

LA GACETA

DIGITAL



Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 09 de agosto de 2011, n. 152

REGLAMENTOS

INSTITUTO COSTARRICENSE DE PUERTOS DEL PACÍFICO

Que la Junta Directiva de esta Institución mediante Acuerdo N° 1 tomado en la Sesión N° 3714, celebrada el día 23 de junio del año en curso acordó aprobar el Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el acoso y el hostigamiento sexual en el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, el cual se leerá como sigue:

REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO COSTARRICENSE DE PUERTOS DEL PACÍFICO

Disposiciones generales

La Junta Directiva del Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico de conformidad con Ley N° 7476 del 03 de febrero de 1995, denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación y adición mediante Ley N° 8805 del 2 de junio del 2010, y Ley N° 5811 del 10 de octubre de 1975 “Ley que regula la Propaganda que utilice la Imagen de la Mujer”, emite el siguiente Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo en casos de Hostigamiento Sexual en el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, en cuanto a su tipificación, sanciones y procedimientos el cual se regirá por las siguientes disposiciones:

CAPÍTULO I

Fundamento

Artículo 1º—**Principios regentes:** El Reglamento Interno que sanciona el acoso y el hostigamiento sexual contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales en el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer según la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, buscando promover el desarrollo de relaciones interpersonales basadas en el respeto y la no discriminación, que conlleven a la construcción de una sociedad justa e igualitaria que garantice el ejercicio de los Derechos Humanos en condiciones de equidad entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO II

Objetivo y Definiciones

Artículo 2º—**Objetivos:** Los objetivos del presente Reglamento contra el Hostigamiento Sexual son:

Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento sexual en el ámbito laboral así como un procedimiento interno que lo sancione.

Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias del Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, independientemente de su posición jerárquica; y de los funcionarios en relación con personas pasantes, practicantes, usuarias de los servicios que presta el Instituto y proveedores. Lo anterior con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.

Generar ambientes de trabajo que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional y laboral, de manera tal que se creen los espacios para su plena realización personal y laboral.

Evitar cualquier manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo y el estado de bienestar general de las personas.

Dar a conocer dentro del ámbito institucional que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe, constituyéndose en una forma de violencia y en una práctica discriminatoria por razón de sexo o por otra condición social, que coloque a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales.

Dar a conocer que existe una política a nivel institucional dirigida a prevenir, investigar y sancionar dicha práctica.

Establecer a nivel normativo un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que garantice el derecho de la persona víctima de hostigamiento sexual a denunciar, así como la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y los principios especiales, para que en el caso que se determine la culpabilidad de la persona denunciada, se pueda llegar a la imposición de la sanción y su efectivo cumplimiento.

Artículo 3^o—Definiciones.

a) **Hostigamiento sexual:** Se entiende por hostigamiento sexual toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo de toda persona, así como en el estado general de bienestar personal y que genera un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Como ejemplo de las anteriores conductas, se tienen las siguientes:

1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, o cualquier condición de ventaja respecto de la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
- b) Amenazas implícitas o expresas físicas o morales, de daños, represalias o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea en forma implícita o explícita, una condición para el empleo.

2) Uso de palabras, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, escritas y contenidas mediante documentos o instrumentos tecnológicos u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivos para quien lo reciba.

3) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

4) Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona que las reciba.

b) **Víctima:** Es la persona que sufre el hostigamiento sexual. Puede tratarse de personas funcionarias, pasantes, practicantes, usuarias o usuarios de los servicios que presta la institución y proveedores. La víctima puede estar en una relación de subalternidad, o en una relación jerárquica hacia arriba o hacia abajo o en igualdad de condiciones laborales. La víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso.

- c) **Persona denunciada:** La funcionaria o funcionario a quien se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- d) **Órgano instructor:** Instancia colegiada, que se encargará de la instrucción del procedimiento administrativo y disciplinario.

CAPÍTULO III

Prevención del hostigamiento sexual

Artículo 4º—**De las personas responsables de la divulgación y prevención.** El Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico asume una política contra el Hostigamiento Sexual. Para tal efecto llevará a cabo las acciones necesarias que prevengan, desalienten, eviten y sancionen este tipo de conductas, teniendo como referente las necesidades de las personas.

La labor de divulgación de este reglamento que contiene la política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo será responsabilidad de la Gerencia General. Para cumplir con dicha obligación, la Gerencia General podrá delegar su divulgación en el Comité de Prevención del Hostigamiento Sexual adscrito a la Unidad Funcional de Capital Humano.

