



LA GACETA N° 63 DEL 30 DE MARZO DEL 2011

INSTITUTO DEL CAFÉ DE COSTA RICA

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y DENUNCIA

DEL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL

INSTITUTO DEL CAFÉ DE COSTA RICA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°—**Objetivo.** Este Reglamento tiene por objeto reglamentar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia que es la Ley 7476 del 3 de febrero de 1995 y su reforma Denominada Modificación de la Ley contra El Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia número 8805, de fecha 2 de Junio del año 2010, a efectos de establecer las regulaciones necesarias para prevenir, investigar y sancionar el acoso y/o el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo.

Artículo 2°—**Ámbito de aplicación.** El presente reglamento regirá para todos los empleados, funcionarios o servidores del Instituto del Café de Costa Rica en sus relaciones de empleo y de prestación de servicios a la comunidad nacional, sean estos contratos de forma regular o interina, según las definiciones establecidas en el artículo 3 de este cuerpo normativo.

Artículo 3°—**Definición de acoso u hostigamiento sexual.** De conformidad con el artículo 3 de la Ley N° 7476 del 03 de marzo de 1995, se entenderá por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a. Condiciones materiales de empleo.
- b. Desempeño y cumplimiento en la prestación de servicio.
- c. 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.

CAPITULO II

Política de divulgación y prevención

Artículo 4°—**Órgano responsable de la divulgación y prevención.** La labor de divulgación de la Ley N° 7476, su reforma Denominada Modificación de La Ley contra El Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y La Docencia número 8805, de fecha 2 de junio del año 2010, y del presente Reglamento, así como de las políticas de prevención contra el hostigamiento u acoso sexual en el empleo, será Responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos del Instituto del Café de Costa Rica.

Artículo 5°—**Formas de divulgación y prevención.** Con el objeto de prevenir, desalentar y evitar conductas de acoso u hostigamiento sexual, la Unidad de Recursos Humanos deberá:

- a) Colocar en lugares visibles de la Institución, un ejemplar de la Ley N° 7476, su reforma Denominada Modificación de La Ley contra El Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y La Docencia número 8805, de fecha 2 de junio del año 2010 y de este Reglamento.
- b) Desarrollar actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades grupales, tendientes a capacitar y sensibilizar al personal del Instituto del Café de Costa Rica.
- c) Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de la Ley 7476.

CAPITULO III

De la tipificación del acoso u hostigamiento sexual

Artículo 6°—**Manifestaciones de acoso sexual.** El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

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

Artículo 7°—**Faltas relacionadas.** Será igualmente considerada como falta grave la conducta en la que incurra una persona que sea funcionario del Instituto del Café de Costa Rica cuando injustificadamente, entorpezca o atrase una investigación, se negare

a declarar o a brindar información sobre hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia habiendo presenciado la comisión de una conducta constitutiva de acoso u hostigamiento sexual en perjuicio de otra persona.

Artículo 8°—**Circunstancias agravantes.** Para determinar si existe una condición agravante en la conducta cometida y a efecto de graduar las sanciones, la comisión investigadora tendrá como efectivamente agravada la conducta cometida si:

- a) El denunciado es reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual, tanto en el ICAFE como en empleos anteriores.
- b) Existan dos o más víctimas de conductas de esta naturaleza cometidas por el mismo servidor.
- c) La víctima sea menor de edad o sufra de discapacidad física o mental.
- d) Se demuestre conductas intimidatorias hacia la víctima, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, compañero de trabajo y/o familiares.
- e) El acoso u hostigamiento sexual se haya convertido en persecución laboral para la víctima.
- f) El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado rendido por un psicólogo o psiquiatra.
- g) Estas condiciones de agravación deben ser debidamente acreditadas en el expediente del procedimiento administrativo disciplinario con fundamento en las pruebas documentales, periciales y testimoniales correspondientes.

