

La Uruca, San José, Costa Rica, miércoles 09 de setiembre del 2015, n. 176

REGLAMENTOS

AVISOS

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S. A.

La Junta Directiva de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S. A., en la sesión número tres mil quinientos sesenta y nueve-C de fecha diez de agosto del año dos mil quince, en su artículo tercero, inciso dos y mediante Acuerdo JD ciento noventa y seis guión dos mil quince acordó lo siguiente:

Publicar en el Diario Oficial *La Gaceta* el Reglamento para las Denuncias por Hostigamiento u Acoso Sexual de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S. A. Aprobado en el artículo III, de la sesión N° 3207 de fecha 31 de octubre del año 2011, mediante acuerdo JD doscientos noventa y cinco guión dos mil once y que a la letra dice:

Modifíquese el Manual de Procedimiento para las Denuncias por Acoso u Hostigamiento Sexual aprobado mediante acuerdo JD 49-96 de la sesión N° 1849 de fecha 5 de febrero del año mil novecientos noventa y seis, para que se aplique de la siguiente manera:

APROBAR EL REGLAMENTO PARA LAS DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO U ACOSO SEXUAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S. A.

Artículo 1^o—Se entenderá por acoso u hostigamiento sexual de conformidad con la Ley 7476 del 3 de marzo de 1995, y sus reformas, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento en la prestación de servicio.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual toda conducta grave que ocurriendo una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Artículo 2º—Serán tipificadas como manifestaciones de acoso sexual las siguientes:

a) **Faltas leves:** uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien las reciba.

b) **Faltas graves:** acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien las reciba.

c) **Faltas gravísimas:** requerimientos de favores sexuales que impliquen:

1. Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.

2. Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.

3. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma explícita o implícita, condición para el empleo.

Artículos 3º—Las denuncias sobre hechos que impliquen acoso u hostigamiento sexual según lo previsto por la Ley 7476-05 y sus reformas, deberán presentarse ante el Jefe de La Unidad de Recursos Humanos de la ESPH SA, el Comité de Ética Empresarial, Gerencia General, Junta Directiva, Comisión de Hostigamiento Sexual, y/o Instancias Judiciales, sin que tenga que ratificar dicha denuncia y en la misma debe indicar lo siguiente:

a) Nombre del o la denunciante, número de cédula y lugar de trabajo.

b) Nombre de la o el denunciado o denunciada y lugar de trabajo.

c) Indicación del tipo de acoso sexual que se está sufriendo.

d) Fecha a partir de la cual ha sido sujeto o sujeta del acoso sexual u hostigamiento.

e) Nombre de la persona o personas que pueden atestiguar sobre los hechos denunciados.

f) Presentación de cualquier otra prueba que a su juicio sirva para la comprobación del acoso u hostigamiento.

g) Firma de la denuncia.

Artículo 4º—Una vez presentada la denuncia ante el órgano respectivo, corresponderá a este informar a la comisión nombrada para tales efectos. La citada información deberá darse en un plazo no mayor de tres días hábiles contados desde la fecha de presentación de la denuncia y toda gestión o trámite realizado debe ser comunicado a la Gerencia en el mismo plazo o Junta Directiva cuando sea un funcionario (a) de la Gerencia en el mismo plazo . No procederá ningún tipo de conciliación.

Artículo 5º—Las denuncias por acoso u hostigamiento sexual serán conocidas por una comisión permanente que será el órgano director del procedimiento y se encontrará integrada de la siguiente manera:

- a) El jefe o jefa de la Unidad de Recursos Humanos.
- b) Un o una representante de la Dirección de Asesoría Jurídica.
- c) Un o una representante nombrado (a) por la Junta Directiva

Deberá tenerse en cuenta que la comisión deberá estar integrada por personas de ambos géneros.