Artículo 5º—**Mecanismos de Divulgación.** Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual, el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico contará con los mecanismos siguientes para la divulgación e información:

- 1) Colocar en lugares visibles de las sedes Central y regionales, actuales y futuras (o temporales) del Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico un ejemplar del presente reglamento.
- 2) Elaborar y distribuir toda clase de materiales informativos y educativos sobre el acoso y el hostigamiento sexual, a todo el personal de la Institución y personas usuarias del servicio, que fomenten el respeto entre el personal y personas usuarias de los servicios e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual. Se debe incluir dicha información en los programas de inducción a los nuevos funcionarios y funcionarias.
- 3) Desarrollar actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades tendientes a capacitar y sensibilizar a todo el personal y a las personas de nuevo ingreso sobre la política de prevención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual. La no asistencia justificada a estas actividades se podrá considerar como falta leve a las obligaciones laborales. Estas actividades se harán en coordinación con la Defensoría de la Mujer.

CAPÍTULO IV

De los procedimientos

Artículo 6º—**Deber de colaboración.** Toda dependencia, funcionarios y funcionarias del Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano instructor para facilitar su labor y el desempeño cabal del procedimiento.

Artículo 7º—**Prohibición de conciliación.** Al constituir el Hostigamiento Sexual un tipo específico de violencia caracterizado por relaciones de poder asimétrica, de género, jerarquía, simbólica, que aumentan los factores de riesgo y re victimización de la persona hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento.

Artículo 8º—**Plazo para interponer la denuncia y prescripción.** El plazo para interponer la denuncia será de hasta dos años, computado a partir del último hecho constitutivo del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 9º—**Presentación de la denuncia.** Todo funcionario o funcionaria del Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, así como todo usuario o usuaria de los servicios de la Institución que haya sido afectado o afectada por hostigamiento sexual, en el ámbito del trabajo, por parte de algún trabajador o trabajadora de dicha Institución, o su representante legal debidamente acreditado para tal efecto, podrá plantear la denuncia escrita o verbal cuyo documento o manifestación tendrá que contener al menos la siguiente información:

- a) Nombre y apellidos de la persona denunciante, número de cédula, dirección exacta, número de teléfono y de Fax, lugar de trabajo y otros necesarios para localizarle en forma expedita.

- b) Nombre y apellidos de la persona denunciada, cargo que ocupa en el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico.
- c) Una descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que fundamentan la denuncia, fechas, lugares, testigos si los hubo. Asimismo podrá hacer referencia de pruebas indiciarias o directas que puedan ser evacuadas para dar cuenta del hecho, sin perjuicio de las que presente directamente en la audiencia. Para tal efecto deberá dar los datos referenciales de los que tenga conocimiento para localizar la prueba. Cuando se trate de una referencia de prueba testimonial, deberá indicar el nombre y lugar donde se podrá localizar a las personas señaladas.
- d) Lugar o fax para atender notificaciones.
- e) Lugar y fecha de la denuncia.
- f) Firma de la persona denunciante. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, junto a la firma de la persona denunciante se registrará la firma de la persona funcionaria que levantó la denuncia.

Artículo 10.—**Instancia facultada para recibir las denuncias e investigarlas.** La instancia para recibir la denuncia por Hostigamiento Sexual es la Jefatura de la Unidad de Capital Humano, cualquier otra oficina o dirección no estará facultada para recibir estas denuncias sino que las referirá a la ya mencionada, sin entrar en detalle ni averiguaciones, por ser de índole confidencial para el afectado o afectada.

Recibida la denuncia la Jefatura de la Unidad de Capital Humano pondrá en conocimiento del Gerente General en las 24 horas siguientes, con una copia para que tenga la debida información. Asimismo, se informará dentro del mismo plazo ala Defensoría de los Habitantes de la presentación de la denuncia, con el objeto de que tenga conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad.

En todo caso la persona denunciante podrá acudir directamente al Ministerio de Trabajo o bien a la vía judicial, si así lo estimare conveniente a sus intereses.

Artículo 11.—**De la instalación del Órgano Director y sus competencias:** En el plazo de tres días hábiles siguientes a la denuncia hecha en forma verbal o escrita por la persona afectada, la Jefatura de la Unidad de Capital Humano procederá a la integración e instalación del órgano director integrado por tres funcionarios administrativos, los cuales tendrán bajo su responsabilidad la tramitación del procedimiento administrativo y disciplinario.

