

LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 05 de agosto de 2011, n. 150

REGLAMENTOS

EDUCACIÓN PÚBLICA

CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, en uso de las facultades que le confiere el artículo 26 del Reglamento Orgánico, aprobado según Decreto Ejecutivo N° 12848-SPPS del 4 de agosto de 1981, dicta el siguiente:

REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

I.—De las definiciones y manifestaciones

Artículo 1°—De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y la Ley N° 8805 que modifica dicha normativa, se prohíbe y se sanciona en el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial el acoso u hostigamiento sexual, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.

Artículo 2°—El objetivo del presente reglamento es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

Artículo 3°—Se entiende por:

Acoso u hostigamiento sexual: toda conducta sexual indeseada por quien la reciba, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- Condiciones materiales de empleo.
- Desempeño y cumplimiento laboral.
- Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

CNREE: El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

Órgano Director: es un tribunal compuesto por dos o más personas nombrado por el o la Director (a) Ejecutivo (a) o supletoriamente por quien ejerza la Presidencia de la Junta Directiva. Tiene bajo su responsabilidad realizar el proceso administrativo con la finalidad de buscar la verdad real de los hechos en caso de denuncia presentada por acoso u hostigamiento sexual.

Junta Directiva: órgano superior jerárquico colegiado en materia de gobierno del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

Comité Directivo: es un órgano de la Junta Directiva compuesto por quienes ejerzan la presidencia, vicepresidencia, secretaría y Dirección Ejecutiva.

Colaborador(a): persona física, que presta al CNREE sus servicios en forma material o intelectual, en forma subordinada y a cambio de un salario o retribución y como consecuencia de un contrato de trabajo, en propiedad o interinidad, a nombre y por cuenta de éste, en virtud de un acto válido y de eficaz investidura.

Director(a) Ejecutivo(a): es el o la colaborador(a) de mayor nivel administrativo del CNREE.

Autoridad competente: es el o la colaborador(a) o miembro de la Junta Directiva que en razón de su cargo o que por disposición administrativa o acuerdo de Junta Directiva se le encomiende o se encuentre investido para desarrollar determinada función.

Artículo 4º—El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimiento de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto a la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
- b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños 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, condición para el empleo.

2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

3. Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

II.—De la prevención y divulgación

Artículo 5º—Con la finalidad de prevenir el acoso u hostigamiento sexual, corresponderá a la Junta Directiva la responsabilidad de dictar la política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual en el CNREE. Asimismo corresponderá a este Jerarca establecer y mantener actualizada la reglamentación interna, adecuada y efectiva, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando su confidencialidad y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa.

Artículo 6º—Corresponderá al Área de Recursos Humanos del CNREE:

- 1) Comunicar, en forma escrita y oral, a las personas representantes, funcionarias y trabajadoras en general sobre la existencia de una política institucional contra el hostigamiento sexual. Dicha política se dará a conocer a terceras personas tales como practicantes, becarios, contratistas y otros, cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la presente ley.
- 2) Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual.
- 3) Capacitar a los colaboradores de la Institución sobre el hostigamiento sexual, su prevención, manifestaciones y consecuencias.

III.—De los procedimientos

Artículo 7º—Principios que informan el procedimiento. Informan el procedimiento de hostigamiento sexual los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigas y testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciadas ni la de la persona denunciada y, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

Artículo 8º—La persona objeto de hostigamiento sexual podrá denunciarlo en forma verbal o escrita ante la Jefatura Inmediata o la Jefatura de Recursos Humanos, ofreciendo en el mismo acto, la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia, la cual deberá contener:

- a) Nombre de la persona denunciante, número de cédula y lugar de trabajo.
- b) Nombre de la o el denunciado (a) y lugar de trabajo.

- c) Indicación de las manifestaciones de acoso sexual que afectan a la persona denunciante,
- d) Fecha aproximada a partir de la cual ha sido sujeto o sujeta de acoso sexual.
- e) Firma de la persona denunciante y del o la funcionaria que recibe la denuncia.

Una vez asignada la denuncia, dicha autoridad deberá proceder de conformidad, sin recurrir a la ratificación de la denuncia, ni a la investigación preliminar de los hechos.

Artículo 9º.—En caso de que la denuncia involucre a la Jefatura Inmediata, se tramitará la denuncia al Área de Recursos Humanos, o a la Dirección Ejecutiva, y en caso de que se involucre a alguna de éstas; se elevará la denuncia a la presidencia de la Junta Directiva. Si la denuncia involucra a uno de los miembros de la Junta Directiva, ésta deberá ser conocida por el Comité Directivo y si es alguno de los miembros del Comité Directivo, el miembro denunciado se abstendrá de conocer sobre el asunto y los restantes miembros conocerán de la denuncia.

