

CCSS - POLITICAS Y NORMAS

Actualizado hasta el: 30/04/2003

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS

»SIGLA: REG-034

»Número de circular: 020415

»Fecha de circular: 29/10/1997

»Número de artículo de sesión: 22

»Número de sesión: 7169

»Fecha de sesión: 21/10/1997

Junta Directiva

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS Cap. I. Disposiciones Generales. Ambito de aplicación

Artículo 1.-

Las presentes disposiciones son de aplicación general para todos los trabajadores de la Caja Costarricense de Seguro Social, que en adelante, para los efectos de este reglamento se denominará "Caja" o "Institución", tanto para los que estén laborando actualmente, como para los que en el futuro ingresen a prestar servicios en ella, independientemente del tipo de contratación.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS Cap. I. Disposiciones Generales. Ambito de aplicación

Artículo 2.-

Se prohíbe el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales vigentes en la Caja, en los términos que establece la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, número 7476, de fecha 3 de febrero de 1995, que se denominará: la "Ley".

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS

Cap. I. Disposiciones Generales. Ambito de aplicación

Artículo 3.-

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta con un contenido sexual, que se realice aislada o reiteradamente, escrita o verbal, gestual o física, indeseada para quien la recibe, que provoque una interferencia substancial en el desempeño de las labores de un servidor creando un ambiente de trabajo hostil, intimidante o discriminatorio.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS

Cap. I. Disposiciones Generales. Ambito de aplicación

Artículo 4.-

El (la) trabajador (a) que incurra en acoso u hostigamiento sexual, será sancionado(a) según la gravedad de la falta, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III de este Reglamento.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS

Cap. II. De la prevención y del procedimiento de investigación De la prevención

Artículo 5.-

La Institución dará a conocer a sus trabajadores(as) y a los asegurados y demás usuarios, la existencia de una política interna tendiente a prevenir, desestimular, evitar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS

Cap. II. De la prevención y del procedimiento de investigación De la prevención

Artículo 6.-

Para evitar el hostigamiento o acoso sexual, la Institución brindará formación en los cursos de inducción al nuevo personal de la Caja, sobre la política interna en esta materia. Asimismo, capacitará a todos los niveles jerárquicos de la Institución, sobre la normativa vigente, su interpretación y aplicación y fomentará el rescate de los valores morales, espirituales y de integración familiar, como medio idóneo para la prevención de este tipo de conductas..

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS
Cap. II. De la prevención y del procedimiento de investigación
De la prevención

Artículo 7.-

La Institución mantendrá una constante información acerca de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, así como de su propia política interna mediante circulares, boletines informativos, panfletos divulgativos para los trabajadores(as), asegurados y demás usuarios.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS
Cap. II. De la prevención y del procedimiento de investigación
De la prevención

Artículo 8.-

Además de las señaladas en el Reglamento Interior de Trabajo, son obligaciones de los trabajadores(as) de la Institución, y por ende quedan incorporadas a sus respectivos contratos individuales de trabajo, las siguientes:

- a) Guardar la consideración y respeto debidos a sus jefaturas, subalternos(as), compañeros(as), estudiantes y profesores(as) y público en general, de acuerdo con los principios éticos, morales y de buenas costumbres, en las relaciones de empleo, servicio y docencia.
- b) Evitar comentarios, expresiones o conductas hacia los mismos sujetos señalados en el inciso anterior, que resulten degradantes, abusivos, lesivos, o que afecten la moral de las buenas costumbres.
- c) Denunciar o atestiguar, bajo pena de ser tenido como cómplice o encubridor, toda conducta, situación o hecho, que de acuerdo con las presentes disposiciones, pueda ser considerado acoso u hostigamiento sexual.
- d) Evitar cualquier otra actuación o práctica, de contenido sexual, que pueda contribuir al deterioro de las condiciones de empleo, docencia, servicio, o afecten el estado general de bienestar personal, y que constituyan incumplimiento de sus obligaciones laborales, derivadas de la Ley y del presente Reglamento.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS
Cap. II. De la prevención y del procedimiento de investigación
Del procedimiento de investigación administrativa
De la denuncia

Artículo 9.-

El procedimiento se iniciará de oficio o a instancia de parte, mediante denuncia formal que por escrito presente el (la) afectado(a) o un tercero (a), según lo dispuesto en el artículo 8, inciso c).

