

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA****ACTA 071-2019**

Sesión ordinaria, celebrada por la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago. **VERIFICACIÓN DE QUÓRUM:** al ser las diecinueve horas del día jueves doce de setiembre del año dos mil diecinueve, están presentes en el Salón de Sesiones, los Directores, Alfonso Víquez Sánchez, Presidente, Luis Gerardo Gutiérrez Pimentel, Vicepresidente, Elieth Solís Fernández, Ester Navarro Ureña, Carlos Astorga Cerdas y Raúl Navarro Calderón. **INICIO DE LA SESIÓN:** Se cuenta con el quórum reglamentario para la celebración de la sesión. **INGRESO DE LOS DEMÁS SEÑORES DIRECTORES:** Al ser las diecinueve horas y siete minutos ingresó la directora Lisbeth Fuentes Calderón, Secretaria. Además, participan los señores Ing. Carlos Quirós Calderón, Gerente General, Lic. Francisco Calvo Solano, Subgerente General, Lic. Juan Antonio Solano, Asesor Jurídico y el Lic. Raúl Quirós Quirós, Auditor Interno, ingreso al ser las diecinueve hora y quince minutos.....

ARTÍCULO 1.- REVISIÓN Y APROBACIÓN ACTA ANTERIOR DE LA SESIÓN N° 066-2019.

Se lee y revisa el acta anterior de la sesión N° 066-2019.

SE ACUERDA: de manera unánime y en firme con seis votos presentes.

1.a. Aprobar el acta N° 066-2019.

ARTÍCULO 2.- OFICIO CIEV-013-2019 INFORME SOBRE MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS ÉTICAS Y DE CONDUCTA.

Se entra a conocer el oficio N° CIEV-013-2019, suscrito por la Licda. Rocío Céspedes Brenes, Contralora de Servicios, mediante el cual remite informe sobre Manual de Buenas Prácticas Éticas y de Conducta.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Para este punto se encuentra presente la señora Céspedes Brenes, quien mediante diapositivas presentara dicho informe.

Inicia indicando que dentro de los antecedentes más relevantes están los siguientes:.....

- La Comisión Institucional de Ética y Valores (C.I.E.V.), fue constituida en enero de 2017 y estaba conformada originalmente por 7 colaboradores, designados en su momento por la Gerencia General, iniciaron todo un proceso de formación que es requisito aprobar para ser miembro de una comisión según lo disponen los *Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética*, en su apartado 8, inciso 8.3.....
- La designación de los 7 miembros obedece a la disposición establecida en los lineamientos, referente a que la misma debe integrarse por representantes de la Administración, Recursos Humanos, Planificación Institucional, Comunicación y otros colaboradores considerando una conformación estratégica de todas las áreas.
- La CIEV fue juramentada el 15 de junio de 2017, por el Ing. Carlos Quirós, Gerente General a.i., con la presencia de los Sres. Luis Corella y Vera Solís, Director de Junta Directiva y Directora Ejecutiva de la Comisión Nacional de Rescate de Valores, respectivamente.
- Primer año de formación (cursos, talleres y capacitaciones), aplicado a todo el personal de JASEC, lo que ha requerido un esfuerzo adicional importante, incluso en horas no hábiles- para satisfacer esta labor.

.....
.....
.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

En la siguiente imagen se detalla la conformación actual de la CIEV:



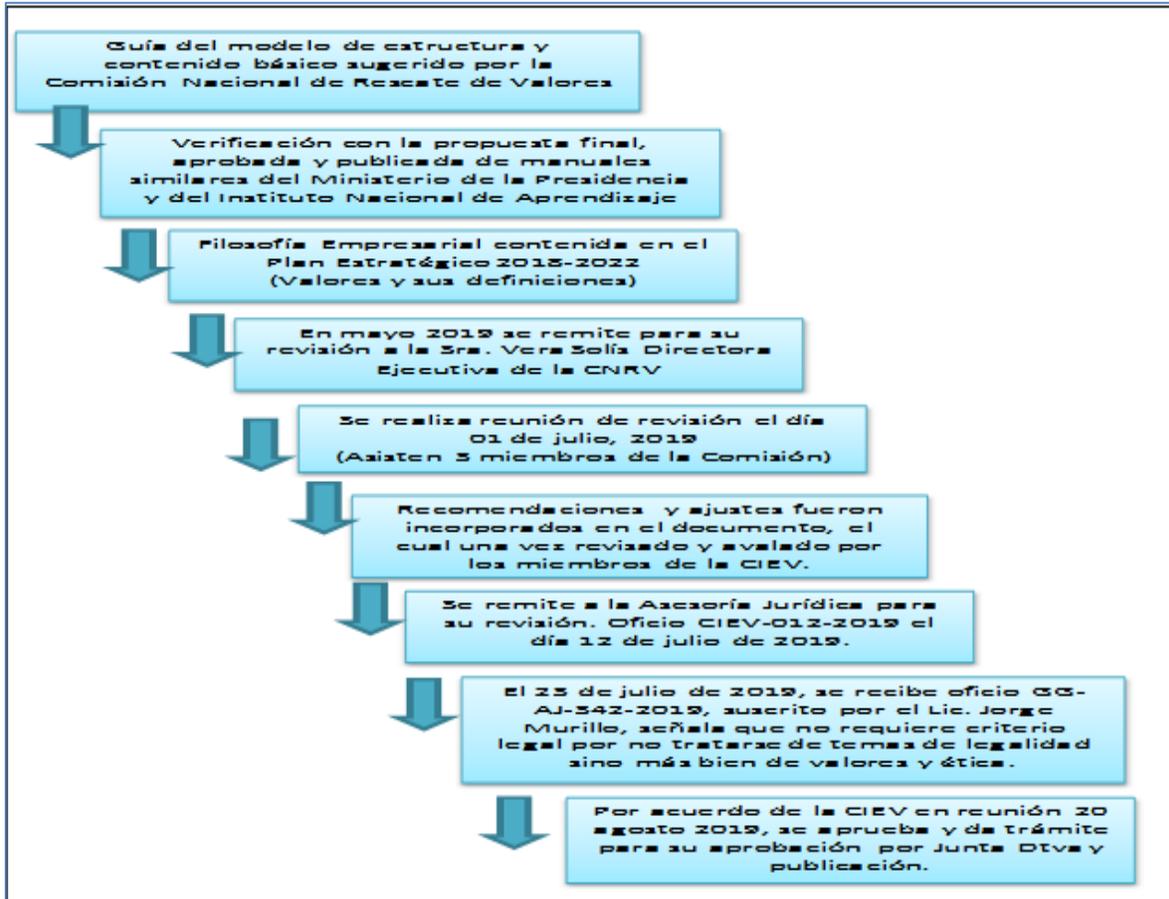
Es importante considerar que los 8 integrantes de la CIEV, realizan su trabajo con recargo de funciones, por lo que deben armonizar las labores ordinarias y responsabilidades de sus puestos con las funciones dictadas para los miembros de las CIEV.

