



MUNICIPALIDAD DE
DESAMPARADOS

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN INVESTIGACIÓN Y SANCIONES

**ACOSO Y HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN LA
MUNICIPALIDAD DE
DESAMPARADOS**





INTRODUCCIÓN

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES PARA EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS.



MUNICIPALIDAD DE
DESAMPARADOS

Con sustento en los artículos 169 y 170, de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en los artículos 10 al 40 y 70 párrafo primero e inciso a), 21 inciso ch) y 47 del Código Municipal y de conformidad con Ley N.0 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.0 8805 del

2 de junio del 2010, y Ley No. 5811 del 10 de octubre de 1975 "Ley que Regula la Propaganda que Utilice la Imagen de la Mujer", se emite la siguiente normativa para el Procedimiento Interno Administrativo en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de Desamparados, en cuanto a su tipificación, sanciones y procedimientos el cual se regirá por las siguientes disposiciones:



CAPÍTULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

Artículo No. 1. Principios regentes: La normativa 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 DESAMPARADOS, 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, 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.

Artículo No. 2. Objetivos: Los objetivos del presente Reglamento contra el acoso y hostigamiento sexual en la Municipalidad de Desamparados son:

- a) Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual a través del respeto entre las personas trabajadoras de la Municipalidad de Desamparados, personal de contratación externa y público en general.
- b) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo, y el estado general de bienestar personal.
- c) Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable para quien la recibe y que es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y que la Municipalidad de Desamparados existe un reglamento dirigido a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.



- d) Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado, efectivo y confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación garantizando el debido proceso y los principios especiales y en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.
- e) Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Desamparados, independientemente de su posición jerárquica; y de los funcionarios en relación con personas pasantes, practicantes, usuarias de los servicios que presta la municipalidad y proveedores. Lo anterior con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso y hostigamiento sexual.
- f) Dar a conocer que existe una política a nivel institucional dirigida a prevenir, investigar y sancionar dicha práctica.

Artículo No. 3. Ámbito de aplicación: El presente Reglamento regirá para todos los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Desamparados, personas usuarias de los servicios y personal de contratación externa y cualquier otra persona vinculada a las laborales que realiza la Municipalidad, sobre la cual la Alcaldía o el Concejo Municipal ejerzan la potestad disciplinaria.

Artículo No. 4. De la normativa supletoria: Todo lo referente al procedimiento disciplinario se desarrollará y tramitará con apego a la normativa vigente de la Institución.

En ausencia de norma específica en la Ley NO 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y en este Reglamento se aplicará, bajo el principio de integración jurídica, en forma supletoria:

- a) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Ley NO 6968 del 3 de octubre de 1984.



POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS

MUNICIPALIDAD DE
DESAMPARADOS



- b) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Ley NO7499 del 22 de junio de 1995.
- c) Ley General de la Administración Pública, NO 6227 del 28 de agosto de 1978.
- d) Código Municipal Ley NO 7794 del 19 de marzo de 1998-
- e) Código de Trabajo, Leo NO 2 del 27 de agosto de 1943 y su reforma Procesal Laboral, Ley NO 9343 del 25 de enero del 2016.

Lo anterior sin perjuicio de la aplicación de otras leyes y reglamentos conexos.

Artículo No. 5. Definiciones:

- a) Hostigamiento Sexual: se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal o no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una interferencia sustancial con el desempeño del trabajo de una persona o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- b) Manifestaciones de acoso sexual: se consideran manifestaciones de acoso sexual los requerimientos de favores sexuales, el uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resultaren hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba, los acontecimientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba u otras conductas de carácter sexual según las circunstancias.
- c) Persona denunciante: es la persona que manifiesta sufrir hostigamiento. Persona para efectos de este reglamento incluye a: servidores y servidoras de la Municipalidad de Desamparados, personas usuarias de los servicios y personas de contratación externa al servicio de la Municipalidad de Desamparados, así como a cualquier otra persona vinculada a las labores municipales.



- d) Persona Denunciada: la persona a la que se atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- e) Órgano Instructor: encargado de dirigir el procedimiento administrativo disciplinario y emitir las recomendaciones finales."

