

El Concejo Municipal (El Salvador), CONSIDERANDO:

- I. *Que el artículo 203 de la Constitución establece que los municipios serán autónomos en lo económico, en lo técnico y en lo administrativo.*
- II. *Que el artículo 3 de la Constitución establece que todas las personas son iguales ante la ley; y que para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.*
- III. *Que el artículo 3 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Para”, prescribe literalmente que: “toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”.*
- IV. *Que el artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, establece en el artículo 1 que “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.*
- V. *Que la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que toda persona tiene derechos y libertades, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.*
- VI. *Que el artículo 33 del Código Municipal establece que los reglamentos constituyen normas, disposiciones y mandatos sobre el régimen interno municipal y de prestación de servicios.*
- VII. *Que de conformidad al artículo 110 y 111 del Código Municipal los Municipios deberán establecer en su Jurisdicción la Carrera Administrativa de conformidad a la Ley de la materia para regular todo lo relacionado con el régimen del personal municipal.*
- VIII. *Que el numeral 29 del artículo 4 del Código Municipal establece que compete al municipio la promoción y desarrollo de programas y actividades destinadas a fortalecer la equidad de género.*
- IX. *Que mediante acuerdo municipal número 10 del 23 de Noviembre del 2007, se aprobó la Actualización de la Política Municipal para la Equidad de Género, la cual establece que “la municipalidad combatirá todas las formas de violencia basadas en el género, sin distinción de orientación sexual que se cometan a lo interno y externo de la Alcaldía Municipal de San Salvador”.*
- X. *Que la municipalidad tiene la obligación de garantizar a sus empleados y empleadas la igualdad en sus derechos laborales y que es necesario prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra los géneros sin importar su orientación sexual.*

Por todo lo anterior en uso de sus facultades constitucionales y legales,

DECRETA:

REGLAMENTO PARA EL PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DISCRIMINACION DE GÉNERO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL

**TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Objeto

Art. 1.- *El presente reglamento tiene por objeto establecer los presupuestos básicos para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los empleados y empleadas, funcionarios y funcionarias, así como para sancionar aquellas conductas tipificadas.*

Ámbito de aplicación

Art. 2.- *El presente reglamento será obligatorio para todo el personal que mantiene una relación laboral con la Alcaldía Municipal de San Salvador.*

Competencia

Art. 3.- *Para los efectos de la aplicación del presente reglamento, son autoridades competentes:*

- a) Concejalía de la Mujer y la Equidad de Género;*
- b) Comisión Técnica de Investigación y Deliberación;*
- c) Comisión Municipal de la Carrera Administrativa.*
- d) Concejo Municipal.*

Definiciones

Art. 4.- *Para los efectos del presente reglamento, se entiende por:*

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

DISCRIMINACION DE GÉNERO Y POR ORIENTACION SEXUAL:

Conductas, actitudes, actos, hechos, situaciones, condiciones que causan agresión o detrimento de los derechos de una persona, discriminándolas en razón de su género y opción sexual. La discriminación comienza con la reducción de la calidad de persona como mecanismo de neutralización y ejercicio de dominación.

CONCEJALIA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO:

Comisión del Concejo Municipal integrada por concejales y concejalas y la Unidad de Género, cuyas funciones son proponer al Concejo Municipal Normativas necesarias para implementar y supervisar los compromisos adoptados en la Política Municipal para la Equidad de Género, asesorar al Concejo en el tema de Género, impulsar

acciones de incidencia, gestionar recursos, coordinar, participar y promover el enfoque de género.

COMISIÓN TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN Y DELIBERACIÓN:

Comisión integrada por funcionarios, funcionarias, empleados y empleadas municipales que será la encargada de sustanciar el procedimiento sancionatorio establecido en el presente Reglamento, garantizando el debido proceso.