Continua brindando los detalles propiamente de la elaboración del Manual, en donde según los lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética” (apartado 5, subtítulo 5.4, Apartado Diagnóstico y definición del marco ético), se dice:

“Coordinar y conducir técnicamente la elaboración del Código o Manual de Ética y Conducta. Será el ente encargado de verificar todo lo relativo a su implementación, gestión, aplicación y proceso de mejora mediante el programa ordinario de trabajo”.

Así mismo da a conocer el proceso que se siguió para poder dar a conocer la propuesta de dicho Manual:

.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA


Posteriormente da a conocer propiamente el documento de la propuesta de Manual de Buenas Prácticas Éticas y de Conducta de los Colaboradores de JASEC, el cual se detalla a continuación:

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS ÉTICAS Y CONDUCTA
(CÓDIGO DE ÉTICA)

Presentación

El presente Manual de Buenas Prácticas Éticas y Conducta de la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago (JASEC), es el ejemplo tangible y real del lugar que espera la Institución respecto al comportamiento y conducta de sus colaboradores indistintamente del puesto que pudieran desempeñar, pues su acatamiento es fundamental para el logro de un trabajo efectivo, propiciando mayores y mejores condiciones de vida a quienes laboren en JASEC.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

El objetivo principal de este Manual es declarar los principios y valores éticos que regirán las actitudes, reflejándose estas en el comportamiento de todas las personas colaboradoras de JASEC, siendo una guía inspiradora y orientadora de la conducta diaria.

La vivencia de los valores en el quehacer diario a través de las conductas, guiará a los colaboradores hacia la excelencia y en la prevención de actos incorrectos y que por ende afectan el desempeño, imagen y se apartan de la moral, orden jurídico e interés público.

Introducción

El presente Manual de Ética y Conducta constituye el principal componente del marco ético institucional que encausará la construcción y consolidación de la gestión ética en la JASEC por lo que deberá ser asumido como fundamento para guiar el accionar institucional, las conductas y el correcto proceder en el cumplimiento de las funciones de todo el personal a fin de fomentar las mejores prácticas y la excelencia institucional.

En la elaboración del presente manual se tomó en cuenta un criterio fundamental en ética, -el modo de obligar "ético" no es el modo de obligar "jurídico"-, porque lo ético requiere de la convicción, no se resuelve con sanciones externas (Cortina, 2000). Así, se toma prudente distancia del discurso deontológico y legal, pues la intención de este instrumento no es efectuar sanciones de índole legal.

La JASEC encomendó a la Comisión Institucional de Ética y Valores, la elaboración de un Manual de Ética acorde a los lineamientos emitidos desde la Comisión Nacional de Ética y Valores. Para ese efecto se empleó una metodología que permitiera identificar los rasgos y valores éticos y de integridad necesarios en el personal (propuestos por éste para ser fortalecidos), y que a su vez, reúna fielmente los principios y valores que la Institución considera fundamentales para beneficiar el desarrollo de los procesos y actividades de la Institución.

Como parte del proceso para la elaboración del Manual se analizaron documentos institucionales, lo que abarcó la revisión del marco legal que rige la Institución, la estructura orgánica y funcional, entre otros.

En razón de lo anterior, el Manual de Ética y Conducta es el resultado de una amplia participación y de un proceso de análisis y reflexión.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Se estructura en los siguientes apartados: Introducción, Nociones básicas, Declaración de valores compartidos, Acciones congruentes, Compromisos éticos y Aplicación del Manual de ética y conducta.

I. NOCIONES BÁSICAS O FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA**1.1 Conceptos:****Ética**

Son un sistema de principios o valores morales que entraña el juicio moral, el deber y la obligación de cada persona que se establece de forma autónoma, en la ruta del mejoramiento de la conducta humana. Nos permite alcanzar la excelencia en nuestro proceder, ser justos y virtuosos, al reconocerse que el límite de nuestro bienestar significa el bienestar de los otros, como también en la toma de conciencia de distinguir entre lo bueno y lo malo, lo correcto y lo incorrecto, entre lo que se aprecia y lo que se desprecia.

Adicionalmente, la ética implica el estudio de la moral y de las obligaciones del ser humano con apego a una conducta responsable, incluyendo el desempeño de una profesión o trabajo con altura en el ejercicio específico, sin orientación especulativa o mercantilista, en pro del servicio de los demás.

Para la aplicación en la institución definimos ética como la orientación racional de la conducta antes de actuar hacia la consecución de unos fines determinados, que tienen que ser socialmente aceptables.¹ Así como la forja del carácter² mediante la repetición de actos sustentados en principios racionales que nos haga personas justas y felices.

Principios

Ideas fundamentales con universalidad y permanencia en el tiempo sobre y a partir de los cuales, la persona dictamina la moralidad de sus actos. (Blazquez, Devesa y Cano, 2002) y se construye la convivencia.

¹ Viquez Lizano, D. (2007). Algunas reflexiones sobre ética y empresa. Recuperado de: <http://www.uccaep.or.cr/eticayempresa.html> 27.10.2007

² Cortina, A. (2003). Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial. España: Trotta.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Son los fundamentos sobre y a partir de los cuales, la persona dictamina la moralidad de sus actos. (Blazquez, Devesa y Cano, 2002).

Estos se materializan a través de la acción humana conductual del individuo. Son el conjunto de creencias, normas y valores que orientan y regulan la vida dentro de la organización o la sociedad. Se reflejan en la forma de ser, pensar y activar y marcan la línea en la elección y práctica de los valores.

Valores

Son principios puestos en práctica que se reflejan en las acciones directamente en nuestra vida, que apreciamos y que se manifiestan en la conducta del individuo.

Son conductas aprendidas de nuestra interacción con el ambiente social; se evidencian en las actitudes y hábitos de las personas dentro y fuera de su entorno laboral. Son aquellas cualidades que apreciamos y que se manifiestan en la conducta del individuo.

