



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica

145 años

JORGE
EMILIO
CASTRO
FONSECA
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
JORGE EMILIO
CASTRO FONSECA
(FIRMA)
Fecha: 2023.05.08
15:25:08 -06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 9 de mayo del 2023

AÑO CXLV

Nº 80

120 páginas



¡ES FÁCIL! ▶

Usted puede tramitar sus publicaciones en los Diarios Oficiales desde el sitio web:

www.imprentanacional.go.cr 



Disponibles en nuestro canal de YouTube
Imprenta Nacional Costa Rica



Imprenta Nacional
Costa Rica

para constatar que corresponda a asuntos propios de sus funciones para proceder con la cancelación, caso contrario, deberá ser asumido por el funcionario.

- b. En caso de que el funcionario manifieste su disconformidad de asumir el excedente, el Superior Jerárquico valorará los argumentos esgrimidos y mediante resolución razonada resolverá lo correspondiente.
- c. En contra de lo resuelto, procederá el recurso de revocatoria ante el Superior Jerárquico con apelación ante la Dirección.
- d. Una vez firme la respectiva resolución o en caso de que el funcionario no impugne el cobro, ni asuma el exceso, el Superior Jerárquico procederá a solicitar a Capital Humano que realice la deducción respectiva de conformidad con lo que establece el Código de Trabajo.

Artículo 9.—Sanciones

- a. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en este Reglamento hará acreedor al funcionario de las sanciones disciplinarias que correspondan de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Autónomo de Servicio del Sistema de Emergencias 91-1, en lo que se refiere a las responsabilidades disciplinarias, sin perjuicio de cualquier otro tipo de responsabilidad que conforme el Ordenamiento Jurídico le sean aplicables.
- b. Las sanciones por incumplimiento a las cláusulas del presente Reglamento se aplicarán observando el debido proceso, acorde a la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, el Reglamento Autónomo de Servicio del Sistema de Emergencias 9-1-1, y las leyes vigentes de la República de Costa Rica.

Artículo 10.—Acceso a la información. El 9-1-1, se reserva la facultad de solicitar, en cualquier momento, a las instancias respectivas un desglose de llamadas efectuadas del servicio celular asignado, cuando considere que el monto de la facturación es excesivo, o bien para la simple verificación de que el equipo está siendo utilizado únicamente para los fines establecidos y que motivaron su asignación.

Artículo 11.—De la vigencia. El presente Reglamento rige a partir del día de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Se deroga el “Reglamento para la Asignación, Uso y Control de Equipos de Telefonía Móvil (Celular) a Funcionarios del Sistema de Emergencias 9-1-1”.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción de la modificación	Nombre de quién realizó la modificación	Fecha de Vigencia
2	Modificación del contenido del Reglamento en base a la realidad institucional y actualización de formato	Heilyn Soto Valerio	20/01/2020
3	Eliminar la palabra contrato. Inclusión del puesto de los conductores en el artículo 5 inciso b)	Walter Sánchez Chaves	29/01/2020
4	Modificación del contenido del Reglamento con base en la realidad institucional	Heilyn Soto Valerio	18/08/2021

Elena Amuy Jiménez, Dirección.—1 vez.—O.C. N° 082202300080.—Solicitud N° 425351.—(IN2023752106).

REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL SISTEMA DE EMERGENCIAS

CAPÍTULO I

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 sus reformas) y establecer el procedimiento administrativo disciplinario a seguir en el Sistema de Emergencias 9-1-1, para prevenir, investigar y sancionar dicho hostigamiento.

Se entiende el hostigamiento sexual como una práctica que atenta contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones de trabajo. Asimismo, se considera como 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/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 II

Terminología

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

- a. **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 aun cuando ocurra una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.
- b. **Denunciante:** Cualquier persona que se haya visto hostigada, un funcionario/a de la institución o un tercero.
- c. **Denunciado/a:** persona a quien se le atribuye la presunta conducta de hostigamiento sexual.
- d. **Comisión de Hostigamiento Sexual:** Órgano encargado de la recepción, conocimiento e investigación preliminar 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 19 de la Ley 7476, contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, 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 podrá fungir como Órgano Director, decisión que deberá ser tomada para cada caso en especial por la Dirección.
- e. **Órgano director:** Órgano encargado de instruir el procedimiento mediante el cual se otorga al presunto acosador/a el derecho al debido proceso y de defensa previo al establecimiento de cualquier tipo de sanción administrativa.

- f. **Potestad disciplinaria:** Potestad de la Administración Pública que corresponde a la Dirección y a los Coordinadores de Proceso, 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.
- g. **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.
- h. **Partes:** Tendrán la condición de parte dentro del procedimiento administrativo disciplinario a que se refiere este Reglamento, la persona denunciante y la persona denunciada de hostigamiento sexual.
- i. **Acción preventiva:** Acciones desarrolladas por el Sistema de Emergencias 9-1-1 cuyo objetivo es prevenir en todas sus formas el hostigamiento sexual.

