

# REGLAMENTOS

## JUNTA DE ADMINISTRACIÓN PORTUARIA Y DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA VERTIENTE ATLÁNTICA

El Consejo de Administración de JAPDEVA, en su Sesión Ordinaria No.19-2016, celebrada el 19 de Mayo del 2016, Artículo II-b, acordó:

Aprobar el Reglamento Para Prevenir, Investigar y Sancionar El Hostigamiento Sexual en JAPDEVA

### REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN JAPDEVA

#### CAPITULO I PRINCIPIOS Y DEFINICIÓN

**ARTÍCULO 1: PRINCIPIOS** Este Reglamento interno se basa en aquellos principios inherentes a la doctrina de los Derechos Humanos; en especial, los de respeto a la libertad, igualdad, dignidad e integridad de la persona, contenidos en la Constitución Política y la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, N° 7476, del 3 de febrero de 1995, su reforma mediante Ley N° 8805 así como Convención sobre la Eliminación de todas las formas de violencia contra las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará).

#### ARTICULO 2: DEFINICIONES

- 1. Hostigamiento sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una interferencia sustancial con el desempeño del trabajo de un individuo o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- 2. Condiciones materiales de empleo:** Son todas aquellas circunstancias asociadas a la existencia de una relación laboral, tales como: nombramientos, incentivos salariales, asignación o cambio de funciones, autorización o rebajo de horas extras, alteración de derechos, despidos, traslados o permutas, permisos, vacaciones y en general, todas aquellas relacionadas con el ejercicio de labores de coordinación o supervisión de una persona por parte de otra.
- 3. Alteración del desempeño y cumplimiento laboral o educativo:** Son todas aquellas situaciones que ponen en evidencia un desempeño deficiente en las relaciones laborales tales como: ausencias, incapacidades, permisos, renunciaciones y falta de motivación.
- 4. Alteración del estado general de bienestar personal:** Son todas aquellas situaciones que afecten el estado biológico, psicológico, físico, social, necesarios para enfrentar las actividades de la vida cotidiana, tales como el estrés, la inseguridad, la ansiedad, la jaqueca, las náuseas, los nervios u otras similares.
- 5. Persona Hostigada o Víctima:** es la persona que sufre el hostigamiento. Para efectos de este reglamento incluye a: trabajadoras y trabajadores de JAPDEVA y las personas usuarias de los servicios de JAPDEVA.
- 6. Persona que hostiga:** La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

- 7. Comisión Investigadora:** La Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, es la encargada de recibir las denuncias por Hostigamiento Sexual y tramitarlas de acuerdo a la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, (Ley 7476) y este reglamento.

## **CAPÍTULO II**

### **OBJETIVO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **ARTÍCULO 3: DISPOSICIONES GENERALES**

Con fundamento en el artículos 5 y 42 de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Los objetivos del Reglamento para investigar y sancionar el hostigamiento sexual en JAPDEVA son:

1. Mantener condiciones que garanticen el respeto entre funcionarios de JAPDEVA, cualesquiera jerarquías, así como con los usuarios y usuarias de los servicios, y en particular, un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.
2. 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 del bienestar personal.
3. Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por 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 en JAPDEVA existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.
4. Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, amén de confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

#### **ARTICULO 4: MANIFESTACIONES DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**

Se considerarán manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual los siguientes comportamientos:

- a) La solicitud de favores sexuales que impliquen la promesa de un trato preferencial o de ventaja respecto de la situación de empleo de la persona hostigada.
- b) La solicitud de favores sexuales que impliquen una amenaza sugerida o expresa, física o moral, o de daños o castigos referidos a la situación de empleo de la persona hostigada.
- c) La exigencia implícita o explícita de una conducta de carácter sexual, cuya aceptación o rechazo por parte de la persona hostigada, sea condición para la situación de empleo.
- d) Las insinuaciones o proposiciones y el uso de lenguaje verbal, no verbal o escrito, de gestos, símbolos o imágenes de naturaleza o contenido sexual; que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para la persona que las reciba.
- e) Los acercamientos corporales, los tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para las personas que las reciba.
- f) Cualquier trato discriminatorio hacia la persona hostigada, que resulte de la negativa de un requerimiento de contenido sexual, donde se afecten las condiciones de empleo.
- g) También se considera hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

## **ARTÍCULO 5: ÁMBITO DE COBERTURA**

El presente reglamento regirá para todos los funcionarios y funcionarias de JAPDEVA, tanto propietarios, interinos, suplente, personas usuarias de los servicios.