Gestión Ética.

“Constituye una actuación autorregulada que demanda la participación de todas las personas funcionarias y contribuye a la toma de decisiones, a la aplicación desde la convicción de los principios y los valores que corresponden en el desempeño de la función pública, a la consolidación de la misión y visión, a ajustar los planes estratégicos y las estructuras organizacionales, para lograr los objetivos y asumir responsabilidades de frente a los públicos de interés.” (Lineamientos para las CIEV, 2014)

Bajo esta premisa, la gestión ética es preventiva (previa a la acción) y busca el fortalecimiento de las prácticas éticas en el ejercicio de funciones. Por ese motivo, lo referente al régimen disciplinario y sancionatorio (correctivo) corresponde al ámbito legal-administrativo y debe estar debidamente regulado; siendo distinto al campo de la ética (preventivo).

Esta gestión se sustenta además en los principios de la ética cívica, definida como *el conjunto de valores y normas morales compartidas que permiten construir la convivencia en libertad y organizar las distintas esferas sociales y políticas*. De ahí que las instituciones del Estado deben respetar, incorporar e inspirar sus actuaciones en la ética cívica porque está presente en la conciencia moral de nuestra sociedad democrática y *se centra en valores y principios compartidos por las personas dentro de la organización, dentro del legítimo pluralismo moral de la sociedad costarricense*.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

Por otra parte la ética dialógica como medio para la construcción de la ética cívica parte del principio: “Una norma solo será correcta si todos los afectados por ella están dispuestos a darle su consentimiento...”.

Con fundamento en lo anterior, la ética cívica y dialógica implica que la construcción del proceso de gestión ética de cada institución se realiza en conjunto con todas las personas que la conforman y serán las principales destinatarias sin importar el nivel jerárquico o lugar de trabajo. Para ello debe partir de la realidad organizacional y ser respetuosa de las diferencias de concepciones filosóficas o religiosas para que a su vez no interfieran con la vivencia y los valores compartidos por todas las personas funcionarias y que orientan hacia el logro de los objetivos institucionales.

Comisión Institucional de Ética y Valores (CIEV)

Es el brazo ejecutor de la Comisión Nacional para la promoción, formación y fortalecimiento de las prácticas éticas de los colaboradores de JASEC y está llamado a promover la ética en el servicio y contribuir a la eficiencia, conduciendo técnicamente la gestión ética en la institución, con el liderazgo y responsabilidad del jerarca y la participación de todos los colaboradores.

Bajo esta premisa no constituye un Tribunal de Ética ni ningún tipo de ente disciplinario.

Virtudes o Excelencias

Del latín *virtus*, el concepto hace referencia a una cualidad positiva que permite producir ciertos efectos. Son valores que una persona se ha apropiado y practica constantemente, son parte de su carácter. La persona los ha hecho parte de su vida y no es posible identificarla ya sin ellos.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES

Para el logro de los objetivos institucionales a través de la filosofía empresarial, se definen los 3 valores institucionales como principios a interiorizar y poner en práctica a fin de vivir y compartir entre todas las personas colaboradoras de JASEC para que rijan sus actuaciones y el ejercicio de sus labores.

Valor Compromiso

La palabra compromiso deriva del término latino *compromissum* y se utiliza para describir a una obligación que se ha contraído o a una palabra ya dada. ... Se dice que

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO***JUNTA DIRECTIVA***

una **persona** se encuentra **comprometida** con algo cuando cumple con sus obligaciones, con aquello que se ha propuesto o que le ha sido encomendado.

Al comprometernos, ponemos al máximo nuestras capacidades para sacar adelante la tarea encomendada. Una persona comprometida no es una persona abrumada por la carga de obligaciones, sino una persona apasionada que disfruta lo que realiza.

Es la convicción que nos mueve a ir más allá de los deberes y obligaciones, aportando con nuestro esfuerzo a la consecución de la visión, misión y objetivos establecidos por JASEC. Es una obligación contraída que se asume como una obligación moral que nos impone el honor.

Es la actitud que identifica la lealtad y la dedicación personal, organizacional y ambiental de los colaboradores y cuerpos directivos; es sentir y vivir como propios los objetivos y metas organizacionales, responsabilizándose por el logro de los mismos.

El compromiso conlleva unir lo mejor de las voluntades, entusiasmo y esfuerzos con el fin de cumplir plenamente con los objetivos establecidos, actuando responsablemente con una plena conciencia del impacto que tiene el trabajo en el logro de dichos objetivos

Valor Honestidad

Una persona **honesta** es aquella que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones vinculado a la verdad y a la transparencia. Es aquella persona que actúa siempre de manera correcta sin necesidad de que nadie la observe.

Es un ejemplo óptimo de integridad en el lugar de trabajo y no hace un mal uso de lo que se le confía, no simula su trabajo, acepta que a pesar de las fallas existe la disposición de cambiar para mejorar la conducta y el buen proceder por convicción que siempre debe estar con nosotros y en toda la sociedad. La honestidad en JASEC construye un ambiente de convivencia y confianza apto para continuar desarrollando de la mejor manera la cultura organizacional que buscamos, sin dejar duda de transparencia.

Es un valor que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones.

Es actuar de manera íntegra, honrada y transparente, en estricto apego a los principios y normas legales, actuando de forma clara, sin ambigüedades, asumiendo la responsabilidad de sus consecuencias.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO***JUNTA DIRECTIVA*****Valor Solidaridad**

La palabra solidaridad proviene del sustantivo latín **soliditas**, que expresa la realidad homogénea de algo físicamente entero, unido, compacto, cuyas partes integrantes son de igual naturaleza.

Ser solidario significa estar dispuesto a ayudar a los demás sin interés alguno, con el fin que de manera conjunta y en equipo alcanzar objetivos comunes. Es un compromiso moral. Es la actitud de unidad basada en metas o fines comunes, es un término que refiere a ayudar sin recibir nada a cambio. Así mismo, se refiere a los lazos que unen a los miembros de una organización o sociedad entre sí.

A través de la **solidaridad**, las personas, de manera individual o grupal, prestan su apoyo, protección, colaboración y ayuda a todos quienes lo necesiten.

III CONDUCTAS O ACCIONES CONGRUENTES

Para llevar a la práctica los valores institucionales, se presenta a continuación la propuesta de definición y las conductas o acciones congruentes con estos.

