

LA GACETA

130 años
1878-2008
de circulación continua



La Uruca, San José, Costa Rica, lunes 27 de octubre del 2008

₡ 235,00

AÑO CXXX

N° 207 - 80 Páginas

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL REGLAMENTO PARA LA REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS CONDUCTAS QUE CONFIGUREN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL

CAPÍTULO I

Ámbito de Aplicación

Artículo 1°—Competencia Material. El presente cuerpo normativo tiene por finalidad reglamentar la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, que es la Ley 7476 del 3 de febrero de 1995, para efectos de establecer las regulaciones necesarias para prevenir, investigar, repudiar y sancionar el acoso y/o el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del sexo, que atenta contra la dignidad de la mujer y del hombre, en las relaciones que se establecen dentro del Instituto Mixto de Ayuda Social entre sus servidores o entre sus servidores con la población objetivo del IMAS o cualquier otro interesado en los servicios del Instituto.

Artículo 2°—Competencia Subjetiva. El presente reglamento regirá para todos los empleados, funcionarios o servidores del Instituto Mixto de Ayuda Social en sus relaciones de empleo y de prestación de servicios a la comunidad nacional, sean estos contratados de forma regular o interina, según las definiciones establecidas en el artículo 3 de este cuerpo normativo.

CAPÍTULO II

Terminología Básica

Artículo 3°—Definiciones. Para la aplicación del presente reglamento, en el IMAS se utilizarán las siguientes definiciones de forma generalizada:

- a) Hostigamiento sexual o acoso sexual: Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta con un contenido sexual, que se realice aislada o reiteradamente, escrita o verbal, gestual o físicamente indeseada para quien la recibe pues es una forma de dominación o condicionalidad hacia la víctima.

- b) Servidor, empleado o funcionario del IMAS: para todos los efectos, estos tres conceptos tienen el mismo significado y es toda persona física que en virtud de un acto administrativo de nombramiento válido y eficaz, presta sus servicios a nombre y por cuenta de la Administración como parte de su organización a cambio de una remuneración por la actividad que ejerce.
- c) Víctima: Persona que sufre el acoso u hostigamiento sexual, puede ser funcionario del IMAS, usuario o tercero que brinda sus servicios al IMAS por algún contrato de servicios.
- d) Denunciado: Persona a la que presuntamente se le atribuye la comisión de una conducta constitutiva del acoso u hostigamiento sexual y tiene una denuncia presentada ante la Contraloría de Servicios, Unidad de Recursos Humanos o Dirección Superior del IMAS pero que aún no ha sido notificado de la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario en su contra.
- e) Procedimiento administrativo disciplinario: Es el proceso de investigación que realiza la Administración a la luz de lo establecido en el Libro Segundo de la Ley General de Administración Pública como procedimiento ordinario.
- f) Potestad Disciplinaria: Facultad o poder de la Administración Pública para imponer sanciones al personal de la Institución cuando incurran en las faltas a los deberes inherentes a su cargo y que se ejerce de conformidad con lo que establece el Reglamento Autónomo de Servicios del IMAS.
- g) Órgano Director del Procedimiento: Unidad administrativa que se encarga de realizar el procedimiento administrativo disciplinario, de conformidad con lo que establece el Libro Segundo de la Ley General de Administración Pública y lo hará actuando como un tribunal el cual necesariamente habrá un abogado, su conformación será una decisión de la Gerencia General. No actuará oficiosamente sino por orden de la Gerencia General.
- h) Expedientado: Es el funcionario del IMAS que enfrenta un procedimiento administrativo disciplinario en su contra.
- i) Usuarios: Son las personas que de forma aislada o reiterada se presentan a las oficinas centrales o desconcentradas del IMAS para solicitar en su favor o de terceros algún servicio de la Institución, puede ser población objetivo o bien terceros.

CAPÍTULO III

Política de divulgación y prevención

Artículo 4º—**Formas de divulgación y prevención.** Con el objeto de prevenir, desalentar y evitar, las conductas constitutivas del acoso u hostigamiento sexual, los mecanismos para divulgar la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y el presente Reglamento, serán las siguientes:

- a) Poner en conocimiento de la comunidad institucional que la Ley y este Reglamento se encuentran vigentes, para lo cual las diferentes jefaturas socializarán con su personal a cargo ambos cuerpos normativos
- b) Elaborar material informativo que ilustre o identifique ejemplos de hostigamiento sexual, fomentando el respeto y la consideración entre el personal de las oficinas del IMAS y para con los usuarios.