## **CAPÍTULO III POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y DIVULGACIÓN**

### **ARTÍCULO 6: ENCARGADO DE LA POLÍTICA**

La labor de divulgación del Reglamento así como la política de seguimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad de la Presidencia Ejecutiva de JAPDEVA. Para cumplir con esta labor se creará una Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual,

### **ARTÍCULO 7: INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:**

Esta Comisión estará integrado de acuerdo a los alcances del artículo 20 y el artículo 5.3 de la Ley N° 7476 y su reforma, de manera que en la integración de esta comisión tome en cuenta a ambos sexos y que las personas designadas tengan conocimiento en materia disciplinaria y de hostigamiento sexual.

- a) Dos representantes de la Administración de JAPDEVA, designados por la Presidencia Ejecutiva.
- b) Dos representantes de SINTRAJAP, designados por esta organización.
- c) Una persona profesional en derecho, en calidad de asesor en temas legales.

Cada representante de la Administración y de SINTRAJAP, tendrá un suplente designado.

La comisión designará dentro de sus integrantes a una persona coordinadora.

Los representantes de la Administración de JAPDEVA, podrán ser removidos por la Presidencia Ejecutiva, mediante resolución fundada, cuando su desempeño no cumpla con los objetivos para los que fue creada la Comisión Institucional. La Presidencia Ejecutiva podrá solicitar de la misma manera y por las mismas razones a SINTRAJAP la remoción de sus representantes.

### **ARTÍCULO 8: MECANISMOS DE DIVULGACIÓN.**

Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de la Política Interna para prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento sexual, serán:

- 1- Colocación en lugares visibles de cada oficina o centro de trabajo de un ejemplar de ambos instrumentos normativos.
- 2- Incorporación al Programa de Inducción de JAPDEVA, de una charla mensual sobre la Política Interna de prevención, investigación y eventual sanción del hostigamiento sexual.
- 3- Elaboración de Boletines Informativos que, por medio de combinaciones de palabras y de ilustraciones, identifiquen ejemplo de hostigamiento sexual, fomenten el respeto entre el personal y con los usuarios y usuarias, e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual.
- 4- Cualquier otro que se considere pertinente.

## **ARTÍCULO 9: MECANISMOS DE PREVENCIÓN**

Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual, estará a cargo de la jefatura del Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, a través de la realización de charlas y de reuniones periódicas.

## **CAPITULO IV**

### **PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR LAS DENUNCIAS**

#### **ARTÍCULO 10: FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA.**

La Presidencia Ejecutiva tendrá las siguientes atribuciones:

1. Resolver las solicitudes de medidas cautelares que presente la Comisión de Hostigamiento sexual.
2. Resolver la procedencia o no de imponer una sanción disciplinaria previa presentación de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual del resultado de la investigación y su recomendación.
3. Conocer del recurso de adición o aclaración en contra de los resuelto en el inciso primero de este artículo y del recurso de reposición contra lo resuelto en el inciso segundo de este artículo.

#### **ARTÍCULO 11: FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE JAPDEVA**

Sólo en aquellos casos en los que el funcionario investigado es de nombramiento del Consejo de Administración de JAPDEVA, éste Consejo tendrá las siguientes atribuciones:

1. Resolver las solicitudes de medidas cautelares que presente la Comisión de Hostigamiento sexual.
2. Resolver la procedencia o no de imponer una sanción disciplinaria previa presentación de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual del resultado de la investigación y su recomendación.
3. Conocer del recurso de adición o aclaración en contra de los resuelto en el inciso primero de este artículo y del recurso de reposición contra lo resuelto en el inciso segundo de este artículo.