CAPÍTULO III

Manifestaciones del hostigamiento sexual

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

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

CAPÍTULO IV

Acciones Preventivas

Artículo 5°—**Objetivo.** La Institución, consciente de que las prácticas de hostigamiento sexual lesionan el servicio, deterioran la productividad y perjudican la imagen institucional, promoverá campañas de comunicación, capacitaciones o cualquier otra acción en contra del hostigamiento sexual, propiciando la sensibilización de todos los funcionarios/as ante los valores de respeto a la dignidad humana y la igualdad de género.

Artículo 6°—**Responsables de la prevención.** La Comisión de Hostigamiento Sexual en conjunto con Capital Humano desarrollará las acciones preventivas y educativas, tendientes a prevenir, evitar y sancionar tanto el hostigamiento sexual como las falsas denuncias de este. Aunado a lo anterior, cada Coordinador tiene la responsabilidad de vigilar que los funcionarios/as laboren bajo un ambiente libre de hostigamiento sexual.

Artículo 7°—**Formas de prevención.** Según la Ley, se entenderá por formas de prevención las siguientes:

- a. Comunicar, en forma escrita y oral por medios oficiales, a los funcionarios/as sobre la existencia de documentos normativos contra el hostigamiento sexual.
- b. 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.
- c. Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual.
- d. Realizar capacitaciones sobre el tema.

CAPÍTULO V

Procedimiento disciplinario aplicable al personal de la Institución

Artículo 8°—**Recepción de la denuncia.** La denuncia por hostigamiento sexual se podrá plantear en forma verbal o escrita ante la Comisión de Hostigamiento Sexual, por cualquier persona que se haya visto hostigada, ya sea por un funcionario/a de la institución o por un tercero.

Artículo 9°—**Trámite de la denuncia.** El conocimiento de las denuncias y la investigación respectiva será realizado por medio de la Comisión de Hostigamiento Sexual.

Una vez finalizada la investigación, esta Comisión deberá emitir su recomendación, no vinculante, ante la Dirección del Sistema 9-1-1. En caso de considerarlo, dicha Comisión podrá recomendar a la Dirección del Sistema la imposición de medidas cautelares. Artículo 10. 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.

Artículo 11.—**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 12.—**Instrucción del procedimiento.** Con las salvedades indicadas en este Reglamento, el Órgano Director que se nombre para tal efecto procederá, en cumplimiento del debido proceso, a instruir el Procedimiento Administrativo 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 Administrativo Disciplinario por Hostigamiento Sexual. Contra dicha resolución se podrá interponer únicamente el Recurso de Revocatoria que dispone la Ley General de la Administración Pública.

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 hasta la comunicación del acto final. La Administración y el funcionario/a serán responsables por cualquier atraso grave e injustificado.

Ninguno de los miembros del Órgano Director deberá tener relación de jerarquía o 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 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 VI

Garantías procedimentales

Artículo 13.—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 denunciados, los peritos y partes involucradas en el procedimiento, los integrantes del Órgano Director y de la Comisión, 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, 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 VII

Órgano director

Artículo 14.—Competencia y deberes. Además de las contenidas en la Ley General de la Administración Pública y en este Reglamento, 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 de este.
- Informar al Coordinador inmediato y a los interesados del presunto/a hostigador/a, sobre el inicio y resultado del procedimiento.

CAPÍTULO VIII

Sanciones

Artículo 15.—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 debidamente comprobados, como consecuencia de la acción acosadora, en las condiciones materiales de empleo, cumplimiento laboral y estado general de bienestar personal.

Artículo 16.—De las denuncias falsas. Podrá incurrir en los delitos de difamación, injuria o calumnia, toda persona que interponga denuncia falsa de hostigamiento sexual, según el Código Penal.

Artículo 17.—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, conductas contra la persona acusada o los testigos de las partes o conductas tendientes a paralizar el procedimiento.
- 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 18.—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 IX

Denuncias en contra de terceras personas o entre proveedores de servicios en las instalaciones del Sistema de Emergencias 9-1-1

Artículo 19.—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, pasantes, voluntarios o cualquier otro y que realice una conducta hostigadora, la persona ofendida deberá plantear la denuncia ante la Comisión, para que ésta la formule a su vez ante el patrono o superior del presunto hostigador, para que tome las medidas que corresponde.

Prevía recomendación de la Comisión, la Dirección en todos los casos y la Proveeduría para los casos de contratación administrativa, podrán:

- Solicitar al patrono o superior del presunto hostigador, que sustituya a esa persona para que deje de brindar los servicios al Sistema. Si el presunto hostigador 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 que corresponda.
- Si el presunto hostigador es un pasante, la denuncia se hará ante el respectivo centro educativo, pudiéndose solicitar la remoción de dicha persona.
- Si se trata de un voluntario, se solicitará el retiro de su voluntariado.