Artículo 6º—En la fase instructiva, el órgano decisor podrá adoptar las medidas cautelares que considere necesarias, hasta tanto se resuelva en forma definitiva. En cualquier fase del proceso, a solicitud del o la denunciante, la comisión podrá recomendar ante el órgano decisor, previa valoración, la reubicación del denunciado, o de la víctima, bajo su consentimiento dentro de la institución.

El procedimiento ordinario que llevará a cabo la comisión, resguardará la imagen, y las políticas que rige el manejo confidencial de la información y custodia de expedientes, aprobadas por la Junta Directiva en el acuerdo 269-2009 y principios que rigen la actividad administrativa y los contemplados en la Ley 7476 y sus reformas.-

Artículo 7º—El acta que se levantará conforme a lo manifestado por la persona ofendida, deberá indicar en forma expresa lo manifestado por quien solicita el procedimiento incluyéndose en ésta la prueba ofrecida.

La comisión dará traslado a la persona denunciada dentro de los tres días hábiles posteriores al conocimiento de la denuncia.

En la citación se indicará claramente lo siguiente:

- a) Nombre del o la denunciante.
- b) El o los hechos denunciados.
- c) Se indicará que dispone de un plazo de cinco días para que se refiera a cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba de descargo que considere pertinente.
- d) Se indicará en forma expresa la posibilidad que tiene si lo desea de hacerse asesorar por un abogado así como el derecho a tener acceso al expediente que para tales efectos se forme.
- e) Se pondrá en conocimiento que si el denunciado o la denunciada no ejercen su derecho de defensa, igual se continuará el procedimiento hasta el final del informe.

Artículo 8º—Las partes tendrán derecho a una comparecencia oral y privada con la comisión, en la que se evaluará en todo lo posible la prueba de conformidad con lo que establece el artículo 309 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 9º—La comisión evacuará toda la prueba aportada realizando las diligencias probatorias necesarias para determinar la verdad real de los hechos objeto del trámite y estará en disposición de aceptar prueba testimonial, documental, grabaciones, tanto en video como en audio, así como cualquier otra prueba que considere oportuna de conformidad con el artículo 18 de la Ley 8805, que modifica la Ley 7476.

Artículo 10.—La comisión designará como notificador a uno o una de sus miembros, quien será el encargado (a) de trasladar personalmente todos los documentos vinculados a éste.

Artículo 11.—Las partes tendrán derecho a conocer el expediente y a alegar sobre lo actuado para hacer valer sus derechos e intereses, antes de la decisión final.

Artículo 12.—A más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha de conclusión del proceso administrativo, objeto de la denuncia, la comisión deberá pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia de la misma y en el caso de ameritar sanción, se emitirá la recomendación, la que deberá ser trasladada al órgano decisor para que sea resuelta en definitiva.-

Contra lo resuelto por el órgano decisor cabrá el recurso de revocatoria, el cual deberá plantearse dentro de los tres días siguientes a la notificación de lo resuelto, debiendo resolverse el recurso dentro de los ocho días siguientes a su presentación.

También procederá el recurso de apelación ante la Junta Directiva.

Cuando se trate del acto final emanado de la Junta Directiva, se aplicarán las reglas concernientes al Recurso de Revisión de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 13.—Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes:

- 1- La falta leve será sancionada con amonestación escrita.
- 2- La falta grave será sancionada con suspensión sin goce de salario. Dicha suspensión será de ocho días como máximo, según la gravedad de la falta, a criterio de la comisión.
- 3- La falta gravísima será sancionada con despido sin responsabilidad patronal.
- 4- La funcionaria o funcionario que se hubiere sancionado por conductas caracterizadas como leves o graves y que reincida en su comportamiento, se le aplicará la sanción inmediata siguiente, lo anterior sin perjuicio de que acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.-

Artículo 14.—Vigencia: Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Artículo 15.—Transitorio único: Instruir a las Áreas de comunicación Interna y Recursos Humanos para que en conjunto se realice una difusión de este Reglamento entre los servidores de la Institución.

Rosibelle Montero Herrera, Secretaria Junta Directiva.—1 vez.—(IN2015054913).