Valor Compromiso**Acciones congruentes con el valor**

Según la definición del valor “Compromiso” quienes laboran en JASEC actuarán con lealtad y dedicación, aportando al máximo las capacidades para satisfacer con lo que se espera para lo cual deben:

- Desempeñar las funciones eficiente y correctamente en todo momento; sin distinciones, con discernimiento, exactitud y objetividad en la toma de decisiones, aprovechando el tiempo, recursos y aplicando todos los conocimientos y capacidades para lograrlo.
- Con sustento en el conocimiento del puesto y los servicios, aportar de manera positiva propuestas de mejoramiento continuo que permitan mejorar día con día.
- Propiciar hábitos de superación constantes a fin de alcanzar el mejor de los desempeños para los mejores resultados de JASEC.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- Apoyar a los compañeros y compañeras cuando se requiere el aporte de todos para cumplir con una tarea especial.
- Aportar en la formación de los compañeros a través de la enseñanza de conocimientos, experiencias y prácticas.
- Mantener una manera de comportarse y actuar acatando lo dispuesto en todas las leyes, normativas, directrices y reglamentos establecidos y que compete atender.

Valor Honestidad**Acciones congruentes con el valor**

Según la definición del valor “Honestidad” quienes laboran en JASEC deben:

- Ser transparentes, defensores de la verdad y dispuestos a actuar, pensar y ayudar sin condición alguna.
- Actuar de manera honrada, íntegra y transparente en todas las actividades y funciones que realiza en apego a los más altos principios de legalidad, probidad y tratando a todos con igualdad e imparcialidad.
- Proteger a JASEC de cualquier pérdida, despilfarro, irregularidad o beneficio personal.
- Mostrar rectitud y buena fe en todos sus actos, de manera que refleje ante la ciudadanía una cultura organizacional positiva, confiable y apegada al beneficio colectivo.
- Ser diligente para atender en forma, fondo, profesionalismo, calidad y responsabilidad las funciones y expectativas del puesto.
- Respetando a todos los compañeros, clientes y ciudadanos de la misma manera que esperan ser tratados.

Valor Solidaridad

Según la definición del valor “Solidaridad” quienes laboran en JASEC deben:

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- Compartir los conocimientos, habilidades y destrezas con sus compañeros, procurando que todos aprendan para alcanzar las metas comunes.
- Tratar con respeto las ideas de los demás, valorando aportes y motivando positivamente a los compañeros.
- Comprender las necesidades de nuestros clientes y esforzarse por satisfacer sus requerimientos a través de actos oportunos, correctos, eficientes y con conciencia de la responsabilidad como servidor público.
- Apoyar a otras áreas o departamentos cuando se requiera una colaboración adicional para subsanar daños, tareas o requerimientos especiales.
- Esforzarse por ofrecer una capacidad de respuesta y servicio pertinente y oportuno en los tiempos correctos y con los estándares de calidad esperados

IV. COMPROMISOS ÉTICOS

Con el fin de lograr una congruencia entre los principios y valores instituciones, las personas funcionarias de JASEC, asumen los siguientes compromisos éticos:

1. Sujeción al Ordenamiento Jurídico

Todos los actos y conductas deben de estar sometidos a los valores de justicia, la moral y la ética en la función pública y al ordenamiento jurídico, entendido en sentido amplio.

2. Igualdad

Garantizar que en todos los actos que adopten y en los procesos de trabajo en que participen, brinden un mismo trato, no más gravoso o beneficioso, a las personas cuando se encuentran en idéntica condición o situación.

3. No Discriminación

Promover y garantizar que en todos sus actos, procesos y procedimientos de trabajo se respete el principio de no discriminación, entendido como la evitación de cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

igualdad, de uno o más derechos o libertades fundamentales consagradas en el ordenamiento jurídico nacional o en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, origen étnico racial, color, orientación sexual, identidad y expresión del género, idioma, religión, identidad cultural, estado civil, afiliación gremial, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica y geográfica, nivel de educación, condición migratoria, de refugio, de asilo o apátrida o desplazado interno, discapacidad, características genéticas, condición de salud mental o física, incluyendo las enfermedades infecto contagiosas, psíquicas incapacitantes o cualquier otra.

4. Eficacia

Garantizar el cumplimiento de los fines, objetivos y metas propuestas asignadas por el ordenamiento jurídico dentro de un marco de planificación, evaluación y rendición de cuentas, para procurar cambios positivos en el goce y disfrute de los derechos humanos y en la condición de la persona o personas denunciantes.

5. Eficiencia

La gestión institucional debe orientarse a la generación de un valor público, entendido como la incidencia en el mejoramiento de la gestión pública, la protección y promoción de derechos, mediante el óptimo uso de los recursos asignados, sean estos humanos, materiales, tecnológicos y financieros.

6. Austeridad

Todos los actos y conductas relacionados con la inversión, adquisición, asignación, uso y conservación de los recursos y fondos públicos, deben orientarse a la satisfacción plena del interés público y el mandato institucional.

7. Transparencia

Ejercer y promover la transparencia proactiva informando a los usuarios de los servicios institucionales, de las acciones realizadas en el ejercicio de sus competencias y generando buenas prácticas de rendición de cuentas y evaluación de resultados, informando y responsabilizándose por las actuaciones apegadas a la

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

eficiencia, eficacia, transparencia y legalidad.

8. Probidad

Orientar su gestión a la satisfacción del interés público de manera planificada, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República, actuando con integridad, rectitud, buena fe y apegados al ordenamiento jurídico.

9. Responsabilidad

Cumplir con responsabilidad y diligencia las funciones asignadas en forma individual y colectiva y los compromisos adquiridos en el desempeño de su cargo en el ámbito de su competencia, con la calidad, en la cantidad y tiempo adecuados, hasta la consecución satisfactoria de resultados. Para ello deberán seguir los lineamientos en materia de planificación, ejecución, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas que la institución defina anualmente. De igual forma, deben responder por sus acciones u omisiones, en los ámbitos institucional y/o judicial cuando corresponda, por sus faltas éticas, disciplinarias, civiles, políticas y penales.

10. Imparcialidad, Objetividad e Independencia

Actuar con imparcialidad, independencia de criterio y objetividad, de modo que su labor no se vea influida por intereses externos, opiniones o convicciones personales de orden político, religioso, económico o de cualquier índole, que menoscaben estos principios y los objetivos que persigue la institución.