Artículo 20.—**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 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.

Artículo 21.—**Denuncias por hostigamiento sexual entre proveedores de servicios 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 entre colaboradores de las empresas proveedoras de servicios, la persona ofendida deberá plantear la denuncia ante la Proveeduría del Sistema de Emergencias 9-1-1, quien deberá trasladar la misma a los representantes de las respectivas empresas involucradas.

CAPÍTULO XII

Disposiciones finales

Artículo 22.—**Prescripción.** Los plazos contenidos en el presente reglamento son ordenatorios y no perentorios. No obstante, de conformidad con lo dispuesto en la Ley, 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 Código de Trabajo.

Artículo 23.—**Vigencia.** Rige a partir de su publicación.

Se deroga el “Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Sistema de Emergencias 9-1-1”.

Control de Cambios

Versión	Descripción de la modificación	Nombre de quién realizó la modificación	Fecha de Vigencia
2	Actualización del contenido con base en la realidad institucional	Comisión de Hostigamiento Sexual	18/08/2021

Planificación y Control.—Rosa Córdoba Bolaños.—Relaciones Públicas y Prensa.—Gerardo García Murillo.—1 vez.—O. C. N° 082202300080.—Solicitud N° 425354.—(IN2023752107).

REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO LABORAL

CAPÍTULO 1

Disposiciones Generales

Artículo 1°—**Objeto.** El presente documento tiene como objeto proteger los derechos de igualdad, integridad, trabajo y la dignidad de las personas, para que se den condiciones justas y sanas en las relaciones laborales. Así como establecer los procedimientos para prevenir, prohibir, y sancionar el Acoso Laboral, y promover el desarrollo de estrategias que fomenten la igualdad e inclusión, en busca de un mejor ambiente de trabajo.

Artículo 2°—**Ámbito de aplicación.** Este reglamento es de acatamiento obligatorio para todo el personal del Sistema de Emergencias 9-1-1 y para toda persona que, en razón de una relación contractual, pasantía, práctica o voluntariado, realicen sus funciones en las instalaciones del Sistema. Todos los anteriores serán conocidos en adelante para efectos de este reglamento como “persona trabajadora”. Además,

también será aplicable a las conductas de acoso laboral que ejerzan los funcionarios de la institución contra terceros que presten sus servicios en las instalaciones, Centros Alternos o Instituciones Adscritas.

Artículo 3°—**Definiciones.** Para efectos del presente reglamento se entiende por:

- a. **Acoso laboral:** Como todas aquellas conductas, sean por acción u omisión, persistentes o repetitivas en el tiempo, que sean agresivas, arbitrarias, abusivas, continuas, directas, indirectas, tangibles o intangibles, cuyo fin sea la destrucción moral de la persona, causándole enfermedades físicas o emocionales, con afectación de su prestigio o reputación hasta llegar a finalmente a inducirla a querer renunciar y/o finalmente hacerlo. Estas conductas pueden provenir de cualquier persona que labore con la víctima sea el Superior Jerárquico o no. Estas conductas generan para la persona acosada un ambiente laboral pesado, insoportable muchas veces, problemático, sobre todo cuando los perpetradores son varios, de manera que la persona acosada llega a un punto en el que se siente desgastada, indefensa, acorralada, aislada, y con un enorme deseo de no querer ni levantarse al día siguiente para ir al trabajo porque esta conducta merma la voluntad de la víctima, es como dicen algunos especialistas, el crimen perfecto.
- b. **Acto violento:** Conductas agresivas reiteradas o únicas.
- c. **Comisión de Acoso Laboral:** Instancia responsable de recibir denuncias de acoso laboral, así como de realizar la investigación respectiva.
- d. **Persona acosada:** La persona que es objeto de la conducta, acción u omisión abusiva, denigrante, injurante por culpa ajena y que puede padecer de repercusiones en su salud física, psicológica, entre otras.
- e. **Persona acosadora:** La persona o personas que realizan acciones, conductas u omisiones que atentan contra la integridad física o psicológica de la víctima o sujeto pasivo, pudiendo ser superior jerárquico o no.
- f. **Persona trabajadora:** Toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.
- g. **Violencia:** el uso deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”

Artículo 4°—**Conductas de acoso laboral.** Se consideran conductas de acoso laboral:

- a. **Congelamiento o aislamiento:** Es la minimización de las capacidades, conocimientos o potencialidades de la persona trabajadora y su aislamiento con el resto de los funcionarios.
- b. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, orientación sexual, situación de discapacidad o condición social, entre otras causas injustificadas.
- c. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona servidora mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.