#### **ARTÍCULO 12: FUNCIONES DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**

La Comisión institucional Contra el Hostigamiento Sexual tendrá las siguientes funciones, atribuciones y potestades:

- 1) Velar por el cumplimiento de las políticas que se establezcan en la Institución, al tenor de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y este Reglamento.
- 2) Organizar talleres y participar en otras actividades afines, que contribuyan a informar y capacitar al personal institucional, en materia de normativa, procedimientos y asuntos relacionados con la problemática del hostigamiento sexual. Estas labores las coordinará con el Departamento de Recursos Humanos.
- 3) Informar al personal institucional sobre los mecanismos para denunciar todo acto de acoso u hostigamiento sexual.
- 4) Recibir, conocer, analizar y tramitar las denuncias por hostigamiento sexual y las quejas que las personas presenten ante la Comisión.
- 5) Notificar a la persona denunciada sobre la interposición de la denuncia.
- 6) Recibir el descargo de parte de la persona denunciada.

- 7) Documentar y recabar prueba pertinente, útil e idónea, de conformidad con la Ley contra el Hostigamiento o Acoso sexual en el Empleo y la Docencia y el presente reglamento.
- 8) Efectuar la investigación del caso, para lo cual podrá solicitar información a las diferentes instancias institucionales pertinentes, así como a otras instancias públicas o privadas, según sea necesario.
- 9) Solicitar al superior inmediato las medidas cautelares, cuando estas procedan.
- 10) Emitir un informe final, debidamente fundamentado, y con las recomendaciones procedentes.
- 11) Verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
- 12) Informar a la Defensoría de los Habitantes de todas las denuncias presentadas, así como de las resoluciones finales de cada caso.

### **ARTICULO 13: CAUSAS DE IMPEDIMENTO, RECUSACIÓN O EXCUSA DE COMISIÓN INVESTIGADORA.**

Respecto a las causas de impedimento, recusación o excusa de los sujetos que conformen la Comisión Investigadora, se estará a las reglas de la Convención Colectiva y al Reglamento Interno de Trabajo. En forma supletoria se utilizará lo que al respecto indique la Ley contra el Hostigamiento Sexual su reglamento y supletoriamente por la Ley General de la Administración Pública y sus reformas.

### **ARTICULO 14: PROCEDIMIENTO PARA SUSTITUIR A LA COMISION INVESTIGADORA**

Cuando concurra alguna de las causas de impedimento, recusación o excusa, enumeradas en la normativa vigente, la Presidencia Ejecutiva designará al suplente que corresponda a efectos de que conozca de la denuncia.

### **ARTICULO 15: DEBER DE COLABORACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS Y FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO LEGAL**

Todo departamento y todo funcionario o funcionaria de la Institución, cuya colaboración sea solicitada por la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, para la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual, está en la obligación de prestarla.

La negativa injustificada del jefe de oficina o del servidor o servidora, será considerada como una falta, que da margen para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo y el Reglamento interno de Trabajo de JAPDEVA.

### **ARTICULO 16: DEBER DE DENUNCIAR**

Todo funcionario o funcionaria de JAPDEVA, persona usuaria de los servicios y personal de contratación externa, que tenga conocimiento de una situación de hostigamiento sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, se encuentra en la obligación de denunciar ante la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, a la persona hostigadora, con la anuencia de la persona ofendida.

Todas las gestiones que se realicen dentro del plazo que transcurra entre la denuncia de tercera persona y la denuncia de la víctima, debe estar protegidas por el principio de confidencialidad.

En estos casos, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima presente la denuncia formal; caso contrario, se desestimará la misma; salvo que, el acoso sexual, resulte público y notorio, de ser así La Administración deberá cumplir con la debida diligencia y el deber de prevención y tomara las medidas respectivas a fin rechazar ese tipo de manifestaciones y erradicar toda práctica violenta y discriminatoria en los espacios laborales.