Tratándose de denuncias presentadas por particulares, en el mismo escrito de su presentación, deberá dejarse señalado lugar para atender futuras notificaciones, dentro del perímetro máximo de tres kilómetros del centro de trabajo del presunto acosador (a) u hostigador (a). Igual obligación asiste al ofendido (a) o denunciante que sea funcionario (a) de la Institución, para el caso de no poder ser localizado (a) su lugar de trabajo.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS Cap. II. De la prevención y del procedimiento de investigación Del procedimiento de investigación administrativa De la denuncia

Artículo 10.-

La denuncia será presentada directamente ante la Jefatura inmediata o competente en línea jerárquica, del presente acosador (a) u hostigador (a), quien ordenará la integración de un órgano director del procedimiento disciplinario.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS Cap. II. De la prevención y del procedimiento de investigación Del procedimiento de investigación administrativa De la denuncia

Artículo 11.-

La Jefatura competente, deberá informar de las denuncias recibidas o de los procedimientos tramitados de oficio, a su superior inmediato, y al Director (de sede, regional médica o de sucursales, así como hospitales nacionales desconcentrados). Estos últimos estarán en la obligación de comunicar por escrito, en sobre cerrado, a la Defensoría de los Habitantes, los procedimientos que se realicen por denuncia de oficio tanto la resolución inicial como el acto final. Tratándose de Unidades con dependencia directa de las Gerencias de División, Presidencia Ejecutiva o Junta Directiva, serán estas últimas, las encargadas de cumplir con la obligación señalada.

La comunicación deberá indicar lo siguiente:

a) Asunto: Contravención a "Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476."

- b) Nombre del presunto (a) acosador (a) u hostigador (a).
- c) Nombre del presunto (a) ofendido (a).
- d) Lugar de trabajo o servicio en que se presentó la situación.
- e) Fecha de inicio del procedimiento.

Del procedimiento de investigación administrativa-disciplinaria.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS
Cap. II. De la prevención y del procedimiento de investigación
Del procedimiento de investigación administrativa
De la denuncia

Artículo 12.-

La resolución inicial será dictada por la jefatura competente, dentro de un plazo no mayor de los quince días posteriores al recibo de la denuncia o al momento en que tuvo conocimiento de los hechos, y se le notificará con la prueba respectiva, al trabajador (a) inculcado (a), con la mayor rapidez, personalmente o en su propia casa de habitación. En ese mismo acto designará un órgano director encargado del procedimiento disciplinario, de acuerdo con lo que se establece adelante.

Esa misma resolución deberá ser notificada, por los medios legales respectivos, al denunciante y al ofendido (a), quienes podrán apersonarse en el expediente dentro de los tres días hábiles siguientes a su notificación, con los derechos que al efecto se establece en este Reglamento, en el entendido de que pasado ese plazo, su inercia no acarreará la nulidad de lo actuado.

Si la jefatura no inicia el procedimiento dentro del plazo previsto, será sancionado conforme a la gravedad de la omisión, según calificación que hará la jefatura inmediata superior. El hecho de que el procedimiento no se inicie en el plazo previsto, no implicará caducidad o prescripción alguna respecto del poder sancionado institucional, respecto de lo cual rige la normativa aplicable del Código de Trabajo.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS
Cap. II. De la prevención y del procedimiento de investigación
Del procedimiento de investigación administrativa
De la denuncia

Artículo 13.-

Todo lo referente al procedimiento disciplinario, se desarrollará y tramitará, en lo que no se le oponga, con apego a la normativa y reglamentación vigente en la Institución.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS
Cap. II. De la prevención y del procedimiento de investigación
Del procedimiento de investigación administrativa
De la denuncia