- c) Relacionar los valores éticos que integran el Código de Ética del IMAS con las conductas deseables que alejen estas prácticas antijurídicas de acoso y hostigamiento sexual de las oficinas de la Institución.
- d) Promover jornadas de capacitación y charlas dirigidas al personal de los distintos niveles de la Institución.
- e) Cualquier otra forma que sea considerada como necesaria por la Dirección Superior para el cumplimiento de los fines de la Ley y este Reglamento.

Artículo 5º—**Órganos responsables de la divulgación y prevención.** La prevención de las conductas constitutivas de acoso u hostigamiento sexual corresponde a todos los niveles de la estructura organizativa del IMAS, pero la Dirección Superior será el principal responsable de determinar las acciones necesarias para que no haya víctimas de estas conductas a lo interno de la Institución, así como de instaurar una cultura de respeto hacia las demás personas. La Dirección Superior podrá solicitar a los funcionarios que su condición, formación o puesto puedan coadyuvar en el proceso de difusión.

La Institución mantendrá una constante información acerca de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y de este Reglamento, así como de su política interna sobre el tema a través de circulares y boletines informativos, correos electrónicos, o cualquier otro medio de información para el personal de la Institución y sus usuarios.

CAPÍTULO IV

Potestad Disciplinaria

SECCIÓN I

Deberes y garantías

Artículo 6º—**Deber de colaboración.** Todo el personal del IMAS se encuentra en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por el Órgano Director del Procedimiento para la debida instrucción del procedimiento administrativo disciplinario.

La desatención injustificada de este deber por parte de un servidor al cual se le haya requerido su colaboración constituirá responsabilidad que se investigará en un procedimiento administrativo disciplinario y si se constata que no hubo justificación para la desatención, la falta se considerará como grave.

Artículo 7º—**Confidencialidad de la investigación.** Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso u hostigamiento sexual. Dicha prohibición se hará extensiva a los servidores cuya colaboración sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a los testigos ofrecidos por cualquiera de las partes dentro del procedimiento administrativo disciplinario en el tanto sean funcionarios del IMAS, también a los denunciados, peritos y partes involucradas en el procedimiento, así como al Órgano Director y sus funcionarios.

Se exceptúan de esta obligación los informes que por mandato legal deban remitirse a la Defensoría de los Habitantes o a la Sala Constitucional.

Cualquier incidencia grave o malintencionada respecto a las actuaciones sustanciales dentro de un procedimiento administrativo disciplinario, será considerada como falta grave en el desempeño de sus funciones.

Artículo 8º—**Coautoría.** El funcionario que conozca acerca de la comisión de una conducta constitutiva de acoso u hostigamiento sexual y no la ponga en conocimiento de la Dirección Superior, Contraloría de Servicios, Unidad de Recursos Humanos o Superior Jerárquico si procede mediante una denuncia será considerado como cómplice de quien incurrió en la irregularidad y su falta será considerada igualmente grave a sus deberes; lo anterior si se tiene la certeza por parte de la Dirección Superior de la omisión indicada.

SECCIÓN II

Faltas disciplinarias y sanciones

Artículo 9º—**Manifestaciones de hostigamiento sexual.** Se tendrán como faltas graves las siguientes conductas o manifestaciones de hostigamiento sexual:

- a) Requerimiento de favores sexuales que impliquen a cambio:
 - 1) Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura de empleo o beneficios sociales a otorgar que realice un funcionario del IMAS a otro funcionario o usuario; puede evidenciarse mediante el ofrecimiento dirigido a mejorar la condición del servidor o usuario a cambio de cualquier favor de carácter sexual;
 - 2) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo o de otorgamiento de beneficios sociales, recibidas por un funcionario o usuario.
 - 3) Exigencia de un funcionario a otra persona de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, a otra persona como condición para el empleo o su contratación.
- b) Utilización por distintos medios de palabras escritas u orales de naturaleza o connotación sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.
- c) Realización de gestos o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual indeseada por quien la recibe.
- d) Acercamientos corporales y otros contactos físicos de naturaleza o connotación sexual, indeseados u ofensivos para quien los reciba sin perjuicio de que tal conducta sea adecuada típicamente en alguna conducta penalizada por un tipo penal como abusos deshonestos entre otros.