El órgano estará conformado por los siguientes profesionales: un(a) representante de la Unidad de Capital Humano, un(a) representante de la Dirección de Asesoría Jurídica y un(a) representante de la Gerencia General.

Las personas designadas tendrán la responsabilidad de instruir el procedimiento administrativo y disciplinario según las formalidades del Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública, que es la Ley marco en materia del Debido Proceso. Ninguna de estas personas puede ser testigo de alguna de las partes y que preferiblemente deba tener una preparación adecuada en la materia de acoso y hostigamiento sexual.

En el supuesto de que alguna de las personas que integran el Órgano Director tenga parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, afinidad o colateral con cualquiera de las partes, éste o ésta deberá inhibirse de formar parte del mismo y será sustituido/a por otra persona.

Para efectos de la investigación que deberá hacer, el citado órgano contará con un plazo de dos meses para emitir ante la Gerencia General, la recomendación correspondiente.

En el caso de que el o la denunciada no ejerza su derecho de defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con la resolución final.

Por la especialidad de la materia registrá el Principio de Confidencialidad en todo el proceso y hasta el momento de que sea dictada resolución final con las recomendaciones que procedan.

Artículo 12.—**Sobre el expediente administrativo.** El expediente administrativo contendrá como mínimo toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada, las actas, las

resoluciones pertinentes y sus constancias de notificación. Además deberá encontrarse foliado, con numeración consecutiva y en la carátula el señalamiento de confidencialidad.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus abogados/as debidamente notificados/as y autorizados/as por la parte interesada, por las y los funcionarios que tengan a cargo la custodia del mismo y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

Artículo 13.—De las Garantías Procesales. Se garantizará absoluta confidencialidad a las partes en el debido proceso. Cualquier infidencia de un integrante del Órgano Director, de los testigos o de cualquier otro funcionario o funcionaria de este Instituto, sobre el contenido de las denuncias, resoluciones o actos finales en esta materia, que en razón de su cargo tengan alguna participación en el trámite de los asuntos en investigación y con la que se viole el Principio de Confidencialidad y el secreto del proceso, se considerará como Falta Grave y se procederá con fundamento en la Ley N° 7456, Reglamento Autónomo de Servicio del Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico y Código de Trabajo, al despido sin responsabilidad del funcionario o funcionaria que violentó esa confidencialidad.

De igual manera se regirá el principio pro víctima, el cual implica que en caso de duda se interpretará a favor de la víctima.

Artículo 14.—De la valoración de la prueba: 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 15.—De las medidas cautelares. En cualquier estado del procedimiento, el órgano Director podrá ordenar justificadamente y con carácter vinculante a la Unidad de Capital Humano la adopción de las siguientes medidas cautelares:

Reubicación: Si la persona que denuncia considera necesario para su seguridad y estabilidad emocional, la reubicación temporal en otra instancia del Instituto, podrá solicitarlo ante la Gerencia General en cualquier momento del proceso, autoridad que decidirá en única instancia. El órgano director podrá solicitar que se ordene la reubicación laboral de la persona hostigadora, la premura del cargo y excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

Protección: Se ordena cautelarmente a la persona denunciada que se abstenga de perturbar a quien denuncia, que se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante. Tanto a la persona que denuncia, como los testigos que señale en su defensa se les garantizará por parte del Instituto, que no serán despedidos ni sancionados por participar en el proceso, excepto que se compruebe que incurran en denunciar hostigamiento sexual falso, tipificado en las conductas propias de difamación, injuria o la calumnia, según el Código Penal, lo cual sería considerado como falta grave a los deberes derivados de la relación laboral y causa de despido sin responsabilidad patronal una vez tramitado ante la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo. Se tendrán presentes en todo momento, las disposiciones que al efecto señale la Ley.

Atención al ofendido u ofendida: En caso de necesitarlo o solicitarlo, el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, a través de la Unidad de Capital Humano, brindará el apoyo necesario o referirá al especialista correspondiente, a la persona ofendida o cualquiera de las partes que participan en el proceso, después de poner la denuncia y según lo que recomiende el órgano director.

La medida cautelar deberá ejecutarse de manera urgente y prevalente, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima. Contra la medida cautelar impuesta, solo cabrá recurso de adición y aclaración.