Si la víctima no desea denunciar, la Administración deberá archivar la denuncia presentada por la tercera persona y se garantizará la confidencialidad del ese expediente. La víctima podrá hacer uso de su derecho de hacer esa denuncia cuando así lo considere oportuno con respeto a lo estipulado en el artículo 38 de la Ley N° 7476 y su reforma, y al artículo 17 del presente reglamento.

## **ARTICULO 17: RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.**

La denuncia será recibida por la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, en forma privada y se consignará por escrito. Necesariamente contendrá:

1. Nombre y apellidos de la persona denunciante e indicación de sus calidades personales.
2. Nombre y apellidos de la persona que se denuncia en caso de que sean conocidos, o en su defecto, todas aquellas características o circunstancias que permitan identificarle.
3. Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.
4. Lugar donde sucedieron los hechos denunciados.
5. Indicación y descripción objetiva de todas aquellas situaciones o hechos que pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual de los que se consideren constitutivos de hostigamiento sexual que afecten a la persona denunciante.
6. Fecha aproximada en que tales hechos ocurrieron. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
7. Expresión clara de si cuenta o no con prueba de los hechos denunciados e indicación del tipo de prueba de que se trate. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
8. Lugar y fecha de interposición de la denuncia.
9. Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
10. Nombre y Firma del denunciante, de un testigo y de la Secretaria de la Comisión.

En caso de que una instancia distinta a la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual reciba una denuncia por hostigamiento sexual, la misma debe ser trasladada sin más trámite al órgano competente o bien, la persona deberá ser orientada para que se dirija a la Comisión sin que se le solicite ninguna información adicional. Se informará a la persona denunciante que, en caso de requerirlo, tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento de personal del Área Médica para el acompañamiento.

En los casos en que la denuncia sea presentada en forma verbal, quien la recibe, la consignará en un acta que levantará al efecto, cumpliendo para ello con los requisitos indicados anteriormente.

El plazo para interponer la denuncia será de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

El procedimiento que se inicia con la denuncia no podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, para efectos laborales, suspende el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria.

**Los asuntos de hostigamiento sexual no serán conocidos por la Junta de Relaciones Laborales, a diferencia de los procedimientos disciplinarios comunes.**

## **ARTICULO 18: LA VICTIMA COMO PARTE EN EL PROCESO**

La víctima será expresamente reconocida como parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, según lo indicado en la Ley 7476 y sus reformas.

## **ARTICULO 19: MEDIDAS CAUTELARES.**

La Comisión Institucional podrá, de oficio o por solicitud de parte, en cualquier momento y mediante resolución fundada, recomendar a la Presidencia Ejecutiva las siguientes medidas cautelares:

1. Solicitud por escrito para que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante y a la víctima.
2. Solicitud por escrito para que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia o de la víctima.
3. Reubicación laboral, siempre que existan las condiciones materiales que hagan posible administrativamente la reubicación. Esta medida podrá aplicarse cuando ambas partes laboren en el mismo departamento u oficina, o cuando exista una relación de subordinación, o bien cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará; deberá ser a un puesto de igual categoría respetando todos los derechos y los beneficios del denunciado.
4. Permuta del cargo, siempre que cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en la normativa
5. Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario, siempre que haya suficientes motivos para considerar que:
  - a) Su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima;
  - b) Su presencia pueda entorpecer la investigación;
  - c) Su presencia pueda influenciar a los eventuales testigos.
6. Se podrán dictar otras medidas que tiendan a la protección de los (as) testigos(as) y de la persona denunciante para evitar cualquier tipo de revictimización

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos de ambas partes de la relación procesal. En todo momento se deberá resguardar la seguridad de la persona denunciante.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia.

La vigencia de las medidas cautelares será determinada por la necesidad del proceso instruccional, aplicando criterios de razonabilidad y proporcionalidad. En cualquier momento las medidas anteriormente indicadas, podrán ser revocadas por la Presidencia Ejecutiva, previa solicitud de la Comisión Investigadora o de oficio.

Las medidas cautelares carecen de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

## **ARTICULO 20: CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Para el trámite de cada denuncia por hostigamiento sexual la Comisión confeccionará un expediente administrativo que contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, las actas y sus constancias de notificación.