EMPLEADO O EMPLEADA MUNICIPAL: *Aquellas personas que mantienen un vínculo laboral con la municipalidad, en la cual participa o colabora para la realización de las competencias de la municipalidad.*

FUNCIONARIO O FUNCIONARIA MUNICIPAL: *Aquellas personas que mantienen una relación laboral con la municipalidad, y que desempeñan actividades cuyo fin directo es la realización de funciones públicas; concurriendo en ella, el derecho de mando, iniciativa y decisión respecto de un grupo de personas y de un área específica de trabajo.*

Deber de Informar

Art. 5.- *Las personas que desempeñan nivel gerencial o cargos de jefaturas, serán los encargados de hacer del conocimiento de cada uno de los empleados y empleadas a su cargo, las disposiciones del presente reglamento.*

TITULO II

**DE LA CONCEJALÍA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GENERO
Y LA COMISIÓN TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN Y DELIBERACIÓN**

Concejalía de la Mujer y la Equidad de Género

Art. 6.- *La Concejalía de la Mujer y la Equidad de Género es la dependencia municipal encargada de recibir todas las denuncias de las personas que se consideren víctimas de hostigamiento sexual, discriminación por razones de género y discriminación por orientación sexual.*

Comisión Técnica de Investigación y Deliberación

Art. 7.- *Para la sustanciación del procedimiento enumerado en los artículos 8 y siguientes del presente reglamento, créase una Comisión Técnica de Investigación y Deliberación de las denuncias, que en lo sucesivo será denominada “la Comisión”, y estará conformada por las siguientes instancias:*

- a) Gerencia General o a quien designe;*
- b) Jefatura inmediata superior de la víctima;*
- c) Jefatura inmediata superior de la persona denunciada;*
- d) Unidad de Apoyo Legal o a quien designe;*
- e) Concejalía de la Mujer y Unidad de Género,*
- f) Empleado o empleada nombrado por la Mesa Laboral Consultiva.*

En el supuesto de que alguna de las personas que integran la comisión sea el hostigador, o la hostigadora, o tengan parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, afinidad o colateral, con cualquiera de las partes, esta persona deberá abstenerse de formar parte de la misma y será sustituida por otra persona, la cual será elegida por el resto de la Comisión.

TITULO III DEL PROCEDIMIENTO

Denuncia

Art. 8.- Cualquier persona afectada o afectado por hostigamiento sexual, discriminación de género o discriminación por orientación sexual, podrá denunciar por escrito o de forma verbal, ante la Concejalía de la Mujer y la Equidad de Género, a la persona que haya cometido tal acto.

Interpuesta la denuncia el procedimiento continuará de oficio, a excepción de aquellos actos en que se requiera la intervención de la persona denunciante.

LA Concejalía de la Mujer y la Equidad de Género, recibirá la denuncia y elaborará un informe en el plazo de 5 días hábiles, el cual deberá contener:

- a) Identificación de la persona Denunciante;*
- b) Nombre y dependencia de la persona denunciada;*
- c) Hecho atribuido y mención de testigos si los hubiere;*

Así mismo, una vez elaborado el informe antes relacionado, lo enviará a la Comisión Técnica de Investigación y Deliberación, para que continúe con el desarrollo del procedimiento.

De las medidas cautelares

Art. 9.- La Comisión, si considera necesario, ordenará a la jefatura inmediata superior de la persona denunciada que prohíba todo tipo de contacto entre ésta y la víctima mientras se sustancie el proceso.

Como mecanismo de protección, la Municipalidad garantiza tanto a las y los testigos, como a la persona denunciante y a la persona ofendida, que no serán despedidas, ni sancionadas por participar en el proceso.

La Municipalidad, como un mecanismo de apoyo para la persona ofendida, o cualesquiera de las partes, que recomiende la Comisión, tanto antes como después de poner la denuncia, le brindará el tratamiento psicológico correspondiente, si fuera necesario, a través de los Centros Municipales para el Desarrollo de las Mujeres o las ONG´s de mujeres que conforman la Mesa Ciudadana de Mujeres del Municipio de San Salvador.

De la confidencialidad

Art. 10.- Durante 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.

Procedimiento sancionatorio

Art. 11.- Una vez recibido el informe, la comisión notificará al presunto infractor o infractora, para que en el plazo de tres días hábiles comparezca a manifestar su derecho de defensa. En el caso de que el o la denunciada no ejerza su derecho de defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con la emanación de la resolución final.

Transcurrido el plazo anterior a partir de recibida la notificación y dentro de los 8 días hábiles, la comisión hará comparecer a las partes, recibiendo en el acto la prueba testimonial, los demás medios de pruebas pertinentes y los alegatos respectivos.

