía podrá delegar su divulgación en el Departamento de Recursos Humanos, y la Oficina de Género de la Municipalidad.

Artículo 5°—**Mecanismos de divulgación.** Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual, la Municipalidad contará con los mecanismos siguientes para la divulgación e información los cuales estarán bajo la gestión de la Jefatura de Recursos Humanos:

Colocar en lugares visibles de cada Departamento de la Municipalidad un ejemplar de la Ley N° 7456 y su modificación mediante la Ley N° 8805, la Ley N° 5811 y el presente reglamento.

2. Elaborar y distribuir toda clase de materiales informativos y educativos sobre el hostigamiento sexual, a todo el personal de la Municipalidad y personas usuarias del servicio, que fomenten el

respeto entre el personal y personas usuarias de los servicios e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual. Se debe incluir dicha información en los programas de inducción a los nuevos funcionarios y funcionarias a cargo del Departamento de Recursos Humanos.

3. Desarrollar actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades tendientes a capacitar y sensibilizar a todo el personal y a las personas de nuevo ingreso sobre la política de prevención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual. La no asistencia justificada a estas actividades se podrá considerar como falta leve a las obligaciones laborales, tal y como consta en el contrato laboral entre la Municipalidad y el personal.

CAPÍTULO IV

De los procedimientos

Artículo 6°—**Deber de colaboración.** Todo el personal de la Municipalidad de Curridabat está en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano director para facilitar su labor y el desempeño cabal del procedimiento y a acudir al llamamiento de éste cuando sea convocado como testigo, perito o cualquier otra denominación que dicho órgano considere pertinente.

Artículo 7°—**Prohibición de conciliación.** Al constituir el Hostigamiento Sexual un tipo específico de violencia caracterizado por relaciones de poder simétrico y asimétrico, de género, jerarquía, simbólica, que aumentan los factores de riesgo y re victimización de la persona hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento, tal y como está establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación y adición mediante Ley N° 8805 del 2 de junio del 2010, y Ley N° 5811 del 10 de octubre de 1975 “Ley que regula la Propaganda que utilice la Imagen de la Mujer”.

Artículo 8°—**Plazo para interponer la denuncia y prescripción.** El plazo para interponer la denuncia será de hasta dos años, computado a partir del último hecho constitutivo del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción para la aplicación de sanciones disciplinarias, es el de un mes previsto en el artículo 603 del Código de Trabajo.

Artículo 9°—**Presentación de la denuncia.** El personal de la Municipalidad de Curridabat, así como toda persona que requiera de los servicios municipales que haya sufrido afectación por hostigamiento sexual, por parte del personal de dicha Institución, o su representante legal debidamente acreditado para tal efecto podrá plantear la denuncia en forma escrita o verbal, en cuyo caso la persona que la reciba se limitará a transcribir fidedignamente la narración que sobre los hechos que relata la víctima. La denuncia deberá contener al menos la siguiente información:

- a) Nombre y apellidos de la persona denunciante, número de cédula, dirección exacta, número de teléfono y de Fax, lugar de trabajo y otros necesarios para localizarle en forma expedita.
- b) Nombre y apellidos de la persona denunciada, cargo que ocupa en la Municipalidad y/o descripción física de la persona denunciada. En casos de que no trabaje en la Municipalidad, nombre teléfono dirección del centro de trabajo donde labora y la dirección del domicilio, si constan en algún documento municipal para hacer la denuncia ante quien corresponda.
- c) Una descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que fundamentan la denuncia, fechas, lugares, testigos si los hubo. Asimismo, podrá hacer referencia de pruebas indiciarias o directas que puedan ser evacuadas para dar cuenta del hecho, sin perjuicio de las que presente directamente en la audiencia. Para tal efecto deberá dar los datos referenciales de los que tenga conocimiento para localizar la prueba. Cuando se trate de una referencia de prueba testimonial, deberá indicar el nombre y lugar donde se podrá localizar a las personas señaladas.
- d) Lugar, medio o fax para atender notificaciones o cualquier otro medio válido para atenderlas.
- e) Lugar y fecha de la denuncia.
- f) Firma de la persona denunciante. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, junto a la firma de la persona denunciante se registrará la firma de la persona funcionaria que levantó la denuncia. En caso de que la persona no pueda firmar, se le tomará la impresión de la huella digital, y en caso de total impedimento, se le recibirá la firma a ruego.

Artículo 10.—**Instancias facultadas para recibir las denuncias e investigarlas.** Las instancias para tramitar la denuncia por Hostigamiento sexual son exclusivamente la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Género. Cualquier otra oficina o dirección no estará facultada para tramitar estas denuncias, y

en caso de recibirlas estará en la obligación de realizar el trámite en forma inmediata, a las oficinas ya mencionadas, sin entrar en detalle ni averiguaciones, por ser de índole confidencial para la persona que sufrió la afectación.

