

LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 18 de octubre de 2011, n. 199

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

La Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago, comunica que en artículo N° 2 de la sesión extraordinaria N° 4.596, celebrada el día ocho de Setiembre del 2011, nuestra Junta Directiva, acordó por unanimidad y en firme.

Aprobar la propuesta:

REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO

SEXUAL EN LA JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO

ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO, (JASEC).

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°—**Objetivos del Reglamento:** Los objetivos del presente reglamento son los siguientes:1.1. Crear un mecanismo eficaz de prevención prohibición y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito institucional así como un procedimiento interno que lo sancione.1.2. Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias de la institución, independiente de su posición jerárquica; y de los funcionarios y funcionarias con terceras personas que tengan relación con la institución para evitar el hostigamiento sexual.

- 1.3. Propiciar ambientes de trabajo libres de hostigamiento sexual que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional y laboral, generando los espacios para su plena realización personal y laboral.
- 1.4. Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo y estado de bienestar general de las personas.
- 1.5. 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 coloca a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales.

- 1.6. Establecer una política a nivel institucional para la prevención, investigación y sanción de dicha práctica.
- 1.7. 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 una investigación que garantice el principio del debido proceso, 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 2°—**Definiciones del Reglamento:**

- 2.1. **Hostigamiento sexual:** Se entiende por hostigamiento o acoso sexual, toda conducta unilateral de contenido sexual escrita, verbal, gestual, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que perjudique el desempeño del trabajo de una persona, así como el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- 2.2. **Órgano Instructor:** El órgano instructor se conformara por tres personas designadas por la Gerencia General o la Junta Directiva en su caso. Al menos una de ellas formará parte de una dependencia u oficina distinta a las de las partes involucradas. Asimismo, ninguna de las personas designadas podrá haber sido compañero (a) de dependencia u oficina en los últimos 12 meses respecto las partes involucradas(a) y no deben de contar con lazos de consanguinidad o afinidad hasta tercer grado.
- 2.3. **Órgano Decisor:** El Gerente General o en su caso la Junta Directiva.
- 2.4. **Víctima:** Es la persona que sufre el hostigamiento sexual. Puede ser funcionario (a) en propiedad, interinazgo, servicios especiales, servicios profesionales o práctica profesional. Cuando se trata de una relación entre personas funcionarias, la víctima puede estar en una relación de subalternidad o en una relación jerárquica superior o inferior o en igualdad de condiciones laborales. La víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso.
- 2.5. **Personas denunciadas:** La funcionaria o el funcionario al que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

Artículo 3°—**Manifestaciones del hostigamiento sexual.** El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- 3.1. Requerimiento de favores sexuales que implique:
 - 3.1.1. 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.
 - 3.1.2. 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.
 - 3.1.3 Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- 3.2. Uso de las palabras, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, orales, escritas y/o contenidas en documentos o instrumentos tecnológicos que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para quien las recibe.

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

3.4. Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta física no verbal de naturaleza de connotación sexual no deseada por la persona quien lo reciba.

CAPÍTULO II

Prevención del Hostigamiento

Artículo 4°—**Las obligaciones de JASEC en la relación con la tutela de derechos de las víctimas de hostigamiento sexual y de personas responsables.** JASEC asume la política de no tolerancia al hostigamiento sexual.

Asimismo, llevará a cabo las acciones necesarias para garantizar y vigilar el cabal cumplimiento de los objetivos de la ley, teniendo como referente las necesidades de los funcionarios y funcionarias.

La labor de divulgación de este reglamento, así como de la política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad del Gerente General. Para cumplir con dicha obligación deberá coordinar con el Proceso Recursos Humanos.

Artículo 5°—**Mecanismos de divulgación.** Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y de este Reglamento serán los siguientes:

- 5.1. Colocar en lugares visibles de cada oficina, tanto en el área central como en las sedes regionales un ejemplar del presente reglamento.
- 5.2. Incorporar en los programas de Capacitación promovidos por el Proceso Desarrollar Recursos Humanos, charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual a todo el personal, así como a las personas de nuevo ingreso.
- 5.3. Elaborar materiales informativos que fomenten el respeto entre el personal y comuniquen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual.
- 5.4. Cualquier otro que se considere pertinente.

Artículo 6°—**Sanciones por incumplimiento.** En caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley y en este reglamento, el funcionario o funcionaria responsable será sancionado, de conformidad con lo que se determine en el marco de un debido proceso.