Artículo 9°—**Coautoría.** El funcionario que conozca acerca de la comisión de una conducta constitutiva de acoso u hostigamiento sexual y no la ponga en conocimiento de la Unidad de Recursos Humanos o superior jerárquico, si procede mediante una denuncia será considerado como cómplice de quién incurrió en la irregularidad y su falta será considerada igualmente grave a sus deberes; lo anterior si se tiene certeza por parte de la Comisión Investigadora de la omisión indicada.

Artículo 10.—**De las Sanciones.** Las Sanciones a las cuales se exponen las partes involucradas en los Procesos de Hostigamiento o Acoso sexual son las estipuladas en los artículos 15 y 34 de la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995, y su reforma Denominada Modificación de La Ley contra El Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia número 8805 del 2 de junio del 2010.

CAPITULO IV

Del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Artículo 11.—**Formulación de la Denuncia.** El funcionario o la funcionaria afectada por las conductas señaladas en el artículo 6 de este reglamento, deberá plantear su denuncia escrita o verbal ante la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del

ICAFE. En el caso de que la denuncia sea verbal, se levantará un acta bajo juramento expreso de decir la verdad, la cual suscribirá el denunciante o la denunciante y el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos. Cuando la denuncia sea contra un (a) funcionario (a) de la Unidad de Recursos Humanos, la denuncia se presentará ante la Dirección Ejecutiva.

La Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos o el funcionario de la Dirección Ejecutiva que reciba la denuncia, deberá indicarle al denunciante o la denunciante, acerca de las penas con que castiga la legislación penal vigente los delitos de Injurias, Calumnias y Difamación. En todo caso la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial.

Artículo 12.—Contenido de la Denuncia. En las denuncias se indicará como mínimo lo siguiente:

- a. Nombre del o la denunciante, número de cédula, lugar de trabajo y firma.
- b. Nombre del o la denunciada y lugar de trabajo.
- c. Descripción detallada del tipo de acoso u hostigamiento sexual que esta sufriendo.
- d. Fecha a partir de la cual ha sido sujeto del acoso u hostigamiento sexual.
- e. Nombre de la (as) persona (as) que pueden atestiguar sobre los hechos denunciados.
- f. Presentación de cualquier otra prueba que a su juicio sirva para la comprobación del acoso u hostigamiento sexual.
- g. Nombre y firma del funcionario que atendió la denuncia.

Artículo 13.—Medida Cautelar. En la presentación de la denuncia, el denunciante o la denunciante que sufra acoso u hostigamiento sexual por parte de otro funcionario de la misma Unidad, podrá solicitar como medida cautelar su reubicación temporal en otra Área. Dicha solicitud será puesta en conocimiento de la Dirección Ejecutiva del ICAFE en el plazo perentorio de 24 horas. La decisión sobre la reubicación o no del denunciante o la denunciante será resuelta por la Dirección Ejecutiva en un plazo máximo de tres días hábiles a partir de recibida la solicitud de reubicación.

Artículo 14.—Deber de colaboración. El personal del Instituto del Café de Costa Rica está en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por la Comisión Investigadora para la debida tramitación del procedimiento.

La desatención injustificada de este deber por parte del servidor responsable será considerada como falta grave en el desempeño de su cargo.

Artículo 15.—Garantía para el denunciante y los testigos. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso u hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ellos perjuicio personal en su trabajo; ni podrá ser obligado a ratificar su denuncia. En todos los procedimientos que contempla este

Reglamento, 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 16.—De la Comisión Investigadora. Una vez recibida la denuncia por parte del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, este la pondrá en conocimiento de la Dirección Ejecutiva del ICAFE y de quien ocupe la Jefatura de la Unidad de Asuntos Jurídicos, quienes integrarán la Comisión Investigadora, órgano competente para darle trámite a las denuncias presentadas. La Dirección Ejecutiva por motivo de conflictos de intereses se reserva la potestad de cambiar los miembros de la Comisión Investigadora. Dicha Comisión conformará un expediente debidamente foliado, en el cual se irán agregando en orden cronológico, todos los documentos que presenten alguna de las partes.