11. Deber de Evitar el Conflicto de Intereses

Abstenerse de incurrir en cualquier conducta que implique, directa o indirectamente, un conflicto entre el deber público y sus relaciones o intereses privados, que puedan influir de forma indebida o que entren en contradicción con la imparcialidad en el desempeño del cargo, o puedan comprometer la independencia y la imagen institucional. En tal supuesto, deberán de comunicar del conflicto, aún del aparente, del que se considera parte o incluso del que tenga conocimiento respecto a otro funcionario, ante su superior inmediato o ante el Jefe.

12. Liderazgo

Ejercer un liderazgo ético basado en el respeto a los derechos humanos que sirva

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

como referente en el ejercicio de la función pública.

13. Confidencialidad

Respetar el derecho a la autodeterminación informativa, resguardando la confidencialidad de los datos personales y la información clasificada por ley como sensible y de acceso restringido a la que tengan acceso en el ejercicio de sus funciones, así como en aquellos casos en que la persona denunciante ha expresamente la garantía de confidencialidad de su identidad. Con las excepciones que establece la ley, el personal de la Auditoría Interna y de la Contraloría de Servicios, debe mantener confidencialidad respecto de la información que se le haya suministrado para el ejercicio de su trabajo o que hayan conocido con ocasión de éste.

14. Justicia

Todas las actuaciones y conductas deben estar regidas bajo un sentido de justicia, según el cual, todas las personas, en especial aquellas vulnerabilizadas, tienen igual derecho al esquema más amplio de las mismas libertades, derechos básicos y oportunidades.

15. Integridad

Velar para que sus actuaciones en todo momento se ajusten a la moral y a la ética pública.

16. Sana Convivencia

En sus relaciones personales deben promover un código de trato basado en el respeto, solidaridad, amabilidad y cordialidad, procurando dirimir cualquier divergencia de la manera más armoniosa posible.

17. Debida presentación personal

Las personas colaboradoras de JASEC vestirán apropiadamente durante las horas de trabajo, manteniendo una presentación adecuada según el puesto y cargo que desempeñan. Particularmente aquellos colaboradores a quienes JASEC aporta la vestimenta (uniformes) deberán portarlo en todo momento durante la jornada laboral y de manera correcta.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO***JUNTA DIRECTIVA*****Compromisos éticos de los cargos de Máximos Jerarcas, Directores, Jefaturas de Área y Jefaturas de Departamento**

Estos poseen mayores responsabilidades, motivo por el cual, además de lo anteriormente detallado, asumen los siguientes:

- Consolidar la gestión ética como instrumento primordial para el logro de la excelencia, las mejores prácticas y una gestión apegada al marco de legalidad y garante cumplimiento de las políticas, objetivos, misión y visión institucionales.
- Mantenerse permanentemente informados sobre las nuevas tendencias e innovaciones que se van generando en sus respectivos ámbitos de acción, en procura de fortalecer la excelencia en los procesos y altos niveles de calidad en los servicios.
- Velar por mantener un ambiente laboral caracterizado por el bienestar y la armonía, donde se promueva el mejoramiento integral, el trabajo en equipo institucional, la formación ética permanente, el acceso a la información, la transparencia y la rendición de cuentas.
- Fortalecer el liderazgo de la Institución por la solvencia técnica del personal y promoción de la cultura democrática.
- Procurar la mejora continua de la productividad y el servicio, conforme a las necesidades del usuario interno y externo y los avances de las tecnologías.
- Promover que el reclutamiento y selección de personal contemple la valoración en materia ética.
- Procurar condiciones físico-estructurales y ambientales de las áreas de servicio cómodas y seguras.
- Ser referencia de ejemplaridad ética en la actuación y en el ejercicio de sus funciones para todo el personal institucional.
- Desempeño esforzado y compromiso personal en la observancia de este marco ético.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO***JUNTA DIRECTIVA***

- Promover un ambiente laboral ético, al respaldar con liderazgo en el personal bajo su cargo los principios y valores de este marco ético.
- Instruir al personal bajo su cargo sobre la importancia específica y concreta de sus funciones en el engranaje institucional.
- Ejercer liderazgo sobre el personal que conforma el equipo de trabajo, con la aplicación de justicia, objetividad y equidad, sin que su posición de jerarquía sea un medio para el favoritismo, el abuso de poder, faltar al respeto, hostigar, amenazar, acosar o solicitar favores.
- Facilitar como acción permanente que el personal a su cargo reciba la inducción y capacitación acorde a las necesidades del puesto y de la unidad.
- Utilizar la comunicación interna como una herramienta de gestión y canal idóneo entre las direcciones, las jefaturas y personal a cargo.
- Conducir y ayudar al personal a su cargo a fortalecer la actitud de innovación y creatividad para el mejoramiento continuo de las tareas asignadas y los objetivos institucionales.
- Valorar y reconocer el desempeño, logros, méritos, la observancia del marco y conducta ética del personal bajo su cargo.

V. PAUTAS ÉTICAS**Pautas éticas con el ambiente**

- Enfocamos nuestros esfuerzos en la búsqueda de oportunidades relacionadas con el cuidado del medio ambiente, a través de la integración de criterios de desarrollo sostenible en nuestras acciones como el manejo adecuado de residuos, uso de tecnologías amigables con el medio ambiente, la optimización del consumo de energía e inclusión de aspectos ecológicos en las gestiones de compra.
- Fomentar entre los colaboradores una actitud de liderazgo y técnicas en pro del medio ambiente.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA****Pautas éticas con el cliente y ciudadano en general**

- Brindar información en forma clara, completa y correcta con lenguaje de fácil entendimiento y los servicios de forma accesible para el adecuado ejercicio de los derechos del cliente.
- Proporcionar un trato respetuoso, justo e imparcial orientado siempre por el espíritu de solidaridad, ofreciendo servicios de alta calidad.
- Fortalecer la simplificación y estandarización de los procedimientos institucionales a fin de reducir los tiempos de respuesta y agilizar la prestación de servicios.
- Contribuir a fortalecer la cultura de equidad de género en lo interno de la institución, en la prestación de servicios y en ámbito institucional.
- Ofrecer mayores facilidades para el acceso a los servicios y de sus derechos y deberes en igualdad de oportunidades a la población costarricense con necesidades especiales.