CAPÍTULO III

Disposiciones generales

Artículo 7°—**Deber de Colaboración.** Todas las dependencias y funcionarios (as) de JASEC están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano instructor o decisor para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento, suministrando toda la información documental o testimonial requerida.

Artículo 8°—**Conciliación.** Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizada 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 9°—**Plazo para interponer la denuncia y prescripción.** El plazo para interponer la denuncia será de un año, computado a partir del último hecho constituido del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción para la imposición de medidas disciplinarias es de un mes de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo.

La Administración podrá dictar resolución de suspensión del plazo para interrumpir el cómputo del término de prescripción, mediante acto motivado.

CAPÍTULO IV

Procedimiento en el lugar de trabajo

Artículo 10.—**Procedimiento de la denuncia.** La presunta víctima de acoso sexual o su representante legal debidamente acreditado para tal efecto, podrá plantear la denuncia en forma verbal o por escrito, cuyo documento o manifestación tendrá que contener al menos, la siguiente información:

- 10.1. Nombre, dirección y lugar de trabajo de la persona denunciante y de la persona denunciada.
- 10.2. Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de acoso sexual, con mención de la fecha y lugar.
- 10.3 Asimismo la víctima podrá hacer referencia de pruebas indicadoras 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 que conozca para localizar la prueba; cuando se trate de una referencia de prueba testimonial, deberá indicar el nombre y lugar donde se podrá ubicar a las personas señaladas.
- 10.4 Señalamiento de lugar y/o medios legales para atender notificaciones.
- 10.5 Lugar y fecha de la denuncia.
- 10.6 Firma de la persona denunciante. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, junto a la firma de la persona denunciante se registrara la firma de la persona funcionaria que levantó la denuncia.

Artículo 12.—**Órgano facultado para recibir las denuncias e investigarlas.** La instancia para recibir de denuncia por hostigamiento sexual es la persona superior inmediata, el Proceso Desarrollar Recursos Humanos y al Gerente General o Junta Directiva de la JASEC, según corresponda.

Si la denuncia es recibida por la persona superior inmediata o el Proceso Desarrollar Recursos Humanos, deberá informar en el plazo de tres días al Gerente General o la Junta Directiva, quien cuenta con plazo de 10 días para emitir el acuerdo de composición del Órgano Instructor que deberá estar integrado por tres personas: dos personas de una Unidad diferente a las de las partes involucradas y un/a funcionario/a del Proceso Desarrollar Recursos Humanos, para el inicio de la respectiva investigación administrativa.

Artículo 13.—**Competencia del Órgano instructor atribuciones y potestades. El Órgano Instructor tendrá las siguientes obligaciones:**

1. Una vez instalado el órgano instructor, elaborará el acto inicial del procedimiento y dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, quien deberá ser notificada conforme a derecho.
2. Convocará a las partes a la audiencia oral y privada donde la persona denunciada podrá ejercer su defensa y aportar las pruebas que considere oportunas. Asimismo, deberá comunicar a las partes sus derechos, quienes podrán hacerse acompañar por un abogado o abogada de su preferencia así como de una persona de su confianza en calidad de apoyo emocional o psicológico, que no necesariamente es una profesional en la materia. Asimismo, les informará de los recursos y los correspondientes plazos de interposición a los que tiene derecho.
3. El órgano no podrá llamar a la persona denunciante a ratificar la denuncia, solo podrá solicitar una aclaración de los hechos en caso de alguna omisión.
4. No promoverá la conciliación.
5. El interrogatorio de las o los testigos deberá realizarse en forma separada ante la presencia del Órgano Instructor. Las y los testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y nunca podrá versar sobre los antecedentes de las personas involucradas. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada al final por todos los presentes de la audiencia, o de forma subsidiaria se podrá grabar y posteriormente levantar el respectivo documento. Si alguno de las o los testigos propuestos no se hiciera presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento.
6. Verificará que no exista errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.
7. Durante el procedimiento se garantizarán los principios de debido proceso, proporcionalidad, iuris tantum y la libertad probatoria.
8. Valorará la prueba bajo los principios de la sana crítica, inmediatez y objetividad, y principio pro víctima y tomando en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para efectos probatorios del componente de bienestar personal deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presente la denuncia, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral. Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante será improcedente.
9. Al finalizar el procedimiento deberán remitir recomendación al órgano decisor para que dicte resolución definitiva sobre el caso, manteniendo siempre la confidencialidad.
10. En caso de ser procedente, recomendará la sanción que corresponda de acuerdo con la gravedad de los hechos acreditados.
11. Si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral con la institución de la persona denunciada, deberá dictar igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique.
12. Fiscalizar que la víctima y las personas testigos no sufran represalias, en caso de que así se denuncie, recomendar al Gerente General la toma de medidas correspondientes.
13. Recomendará la apertura de los procedimientos respectivos contra aquellos funcionarios y funcionarias que entorpezcan la investigación, incumplan el deber de confidencialidad o incumplan las obligaciones que derivan de la ley y el reglamento.

