Reglamento para el procedimiento interno administrativo en casos de hostigamiento sexual en la Municipalidad de Bagaces

MUNICIPALIDAD DE BAGACES
REGLAMENTO PARA EL PROCEDIMIENTO INTERNO
ADMINISTRATIVO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE BAGACES

La Municipalidad de Bagaces publica Reglamento Interno en Caso de Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Acuerdo firme único, de la Sesión Ordinaria Nº 43, celebrada por el Concejo Municipal del Cantón de Bagaces el 23 de julio del 2009.

Disposiciones generales

El Concejo Municipal del Cantón de Bagaces, 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, Ley 7794, del 30 de abril de 1998 y sus reformas y 5 de la Ley 7476, del 30 de enero de 1995, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y Docencia, en uso de sus atribuciones, emite El "Reglamento para el procedimiento interno administrativo en casos de hostigamiento sexual en la Municipalidad del cantón de Bagaces, en cuanto a su tipificación, sanciones y procedimientos y que se regirá por las siguientes disposiciones:

De acuerdo al artículo 5 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, le compete al Alcalde como jerarca administrativo la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

Le compete al Departamento de Recursos Humanos:

1. Comunicar en forma escrita y oral a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.
2. El recibir las denuncias y darles el correspondiente trámite establecido en el presente reglamento.

CAPÍTULO I

De las definiciones, tipificación y sanciones

Artículo 1º—Definición de hostigamiento sexual: Para efectos del presente Proyecto de Reforma al Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo en Casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de Bagaces y según lo dispuesto en el Artículo 3, de la Ley 7476, contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, denominada en adelante "La Ley", se entiende por acoso u hostigamiento sexual: Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los casos siguientes:

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

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

Toda persona que presente ante esta Municipalidad, una denuncia por acoso y hostigamiento sexual, será considerada como parte en el proceso que para tales efectos se instruya.

Artículo 2º—De la tipificación: Con sustento en lo establecido en el Artículo 4, de La Ley, para efectos del presente Reglamento, las manifestaciones del acoso sexual, se tipifican de la forma siguiente:

2.1 Faltas leves: se tienen como faltas leves, el uso de palabras de naturaleza sexual, escrita u oral, que resulten hostiles, humillantes y que resulten ofensivas para quien las reciba.

2.2 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.
2.3 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.
a) 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 3º—De las sanciones: De conformidad con el Artículo 25, de La Ley, según la gravedad de las faltas, en la Municipalidad, 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 hubiere sido sancionado por conductas caracterizadas como leves o graves y que reincida en su comportamiento, le será aplicada la sanción inmediata siguiente.

Artículo 4º—En todos los demás aspectos relacionados con el régimen sancionatorio y con motivo de la comisión de las faltas a que alude el artículo anterior, la Municipalidad, aplicará las disposiciones contenidas en La Ley, en sus artículos 25 a 28, inclusive.

CAPÍTULO II
De los procedimientos

Artículo 5º—Presentación de la denuncia: todo usuario de los servicios municipales y todo funcionario o funcionaria de la Municipalidad, afectada o afectado por hostigamiento sexual, podrá plantear la denuncia escrita o verbal ante cualquiera de las o los profesionales que laboran en el Área de Asesoría Legal o Recursos Humanos. De lo manifestado, se levantará un acta, que suscribirá la persona supuesta ofendida, junta con el o la profesional que recibe la denuncia.

Artículo 6º—De las medidas cautelares: En caso de que la persona denunciante, considere necesario su reubicación temporal en otra instancia 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 denunciantes 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.

La Municipalidad, como un mecanismo de apoyo para la persona ofendida, o cualesquiera de las partes, que recomiende el órgano director, tanto antes como después de poner la denuncia, le brindará el tratamiento psicológico correspondiente, a través de los profesionales que posean capacitación en ese campo.

Artículo 7º—De la instalación del órgano: en el plazo de tres días hábiles siguientes a la denuncia, el personal responsable del Área de Recursos Humanos de la Municipalidad, procederá a la integración e instalación del órgano que tendrá bajo su responsabilidad, la tramitación del procedimiento administrativo y disciplinario, o sustentar los motivos por los cuales no lo traslada.

El Órgano estará conformado por las siguientes personas: (1) Abogado o Abogada del Área Asesoría Legal, 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, conforme lo establecido en el párrafo primero de este artículo, salvo que no exista otra persona en ese departamento, con lo cual se nombraría a otra persona de un departamento diferente. Para efectos de la investigación que deberá hacer el citado órgano, éste contará con un plazo de dos 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 recomendaciones que procedan.

Artículo 8º—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 y se procederá con fundamento en la Ley 7476.

Las modificaciones que con motivo del proceso se deban llevar a cabo, serán a nivel personal y respecto de las personas que en él estén involucradas, por ello se harán en sobre cerrado.

Artículo 9º—De la ratificación de la denuncia: Instalado el Órgano Director, procederá a comunicar de inmediato al denunciante, o la denunciante, que cuenta con tres días hábiles, para que aclare o amplíe la denuncia, lo cual podrá hacer en forma verbal o escrita.

Artículo 10.—Del traslado de la denuncia: una vez que transcurran los tres días hábiles establecidos en el artículo anterior, el Órgano Director, hará el traslado de la denuncia a la persona denunciada, concediéndole un plazo de cinco días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba en descargo, en relación con los mismos.

En el caso de que el o la denunciada no ejerza su derecho de defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con la emanación del informe final.

En el plazo de diez días hábiles después de la comparecencia y evacuación de la prueba, el Órgano Director, informará por escrito al Alcalde Municipal, sobre las conclusiones a que llegó en el proceso administrativo, emitiendo las recomendaciones disciplinarias, en caso de que se consideren aplicables.

El Alcalde tendrá cinco días hábiles para resolver en definitiva sobre el caso.

Artículo 11.—De la audiencia de evacuación de la prueba: Transcurrido el plazo anterior a partir de recibida la notificación y dentro de los 8 días hábiles, el Órgano Director hará comparecer a las partes, recibiendo en el acto la prueba testimonial, los demás medios de pruebas pertinentes (confesional, documental, indiciaria y cualesquier otro que el ordenamiento jurídico establece) y los alegatos respectivos.

No puede exceder la Municipalidad, el plazo de tres meses, contados a partir de la denuncia, para concluir todo el proceso.

Artículo 12.—De la valoración de la prueba: Para la valoración de la prueba, deberán tomarse en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para los efectos probatorios del hecho, deberá considerarse 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 13.—De la conclusión y resolución: en el plazo de quince días naturales después de la comparecencia y evacuación de la prueba, el Órgano Director, informará por escrito al Alcalde o Alcaldesa Municipal, las conclusiones del trámite administrativo y las recomendaciones disciplinarias

en caso que se consideren aplicables. El Alcalde o Alcaldesa Municipal, tendrá cinco días naturales para resolver en definitiva sobre el caso.

Artículo 14.—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 el 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.

CAPÍTULO III

Disposiciones finales

Artículo 15.—Vigencia del Reglamento: el presente Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo en Casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad del Cantón de Bagaces, rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 43, del Código Municipal, procédase a la publicación de este Reglamento en el Diario Oficial La Gaceta. Publíquese.

Bagaces, 31 de agosto del 2009