Pautas éticas con las instituciones y empresas del estado

- Se promoverá la coordinación, apoyo mutuo y complementariedad con el resto de instituciones y empresas públicas de manera armoniosa, consensuada, oportuna y en total apego a las disposiciones de índole legal y normativo, a fin de alcanzar objetivos compartidos de interés público, servicio a la ciudadanía y bien común.
- Fortalecimiento de las relaciones sinérgicas para consolidar los vínculos y coordinaciones interinstitucionales en la acción conjunta de proyectos, estudios, consultas y servicios.

Pautas éticas con los proveedores

- Proporcionar un trato respetuoso, justo e imparcial orientado siempre a la transparencia, objetividad y apoyo de manera consensuada, oportuna y en total apego a la normativa legal, a fin de alcanzar objetivos de interés público, el servicio a la ciudadanía y el bien común.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO***JUNTA DIRECTIVA*****V. APLICACIÓN DEL MANUAL EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL**

- Como instrumento fundamental para el trabajo institucional y base fundamental para la gestión ética, el presente Manual de Ética y Conducta se aplicará de la siguiente forma:
- Como instrumento para la inducción del personal de la Institución, el que se incorpore de forma permanente o interina y en los procesos de formación permanente con el fin de promover las mejores prácticas y fortalecer una cultura organizacional ética sustentada por valores.
- Como insumo para la divulgación y promoción permanente interna y externamente.
- Como base para la aplicación de otros componentes de la gestión ética.
- Para la toma de decisiones y acciones; corresponde su observancia a todo el personal institucional de conformidad con sus funciones y responsabilidades.
- Todo el personal deberá recibir inducción sobre el presente Manual y participar en sesiones de reflexión sobre sus contenidos.
- Las normas y principios contenidos en este Manual, al ser de naturaleza ética y no legal, tienen un carácter orientador de la conducta, no comprende el carácter regulador contenido en los diferentes cuerpos legales.
- El presente Manual establece los principios y valores que serán orientadores para las decisiones y acciones, es de observancia, para todas las personas funcionarias de la institución en lo que compete a su cargo.
- El ente encargado de verificar todo lo relativo a la implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y proceso de mejora de este Manual será la Comisión Institucional de Ética y Valores mediante su programa ordinario de trabajo.
- Cualquier persona funcionaria que requiera información o bien plantear consultas sobre el presente Manual y sobre asuntos relacionados con la Ética, debe sentirse con plena libertad de acudir a la Comisión Institucional de Ética y Valores para plantear toda inquietud y solicitar orientación cuando se susciten dudas sobre el presente Manual de Ética y Conducta.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Ante lo cual, finaliza doña Rocío Céspedes con la siguiente recomendación de acuerdo: ...

1) Aprobar el Manual de Buenas Prácticas Éticas y de Conducta (Código de Ética), propuesto por la Comisión Institucional de Ética y Valores.

2) Instruir a la Administración para que dicho Manual sea publicado en el Diario Oficial La Gaceta.

3) Instruir a la Administración para que apoye y coordine lo pertinente con la CIEV, para que dicho Manual sea divulgado, distribuido e informado debidamente a toda la población de JASEC, haciendo particular observación a la Gerencia y Subgerencia Generales y las diferentes Jefaturas de Área y Departamento como llamadas a velar por el cumplimiento del mismo en sus dependencias.

Externa don Alfonso Víquez que le parece interesante que no hay elementos sancionatorios en el manual, que le permitan a la Administración, a la alta Gerencia y a la alta Dirección, compeler a la población institucional, más allá de lo que dice el texto, a guardar una conducta ante esto, considera conveniente si fuera posible establecer de manera general, que una falta ética puede tener una consecuencia de tipo sancionatorio.

Reitera la señora Céspedes Brenes que dicho documento como tal, sigue el esquema que establece la Comisión Nacional, y de igual forma aclara que el manual lo que brinda es una guía de principios y valores para el comportamiento de los funcionarios, y hace énfasis que se debe de tener presente que a lo interno existe el reglamento Autónomo Institucional, el Código de Trabajo, lo principios éticos para el funcionario público, emitido por la Contraloría General de la República, y que cualquier incumplimiento estaría sujeto a lo anteriormente mencionado, de ahí el cumplimiento que los jercas tengan que ser los llamados técnicamente velar porque sus funcionarios cumplan con lo propuesto, así como a informar

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

a la instancia pertinente si obedece o se requiere alguna llamada de atención en los procesos que comúnmente ya se establecen.

Así mismo, resalta que dentro de las reuniones manejadas para la elaboración del manual, se indicó que dentro del mismo no era necesario hacer advertencias sobre sanciones, ya que la divulgación, razonamiento y el involucramiento a nivel institucional del documento va a revelar las pautas por las cuales hay que guiarse, sin embargo podría ser factible hacer un llamado al personal, que ante cualquier falta a lo que consigna el manual será expuesto a ser sancionado, ya que al fin de cuenta el documento forma parte de la organización.

Resalta el señor Viquez Sánchez que en lo personal, se sentiría más tranquilo si en el documento consta algún enunciado al respecto como por ejemplo, “cualquier contravención a las buenas prácticas de la ética podrá ser causal de un procedimiento al amparo de otras normas”.

Externa don Juan Antonio Solano, que considera acertada la observación de don Alfonso Viquez, en el sentido de incorporarle al documento un enunciado que indique, que en el momento que ocurran violaciones a la ética, donde ocurra alguna falta a las normas jurídicas, implica responsabilidad, esto ya que la ética no está tipificada como falta en la parte jurídica, por lo tanto dicho manual resulta ser como una segunda etapa en donde se puede concretar por ejemplo que en relación a las funciones que tienen los funcionarios de JASEC en general, establecer la interrogante de ¿cómo se vincula violaciones a la ética, la moral, la justicia, en la prestación de sus servicios?, así las cosas se podría concretar en el documento que en eventuales violaciones a la ética que impliquen faltas o delitos en el reglamento jurídico, serán sancionados conforme a lo que establece la normativa.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Hace ver don Carlos Astorga que en lo personal, él ha participado en tribunales de ética. En su experiencia, en las dos instancias en las que los códigos de ética tienen consecuencias de algún orden son en los partidos políticos y en los colegios profesionales. Ambos casos son asociaciones privadas. No obstante, por el interés público que representan, las sanciones éticas, en una etapa posterior sobresalen consecuencias jurídicas. Dentro de la dinámica interna de los Colegios Profesionales o de los Partidos Políticos, siguen siendo asociaciones privadas con fines públicos. En cambio, en el caso de JASEC es una empresa no estatal de derecho público. Ante esto, está de acuerdo tal y como lo menciona don Juan Antonio Solano, en el sentido que las consecuencias jurídicas vienen por una implicación posterior.....