Estando la denuncia tramitada, se pondrá en conocimiento de la Alcaldía en un máximo de 48 horas siguientes, por medio de la entrega de la respectiva denuncia en un sobre cerrado, de manera personal, a fin de resguardar el principio de confidencialidad. Asimismo, se comunicará dentro del mismo plazo a la Defensoría de los Habitantes de la presentación de la denuncia, con el objeto de que tenga conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad.

Artículo 11.—De la instalación del Órgano Director y sus competencias. En el plazo de tres días hábiles siguientes a la denuncia hecha en forma verbal o escrita por la víctima o persona denunciante, la Alcaldía procederá a la integración e instalación del órgano director integrado por tres funcionarios administrativos, los cuales tendrán bajo su responsabilidad la tramitación del procedimiento administrativo y disciplinario. El órgano estará conformado por los siguientes profesionales: un (a) representante de la Oficina de Género, un (a) representante de la Oficina de Recursos Humanos, un (a) representante de la Dirección Jurídica o en su defecto, un (a) representante del Despacho de la Alcaldía.

Las personas designadas tendrán la responsabilidad de instruir el procedimiento administrativo y disciplinario según las formalidades del Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública, que es la Ley marco en materia del Debido Proceso. Ninguna de estas personas puede ser testigo de alguna de las partes y debe tener una preparación adecuada en la materia de hostigamiento sexual.

Para efectos de la investigación que deberá hacer, el citado órgano contará con un plazo de tres meses para emitir ante el alcalde o alcaldesa, la recomendación correspondiente, ante quien se agota la vía administrativa.

Por la especialidad de la materia regirá el Principio de Confidencialidad en todo el proceso y hasta el momento de que sea dictada resolución final con las recomendaciones que procedan.

En el caso de que el denunciado sea miembro del Concejo Municipal, el Órgano Director lo deberá nombrar de entre su seno, el propio Concejo bajo las reglas que éste disponga, atendiendo el Capítulo de los Órganos Colegiados de la Ley General de Administración Pública.

Artículo 12.—Sobre el expediente administrativo. El expediente administrativo contendrá como mínimo toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes y sus constancias de notificación, así como la correspondiente comunicación a la Defensoría de los Habitantes. Además, deberá encontrarse foliado, con numeración consecutiva y en la carátula el señalamiento de confidencialidad.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus abogados/as debidamente notificados/as y autorizados/as por la parte interesada, por las y los funcionarios que tengan a cargo la custodia del mismo en garantía al principio de confidencialidad.

Artículo 13.—De las garantías procesales. Se garantizará absoluta confidencialidad a las partes en el debido proceso. Cualquier infidencia de un integrante del Órgano Director, de los testigos o de cualquier persona que labore para esta Municipalidad, sobre el contenido de las denuncias, resoluciones o actos finales en esta materia, que en razón de su cargo tengan alguna participación en el trámite de los asuntos en investigación y con la que se viole el Principio de Confidencialidad y el secreto del proceso, se considerará como Falta Grave y se procederá con fundamento en la Ley N° 7456, Código Municipal y Código de Trabajo, al que violentó esa confidencialidad.

De igual manera con base en el principio pro víctima, el cual implica que en caso de duda se interpretará a favor de la persona denunciante, las resoluciones dictadas y las medidas cautelares que correspondan, girarán en torno a este principio.

Artículo 14.—De la valoración de la prueba: 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.

Artículo 15.—De las medidas cautelares. En cualquier estado del procedimiento, el órgano Director podrá ordenar justificadamente y con carácter vinculante al Departamento de Recursos Humanos la adopción de las siguientes medidas cautelares:

Reubicación: Si la persona que denuncia considera necesario para su seguridad y estabilidad emocional, la reubicación temporal en otra instancia de la Municipalidad, podrá solicitarlo ante el alcalde o alcaldesa en cualquier momento del proceso, autoridad que decidirá en única instancia. El órgano director podrá solicitar que se ordene la reubicación laboral de la persona hostigadora, la premura del cargo y excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario. En caso de ser necesaria dicha reubicación, esta deberá considerar que el servicio que ofrece dicha funcionaria/o no se vea interrumpido; ni que se le afecten las condiciones laborales en las que se desempeña.

Protección: Se ordena cautelarmente a la persona denunciada que se abstenga de perturbar a quien denuncia, que se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante. Tanto a la persona que denuncia, como los testigos que señale en su defensa se les garantizará por parte de la municipalidad, que no serán despedidos ni sancionados por participar en el proceso, excepto que se compruebe mediante sentencia penal firme que incurren en denunciar hostigamiento sexual falso, tipificado en las conductas propias de difamación, injuria o la calumnia, según el Código Penal, lo cual sería considerado como falta grave a los deberes derivados de la relación laboral y causa de despido sin responsabilidad patronal una vez tramitado ante la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo. Se tendrán presentes en todo momento, las disposiciones que al efecto señale la Ley.

Atención al ofendido u ofendida: En caso de necesitarlo o solicitarlo, la Municipalidad, a través de la Oficina de Género, brindará el apoyo necesario o referirá al especialista correspondiente, a la persona ofendida o cualquiera de las partes que participan en el proceso, tanto en el momento como después de poner la denuncia y según lo que recomiende el órgano director.