Resolución

Art. 12.- Precluido el término probatorio, en el caso de las infracciones leves, la Comisión deberá con su dictamen trasladar a la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa para que se continúe con el procedimiento establecido en el artículo 64 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal. En caso de tratarse de infracciones graves, la Comisión deberá con su dictamen trasladarlo a la Unidad de Apoyo Legal para que se proceda de conformidad al artículo 67 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

TITULO IV DE LA TIPIFICACIÓN Y LAS SANCIONES

Del Hostigamiento Sexual

Art. 13.- Queda estrictamente prohibido a todo el personal de la municipalidad ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o no su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de hostigamiento sexual.

De la Discriminación de Género

Art. 14.- Queda estrictamente prohibido a todo el personal de la municipalidad ejercer, por cualquier medio, discriminación por razones de género.

De la Discriminación por Orientación Sexual

Art. 15.- Queda estrictamente prohibido a todo el personal de la municipalidad ejercer por cualquier medio, requerimientos de discriminación por orientación sexual.

De las infracciones

Art. 16.- Para efectos del presente Reglamento, las infracciones se tipifican de la forma siguiente:

a) Faltas leves:

- 1. El uso de palabras escritas u orales de naturaleza o connotación sexual, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba*
- 2. Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual, indeseada por quien la recibe*

b) Faltas graves:

- 1. Los acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y que resulten ofensivos para quien los reciba, siempre que no tipifiquen penalmente dentro del delito de acoso sexual.*
- 2. Toda aquella acción que implique distinción, exclusión o restricción basada en el sexo u opción sexual para que una persona realice o no una labor, para que asista a una actividad, se le promueva, ascienda o traslade o similares.*

De las sanciones

Art. 17.-Las sanciones que se impondrán serán las siguientes:

a) Las Faltas Leves, se sancionarán con amonestación escrita. Si reincide en una segunda ocasión, se considerará que el trabajador o trabajadora está incumpliendo obligaciones establecidas en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, reguladas en el Artículo 60, numerales 5 y 8. Las acciones tipificadas en el artículo 16, literal a, implican falta de respeto a la dignidad de funcionarios, funcionarias, empleados y empleadas que le estuvieren subordinados y también implica no conducirse con la debida corrección y respeto en las relaciones con el personal de la municipalidad, por lo tanto a la persona que cometa esta infracción se le sancionará con suspensión sin goce de sueldo hasta por treinta días de conformidad al artículo 64 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Finalmente en el caso de una tercera reincidencia se procederá conforme al siguiente literal.

b) En el caso de la Falta Grave, se considerará que el trabajador o trabajadora está incumpliendo obligaciones establecidas en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, reguladas en el Artículo 60, numerales 5 y 8. Las acciones tipificadas en el artículo 16, literal a, implican falta de respeto a la dignidad de funcionarios, funcionarias, empleados y empleadas que le estuvieren subordinados y también implica no conducirse con la debida corrección y respeto en las relaciones con el personal de la municipalidad, por lo tanto a la persona que cometa esta infracción se le sancionará con suspensión sin goce de sueldo hasta por treinta días de conformidad al artículo 64 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal. En caso de reincidencia se considerará que el trabajador o trabajadora está incumpliendo obligaciones establecidas en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, reguladas en el Artículo 60, numerales 5 y 8. Las acciones tipificadas en el artículo 16, literal b, implican falta grave de respeto a la dignidad de funcionarios, funcionarias, empleados y empleadas que le estuvieren subordinados y también implica no conducirse gravemente con la debida corrección y respeto en las relaciones con el personal de la municipalidad, por lo tanto a la persona que cometa esta infracción se le sancionará con despido iniciando el procedimiento establecido en el artículo 68 numeral 1 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

La imposición de cualquiera de las sanciones anteriormente tipificadas no exime de las responsabilidades civiles o penales que se pudieran derivar de la actuación.

TITULO V DISPOSICIONES FINALES

Supletoriedad de la norma

Art. 18.- Lo no previsto en el presente reglamento se regirá por el ordenamiento jurídico vigente aplicable al caso.

Vigencia

Art. 19.- El presente reglamento entrara en vigencia ocho días después de ser decretado.