Externa doña Elieth Solís, que siempre se debe de empezar por algo, a lo cual hay que tomar en cuenta que este es el primer paso que la institución está dando con respecto al tema en cuestión, y que considera que se ha hecho un gran esfuerzo por parte de los involucrados para presentar dicho manual.

A su vez indica que está totalmente de acuerdo con lo que han indicado los señores Víquez Sánchez y Solano Ramírez en cuanto al tema de sanción, lo cual viene después, puesto que la ética es un hilo demasiado delgado y que en el transcurso del camino habrá que ir corrigiendo.

SE ACUERDA: de manera unánime y en firme con siete votos presentes.....

2.a. Aprobar el Manual de Buenas Prácticas Éticas y de Conducta (Código de Ética), propuesto por la Comisión Institucional de Ética y Valores.

2.b. Instruir a la Administración para que dicho Manual sea publicado en el Diario Oficial La Gaceta, tal y como se describe a continuación:

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA****MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS ÉTICAS Y CONDUCTA**
(CÓDIGO DE ÉTICA)**Presentación**

El presente Manual de Buenas Prácticas Éticas y Conducta de la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago (JASEC), es el ejemplo tangible y real del lugar que espera la Institución respecto al comportamiento y conducta de sus colaboradores indiferentemente del puesto que pudieran desempeñar, pues su acatamiento es fundamental para el logro de un trabajo efectivo, propiciando mayores y mejores condiciones de vida a quienes laboren en JASEC.....

El objetivo principal de este Manual es declarar los principios y valores éticos que regirán las actitudes, reflejándose estas en el comportamiento de todas las personas colaboradoras de JASEC, siendo una guía inspiradora y orientadora de la conducta diaria.....

La vivencia de los valores en el quehacer diario a través de las conductas, guiará a los colaboradores hacia la excelencia y en la prevención de actos incorrectos y que por ende afectan el desempeño, imagen y se apartan de la moral, orden jurídico e interés público.....

Introducción

El presente Manual de Ética y Conducta constituye el principal componente del marco ético institucional que encausará la construcción y consolidación de la gestión ética en la JASEC por lo que deberá ser asumido como fundamento para guiar el accionar institucional, las conductas y el correcto proceder en el cumplimiento de las funciones de todo el personal a fin de fomentar las mejores

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

prácticas y la excelencia institucional.....

En la elaboración del presente manual se tomó en cuenta un criterio fundamental en ética, -el modo de obligar "ético" no es el modo de obligar "jurídico"-, porque lo ético requiere de la convicción, no se resuelve con sanciones externas (Cortina, 2000). Así, se toma prudente distancia del discurso deontológico y legal, pues la intención de este instrumento no es efectuar sanciones de índole legal.....

La JASEC encomendó a la Comisión Institucional de Ética y Valores, la elaboración de un Manual de Ética acorde a los lineamientos emitidos desde la Comisión Nacional de Ética y Valores. Para ese efecto se empleó una metodología que permitiera identificar los rasgos y valores éticos y de integridad necesarios en el personal (propuestos por éste para ser fortalecidos), y que a su vez, reúna fielmente los principios y valores que la Institución considera fundamentales para beneficiar el desarrollo de los procesos y actividades de la Institución.....

Como parte del proceso para la elaboración del Manual se analizaron documentos institucionales, lo que abarcó la revisión del marco legal que rige la Institución, la estructura orgánica y funcional, entre otros.....

En razón de lo anterior, el Manual de Ética y Conducta es el resultado de una amplia participación y de un proceso de análisis y reflexión.....

Se estructura en los siguientes apartados: Introducción, Nociones básicas, Declaración de valores compartidos, Acciones congruentes, Compromisos éticos, Aplicación del Manual de ética y conducta e Incumplimiento de pautas éticas.....

.....
.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA****I. NOCIONES BÁSICAS O FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA****1.2 Conceptos:****Ética**

Son un sistema de principios o valores morales que entraña el juicio moral, el deber y la obligación de cada persona que se establece de forma autónoma, en la ruta del mejoramiento de la conducta humana. Nos permite alcanzar la excelencia en nuestro proceder, ser justos y virtuosos, al reconocerse que el límite de nuestro bienestar significa el bienestar de los otros, como también en la toma de conciencia de distinguir entre lo bueno y lo malo, lo correcto y lo incorrecto, entre lo que se aprecia y lo que se desprecia.....

Adicionalmente, la ética implica el estudio de la moral y de las obligaciones del ser humano con apego a una conducta responsable, incluyendo el desempeño de una profesión o trabajo con altura en el ejercicio específico, sin orientación especulativa o mercantilista, en pro del servicio de los demás.....

Para la aplicación en la institución definimos ética como la orientación racional de la conducta antes de actuar hacia la consecución de unos fines determinados, que tienen que ser socialmente aceptables.³ Así como la forja del carácter⁴ mediante la repetición de actos sustentados en principios racionales que nos haga personas justas y felices.....

³ Viquez Lizano, D. (2007). Algunas reflexiones sobre ética y empresa. Recuperado de: <http://www.uccaep.or.cr/eticayempresa.html> 27.10.2007

⁴ Cortina, A. (2003). Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial. España: Trotta.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA****Principios**

Ideas fundamentales con universalidad y permanencia en el tiempo sobre y a partir de los cuales, la persona dictamina la moralidad de sus actos. (Blazquez, Devesa y Cano, 2002) y se construye la convivencia.....

Son los fundamentos sobre y a partir de los cuales, la persona dictamina la moralidad de sus actos. (Blazquez, Devesa y Cano, 2002).....

Estos se materializan a través de la acción humana conductual del individuo. Son el conjunto de creencias, normas y valores que orientan y regulan la vida dentro de la organización o la sociedad. Se reflejan en la forma de ser, pensar y activar y marcan la línea en la elección y práctica de los valores.....

Valores

Son principios puestos en práctica que se reflejan en las acciones directamente en nuestra vida, que apreciamos y que se manifiestan en la conducta del individuo.....

Son conductas aprendidas de nuestra interacción con el ambiente social; se evidencian en las actitudes y hábitos de las personas dentro y fuera de su entorno laboral. Son aquellas cualidades que apreciamos y que se manifiestan en la conducta del individuo.....

