

# LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, miércoles 25 de mayo de 2011, n. 100

## REGLAMENTOS

### INSTITUTO COSTARRICENSE DE ELECTRICIDAD

SISTEMA DE EMERGENCIAS 9-1-1

REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN  
EL SISTEMA DE EMERGENCIAS 9-1-1

CAPÍTULO PRIMERO

#### Objetivo y ámbito de aplicación

Artículo 1º—**Objetivo.** El presente Reglamento tiene por finalidad facilitar la aplicación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley Nº 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas) y establecer el procedimiento disciplinario a seguir en el Sistema de Emergencias 9-1-1, para prevenir, investigar y sancionar dicho hostigamiento, que para efectos de este Reglamento se entenderá como hostigamiento o hostigamiento sexual.

Se entiende el hostigamiento sexual como una práctica que atenta contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones de trabajo y de docencia. Se considera como una forma de violencia que impide el desarrollo integral de las personas que lo sufren.

Artículo 2º—**Ámbito de aplicación.** El presente reglamento regirá para todos/as los/as funcionarios/as del Sistema de Emergencias 9-1-1, tanto en las relaciones entre compañeros/as de trabajo, como en aquellas relaciones que se generen entre el personal ordinario y los que laboran en la Institución bajo modalidades de contratación distintas al nombramiento usual.

CAPÍTULO SEGUNDO

#### Terminología

Artículo 3º—**Definiciones.** Para efectos de interpretación de este Reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

**Hostigamiento o acoso sexual:** es toda conducta sexual reiterada por el presunto acosador/a e indeseada por quien la recibe, capaz de provocar efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo y de servicios en el desempeño laboral; y en el estado general de bienestar personal. También se considera hostigamiento sexual, la conducta sexual grave, que aún cuando ocurra una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

**Denunciante:** Trabajadora o trabajador que sufre el hostigamiento sexual.

**Denunciado/a:** Trabajador o trabajadora a quien se le atribuye la presunta conducta de hostigamiento sexual.

**Comisión Investigadora:** Órgano encargado del conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite, integrada, preferiblemente, por tres personas de la institución, en las que estén representados ambos sexos, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual y régimen

disciplinario, nombrada formalmente por la Dirección del Sistema de emergencias 9-1-1, de conformidad con lo que establece el artículo 18 de la Ley 8805 (reforma a la Ley 7476, de hostigamiento sexual), mediante comunicado escrito a toda la organización. Cuando por alguna razón no se cuente con dicha comisión o bien la persona denunciada tenga estatus de superior jerárquico, se podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial. La Comisión Investigadora podrá fungir como Órgano Director, decisión que deberá ser tomada para cada caso en especial por el Director del Sistema.

**Órgano Director:** Órgano encargado de instruir el procedimiento mediante el cual se otorga al presunto acosador/a el derecho de defensa previo al establecimiento de cualquier tipo de sanción administrativa. El Órgano Director fungirá como Comisión Investigadora y será conformado preferiblemente por un mínimo de tres personas en la que estarán representados ambos géneros, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

**Potestad disciplinaria:** Potestad de la Administración Pública que corresponde a la Dirección y a los Coordinadores de Área, para imponer sanciones a sus funcionarios (as) cuando falten a los deberes inherentes a su cargo. En el caso concreto esta potestad disciplinaria será aplicable cuando se realicen conductas que tipifiquen dentro del marco de la Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y Docencia.

**Ley:** Se refiere a la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas. En virtud de las características de funcionarios públicos, será aplicable en lo que concierna la Ley General de la Administración Pública.

**Partes:** Tendrán la condición de parte dentro del procedimiento disciplinario a que se refiere este Reglamento, la persona denunciante y la persona denunciada de hostigamiento sexual.

**Acción preventiva:** Acción desarrollada por el Sistema de Emergencias 9-1-1 cuyo objetivo es eliminar en todas sus formas el hostigamiento sexual, apoyada en la política institucional de condena a toda forma de violencia sobre las personas.

## CAPÍTULO TERCERO

### Manifestaciones del hostigamiento sexual

Artículo 4º—**Conductas que tipifican el acoso:** Para efectos de este reglamento se tendrán como violatorias de los deberes del trabajador/a, y por tanto sujetas a la aplicación de medidas disciplinarias, cualquiera de los siguientes comportamientos:

- 4.1 Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
  - b) 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.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- 4.2 Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- 4.3 Acercamientos corporales y u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

## CAPÍTULO CUARTO

### Política institucional de prevención

Artículo 5º—**Declaración de principio.** La Institución, consciente de que las prácticas de hostigamiento sexual lesionan el servicio al cliente, deterioran la productividad y perjudican la imagen institucional, promoverá campañas contra el hostigamiento sexual.

Artículo 6º—**Finalidad de la política institucional.** La política institucional en materia de hostigamiento sexual tenderá a implementar la sensibilización de todos los trabajadores y las

trabajadoras ante los valores institucionales de respeto a la dignidad humana y la igualdad de género.

