

Publicado en La Gaceta No. 84 del 05 de mayo del 2014

N° 38360-MTSS

**LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

En uso de las facultades que les confieren los incisos 3), 18) y 20 de los artículos 140 y 146 de la Constitución Política, y con fundamento en los numerales 24, 25, 27, 28, 59, 83 y 103 de la Ley General de la Administración Pública.

Considerando:

I.—Que el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto N° 27979-TSS del 16 de julio de 1999, es el instrumento legal interno que permite regular las relaciones de servicio entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y sus servidores, y como tal contiene una serie de disposiciones de orden interno para la buena administración del recurso humano.

II.—Que la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 de 3 de febrero de 1995 sufrió una reforma mediante Ley N° 8805 del 28 de abril de 2010 y en su artículo 5 establece la obligación de todo Jerarca, de mantener en el centro de trabajo una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual, para lo cual deberán tomar medidas en los reglamentos autónomos.

III.—Que el actual capítulo de Hostigamiento Sexual establecido en el Reglamento Autónomo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no contempla las reformas introducidas por la Ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, es necesario reformar todo el capítulo actual para adaptarlo a la nueva legislación sobre materia de hostigamiento sexual.

IV.—Que este proyecto de reformas fue sometido a consulta con el Sindicato de esta cartera Ministerial, sea la Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (AFUMITRA), tal y como lo exige la convención colectiva vigente y se recibieron sus observaciones en oficio AFUMITRA-SG-034-2011 del 07 de junio de 2011.

V.—Que la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil, mediante oficio AJ-649-2011 del 12 de setiembre del 2011, otorgó el Visto Bueno a esta normativa, de conformidad con lo que dispone el inciso i) del artículo 13 del Estatuto de Servicio Civil. **Por tanto:**

DECRETAN:

**Derogatoria del Capítulo XIX del Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto N° 27979-TSS del 16 de julio de 1999 e
Introducción de un Nuevo Capítulo XIX del Acoso u Hostigamiento Sexual, con los
Numerales 87 al 109**

Artículo 1°—Deróguese todo el Capítulo XIX del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que incluye desde el artículo 87 al 95 e inclúyase este nuevo Capítulo XIX del Acoso u Hostigamiento Sexual, con los numerales del 87 al 109 por lo que la siguiente numeración del Reglamento deberá correrse como corresponde. El nuevo Capítulo deberá leerse de la siguiente manera:

“CAPÍTULO XIX

Del acoso u hostigamiento sexual

Artículo 87.—De conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 7476 de 3 de febrero de 1995 y sus reformas, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en esta INSTITUCIÓN se prohíbe y sanciona el acoso y hostigamiento sexual, como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en las relaciones laborales.

Se aplicará en relaciones de Jerarquía o autoridad (Jefe a subordinado), relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico (compañeros de trabajo), entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior (de subordinado a Jefe) y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo (clientes a trabajadores).

Artículo 88.—Se entiende por acoso y hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral.
- c) Estado general de bienestar personal.

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

Artículo 89.—El acoso y hostigamiento 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 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 las 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 u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

Artículo 90.—Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento, acoso sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Asimismo, quien haya denunciado hostigamiento y acoso sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria, la calumnia y los diversos tipos de lesiones según el Código Penal.

Artículo 91.—Quien formule una denuncia por hostigamiento y acoso 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, durante la tramitación del procedimiento. De presentarse una de estas causales, el JERARCA tramitará el despido ante la Dirección de Servicio Civil, donde deberá demostrar la existencia de la falta. Esa Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión con goce de salario de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

Artículo 92.—El incumplimiento del procedimiento descrito en este reglamento por parte de la INSTITUCIÓN constituirá causa justa para terminar con responsabilidad patronal, el contrato de trabajo, tal como lo disponen los artículos 15 y 17 de la Ley 7476 reformada por Ley 8805 del 28 de abril del 2010.

Artículo 93.—En cumplimiento del artículo 5 de la Ley 7476 y sus reformas, la INSTITUCIÓN se obliga a mantener condiciones de respeto para quienes laboran aquí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

Asimismo deberá mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual y podrán suscribir convenios con otras instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de la Ley 7476 y sus reformas.

Artículo 94.—Esta INSTITUCIÓN se compromete a divulgar el contenido de la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE DENUNCIAS POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 95.—La tramitación de las denuncias por acoso u hostigamiento sexual serán presentadas ante una COMISIÓN INVESTIGADORA PERMANENTE, en adelante COMISIÓN INVESTIGADORA, integrada por tres personas propietarias que son de elección del Jeraarca, en la que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

En caso de ausencia temporal o definitiva de un miembro de esta Comisión, deberá sustituirlo uno de los suplentes del mismo sexo de quien se ausenta. El Jeraarca deberá velar porque la comisión investigadora mantenga su integración para lo cual sustituirá a quienes dejen de pertenecer a la misma por cualquier causa.

