

REGLAMENTOS

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ELECTRICIDAD

REGLAMENTO DE ACOSO SEXUAL

Por acuerdo del Consejo Directivo según artículo N° 1 del acta de la sesión N° 5508, celebrada el día 29 de abril del 2003, se aprueba el presente Reglamento contra el Acoso Sexual en el Instituto Costarricense de Electricidad, cuyo propósito fundamental es cumplir con lo establecido en el Capítulo III, artículo N° 5 de la Ley N° 7476 "Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia" la cual establece que las empresas del Estado deben disponer de un instrumento que les permita regular las acciones a seguir en caso de una denuncia por acoso sexual, y cumplir además, con lo que al respecto a solicitado la Defensoría de los Habitantes.

Este Reglamento textualmente dice lo siguiente:

CAPÍTULO PRIMERO

Objetivo y ámbito de aplicación

Artículo 1°—**Objetivo.** El presente Reglamento tiene por finalidad facilitar la aplicación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995) y establecer el procedimiento disciplinario a seguir en el ICE, -para - prevenir, investigar y sancionar dicho hostigamiento, que para efectos de este Reglamento se entenderá como acoso sexual.

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

Artículo 2°—**Ámbito de aplicación.** El presente Reglamento regirá para todos los funcionarios al servicio del ICE, tanto en las relaciones entre compañeros 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 3.—**Definiciones.** Para efectos de interpretación de este Reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

Acoso sexual: Es toda conducta sexual reiterada por el presunto el acosador 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 acoso 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 acoso sexual.

Denunciado (a): Trabajador o trabajadora a quien se le atribuye la presunta conducta de acoso sexual.

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 será el mismo que se encuentra ya establecido institucionalmente para la instrucción de los procedimientos ordinarios disciplinarios.

Potestad disciplinaria: Potestad de la Administración Pública que corresponde a la Gerencia o Subgerencias para imponer sanciones a sus funcionarios(as) cuando falten a los deberes inherentes a su cargo, y

Ley: Se refiere a la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995.

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

Acción preventiva: Acción desarrollada por el ICE cuyo objetivo es eliminar en todas sus formas el acoso sexual, apoyada en la política institucional de condena a toda forma de violencia sobre las personas.

CAPÍTULO TERCERO

Manifestaciones del acoso sexual

Artículo 4°—**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, cualesquiera de las conductas siguientes:

- Requerimiento de conductas sexuales apoyadas en la promesa que implícita o expresamente hace el requirente a la víctima, relacionada con un trato preferencial en sus condiciones de empleo o relacionadas con este.
- Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, referidas a la situación actual o futura de empleo de quien las reciba.
- Exigencia ilegítima de una conducta como condición para recibir beneficios en el empleo.
- Utilización de palabras escritas u orales, de naturaleza sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta indeseada por quien la recibe, de naturaleza sexual.
- Acercamientos corporales y otros contactos físicos, de naturaleza sexual, que sean indeseados u ofensivos para quien los reciba.

DOCUMENTACIÓN CAPÍTULO CUARTO

Política institucional de prevención

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

Artículo 6°—**Finalidad de la política institucional.** La política institucional en la materia de acoso 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 7°—**Órganos responsables de la prevención.** La Dirección de Recursos Humanos 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 acoso sexual como las falsas denuncias de este.

Artículo 8°—**Formas de prevención.** Se entenderá por formas de prevención las siguientes:

- Colocar en lugares visibles de cada centro de trabajo y distribuir a todo el personal un ejemplar de la Ley, su reglamento y procedimiento.
- Incluir la temática dentro del Programa de Inducción y - Orientación Institucional que se imparte regularmente al personal de nuevo ingreso al ICE-.
- Elaborar material informativo y didáctico sobre las formas, manifestaciones y repercusiones del acoso sexual, fomentando el respeto y la consideración entre las personas.
- Promover jornadas de capacitación, dirigidas a los diferentes niveles jerárquicos de la organización, utilizando además de los medios tradicionales, las nuevas tecnologías disponibles en esta materia.
- Efectuar estudios en el ámbito institucional para determinar factores de riesgo en materia de acoso sexual.
- Cualquier otro recurso que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de la Ley y su Reglamento.