Artículo 7º—**Órganos responsables de la prevención.** El Área de Capital Humano desarrollará acciones preventivas y educativas derivadas de la obligatoriedad que establece la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en su Capítulo III, tendientes a prevenir, desalentar, evitar y sancionar tanto el hostigamiento sexual como las falsas denuncias de este. Aunado a lo anterior, cada Encargado/a de Área tiene la responsabilidad de vigilar que sus colaboradores/as laboren bajo un ambiente libre de hostigamiento sexual.

Artículo 8º—**Formas de prevención.** Según la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo, se entenderá por formas de prevención las siguientes:

*“Comunicar, en forma escrita y oral, a las personas supervisoras, representantes, funcionarias y trabajadores en general sobre la existencia de una política institucional o empresarial contra el hostigamiento sexual. Asimismo, darán a conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la presente ley.*

*Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa. Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.*

*Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Además, los patronos podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de esta Ley”*

Artículo 9º—**Evaluación.** El Área de Capital Humano evaluará anualmente la eficacia de las acciones preventivas desarrolladas; asimismo, anualmente deberá rendir informe, en torno a la evaluación de la política institucional en esta temática, para lo cual deberá incluirse tanto el enfoque de la víctima de acoso, como el de la víctima de falsas denuncias.

## CAPÍTULO QUINTO

### **Procedimiento disciplinario aplicable al personal de la Institución**

Artículo 10.—**Recepción de la denuncia.** La denuncia por hostigamiento sexual se podrá plantear en forma verbal o escrita, por un trabajador/a de la institución, por un tercero, o por cualquier persona que se halla visto hostigada por personal de este órgano, ante la Comisión de Investigación.

Artículo 11.—**Trámite de la denuncia:** El conocimiento de las denuncias y la investigación respectiva será realizado por medio de la Comisión Investigadora. Además, esta Comisión Investigadora podrá recomendar al Director del Sistema la imposición de medidas cautelares.

Una vez finalizada la investigación, esta Comisión deberá emitir su recomendación, no vinculante, ante la Dirección del Sistema 9-1-1, quien en definitiva decidirá la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 12.—**Pruebas.** 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 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 13.—**Asesoramiento jurídico y apoyo emocional:** Las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado o bien, hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

Artículo 14.—**Instrucción del procedimiento.** Con las salvedades indicadas en este Reglamento, el Órgano Director procederá, en cumplimiento del debido proceso, a instruir el

Procedimiento Disciplinario por Hostigamiento Sexual, de conformidad con lo dispuesto por el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública, correspondiente al procedimiento ordinario.

Una vez cumplido el debido proceso, el Órgano Director deberá confeccionar una recomendación no vinculante a la Dirección del Sistema, el cual en definitiva emitirá la resolución final del Procedimiento Disciplinario por Hostigamiento Sexual. Contra dicha resolución se podrá interponer únicamente el Recurso de Revocatoria que dispone la Ley General de la Administración Pública.

Desde que se presenta el informe de investigación de la Comisión Investigadora hasta la resolución final, no deberá transcurrir un plazo mayor de tres meses. La Administración y el servidor serán responsables por cualquier atraso grave e injustificado.

Ninguno de los miembros del Órgano Director deberá tener relación de parentesco por afinidad o consanguinidad hasta segundo grado con la persona denunciante o denunciada, a fin de garantizar la imparcialidad debida en el análisis de todos los elementos del caso. La misma limitación es aplicable a los miembros de la Comisión Investigadora y a los asesores del Órgano Director; y será motivo de abstención y recusación, los cuales están establecidos en la Ley General de la Administración Pública.

## CAPÍTULO SEXTO

### Garantías procedimentales

Artículo 15.—**Confidencialidad de la investigación.** Es absolutamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como sobre las resoluciones o actos finales adoptados en materia de hostigamiento sexual. Dicha prohibición es extensiva a todas las personas que directa o indirectamente tengan acceso a la información referida al hecho denunciado, entendiéndose estas como los testigos ofrecidos, los denunciantes, los peritos y partes involucradas en el procedimiento, los integrantes del Órgano Director y de la Comisión Investigadora, sus asesores y las personas autorizadas para hacer investigaciones al respecto. No implicará inobservancia de esta prohibición, la notificación hecha a la Defensoría de los Habitantes de la República referida al inicio del proceso y respecto al resultado del procedimiento, ni aquella información que se brinde como fuente primaria y confidencial, para efectos de la política de prevención en esta materia una vez finalizado el caso; pero los funcionarios de la Defensoría de los Habitantes de la República también tienen el deber de confidencialidad, de conformidad con la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia.

Cualquier infidencia grave o malintencionada de un funcionario(a) respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria, será considerada como falta grave en el desempeño de sus funciones.

## CAPÍTULO SÉTIMO

### Órgano director

Artículo 16.—**Competencia y deberes.** Además de las contenidas en la Ley General de la Administración Pública, el Órgano Director tendrá los siguientes deberes:

Informar a la Defensoría de los Habitantes de la República sobre el inicio del procedimiento, así como del resultado del mismo.

Informar a la Dirección y a la Jefatura Inmediata del presunto/a hostigador/a, sobre el inicio y resultado del procedimiento.

Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resultaren indispensables para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en el presente reglamento.

## CAPÍTULO OCTAVO

### Sanciones

Artículo 17.—**Tipos de Sanciones.** Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión sin goce de salario y el despido sin responsabilidad patronal, en estricta concordancia con las sanciones previstas en el Reglamento Autónomo de Servicio. Lo anterior sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según se establece en el Código Penal.

Para determinar la gravedad de la falta a efecto de recomendar la sanción, deberán tomarse en cuenta los efectos perjudiciales producidos o susceptibles de producirse, como consecuencia de la acción acosadora, en las condiciones materiales de empleo, cumplimiento laboral y estado general de bienestar personal.

Artículo 18.—**De las denuncias falsas.** Podrá incurrir en los delitos de difamación, injuria o calumnia, toda persona que interponga denuncia falsa de hostigamiento sexual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia, en concordancia con el Código Penal.

Artículo 19.—**Otras faltas en la etapa de investigación de denuncias.** Incurrirá en falta grave en el desempeño de su cargo y dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario que lo regule, quien:

Injustificadamente entorpezca o atrase una investigación, o bien omita dar trámite a la denuncia.

Incumpla con los deberes de denuncia oportuna y colaboración para la investigación respectiva, contemplados en este reglamento.

Incurra en violación de la confidencialidad de la información a la que está obligado. La gravedad de esta falta se evaluará en relación con la relevancia que dentro del proceso tenga la persona infractora.

Incurra en conductas coercitivas que entorpezcan el debido proceso a juicio del órgano director o bien quien incurra en este tipo de conductas contra la persona acusada o los testigos de las partes, o incurra en conductas tendientes a paralizar el procedimiento, todo a juicio del órgano director.

Incumpla el deber de ejecutar la sanción que así establezca la Dirección del Sistema de Emergencias 9-1-1, una vez finalizado el proceso

Artículo 20.—**Deber de colaboración.** Toda persona que labora en el Sistema de Emergencias 9-1-1 está en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por el Órgano Director para la debida tramitación del procedimiento ordinario disciplinario por hostigamiento sexual. La desatención de este deber por parte del funcionario/a responsable, será considerada como falta grave en el desempeño de su cargo, de conformidad con la trascendencia o efectos que provoque su omisión.

## CAPÍTULO NOVENO

### **Denuncias en contra de terceras personas en las instalaciones del Sistema de Emergencias 9-1-1**

Artículo 21.—**Denuncias por hostigamiento sexual en contra de terceras personas por actos presentados en las instalaciones del Sistema.** Cuando se presente una conducta de acoso u hostigamiento sexual desplegada dentro de las instalaciones del Sistema por una persona que no ostente relación laboral con el 9-1-1, en virtud de prestar servicios como proveedor o por tratarse de estudiantes que realicen pasantías o prácticas académicas, conducta que se dirija contra un servidor, de personal de empresas que brindan servicios o estudiantes que realicen pasantías o prácticas académicas, la persona ofendida deberá plantear la queja o denuncia ante la Comisión Investigadora, para que ésta la formule a su vez ante el patrono o superior del presunto hostigador, cuando se trate de empresas que proveedoras de servicios al Sistema, para que aplique el procedimiento interno de sanción.

Dicha Comisión, podrá solicitar al patrono o superior del presunto hostigador, previa recomendación, que sustituya a esa persona para que deje de brindar los servicios al Sistema.

Si el presunto hostigado es un profesional independiente no ligado a relación laboral privada, la denuncia se hará ante el respectivo colegio profesional para que se instaure el procedimiento sancionatorio que corresponda.

Si el presunto hostigador es un estudiante, la denuncia se hará ante el respectivo centro educativo, pudiéndose solicitar la remoción de dicha persona.

**Artículo 22.—Referencia en los contratos que se firmen con el Sistema.** A partir de la vigencia del presente Reglamento, tanto en los contratos laborales como administrativos para la adquisición o arrendamiento de bienes o servicios para el Sistema se incorporará una cláusula que establezca la prohibición de conductas relacionadas con el tema de acoso u hostigamiento sexual y su tratamiento, según lo previsto en la Ley contra el hostigamiento sexual y este Reglamento. Dicha cláusula deberá ser incorporada, igualmente, en el caso de ampliación de los contratos administrativos suscritos con anterioridad a la vigencia del presente Reglamento.

## CAPÍTULO DÉCIMO

### Disposiciones finales

**Artículo 23.—Prescripción.** Los plazos contenidos en el presente reglamento son ordenatorios y no perentorios. No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 de la “Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia”, el plazo para interponer la denuncia por hostigamiento sexual será de un año a partir de la finalización del contrato de trabajo, según lo que dispone el artículo 602 del Código de Trabajo.

**Artículo 24.—Vigencia.** Rige a partir de su publicación.

**Transitorio Único.**—Instruir a las Áreas de Relaciones Públicas y Capital Humano para que en conjunto se realice una difusión de este Reglamento entre todos los/as trabajadores/as de la Institución.

Ing. Rodrigo Jugo Romero, Director.—1 vez.—(IN2011038114).