14. Remitir el expediente completo que incluya la aplicación de la sanción, si esta procedió, al Proceso Desarrollar Recursos Humanos para su correspondiente archivo.

Artículo 14.—**Sobre el expediente Administrativo.** El expediente administrativo contendrá como mínimo toda la investigación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la notificación. Además deberá encontrarse foliado con numeración consecutivo y en la carátula el señalamiento de confidencialidad. El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus representantes legales debidamente identificados y autorizados por la parte interesada, por las funcionarios/as que tengan a cargo la custodia del mismo y por la instancia de decisión en garantía al principio de confidencialidad.

Artículo 15.—**Sobre los principios que informan del procedimiento.** Asimismo, serán de aplicación obligatoria los principios específicos de confiabilidad que implica el deber de las partes de procedimiento y sus representantes, las personas integrantes del órgano instructor y decisor, las y los testigos y el resto de personas que tuvieron contacto con el proceso, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciadas ni denunciadas. De igual manera, regirá el principio pro víctima el cual implica que en caso de duda se interpretara a favor de la víctima.

Artículo 16.—**Sobre las pruebas.** Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de pruebas directas se deberá valorar la indiciara y todas las otras fuentes de prueba conforme al derecho común, del hostigamiento sexual.

En caso de duda, se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada.

Artículo 17.—**Medidas cautelares.** El órgano Instructor -previa solicitud de parte y mediante una resolución fundada-podrá solicitar al Gerente General o Junta Directiva según corresponda, que se ordene cautelarmente:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de cualquier acto de represión, de intimidación o amenazas a quien denuncia.
- b) Que la persona denunciada se abstenga de inferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.
- c) La reubicación laboral de la presunta persona hostigadora.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario.

La medida cautelar deberá ejecutarse de manera urgente y prevalente, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima. Solo cabrá interponer el recurso de adición y aclaración.

Artículo 18.—**Plazo para investigar.** El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder de dos meses. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, cuyo incumplimiento genera una responsabilidad para las personas del órgano de investigación.

Artículo 19.—**Recursos.** 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.

Artículo 20.—**Sanciones.** Las sanciones son las indicadas en la ley contra el hostigamiento sexual: amonestación escrita, suspensión, pérdida de credencial y despido. Las sanciones serán aplicadas, según el principio de proporcionalidad, de forma que correspondan a la gravedad del hecho.

Artículo 21.—**De la denuncia infundada.** En caso de resultar absuelta por haberse comprobado su inocencia con absoluta certeza, y no por ausencia o insuficiencia probatoria, la persona denunciada podrá solicitar que el Órgano Instructor que conoció la denuncia inicie una investigación contra el denunciante, a fin de comprobar si conocía la falsedad de los hechos imputados.

De comprobarse que la denuncia fue interpuesta con mala fe podrá aplicarse según corresponda las medidas cautelares y sanciones administrativas dispuestas en este reglamento, sin perjuicio del derecho que le asiste al denunciado para incoar un proceso penal contra el denunciante de mala fe.

Artículo 22.—**De la ejecución de la sanción.** Una vez firme lo resuelto se comunicará al Proceso Desarrollar Recursos Humanos para su respectiva ejecución, la cual debe ejecutarse en menos de un mes.

Artículo 23.—**De la vigencia de la sanción.** La normativa interna de hostigamiento sexual entrará a regir a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*, y se hará del conocimiento de todas las personas trabajadoras de la JASEC a través de los mecanismos señalados en el artículo 5.

Artículo 24.—**Normativa complementaria.** En todo aquello en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se aplicará supletoriamente la Ley General de la Administración Pública y el Código de Trabajo.

Artículo 25.—**De las modificaciones.** Las modificaciones serán dispuestas por la Junta Directiva de la JASEC, para tal efecto deberá consultar a la Junta Directiva y el Proceso Desarrollar Recursos Humanos y deberán ser objeto de publicidad a través de los medios pertinentes.

Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Cartago, 28 de setiembre del 2011.—Georgina Castillo Vega, Asistente Administrativo Junta Directiva.—1 vez.—O. C. N° 5064.—Solicitud N° 18630.—C-313270.—(IN2011079065).