Artículo 10.—**Faltas relacionadas.** Será igualmente considerada como falta grave la conducta en la que incurra una persona que sea funcionario del IMAS cuando injustificadamente, entorpezca o atrase una investigación, se negare a declarar o a brindar información sobre hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia habiendo presenciado la comisión de una conducta constitutiva de acoso u hostigamiento sexual en perjuicio de otra persona.

Artículo 11.—**Circunstancias agravantes:** Para determinar si existe una condición agravante en la conducta cometida y a efecto de graduar las sanciones, la Gerencia General como Instancia

encargada de la potestad disciplinaria en el procedimiento administrativo, tendrá como efectivamente agravada la conducta cometida si:

- a) El denunciado o expedientado es reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual, tanto en el IMAS como en empleos anteriores.
- b) Existan dos o más víctimas de conductas de esta naturaleza cometidas por el mismo servidor.
- c) La víctima sea menor de edad o sufra de discapacidad física o mental.
- d) Se demuestren conductas intimidatorias hacia la víctima, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, compañeros de trabajo y / o familiares.
- e) El acoso u hostigamiento sexual se haya convertido en persecución laboral para la víctima.
- f) El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado rendido por un psicólogo o psiquiatra.

Estas condiciones de agravación deben estar debidamente acreditadas en el expediente del procedimiento administrativo disciplinario con fundamento en las pruebas documentales, periciales y testimoniales correspondientes.

Artículo 12.—Tipos de sanciones. Para determinar la sanción en el procedimiento administrativo disciplinario, la Gerencia General se ajustará a los niveles de gravedad establecidos en el Reglamento Autónomo de Servicios del IMAS y a lo establecido en los artículos 9, 10 y 11 de este Reglamento.

Artículo 13.—Mérito para la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario. Para dar curso a una investigación, instruyendo al Órgano Director, la Gerencia General deberá contar con una denuncia formal que puede ser oral o escrita, puede estar sustentada con pruebas documentales, periciales o testimoniales, pero en caso que no sea así, el Órgano Director, en su fin de alcanzar la verdad real de los hechos investigados, gestionará la obtención de las pruebas que estime necesario.

A ningún funcionario se le seguirá un procedimiento administrativo disciplinario con fundamento en denuncias sin pruebas, antes el Órgano Director las buscará y posteriormente instruirá el procedimiento y en caso que no las logre obtener no se podrá dar curso al procedimiento.

Artículo 14.—Aplicación de sanciones. En caso de que se determine el mérito para la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, las eventuales sanciones o absoluciones operarán indistintamente si se trata de un expedientado o de una expedientada, ya que en estas conductas puede incurrir cualquiera de ambos sexos, de la misma forma cualquiera puede ser denunciado o denunciada.

SECCIÓN III

Debido Proceso

Artículo 15.—Del Procedimiento administrativo disciplinario. En la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, el Órgano Director, previa orden de la Gerencia General realizará todas las acciones necesarias para tutelar el derecho de defensa, acceso al expediente, ofrecimiento de pruebas y demás principios jurídicos que integran el debido

proceso a favor de todas las partes involucradas en el procedimiento; para ello se apegará a lo establecido en el Libro Segundo de la Ley General de Administración Pública, el Reglamento Autónomo de Servicios del IMAS y este Reglamento.

Solo en casos en que expresamente la Gerencia General lo permita previo análisis de la situación, el Órgano Director podrá instruir procedimientos sumarios, no obstante esta será la excepción.

Para el desarrollo de la investigación, el Órgano Director se trasladará a la oficina desconcentrada pertinente, cuando la comisión de la eventual conducta constitutiva de acoso u hostigamiento sexual se haya configurado en una Gerencia Regional, oficina de CEDES o bien en las Tiendas Libres de Derechos.

Artículo 16.—**Medidas cautelares:** en cualquier estado del procedimiento administrativo disciplinario o antes de éste y hasta tanto no adquiera firmeza el fallo contenido en la resolución final, la Gerencia General o el Órgano Director del Procedimiento podrán adoptar el establecimiento de medidas cautelares como:

- a) Suspensión temporal con goce de salario de la persona denunciada o expedientada.
- b) Traslado temporal de la persona denunciada o expedientada a otro puesto que no sea de inferior jerarquía o salario; si esta medida es adoptada, el salario de esta persona no puede verse disminuido.
- c) Traslado de la presunta víctima o de algún testigo cuando estos sean parte del personal del IMAS a un puesto de igual o superior jerarquía sin afectación en perjuicio de su salario. Esta medida puede generarse por requerimiento de la Gerencia General, del Órgano Director, de ellos mismos o de sus representantes legales.
- d) Cualquier otra medida que permita al Órgano Director alcanzar la verdad real de los hechos denunciados.