Artículo 17.—Competencia y atribuciones. La Comisión de Investigación tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual de acuerdo con el procedimiento establecido en este reglamento.
- b) Admitir, rechazar y evacuar las pruebas testimoniales y demás probanzas ofrecidas por las partes. 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. En caso de rechazo de pruebas se debe argumentar debidamente las razones.
- c) Recomendar la aplicación de las medidas precautorias que se estimen convenientes.
- d) Dirigir el procedimiento disciplinario en materia de hostigamiento sexual.
- e) Elaborar un informe al terminar la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, el cual será sometido a consideración del Director Ejecutivo.
- f) Velar por el cumplimiento de las garantías comprendidas en el artículo 14 de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resultaran indispensables para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en el presente Reglamento.
- h) Aquellas otras atribuciones que disponga la Ley General de Administración Pública en lo referente al órgano instructor del procedimiento.

Artículo 18.—Trámite de la denuncia. Recibida la Denuncia y una vez integrada la comisión de Investigación, la Dirección Ejecutiva emitirá en forma inmediata la

correspondiente orden de dar inicio al procedimiento, remitiendo toda la información aportada. En este trámite deberán tomarse las medidas necesarias para salvaguardar la confidencialidad.

Artículo 19.—**Confidencialidad de la Investigación.** En todo momento la Comisión Investigadora deberá guardar la confidencialidad de la denuncia, de la información, documentación y otras evidencias de las investigaciones cuyos resultados puedan originar la aplicación de alguna sanción que establece la Ley N° 7476, su reforma Denominada Modificación de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia número 8805, de fecha 2 de junio del año 2010.

Una vez notificado el informe correspondiente y hasta la resolución final de la investigación, la información contenida en el expediente será calificada de información confidencial, excepto para las partes involucradas, las cuales tendrán libre acceso a todos los documentos y las pruebas que obren en el expediente administrativo.

Artículo 20.—**Valoración y Ampliación de la Denuncia.** La Comisión Investigadora procederá en primer lugar, a evacuar las pruebas testimoniales, documentales, indiciarias u otras pertinentes que la persona ofendida ofrezca o las que de oficio la Comisión estime necesarias.

Artículo 21.—**Del traslado de la Denuncia.** Recibida la denuncia la Comisión Investigadora en el plazo de tres días hábiles trasladará la denuncia a la persona denunciada, quién será notificada de que dispone un plazo de cinco días hábiles, a efecto de que se refiera por escrito al contenido de la denuncia y a las pruebas ofrecidas en la misma y aporte las pruebas que considere necesarias en abono a su defensa; asimismo se señalará citación a una audiencia oral y privada a realizarse en las oficinas centrales del ICAFE. El traslado de la denuncia deberá indicar:

- a. El nombre del o de la denunciante.
- b. El o los hechos imputados.
- c. Lugar, fecha y hora de la comparecencia.
- d. Indicación de que para la comparecencia tiene la posibilidad de hacerse acompañar por un abogado, así como el derecho de tener acceso al expediente administrativo en que consta la instrucción.
- e. Se le pondrá en conocimiento de que si no ejerce su defensa, se reputará que renuncia a tal derecho, continuando el procedimiento hasta el informe final por parte de la Comisión.

Artículo 22.—**De la comparecencia.** La Comisión Investigadora recibirá tanto la declaración del denunciante o de la denunciante así como del o de la denunciada, en una audiencia oral y privada por separado, en la cual cada una de las partes podrá ofrecer la prueba documental y testimonial que considere necesaria. De todo lo dicho en la citada comparecencia se levantará un acta, la cual debe ser firmada por los participantes en la misma.

La Comisión cuando así lo considere necesario podrá hacerse asesorar por profesionales, con el fin de buscar la verdad real de los hechos denunciados, los cuales si así se requiere podrán participar en la comparecencia. En cualquier denuncia de Hostigamiento o Acoso Sexual queda terminantemente prohibido admitir durante la tramitación de los Procesos cualquier tipo de conciliación entre las partes.