CAPÍTULO II PREVENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo No. 6. Comité Institucional para la Prevención del Hostigamiento Sexual.

La Municipalidad de Desamparados asume una política contra el acoso y hostigamiento Sexual. Para tal efecto se crea el Comité Institucional para la Prevención del Hostigamiento Sexual, con motivo que realice las acciones necesarias para divulgar y prevenir este tipo de conductas, teniendo como referente las necesidades de las personas. La labor de divulgación de este reglamento y de la respectiva política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo será responsabilidad de este comité.

Este Comité estará conformado por 4 personas, cuyos integrantes serán comisionados por los siguientes Departamentos:

1. Uno por la Alcaldía Municipal.
2. Uno por el Departamento encargado de Recursos Humanos.
3. Uno por el Departamento encargado de la Asesoría Legal.
4. Uno del Departamento encargado del Area Social preferiblemente con competencia relativas a la condición de la mujer según su puesto.



Los miembros duran en el cargo dos años, y al final del periodo pueden ser nombrados nuevamente, en lo no previsto se regirán por las reglas del Colegio establecidas en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo No. 7. Mecanismos de Divulgación. Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las e información cuya responsabilidad es del Comité Institucional para la Prevención del Hostigamiento Sexual: conductas de acoso y hostigamiento sexual, la Municipalidad contará con los mecanismos siguientes para la divulgación

a. Elaborar y colocar en lugares visibles de cada Departamento de la Municipalidad información acerca de la Ley NO 7456, su modificación mediante la Ley NO 8805, la Ley NO 5811, el presente reglamento y la política institucional dictada al efecto.

b. Elaborar y distribuir toda clase de materiales informativos y educativos sobre el acoso y 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.

c. 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 acoso y hostigamiento sexual. La no asistencia carente de justificación a estas actividades se podrá considerar como falta leve a las obligaciones laborales, cuando esta se realice en horario de trabajo.



CAPÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO

Artículo No. 8. Deber de colaboración. Toda dependencia, funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Desamparados están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano instructor para facilitar su labor y el desempeño cabal del procedimiento.

Artículo No. 9. Prohibición de Conciliación. Al constituir el acoso y hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizado por relaciones de poder asimétrico, de género, jerarquía, simbólica, que aumentan los factores de riesgo y re victimización de la persona acosada u hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento.

Artículo No. 10. 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 acoso u 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 414 del Código de Trabajo.

Artículo No. 11. Presentación de la denuncia. Todo funcionario o funcionaria de la Municipalidad de Desamparados, así como todo usuario o usuaria de sus servicios municipales que haya sido afectado o afectada por hostigamiento sexual, por parte de algún trabajador o trabajadora de dicha Institución, o su representante legal debidamente acreditado para tal efecto podrá plantear la denuncia escrita o verbal cuyo documento o manifestación tendrá que 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, 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 o fax para atender notificaciones.
- 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.

La Municipalidad tendrá disponible un formulario que contenga los puntos correspondientes para facilidad de las personas denunciantes.

Artículo No. 12. Instancia facultada para recibir las denuncias. La única instancia para recibir la denuncia por acoso u hostigamiento sexual será: la Oficina de Recursos Humanos, cualquier otra oficina o dirección no estará facultada para recibir estas denuncias, sino que deberá remitir a la oficina indicada, sin entrar en detalle ni averiguaciones, por ser de índole confidencial para el afectado o afectada.

Recibida la denuncia se pondrá en conocimiento del alcalde o alcaldesa en las 24 horas siguientes, y si este fuese el denunciado se trasladará al



Concejo Municipal, de igual manera se procederá si el denunciado es otro funcionario de elección popular perteneciente a la Municipalidad de Desamparados. Asimismo, se informará 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.

En todo caso la persona denunciante podrá acudir directamente al Ministerio de Trabajo o bien a la vía judicial, si así lo estimare conveniente a sus intereses.