Artículo 10.—La persona que reciba la denuncia dará traslado, a la autoridad competente para la apertura del proceso administrativo. El conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite será realizado por medio de un Órgano Director del Procedimiento Administrativo, el cual será integrado, preferiblemente, por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

Artículo 11.—La autoridad competente, nombrará el Órgano Director del Proceso, en un plazo no mayor a ocho días naturales, luego de recibida la denuncia, es deber del Órgano Director, garantizar la confidencialidad de la misma e informar en un plazo de tres días hábiles a la Defensoría de los Habitantes sobre la interposición de una denuncia y la apertura del procedimiento, con el objeto de que dicha entidad 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 12.—La persona denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento. El Órgano Director, deberá citar a las partes, otorgándoles oportunidad para rendir la declaración o ampliar la ya rendida, y en este mismo acto deberán aportar la prueba pertinente. Previo a la toma de la declaración se les pondrá en conocimiento de lo establecido en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley N° 7476 y en la Ley N° 8805.

Artículo 13.—En los procedimientos que contempla esta ley, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

Artículo 14.—Medidas Cautelares. El Órgano Director, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar al jerarca competente, ordenar cautelarmente:

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

Artículo 15.—Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso. La resolución del superior carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

Artículo 16.—Tomada la declaración de las partes, el Órgano Director, procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual podrá quedar acta escrita, debidamente firmada por el testigo o grabación por cualquier medio de la comparecencia la cual debe ser transcrita y firmada por los miembros del Órgano Director. Previo a su declaración, a cada testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley 7476, citada.

Artículo 17.—Las 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. 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 18.—El Órgano dará oportunidad a la persona denunciante, para ampliar o aclarar los términos de la denuncia. Asimismo dará audiencia al denunciado(a) para que aporte pruebas de descargo de cada uno de los hechos que se le imputan. En caso de que la persona denunciada no ejerza su defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente el informe final. Las audiencias se realizarán siempre en forma privada.

Artículo 19.—Concluida la audiencia de recepción de la prueba el Órgano Director deberá rendir un informe a la Autoridad Competente, en el cual se emitirán las conclusiones del proceso y las recomendaciones pertinentes. Esa autoridad deberá remitirle a la Defensoría la resolución final del caso.

Artículo 20.—En el procedimiento administrativo se garantizará el debido proceso, se buscará la verdad real de los hechos, y se guardará total confidencialidad en el trámite del mismo.

Artículo 21.—Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Artículo 22.—Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave, a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo y artículos correspondientes del presente Reglamento. De presentarse una de éstas causales, el Consejo tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

IV.—Sanciones

Artículo 23.—La Autoridad Competente analizará el informe final emitido por el Órgano Director y según la gravedad de los hechos sancionará de la siguiente forma:

- a) Falta leve: (Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas y orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba). Amonestación escrita.
- b) Falta grave (Acercamientos corporales y otras conductas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien las recibe) Suspensión sin goce de salario hasta por quince días hábiles.
- c) Falta gravísima (Requerimientos o favores sexuales que impliquen:
 - Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto a la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
 - Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.
 - Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo). Despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 24.—Aquel que denuncie hostigamiento sexual falso, podría incurrir, en cualquiera de las conductas de difamación, injuria o la calumnia, estipuladas y sancionadas por la Ley en el Código Penal, Código de Trabajo o leyes conexas para lo cual el denunciado podrá seguir los trámites que considere necesarios.

V.—Cuestiones de trámite

Artículo 25.—Una vez agotado el procedimiento administrativo interno, o incluso durante la instrucción de éste, la persona afectada puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo dentro del término de prescripción que señala el Título X, Sección I del Código de Trabajo.

Artículo 26.—Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

Artículo 27.—Los plazos señalados para tramitar y resolver denuncias que se presenten se podrían ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de la interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5º, último párrafo de la Ley N° 7476.

Artículo 29.—Plazo para interponer la denuncia y prescripción. El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo.

Artículo 28.—Para todo lo que no se regula en este Capítulo, se aplicará la “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”, N° 7476, la Ley N° 8805, y supletoriamente la “Ley General de Administración Pública” N° 6227.

Aprobado por la Junta Directiva del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial en sesión ordinaria N° 991 del jueves, 28 de abril, 2011, mediante acuerdo firme N° JD-2034-11.

Heredia, marzo, 2011.—Dra. Adriana Retana Salazar, Directora Ejecutiva.—1 vez.—(IN2011057432).