CAPÍTULO V

La denuncia

Artículo 17.—**Denuncia.** La presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual o su representante legal podrán plantear la denuncia en forma oral o escrita con o sin el fundamento probatorio indicado en el artículo 13 de este Reglamento ante el superior jerárquico inmediato del presunto acosador cuando corresponda, ante la Contraloría de Servicios, o la Dirección Superior del IMAS, cuando la denuncia se interponga, la Instancia Administrativa deberá trasladarla a la Gerencia General dentro del primer día hábil siguiente contado a partir del recibido de la misma, la misma disposición opera para usuarios de la Institución.

Artículo 18.—**Denuncia oral.** Cuando se trate de denuncias orales, la instancia que la reciba deberá levantar un acta administrativa que contendrá al menos la siguiente información:

- a) Nombre completo, cédula o documento de identificación, lugar de trabajo y dirección o medio para recibir notificaciones de la persona que denuncia y de la persona que se denuncia.
- b) Descripción clara y detallada de todos los hechos o situaciones que se denuncian y que podrían constituir manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual, con indicación de la

fecha y lugar en que acontecieron los hechos, así como de la prueba que fundamente la denuncia.

c) Fecha y lugar de la denuncia

d) Firma de la o las personas que denuncian así como de quien levanta el acta.

Artículo 19.—De las pruebas que fundamenten la denuncia. Ninguna de las Instancias Administrativas que pueden recibir una denuncia de este tipo pueden negarse a recibirla ni negarse a levantar el acta correspondiente aún cuando no se aporten las pruebas que sirven de fundamento de la investigación, en caso de aportarse o indicarse el lugar en que se encuentran las pruebas, tramitarán y será el Órgano Director quien las gestione por los medios jurídicamente procedentes, de forma que únicamente remitirán el acta a la Gerencia General en el plazo establecido en el artículo 17 de este Reglamento.

Será deber de la Gerencia General valorar si le es posible recavar la prueba necesaria para la apertura del procedimiento administrativo disciplinario y realizar todas las acciones necesarias para obtenerla, sea por sí misma o por orden que gire a cualquier Instancia Administrativa del IMAS incluyendo el Órgano Director; para esto deberá recabarlas y remitirlas al Órgano Director o bien indicar donde se encuentran junto con la instrucción de apertura a procedimiento administrativo antes que transcurra un mes calendario desde el momento en que se recibió la denuncia, para evitar la prescripción de la potestad disciplinaria. Bajo ninguna circunstancia se dará curso a la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario sin pruebas o sin indicación del lugar en que se encuentren o el domicilio de los testigos si se trata de prueba testimonial.

Artículo 20.—Ampliación de la denuncia. La presunta víctima o su representante legal podrán ampliar la denuncia en cuanto a hechos nuevos dentro de los primeros cinco días hábiles siguientes de la interposición de la denuncia. No podrán incorporarse hechos nuevos posteriormente; estos nuevos hechos deberán formar parte de los hechos a investigar cuando haya mérito y deberán constar dentro de la resolución de apertura que dicta el Órgano Director.

Sin embargo si se trata de una ampliación de pruebas o aspectos que constan en la denuncia inicial, podrá hacerse en cualquier momento hasta antes de la apertura del procedimiento administrativo disciplinario; sobre el documento de ampliación el Órgano Director dará audiencia a la persona denunciada para que prepare su defensa ampliada dentro del procedimiento.

Artículo 21.—Trámite de la denuncia. Para el trámite de la denuncia se debe actuar de conformidad con lo establecido en los artículos 17, 18, 19 y 20 de este Reglamento, sin embargo sobre la denuncia no se dará audiencia a la persona que presuntamente cometió la falta, sino que de haber mérito suficiente se dará apertura al procedimiento administrativo disciplinario para que pueda ejercer su derecho de defensa con todas las garantías que le asisten.

Artículo 22.—Vigencia. El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación en el diario oficial *La Gaceta*.

Este Reglamento fue aprobado por Acuerdo de Consejo Directivo del IMAS N° 278-08, Acta N° 065-08, artículo segundo, de la sesión celebrada el día 25 de agosto del 2008.

San José, 10 de octubre del 2008.—Bery Vargas Mejía, Asesor Jurídico General a. í.—1 vez.—(O. P. N° 4114).—C-161900.—(99046).