Este expediente deberá encontrarse foliado, con numeración consecutiva, y existirá un registro de su consulta en el que se indicará, el nombre de la persona consultante, número de identificación; firma, fecha, hora de inicio de la consulta y devolución.

El expediente será custodiado y permanecerá para todos los efectos en las instalaciones de la Comisión Institucional.

El expediente únicamente podrá ser consultado por:

- a) Los Integrantes de la Comisión Permanente Contra el Hostigamiento Sexual
- b) La víctima, la parte denunciante y la denunciada
- c) Los abogados de las partes, debidamente autorizados por medio de poder especial administrativo.
- d) Las autoridades que deban aplicar la sanción disciplinaria.

Las personas que interponen denuncias por hostigamiento sexual como las denunciadas, deben ser consideradas como parte en el proceso administrativo.

Salvo los informes finales, que se deberán remitir a la Defensoría de los Habitantes, se prohíbe divulgar información sobre las denuncias presentadas, el proceso de investigación y los resultados del mismo.

Esta prohibición afecta a los departamentos y a los funcionarios cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación, a los testigos ofrecidos que tengan la condición de empleados, la Comisión Investigadora y sus servidores directos, a quienes ostenten la condición de denunciantes y a las partes involucradas en la investigación.

El quebranto de dicha prohibición será considerado como falta, a los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 81 del Código de Trabajo y el Reglamento Interno de trabajo de JAPDEVA.

## **ARTICULO 21: TRASLADO DE LA DENUNCIA Y DETERMINACIÓN DEL PLAZO A INVESTIGAR.**

Una vez que La Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual haya recibido la denuncia, en un plazo de cinco días hábiles, dará traslado al denunciado; notificando, en forma personal y privada, mediante acta que deberá firmar como constancia de recibido.

En este acto se le dará audiencia por el término de ocho días hábiles, a partir de su notificación, para que se refiera por escrito, a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de estos. En el caso de que la persona denunciada no ejerza su defensa, el proceso continuará hasta concluirse con el informe final.

En caso de que la persona denunciante retire la denuncia, la Comisión Institucional evaluará el interés institucional para continuar con la instrucción del caso. Esa resolución deberá ser fundamentada y ampliamente razonada.



## **ARTICULO 22: AUDIENCIA.**

Transcurrido el plazo anterior, la Comisión Institucional tendrá cinco días hábiles para citar a las partes y testigos a una audiencia oral y privada, donde se hará el descargo de las partes, así como la recepción de la prueba testimonial y el análisis de la prueba documental aportada.

Las partes podrán hacerse acompañar por una persona profesional en Derecho de su elección. La persona denunciante podrá contar con el apoyo psicológico.

Cada testigo será recibido en forma separada, con la sola presencia de la Comisión Investigadora, de ambas partes y de sus abogados. Los testigos serán interrogados por La Comisión Investigadora, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. Los testigos podrán ser repreguntados por las partes y sus abogados, debiendo velar dicha Comisión; para que todo se haga con el mayor respeto y mesura. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada, al final por todos los presentes. Si alguno de los testigos propuestos no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que, la Comisión Investigadora, lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro de los cinco días laborales siguientes.

En ninguna etapa del proceso será admisible la conciliación.

## **ARTICULO 23: CONSULTAS.**

Cuando el órgano encargado del procedimiento requiera el criterio técnico o legal, el profesional u órgano consultado, contará con un plazo de tres días hábiles para exteriorizar su dictamen o aportar la información solicitada.

Dentro de ese plazo, la oficina pertinente podrá indicar al órgano requirente, los impedimentos para brindar la información solicitada dentro de ese plazo. El órgano consultante analizará los argumentos, y si los admite, otorgará un plazo adicional. Si el pronunciamiento o la información no se emiten dentro del plazo de los tres días hábiles, y no se reciben excusas, o si estas son rechazadas, el órgano encargado del procedimiento planteará la queja ante la Presidencia Ejecutiva. Se tomarán las correspondientes medidas disciplinarias en los casos de incumplimiento injustificado.