Artículo 9.—**Dotación presupuestaria.** La Gerencia General asignará la dotación presupuestaria correspondiente, que aprobará el Consejo Directivo, para -los fines indicados en el artículo 8, así como otros que se requiera para la eficaz aplicación de esta Ley en la Institución

Artículo 10.—**Evaluación.** La Dirección de Recursos Humanos evaluará anualmente la eficacia de las acciones preventivas desarrolladas; asimismo, anualmente deberá rendir informe ante la Gerencia General, 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 11.—**Denuncia.** La denuncia por acoso sexual se podrá plantear en forma verbal o escrita ante la jefatura de la víctima de acoso, o bien ante la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 12.—**Requisitos de la denuncia.** Para interponer una denuncia por acoso sexual, se deberá suministrar la información - que permita identificar a la persona denunciada; así como las calidades de la persona que denuncia. Asimismo, se deberá hacer una descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que sustentan la denuncia, con indicación de fechas, lugares y circunstancias del hecho, así como toda la prueba directa o indiciaria de que se disponga en ese momento.

Artículo 13.—**Ratificación de la denuncia.** En caso de que la denuncia se reciba en forma verbal, se deberá levantar un acta consignando lo expresado por la persona denunciante, la cual una vez leído lo manifestado, deberá firmar el acta, previa - advertencia de las consecuencias legales por interposición de denuncia falsa. Esta misma advertencia procederá en aquellos casos en que la denuncia se presente por escrito.

Artículo 14.—**Trámite de la denuncia.** Una vez interpuesta la denuncia, la persona denunciante tiene un plazo de 3 días hábiles para realizar cualquier ampliación, modificación o rectificación.

Transcurrido este plazo, quien recibe la denuncia, tendrá un plazo máximo de tres días hábiles para remitirla a la Dirección de Recursos Humanos, la que dará traslado al Órgano Director en un plazo máximo de dos días.

El Órgano Director deberá notificar a las partes la resolución de apertura del procedimiento en un plazo máximo de ocho días hábiles. De esta notificación se enviará copia a la Presidencia Ejecutiva.

Artículo 15.—**Apoyo Profesional.** La Dirección de Recursos Humanos podrá brindar, a solicitud de la parte interesada, apoyo psicológico por parte de una persona debidamente capacitada en la materia, la cual deberá ser del mismo género si la persona interesada así lo solicita expresamente.

Artículo 16.—**Medidas Precautorias.** A solicitud de la parte interesada, su jefatura podrá recomendar la aplicación de medidas precautorias a aplicar por el Órgano Director, quien valorará la solicitud y tomará la decisión respectiva. Las medidas precautorias son:

- Suspensión precautoria de cualquiera de las partes con goce de salario.
- Traslado temporal de cualquiera de las partes o los testigos, a otro centro de trabajo.

- c) Prevención de no acercarse ni comunicarse de modo alguno con la persona denunciante y los testigos.
- d) Algún otro tipo de medida precautoria atípica que pueda resultar necesaria para garantizar la integridad de las partes y la adecuada instrucción del procedimiento.

Artículo 17.—**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 Acoso Sexual, de conformidad con el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública. Desde que se presenta la denuncia, 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 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 caso. La misma limitación es aplicable 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

Sanciones

Artículo 18.—**Tipos de Sanciones.** El Órgano Director deberá evaluar integralmente todas las circunstancias que rodearon el hecho denunciado así como toda la prueba que conste en el expediente.

Para determinar la gravedad de la falta a efecto de recomendar la sanción, deberá tomar 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 19.—**De las denuncias falsas.** Podrá incurrir en los delitos de difamación, injuria o calumnia, toda persona que interponga denuncia falsa de acoso 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 20.—**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:

- a) Injustificadamente entorpezca o atrase una investigación, o bien omita dar trámite a la denuncia.
- b) Incumpla con los deberes de denuncia oportuna y colaboración para la investigación respectiva, contemplados en este reglamento.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Incumpla el deber de ejecutar la sanción que así establezca la Gerencia General o Subgerencia respectiva del ICE una vez finalizado el proceso

Artículo 21.—**Deberes de colaboración.** Toda persona que labora en el ICE está en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por el Órgano Director para la debida tramitación del procedimiento ordinario disciplinario. 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 SÉTIMO