Artículo 14.-

El procedimiento deberá concluir, salvo que se diere alguna causal de suspensión, en un plazo no mayor de un mes, posterior a la notificación de la resolución inicial, mediante la resolución que adopte la Jefatura competente del acosador (a) u hostigador (a), con la propuesta de sanción o archivo del expediente que corresponda. No forman parte del plazo anterior, las instancias posteriores de apelación, que -en todo caso- deberán resolverse, con la mayor celeridad, sin perjuicio de su sustanciación.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS
Cap. II. De la prevención y del procedimiento de investigación
Del procedimiento de investigación administrativa
De la denuncia

Artículo 15.-

Actuarán como partes en la investigación administrativa, siempre que deje señalado lugar para atender futuras notificaciones el presunto(a) ofendido(a) y el denunciante, a quienes asistirán los siguientes derechos:

- a) Ofrecer la prueba de cargo.
- b) Asistir a la recepción de la prueba testimonial, con derecho a formular las repreguntas que fueren pertinentes.
- c) Ser notificado de las resoluciones que se adopten por las jefaturas e instancias de apelación que intervienen durante el procesamiento, en el lugar señalado al efecto.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS
Cap. II. De la prevención y del procedimiento de investigación
Del procedimiento de investigación administrativa
De la conformación del Órgano Director

Artículo 16.-

El órgano director del procedimiento, estará integrado por dos personas de distinto género, sin relación de parentesco (por consanguinidad o afinidad) ni de subordinación jerárquica directa con el trabajador (a)

inculpado (a) o el (la) presunto (a) ofendido (a). En sus actuaciones el órgano deberá garantizar la objetividad, confidencialidad e imparcialidad debidas, bajo pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS

Cap. II. De la prevención y del procedimiento de investigación

Del procedimiento de investigación administrativa

De la conformación del Órgano Director

Artículo 17.-

El órgano, con base en su valoración y crítica de la prueba recopilada, deberá determinar si el hecho denunciado se confirma o no, y en qué términos, a efecto de que la jefatura competente resuelva conforme proceda en derecho.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS

Cap. III. De las sanciones

Artículo 18.-

Los (as) trabajadores (as), a quienes se les compruebe hacer incurrido en acoso u hostigamiento sexual, serán sancionados (as) según la gravedad la falta, con:

- Amonestación escrita.
- Suspensión sin goce de salario hasta ocho días y
- Despido sin responsabilidad patronal.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS

Cap. III. De las sanciones

Artículo 19.-

Para calificar la gravedad de la falta, deberán considerarse entre otros aspectos, las siguientes condiciones personales del trabajador(a) responsable, sin que ello implique una gradación para aplicar las sanciones señaladas:

- a) Rango jerárquico.
- b) Naturaleza de las funciones.
- c) Impacto en el servicio y

d) Reincidencia.

Se entiende que, respecto de los incisos a, b y c, conforme mayor sea la jerarquía, mayor nivel técnico de las funciones, y mayor el impacto hacia el servicio, mayor será la gravedad de la falta y la correspondiente responsabilidad. En el caso del inciso d), la reincidencia se tendrá por constituida independientemente del tiempo transcurrido entre una falta y la siguiente.

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS

Cap. IV. Disposiciones finales

Artículo 20.-

(*) En lo que no se oponga al presente procedimiento se aplicarán supletoriamente el Reglamento Interior de Trabajo, las Normas que regulan las relaciones entre la Caja Costarricense de Seguro Social y sus trabajadores, la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, el Código de Trabajo y los principios generales del derecho.

(*)

Donde se lee:

Normas que regulan las Relaciones Laborales entre la C.C.S.S. y sus Trabajadores

Debe leerse:

Normativa de Relaciones Laborales (Octubre 1998)

Reglamento sobre el hostigamiento y acoso sexual en la CCSS

Vigencia

Vigencia.-

Rige a partir de su publicación en el diario oficial 'La Gaceta'.

(Aprobado en el artículo 22° de la sesión número 7169, celebrada el 21 de octubre de 1997)