Los dictámenes de los profesionales u órganos consultados se pondrán en conocimiento de las partes y se les dará un plazo perentorio e improrrogable de tres días hábiles para referirse a los mismos.

## **ARTÍCULO 24: PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER**

En cualquier fase del proceso, la Comisión Institucional podrá ordenar la práctica de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que exista, siempre que sea esencial al resultado de la investigación. Se le deberá dar audiencia de esa prueba a las partes.

## **ARTÍCULO 25: VALORACIÓN DE LA PRUEBA**

La prueba deberá valorarse conforme a las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa, deberá valorarse la prueba indiciaria y todas las fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen la materia del hostigamiento sexual. En caso de duda, se considerará 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 26: INFORME FINAL**

La Comisión Instructora tendrá un plazo de quince días hábiles posteriores a la evacuación de toda la prueba para emitir el informe final, debiendo contener, en forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos probados y no probados, toda la prueba recabada y su análisis, las medidas cautelares, si procedieron, los fundamentos legales y motivos que fundamentan la recomendación, así como una posible sanción sustentada. Este informe será remitido a la Presidencia Ejecutiva o a quien ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona hostigadora

## **ARTICULO 27: RESOLUCIÓN FINAL**

La Comisión Institucional notificará a las partes el informe final y lo remitirá a quien ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona denunciada para que en definitiva resuelva.

La resolución final deberá ser notificada a las partes interesadas y a la Comisión Institucional.

Tanto las resoluciones finales como los recursos que se interpongan contra estos, deberán ser notificados a las partes.

## **ARTICULO 28: RECURSOS CONTRA LA RESOLUCIÓN FINAL**

En el término de tres días siguientes a la notificación de la resolución de fondo o acto final, dictado por la Presidencia Ejecutiva, o por el órgano con potestad disciplinaria; las partes podrán interponer el recurso de reposición.

## **ARTICULO 29: COMUNICACIÓN DE LO RESUELTO.**

Una vez firme lo resuelto, en caso de que haya sanción contra una persona funcionaria, la Comisión Institucional informará a la Oficina de Recursos Humanos, para que se aplique la sanción y se incorpore en el expediente laboral correspondiente.

También deberá informarse a la Defensoría de los Habitantes, para lo que corresponda.

## **CAPITULO V**

### **DE LAS SANCIONES**

#### **ARTICULO 30: SANCIONES PARA QUIENES INCURRAN E HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

La persona cuya falta sea comprobada, será sancionado de conformidad con las previsiones de los artículos 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476), serán sancionadas, según la gravedad de la falta, con:

- a)** Amonestación escrita.
- b)** Suspensión sin goce de salario.
- c)** Despido sin responsabilidad patronal.
- d)** Se deberá tomar en cuenta, además lo dispuesto en el artículo 281 del Código Procesal Penal, por cuanto el funcionario público está en la obligación de denunciar cualquier acto que pueda configurarse en un delito.

#### **ARTICULO 31: SANCIONES PARA QUIENES ENTORPEZCAN O ATRASEN INJUSTIFICADAMENTE LA INVESTIGACIÓN.**

Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo, aquel funcionario que entorpezca o que atrase injustificadamente, la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.

#### **ARTICULO 32: SANCIONES PARA QUIENES NO DEN TRÁMITE A LAS DENUNCIAS.**

Incurrir en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo, aquel funcionario que, conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, en su condición como Miembro de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, no le dé el trámite previsto en esta normativa.

#### **ARTÍCULO 33: FUERO DE PROTECCION.**

Según lo establece el artículo 14 de la Ley N° 7476; la persona denunciante cuenta con un fuero especial de protección que impide su despido, por lo que se garantizara a quien denuncie y a quien brinde testimonio durante el proceso de investigación en denuncias de hostigamiento sexual.

#### **ARTICULO 34: VIGENCIA**

El presente Reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Marzo, 2017.—Lic. Walter Anderson Salomons, Proveedor Administración Portuaria.—1 vez.—  
O. C. N° 6401.—Solicitud N° 82096.—( IN2017125785 ).