Garantías procedimentales

Artículo 22.—**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 acoso 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 denunciados, los peritos y partes involucradas en el procedimiento, los integrantes del Órgano Director, 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 OCTAVO

Órgano Director

Artículo 23.—**Competencia y deberes.** Además de las contenidas en la Ley General de la Administración Pública, el Órgano Director tendrá los siguientes deberes:

- a) Informar a la Defensoría de los Habitantes de la República sobre el inicio del procedimiento, así como del resultado del mismo.
- b) Informar al Presidente Ejecutivo de la Institución y al jefe inmediato del presunto(a) hostigador(a), sobre el inicio y resultado del procedimiento.
- c) 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 NOVENO

Disposiciones finales

Artículo 24.—**Empresas contratadas por el ICE.** Cuando una persona interponga una denuncia de acoso sexual ante Dirección de Recursos Humanos y se verifique que el o la trabajadora en cuestión no es funcionaria del ICE, sino que forma parte de una empresa contratada por el ICE, la Dirección de Recursos Humanos estará en la obligación de canalizar dicha denuncia ante los entes y órganos que correspondan, con el fin de que el patrono o el órgano competente, aplique el procedimiento establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Artículo 25.—**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 se rige por lo dispuesto en el Título Décimo del Código de Trabajo.

Artículo 26.—**Vigencia.** El presente Reglamento rige a partir de publicación, una vez haya sido aprobado por el Consejo Directivo de la Institución.

Transitorio Único.—Las denuncias interpuestas contra trabajadoras(es) del ICE antes de la vigencia de este Reglamento, se tramitarán de acuerdo con el procedimiento disciplinario establecido en el “Estatuto de Personal del ICE.”

- 2. Instruir a la Dirección de Mercadeo y Relaciones Públicas para que realice una difusión de este Reglamento entre todos los Trabajadores de la Institución.
- 3. Instruir a la Subgerencia de Gestión Administrativa, para que a través de la Dirección Administrativa de Recursos Humanos, proceda a la publicación del presente Reglamento en el diario oficial *La Gaceta*. Acuerdo firme.

San José, 19 de junio del 2003.—Dirección de Recursos Humanos.—Sr. Jorge Llubere A., Director.—(43015).

INSTITUTO DEL CAFÉ DE COSTA RICA

REGLAMENTO AL CONGRESO NACIONAL CAFETALERO

CAPÍTULO I

Aspectos generales

Artículo 1º.—De acuerdo con el artículo 109 de la Ley N° 2762, del 21 de junio de 1961 y sus reformas, el Congreso Nacional Cafetalero es órgano superior de dirección y administración del Instituto del Café de Costa Rica, y el mismo es de carácter permanente. El Congreso Nacional Cafetalero se encuentra conformado por representantes de los sectores productor, beneficiador, exportador y torrefactor, nombrados por un periodo de dos años conforme al proceso y mecanismo establecido en la Ley N° 2762 y sus reformas, así como en su Reglamento. Adicionalmente lo integra un representante del Poder Ejecutivo.

Artículo 2º.—El presente Reglamento regula la forma de funcionamiento del Congreso Nacional Cafetalero.

CAPÍTULO II

Sobre la integración del Congreso

Artículo 3º.—El Congreso se encuentra constituido por delegados propietarios y suplentes de los sectores antes mencionados.

Artículo 4º.—Para los congresos se convocará tanto a los delegados propietarios como a los suplentes. Los suplentes sustituirán a los propietarios en los siguientes casos:

- a) En caso de ausencia temporal o definitiva del propietario.
- b) En caso de muerte o inhabilitación del propietario.

Artículo 5º.—Para la sustitución de miembros propietarios se seguirán las siguientes reglas:

- a) Ante la eventualidad de que un Delegado Propietario no pueda asistir al Congreso, lo sustituirá uno de los delegados elegidos como suplentes en la Asamblea Electoral del respectivo sector, en el entendido de que en el caso del sector productor el suplente deberá ser de la región electoral a la cual pertenece el delegado sustituido.
- b) El delegado suplente que sustituirá al delegado propietario, se escogerá entre aquellos que estén presentes en la reunión del Congreso y que en la respectiva asamblea electoral hubiese tenido la mayor cantidad de votos entre los suplentes elegidos y así subsecuentemente.