

COLEGIO DE TRABAJADORES SOCIALES DE COSTA RICA
REGLAMENTO INTERNO PARA PREVENIR, INVESTIGAR
Y SANCIONAR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL COLEGIO DE TRABAJADORES SOCIALES DE COSTA RICA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°—**Principios regentes:** El Reglamento Interno que sanciona el acoso y el hostigamiento sexual en las relaciones laborales en el Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, 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. Bajo esta perspectiva, el Colegio garantizará a través de este Reglamento, la existencia de un ambiente de trabajo sano en donde las relaciones interpersonales se funden en el respeto mutuo y la no discriminación entre hombres y mujeres sosteniendo y promoviendo así un principio de equidad entre los géneros.

CAPÍTULO II

Objetivo y definiciones

Artículo 2°—**Objetivos:** Los objetivos perseguidos con la implementación del presente Reglamento lo son:

Promover y establecer las condiciones de respeto mutuo entre los empleados y los visitantes del Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica en su relación laboral y/o circunstancial.

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

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.

Artículo 3°—**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) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.
- 3) 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 trabajadoras, pasantes, practicantes, usuarias de los servicios que presta el Colegio y proveedores. La víctima puede estar en una relación de subalterna, 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 trabajadora o trabajador a quien se le atribuye la presunta práctica constituyente de acoso sexual.
 - d) **Órgano Director:** Instancia colegiada, que se encargará de la instrucción del procedimiento administrativo y disciplinario.
 - e) **Junta Directiva:** Junta Directiva del Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica.

CAPÍTULO III

De los procedimientos

Artículo 6°—**Deber de colaboración.** Todas las instancias de la corporación profesional, sus trabajadores o trabajadoras, están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por parte del Órgano Director para facilitar su labor y obtener un desarrollo adecuado y eficiente del procedimiento.

Artículo 7°—**Prohibición de conciliación.** Al constituir el Hostigamiento Sexual un tipo específico de violencia caracterizado por relaciones de poder asimétricas, 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 8°—**Plazo para interponer la denuncia y caducidad.** 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. El plazo de caducidad para la aplicación de sanciones disciplinarias, es de un mes.

Artículo 9°—**Presentación de la denuncia.** Todo trabajador o trabajadora del Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, así como todo usuario o usuaria de los servicios del Colegio que haya sido afectado o afectada por hostigamiento sexual, 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 Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, en casos de que no trabaje en la institución, nombre teléfono dirección del centro de trabajo donde labora y la dirección del domicilio, si constan en algún documento del Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica para hacer la denuncia ante quien corresponda.
- 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 e-mail 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 trabajadora que levantó la denuncia.

Artículo 10.—**Instancias facultadas para recibir las denuncias e investigarlas.** Las instancias para recibir la denuncia por Hostigamiento Sexual son: la Administración, o en caso que la denuncia sea en su contra, la denuncia la recibirá la Fiscalía del Colegio.

Recibida la denuncia se pondrá en conocimiento a la Junta Directiva en las 24 horas siguientes, con una copia para que tenga la debida información. Asimismo, se informará dentro del mismo plazo a la 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.

Artículo 11.—**De la instalación del Órgano Director y sus competencias:** En el plazo de cinco días hábiles siguientes a la denuncia hecha en forma verbal o escrita por la persona afectada. La Junta Directiva, procederá a la integración e instalación del órgano director integrado por tres miembros para dicho proceso. El Procedimiento que seguirá el Órgano, se desarrollará de conformidad con lo establecido en el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública. Para efectos de la investigación que deberá hacer, el citado órgano contará con un plazo de dos meses para emitir ante la Junta Directiva del Colegio la recomendación correspondiente.

Artículo 12.—**Sobre el expediente administrativo.** De conformidad con la práctica administrativa, el expediente contendrá como mínimo toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, 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 trabajadores 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 trabajador o trabajadora de esta Institución, 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° 7476, y Código de Trabajo, al despido sin responsabilidad del trabajador o trabajadora que violentó esa confidencialidad.

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 etapa del proceso, el Órgano Director, ante solicitud de parte y en resolución fundada podrá solicitar a la Administración del Colegio ordenar lo siguiente:

- a) Que el/la supuesto(a) hostigador(a) se abstenga de perturbar al o a la denunciante.
- b) La reubicación laboral ya sea del supuesto(a) hostigador o del o de la denunciante.
- c) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario.

Artículo 16.—A partir de la denuncia recibida, Junta Directiva del Colegio en conjunto con el Órgano Director tendrán un plazo de dos meses para concluir todo el proceso mediante el dictado del acto final. Dicho plazo se entenderá como perentorio, cuyo incumplimiento genera una responsabilidad para las personas integrantes del órgano.

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

Artículo 17.—**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 la Junta Directiva del Colegio, y deberá ser interpuesto dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución.

Resuelto el Recurso de Reconsideración se tiene por agotada la Vía Administrativa.

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.

Atención al ofendido u ofendida: En caso de necesitarlo o solicitarlo, la Junta Directiva del Colegio a través de la Oficina de Administración, brindará el apoyo necesario o referirá al especialista correspondiente, a la persona ofendida o cualquiera de las partes que participan en el proceso, tanto antes como 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.

CAPÍTULO IV

De las faltas y las sanciones

Artículo 18.—**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 este Colegio y que ofendan la dignidad de las trabajadoras o trabajadores del mismo 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 trabajador o trabajadora 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 19.—**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 calificación anual del trabajador o trabajadora.

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 trabajador o trabajadora que en el Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica 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.

Al trabajador o trabajadora que en el Colegio 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.

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 un Miembro de la Junta Directiva, se procederá de inmediato, a solicitar se excuse de las reuniones de Junta Directiva para la investigación respectiva y de conformidad con lo establecido en el párrafo final del artículo 11 del presente reglamento, proceda a sancionar al responsable de conformidad con las sanciones indicadas en el artículo 26 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 21.—**Causales de despido de la persona denunciante.** Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la autoridad superior o la instancia competente tramitarán el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de la persona trabajadora, causa justificada para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral.

Artículo 22.—**Normativa complementaria.** En aspectos no contemplados en este Reglamento, el Colegio 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 23.—El Presente Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo en Casos de Hostigamiento Sexual en el Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, 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 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Artículo 24.—El presente reglamento amplía lo dispuesto en los artículos del 31 al 44 del reglamento interno de trabajo del Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, aprobado por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo en el mes de noviembre del año 2008.

Artículo 25.—**Vigencia.** Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Dr. Jorge Arturo Sáenz Fonseca, Presidente.—1 vez.—(IN2016086849).