Artículo No. 13. De la instalación del Órgano Director: En el plazo de ocho días hábiles siguientes a la denuncia hecha en forma verbal o escrita por la persona afectada, el alcalde o la alcaldesa procederá a la integración e instalación del órgano director integrado por cinco miembros con las condiciones establecidas en el numeral 20 de la Ley 7476, si la persona denunciada fuera el Alcalde, Alcaldesa o algún miembro del Concejo Municipal, el responsable del nombramiento y juramentación del órgano de proceso será el Concejo Municipal, de conformidad con el numeral 26 de la Ley 7476.

Artículo No. 14. Integración del órgano: El órgano director estará compuesto por 5 integrantes, conformado en principio por funcionarios profesionales o capacitados en materia de acoso y hostigamiento y en procedimiento administrativo sancionatorio, de la siguiente manera: un (a) representante del Area Social, un (a) representante de la Oficina de Recursos Humanos, un (a) representante de la Dirección Jurídica, un miembro nombrado por la Junta de Relaciones Laborales, un (a) representante del Despacho de la Alcaldía o del Concejo Municipal para los casos previstos en el numeral 26 de la Ley 7476.

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.

En el supuesto de que alguna de las personas que integran el Órgano Director, tengan parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, afinidad o colateral con cualquiera de las partes, éste o ésta deberá inhibirse, o podrá ser recusado de formar parte del mismo y será sustituido/a por otra persona, la cual será nombrada por el alcalde o alcaldesa o en su defecto por el Concejo Municipal.

Para efectos de la investigación que deberá hacer el citado órgano contará con un plazo de dos meses para emitir ante el alcalde o alcaldesa o el ente competente, 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.

Artículo No. 15. Contratación excepcional de externos: En aquellos casos en que quienes deban de nombrar el órgano director requieran garantizar la imparcialidad, podrá designar mediante acto debidamente fundado y motivado, a terceras personas ajenas a la institución, quienes deberán de ser profesionales capacitados en materia de acoso y hostigamiento y en procedimiento administrativo, esta medida resulta excepcional, siempre y cuando con el personal disponible, no se pueda garantizar el fin público del procedimiento, o que no se cuente con personal idóneo para tal efecto. Para su nombramiento deberá firmarse un Convenio específico con la institución para la cual laboren dichos miembros externos, o en su defecto contratarlos con base en los procedimientos de contratación administrativa previstos al efecto.

Artículo No. 16. 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. 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 autorizados/as por la parte interesada, por las y los funcionarios que tengan a cargo la custodia del mismo y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

Artículo No. 17. 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 otro funcionario o funcionaria de 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 le impondrá la sanción correspondiente previa garantía del debido proceso.

Artículo No. 18. 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. En caso de duda razonable 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 su sexualidad.

Artículo No. 19. 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:



- a. Reubicación: Si la persona que denuncia considera necesario para su seguridad y estabilidad emocional, la reubicación temporal en otra instancia de la Municipalidad o bien la separación temporal del cargo con goce de salario, podrá solicitarlo ante el órgano director, que en cualquier momento del proceso podrá dictar dicha medida cautelar. El órgano director podrá solicitar que se ordene la reubicación laboral de la persona hostigadora, la permuta del cargo y excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.
- b. 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 que incurran en denunciar acoso y 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.
- c. Atención al ofendido u ofendida: En caso de necesitarlo o solicitarlo, la Municipalidad, brindará el apoyo necesario o referirá al especialista correspondiente a través de la Oficina de la Mujer o la o el sicólogo de la unidad de Recursos Humanos, tanto antes como después de poner la denuncia y según lo que recomiende el órgano director.

La medida cautelar deberá ejecutarse en un plazo no mayor de 24 horas después de adquirir firmeza, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima. Contra la medida cautelar impuesta, solo cabrá recurso de adición y aclaración. El mismo deberá de ser presentado en un plazo no



mayor de 24 horas después de haber sido notificada. Dicho recurso deberá de ser resuelto por el órgano director en un plazo no mayor a 48 horas después de recibido, adquiriendo firmeza lo resuelto.

Artículo No. 20. Plazos ordenatorios. 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, su incumplimiento sin causa de justificación no imputable a los miembros del órgano genera responsabilidad para las personas integrantes del órgano. En el caso que él o la denunciada no ejerza su derecho de defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con la resolución final.