Artículo 23.—**Valoración de Pruebas.** La Comisión Investigadora valorará las pruebas de forma objetiva 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, así como los principios contenidos en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su reforma Denominada Modificación de La Ley contra El Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia número 8805 del 2 de junio del 2010.

Artículo 24.—**Informe.** En un plazo de quince días naturales, después de celebrada la audiencia oral y privada, la Comisión Investigadora emitirá el informe con las recomendaciones disciplinarias que considere aplicables, mismo que remitirá al Director Ejecutivo quien resolverá en definitiva en un plazo de diez días naturales.

Artículo 25.—**Deber de informar a la Defensoría de los Habitantes.** Conforme lo establecido en el artículo 7 de la Ley 7476 y su reforma Denominada Modificación de la Ley contra El Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia número 8805 del 2 de Junio del 2010, la Dirección Ejecutiva debe informarle a la Defensoría de los Habitantes, de la presentación de cualquier denuncia de hostigamiento o acoso sexual que se presenten y tramiten en la Institución, con el objeto de que la Defensoría tenga conocimiento formal de estas, acceso a los expedientes e intervención facultativa en los procedimientos, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad. Asimismo, La Dirección Ejecutiva deberá remitirle a la Defensoría la resolución final de cada uno de los casos.

Artículo 26.—**Obligatoriedad de informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.** Conforme lo establecido en el artículo 8 de la Ley 7476 y su reforma Denominada Modificación de la Ley contra El Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia número 8805 del 2 de junio del 2010, (esta es la referencia de la reforma a la Ley) La Dirección Ejecutiva debe informarle a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo de la presentación de cualquier denuncia de hostigamiento o acoso sexual que se presenten y tramiten en la Institución, con el objetivo de que esta instancia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley. En caso de que la persona hostigadora sea el patrono o patrona, la persona víctima informará a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo para que aplique el procedimiento interno de conformidad con los instrumentos legales vigentes.

CAPITULO V

Los Recursos

Artículo 27.—**Recurso de Revocatoria.** Contra la decisión tomada por la Dirección Ejecutiva cabrá el Recurso de Revocatoria, el cual deberá ser interpuesto en el plazo de tres días hábiles contados a partir de la notificación de dicha decisión. El recurso deberá resolverse en un plazo de ocho días naturales.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Artículo 28.—**Duración del Procedimiento.** El procedimiento, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 29.—**Política Institucional.** El ICAFE se compromete a mantener condiciones de respeto para quienes laboran en la institución, por medio de una política que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de acoso u hostigamiento sexual, de conformidad con la Ley N° 7476, su reforma Denominada Modificación de la Ley contra El Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia número 8805 del 2 de Junio del 2010, y este Reglamento, además pondrá en conocimiento de sus funcionarios el presente reglamento.

Artículo 30.—**Ampliación de la Normativa.** En lo no indicado en este Reglamento, se aplicará las disposiciones de la ley N° 7476 “Ley Contra el hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia; y su reforma Denominada Modificación de la Ley contra El Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia número 8805 del 2 de junio del 2010.

Artículo 31.—**Vigencia del Reglamento.** Rige a partir de su aprobación por acuerdo firme tomado por parte de la Junta Directiva del ICAFE. Reglamento aprobado por la Junta Directiva del ICAFE, mediante acuerdo firme número 5 tomado en la sesión ordinaria N° 1876 del dieciséis de marzo del dos mil once.

El presente Reglamento deja sin efecto al Reglamento para la Prevención y Denuncia del Hostigamiento o Acoso Sexual del Instituto del Café de Costa Rica, aprobado mediante acuerdo número 7 de la sesión ordinaria N° 1768 del 17 de diciembre del 2008.

23 de marzo del 2011.—Édgar Rojas Rojas, Subdirector Ejecutivo.—1 vez.—
(IN2011022194