Artículo 16.—**De los recursos contra la resolución.** Contra las resoluciones procederán los recursos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, los cuales deberán ser planteados dentro de los términos de ley.

La resolución final tendrá Recurso de Reconsideración ante el Gerente General, y deberá ser interpuesto dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución.

De todo acto final firme, se le deberá remitir una copia a la Defensoría de los Habitantes.

Una vez agotada la Vía Administrativa, o si los procedimientos no se hubieren cumplido por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, la denuncia por hostigamiento sexual se podrá presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales son competentes para conocerlas.

CAPÍTULO V

De las faltas y las sanciones

Artículo 17.—**De la tipificación de las faltas:** Para efectos de calificar la gravedad de las manifestaciones o conductas del acoso sexual, sean éstas escritas, impresas, verbales, gestuales, o de cualquier otra índole que tenga dicha connotación sexual, las mismas se tipifican de la siguiente manera:

- 1) **Faltas leves:** Se reputan como faltas leves, el uso de palabras, chistes, gestos, fotos, y cualquier otro material o envío de mensajes de carácter sexual indeseables y ofensivos para quienes los tienen a su vista o los reciban (afiches, calendarios, correos electrónicos, protectores de pantalla y otros) que utilice el cuerpo humano como objeto sexual y que por su contenido erótico, sexual o pornográfico, resulten hostiles, humillantes, degradantes y ofensivos para la persona que los recibe, o los vea en las oficinas de esta Institución y que ofendan la dignidad de las funcionarias o funcionarios de la misma así como a los usuarios o usuarias de sus servicios.
- 2) **Faltas graves:** Se reputan como faltas graves los acercamientos corporales, pellizcos, tocamientos, rozamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y que resultan ofensivos para quien los reciba. También incurrirá en falta grave:
 - a. El funcionario o funcionaria que entorpezca o atrase una investigación o se negare a declarar o brindar información sobre los hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia dentro del plazo indicado en este Reglamento.
 - b. Que incumpla con los deberes de confidencialidad y colaboración.
 - c. Que en su carácter de denunciado(a) incurra en conductas coercitivas que entorpezcan el debido proceso a juicio del órgano director.
 - d. La jefatura que incumpla su deber de ejecutar la sanción disciplinaria ordenada.
- 3) **Faltas gravísimas:** Se reputa como falta gravísima, todo aquel requerimiento de favores sexuales que implique:
 - a) Promesa implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo de quien las reciba.
 - b) Amenazas implícitas o expresas físicas, o morales de daños o castigos, referidos a la situación actual o futura de empleo o de ascenso de quien las reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo, ascensos, o estudios de capacitación.

Artículo 18.—**De las sanciones.** Según sea la gravedad de la falta, se impondrán las siguientes sanciones:

La falta leve será sancionada con una amonestación por escrito que será tomada en cuenta al efectuar la evaluación anual del desempeño del funcionario o funcionaria.

La falta grave será sancionada con una suspensión sin goce de salario, hasta por quince días hábiles.

La falta gravísima será sancionada con despido sin responsabilidad patronal y sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

Al funcionario o funcionaria que en el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico hubiere sido sancionado o sancionada anteriormente por conductas caracterizadas como leves o graves y que reincida en su comportamiento, le será aplicada la sanción inmediata siguiente.

Artículo 19.—Cuando a partir de la investigación preliminar que realice la oficina receptora de la denuncia, al tenor de lo establecido en la Ley o el presente Reglamento, se determine que el hecho fue cometido por el Gerente General se procederá de inmediato a elevar el asunto a la Junta Directiva, para que proceda a sancionar al responsable de conformidad con las sanciones indicadas en el capítulo VI de la Ley 7476, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y sus reformas y adiciones de la Ley N° 8805, según sea el caso.

Artículo 20.—**Normativa complementaria.** En todos los demás aspectos no contenidos en este Reglamento, el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico procederá de conformidad con lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la Ley General de Administración Pública y el Código de Trabajo.

Artículo 21.—**Vigencia del reglamento.** El presente Reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta* y se hará de conocimiento de todas las personas trabajadoras y de la Defensoría de los Habitantes a través de los mecanismos señalados en el artículo 5.

Publíquese en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Lic. Juan Ariel Madrigal Porras, Proveedor General.—1 vez.—O. C. N° 25913.—Solicitud N° 23061.—C-195580.—(IN2011057181).