Artículo No. 21. 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 interpuestos en el plazo indicado en el numeral 346 de dicho cuerpo normativo.

La resolución final tendrá Recurso de Reconsideración ante el Jefe correspondiente.

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 de la jurisdicción laboral, los cuales son competentes para conocerlas.



CAPÍTULO IV DE LAS FALTAS Y LAS SANCIONES

Artículo No. 22. De la tipificación de las faltas: Para efectos de calificar la gravedad de las manifestaciones o conductas del acoso 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:

a. Faltas leves: Se reputan como faltas leves, el uso de palabras, chistes, gestos, fotos, y cualquier otro material o envío de mensajes de carácter sexual, indeseable u ofensivo para quienes los tienen a su vista o los reciban (afiches, calendarios, correos electrónicos, protectores de pantalla 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 de la misma, así como a los usuarios o usuarias de sus servicios.

b. Faltas graves: Se reputan como faltas graves los acercamientos corporales, pellizcos, tocamientos, rozamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y que resultan ofensivos para quien los reciba. También incurrirá en falta grave:

a. La comisión de conductas reputadas como leves, cuando el funcionario ya haya sido sancionado con anterioridad en virtud del presente Reglamento.

b. La comisión de faltas leves con la presencia de algún agravante estipulado en el artículo 25 de este Reglamento.

c. 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.
- d. La comisión de conductas reputadas como graves, cuando el funcionario ya haya sido sancionado con anterioridad en virtud del presente Reglamento.
- e. La comisión de faltas graves con la presencia de algún agravante estipulado en el artículo 25 de este Reglamento.

Artículo No. 23. De las sanciones: Según sea la gravedad de la falta, se impondrán las siguientes sanciones:

- a. La falta leve: será sancionada con una amonestación por escrito que será tomada en cuenta al efectuar la calificación anual del funcionario o funcionaria.
- b. La falta grave: será sancionada con una suspensión sin goce de salario, hasta por quince días hábiles y será tomada en cuenta al efectuar la calificación anual del funcionario o funcionaria.
- c. 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 el Código Penal.

Al funcionario o funcionaria que en la Municipalidad de Desamparados 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 No. 24. 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.

Artículo No. 25. Circunstancias agravantes: Para determinar la existencia de condiciones agravantes en la conducta cometida y a efecto de graduar las sanciones, el órgano decisor podrá tener como agravada la conducta demostrada de acoso sexual, si se acredita dentro del expediente disciplinario que:

- a. La víctima sea especialmente vulnerable por ser de la tercera edad, menor de edad, encontrarse en estado de embarazo o por sufrir algún tipo de discapacidad.
- b. Se demuestre la comisión de conductas intimidatorias hacia la víctima o sus familiares, por parte del denunciado.
- c. El acoso sexual se haya convertido en persecución laboral contra la víctima.



d. La víctima sufra daños en su estado físico, psicológico, u otras afectaciones, debidamente demostradas mediante documentos médico-forenses expedidos al efecto.

Artículo No. 26. Asesoramiento jurídico y apoyo emocional: En los procedimientos que contempla esta ley, 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 No. 27. Sanciones para las personas electas popularmente de acuerdo a la ley de acoso sexual y laboral:

a. A los alcaldes intendentes y suplentes: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un alcalde o una alcaldesa, intendentes y suplentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial 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 esta Ley, 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 credencial, 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, con la participación del Tribunal Supremo de Elecciones en lo que corresponda.

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



POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS

MUNICIPALIDAD DE
DESAMPARADOS



establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un síndico o una síndica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con lo establecido en el Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el Concejo

Municipal para que se imponga la sanción correspondiente con la participación del Tribunal Supremo de Elecciones en lo que corresponda.

Artículo No. 28. Vigencia y Derogatorias: El presente Reglamento rige a partir del día siguiente a su segunda publicación en el Diario Oficial La Gaceta y deroga todas las disposiciones reglamentarias sobre esta materia que se hayan aprobado con anterioridad."



MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS



Municipalidad de
Desamparados



Municipalidad de
Desamparados



MuniDesampa



Soy Generador
Responsable