Cuando la denuncia sea contra el máximo Jeraarca de la INSTITUCIÓN, la denuncia deberá presentarse y tramitarse ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o directamente ante los Tribunales de Trabajo.

Artículo 96.—La persona trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento u acoso sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma VERBAL O ESCRITA ante la COMISIÓN INVESTIGADORA . En caso de

presentar la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia; la cual deberá ser firmada por el denunciante. En este acto o en la audiencia oral y privada podrá presentar la prueba que considere pertinente.

Artículo 97.—Una vez presentada la denuncia, la COMISIÓN INVESTIGADORA comunicará a la DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES la presentación de la denuncia con el objetivo de que tenga conocimiento formal de la denuncia, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, y para efectos de que ejerza su función asesor y contralora de legalidad.

Asimismo la COMISIÓN INVESTIGADORA citará a las partes (denunciante y denunciado) a una audiencia oral y privada, de conformidad con el artículo 309 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública. En la citación a las partes se les indicará el derecho de hacerse acompañar de Abogado y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento. Además se les indicará que no puede haber conciliación dentro del procedimiento al tenor de lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley 7476 y sus reformas, asimismo se le informará sobre el seguimiento que brinda la Defensoría de los Habitantes.

En esa audiencia se tomará la declaración tanto de la persona que denuncia como de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberá(n) aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se le(s) deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley N° 7476 y sus reformas, ya citada.

De todo lo actuado se levantará acta debidamente escrita y firmada por las partes. El expediente administrativo debe contener toda la documentación relacionada con el caso así como las notificaciones que se han realizado a las partes sobre cualquier documento que conste en el mismo, se deberá foliar con numeración consecutiva y señalar claramente que es un expediente confidencial.

Las audiencias se celebrarán de forma privada.

Artículo 98.—Tomada la declaración de la persona que denuncia en la audiencia oral y privada, la COMISIÓN INVESTIGADORA procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por la persona que sirve de testigo. A los testigos se les preguntará solamente sobre aspectos relacionados con la denuncia y nunca sobre antecedentes de la persona denunciante.

Previo a su declaración, a cada persona testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley 7476, citada.

Artículo 99.—Para la valoración de la prueba, la COMISIÓN INVESTIGADORA deberá tener presentes 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 la materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, está PROHIBIDO EXPRESAMENTE considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 100.—De conformidad con el artículo 24 de la Ley 7476 y sus reformas, la Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar al Jerarca, 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 del presunto hostigador o de la persona denunciante.
- d) La permuta del cargo del presunto hostigador o de la persona denunciante.
- 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.

Artículo 101.—Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por el Jerarca atendiendo a la duración del proceso.

La resolución del superior carecerá de recursos, excepto el de adición o aclaración.

Artículo 102.—Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, la COMISIÓN INVESTIGADORA que cumple las funciones de órgano director, rendirá el informe en un plazo máximo de ocho días hábiles, sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de tener por comprobada ésta, rendirá un informe al Jerarca recomendando que la falta sea sancionada, según corresponda, con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por quince días o el despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta. El jerarca pasará este informe inmediatamente a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales para su consulta.

Cuando se trate de un despido de un servidor en propiedad, se deberá presentar la gestión de despido ante la Dirección General de Servicio Civil con copia a la Defensoría de los Habitantes.

Si se trata del Jerarca, este será responsable personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa sede.

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

Artículo 103.—El plazo para interponer la denuncia es de DOS AÑOS que se computarán a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 104.—Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas, todo de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo.

Artículo 105.—Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias serán los establecidos en la Ley General de la Administración Pública para el procedimiento

ordinario, y en ningún caso se podrá superar el término de tres meses para la conclusión del proceso, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5 inciso 2) párrafo segundo de la Ley N° 7476 de repetida cita.

Artículo 106.—Una vez concluida la investigación quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

Artículo 107.—En las contrataciones outsourcing que tenga la INSTITUCIÓN, se incluirán reglas dentro de dicha contratación con la Empresa externa que se trate, que garanticen el cumplimiento de la Ley 7476 y sus reformas en caso de denuncias por hostigamiento sexual contra alguno de los empleados de esa empresa externa.

Artículo 108.—Para todo lo que no se regule en este Reglamento, se aplicará la Ley N° 7476 y sus reformas supra citada, supletoriamente la ley General de la Administración Pública y sus reformas.

Artículo 109.—En todo caso la persona denunciante podrá recurrir a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo de este Ministerio o directamente a la vía judicial.

Las partes tendrán derecho a presentar los recursos previstos en los artículos 342 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, contra las resoluciones de la COMISIÓN INVESTIGADORA y/o del Ministro.

Artículo 2°—Rige a partir de la publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Dado en la Presidencia de la República.—San José, a los once días del mes de marzo de dos mil catorce.

LAURA CHINCHILLA MIRANDA.—El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Olman Segura Bonilla.—1 vez.—O. C. N° 18828.—Solicitud N° 61916.—C-177290.—(D38360- IN2014024522).