La medida cautelar deberá ejecutarse de manera urgente y prevalente, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima. Contra la medida cautelar impuesta, solo cabrá recurso de adición y aclaración.

Artículo 16.—A partir de la denuncia recibida, La Municipalidad tendrá un plazo de tres meses para concluir todo el proceso mediante el dictado del acto final. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, cuyo incumplimiento genera una responsabilidad para las personas integrantes del órgano.

En el caso de que la persona denunciada no ejerza su derecho de defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con la resolución final.

Artículo 17.—**De los recursos contra la resolución.** Contra las resoluciones procederán los recursos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, los cuales deberán ser planteados dentro de los términos de ley.

La resolución final tendrá Recurso de Reconsideración ante el Alcalde o Alcaldesa Municipal, y deberá ser interpuesto dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución.

Resuelto el Recurso de Reconsideración se tiene por agotada la Vía Administrativa. De todo acto final firme, se le deberá remitir una copia a la Defensoría de los Habitantes. Una vez agotada la Vía Administrativa, o si los procedimientos no se hubieren cumplido por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, la denuncia por hostigamiento sexual se podrá presentar ante los tribunales, los cuales son competentes para conocerlas.

CAPÍTULO V

De las faltas y las sanciones

Artículo 18.—**De la tipificación de las faltas:** Para efectos de calificar la gravedad de las manifestaciones o conductas del hostigamiento sexual, sean éstas escritas, impresas, verbales, gestuales, o de cualquier otra índole que tenga dicha connotación sexual, las mismas se tipifican de la siguiente manera:

1. **Faltas leves:** Se reputan como faltas leves, el uso de palabras, chistes, gestos, fotos, audios que la persona receptora los considere ofensivos o denigrantes a su honra.
2. **Faltas graves:**
 - a) Envío de mensajes de carácter sexual indeseables y ofensivos para quienes los tienen a su vista o los reciban (afiches, calendarios, correos electrónicos, protectores de pantalla, por medio, aplicaciones de dispositivos móviles y otros) que utilice el cuerpo humano como objeto sexual y que por su contenido erótico, sexual o pornográfico, resulten hostiles, humillantes, degradantes y ofensivos para la persona que los recibe, o los vea en las oficinas de esta Municipalidad y que

ofendan la dignidad de las funcionarias o funcionarios y demás colaboradores de la Municipalidad y sus Dependencias de la misma así como a los usuarios o usuarias de sus servicios.

- b) Los acercamientos corporales, pellizcos, tocamientos, rozamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y que resultan ofensivos para quien los reciba.
 - c) Entorpecer o atrasar una investigación o se negare a declarar o brindar información sobre los hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia dentro del plazo indicado en este Reglamento.
 - d) Incumplir con los deberes de confidencialidad y colaboración.
 - e) Quien en su carácter de denunciado(a) incurra en conductas coercitivas que entorpezcan el debido proceso a juicio del órgano director.
 - f) La jefatura que incumpla su deber de ejecutar la sanción disciplinaria ordenada.
3. **Faltas gravísimas:** Se reputa como falta gravísima, todo aquel requerimiento 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 las reciba.
 - b) Amenazas implícitas o expresas físicas, o morales de daños o castigos, referidos a la situación actual o futura de empleo o de ascenso de quien las reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo, ascensos, o estudios de capacitación.

Artículo 19.—**De las sanciones.** Según sea la gravedad de la falta, se impondrán las siguientes sanciones:

- La falta leve será sancionada con una amonestación por escrito que será tomada en cuenta al efectuar la calificación anual del funcionario o funcionaria.
- La falta grave será sancionada con una suspensión sin goce de salario, hasta por quince días hábiles y la pérdida del paso anual por motivo de baja calificación anual.
- La falta gravísima será sancionada con despido sin responsabilidad patronal y sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en la Normativa Penal.

El personal municipal que hubiere sido sancionado o sancionada anteriormente por conductas caracterizadas como leves o graves y que reincida en su comportamiento, le será aplicada la sanción inmediata siguiente.

Artículo 20.—**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 de 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 21.—**Normativa complementaria.** En todos los demás aspectos no contenidos en este Reglamento, la Municipalidad de Curridabat procederá de conformidad con lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la Ley General de Administración Pública y el Código de Trabajo.

Artículo 22.—**Vigencia del Reglamento.** El Presente Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo en Casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad del cantón de Curridabat, rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta y se hará de conocimiento de todas las personas trabajadoras y de la Defensoría de los Habitantes a través de los mecanismos señalados en el artículo 5.

Artículo 23.—**Derogaciones.** El presente reglamento deroga en su totalidad el Reglamento Interno para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de Curridabat, publicado en *La Gaceta* Nro. 212 del 02 de noviembre de 2010.

Curridabat, 5 de diciembre de 2016.—Allan Sevilla Mora, Secretario.—1 vez.—(IN2016099235).