Gestión Ética.

“Constituye una actuación autorregulada que demanda la participación de todas las personas funcionarias y contribuye a la toma de decisiones, a la aplicación desde la convicción de los principios y los valores que corresponden en el desempeño de la función pública, a la consolidación de la misión y visión, a

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

ajustar los planes estratégicos y las estructuras organizacionales, para lograr los objetivos y asumir responsabilidades de frente a los públicos de interés.” (Lineamientos para las CIEV, 2014).....

Bajo esta premisa, la gestión ética es preventiva (previa a la acción) y busca el fortalecimiento de las prácticas éticas en el ejercicio de funciones. Por ese motivo, lo referente al régimen disciplinario y sancionatorio (correctivo) corresponde al ámbito legal-administrativo y debe estar debidamente regulado; siendo distinto al campo de la ética (preventivo).....

Esta gestión se sustenta además en los principios de la ética cívica, definida como el conjunto de valores y normas morales compartidas que permiten construir la convivencia en libertad y organizar las distintas esferas sociales y políticas. De ahí que las instituciones del Estado deben respetar, incorporar e inspirar sus actuaciones en la ética cívica porque está presente en la conciencia moral de nuestra sociedad democrática y se centra en valores y principios compartidos por las personas dentro de la organización, dentro del legítimo pluralismo moral de la sociedad costarricense.....

Por otra parte la ética dialógica como medio para la construcción de la ética cívica parte del principio: “Una norma solo será correcta si todos los afectados por ella están dispuestos a darle su consentimiento...”.....

Con fundamento en lo anterior, la ética cívica y dialógica implica que la construcción del proceso de gestión ética de cada institución se realiza en conjunto con todas las personas que la conforman y serán las principales destinatarias sin importar el nivel jerárquico o lugar de trabajo. Para ello debe

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

partir de la realidad organizacional y ser respetuosa de las diferencias de concepciones filosóficas o religiosas para que a su vez no interfieran con la vivencia y los valores compartidos por todas las personas funcionarias y que orientan hacia el logro de los objetivos institucionales.....

Comisión Institucional de Ética y Valores (CIEV)

Es el brazo ejecutor de la Comisión Nacional para la promoción, formación y fortalecimiento de las prácticas éticas de los colaboradores de JASEC y está llamado a promover la ética en el servicio y contribuir a la eficiencia, conduciendo técnicamente la gestión ética en la institución, con el liderazgo y responsabilidad del jerarca y la participación de todos los colaboradores.....

Bajo esta premisa no constituye un Tribunal de Ética ni ningún tipo de ente disciplinario.....

Virtudes o Excelencias

Del latín virtus, el concepto hace referencia a una cualidad positiva que permite producir ciertos efectos. Son valores que una persona se ha apropiado y práctica constantemente, son parte de su carácter. La persona los ha hecho parte de su vida y no es posible identificarla ya sin ellos.....

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES

Para el logro de los objetivos institucionales a través de la filosofía empresarial, se definen los 3 valores institucionales como principios a interiorizar y poner en práctica a fin de vivir y compartir entre todas las personas colaboradoras de JASEC para que rijan sus actuaciones y el ejercicio de sus labores.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA****Valor Compromiso**

La palabra compromiso deriva del término latino compromissum y se utiliza para describir a una obligación que se ha contraído o a una palabra ya dada. ... Se dice que una persona se encuentra comprometida con algo cuando cumple con sus obligaciones, con aquello que se ha propuesto o que le ha sido encomendado.....

Al comprometernos, ponemos al máximo nuestras capacidades para sacar adelante la tarea encomendada. Una persona comprometida no es una persona abrumada por la carga de obligaciones, sino una persona apasionada que disfruta lo que realiza....

Es la convicción que nos mueve a ir más allá de los deberes y obligaciones, aportando con nuestro esfuerzo a la consecución de la visión, misión y objetivos establecidos por JASEC.....

Es una obligación contraída que se asume como una obligación moral que nos impone el honor.....

Es la actitud que identifica la lealtad y la dedicación personal, organizacional y ambiental de los colaboradores y cuerpos directivos; es sentir y vivir como propios los objetivos y metas organizacionales, responsabilizándose por el logro de los mismos.....

El compromiso conlleva unir lo mejor de las voluntades, entusiasmo y esfuerzos con el fin de cumplir plenamente con los objetivos establecidos, actuando responsablemente con una plena conciencia del impacto que tiene el trabajo en el logro de dichos objetivos.....

.....

.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA****Valor Honestidad**

Una persona honesta es aquella que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones vinculado a la verdad y a la transparencia. Es aquella persona que actúa siempre de manera correcta sin necesidad de que nadie la observe.....

Es un ejemplo óptimo de integridad en el lugar de trabajo y no hace un mal uso de lo que se le confía, no simula su trabajo, acepta que a pesar de las fallas existe la disposición de cambiar para mejorar la conducta y el buen proceder por convicción que siempre debe estar con nosotros y en toda la sociedad. La honestidad en JASEC construye un ambiente de convivencia y confianza apto para continuar desarrollando de la mejor manera la cultura organizacional que buscamos, sin dejar duda de transparencia.....

Es un valor que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones.....

Es actuar de manera íntegra, honrada y transparente, en estricto apego a los principios y normas legales, actuando de forma clara, sin ambigüedades, asumiendo la responsabilidad de sus consecuencias.....

Valor Solidaridad

La palabra solidaridad proviene del sustantivo latín soliditas, que expresa la realidad homogénea de algo físicamente entero, unido, compacto, cuyas partes integrantes son de igual naturaleza.....

Ser solidario significa estar dispuesto a ayudar a los demás sin interés alguno, con el fin que de manera conjunta y en equipo alcanzar objetivos comunes. Es un

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

compromiso moral.....

Es la actitud de unidad basada en metas o fines comunes, es un término que refiere a ayudar sin recibir nada a cambio. Así mismo, se refiere a los lazos que unen a los miembros de una organización o sociedad entre sí.....

A través de la solidaridad, las personas, de manera individual o grupal, prestan su apoyo, protección, colaboración y ayuda a todos quienes lo necesiten.....

III CONDUCTAS O ACCIONES CONGRUENTES

Para llevar a la práctica los valores institucionales, se presenta a continuación la propuesta de definición y las conductas o acciones congruentes con estos.....

Valor Compromiso

Acciones congruentes con el valor

Según la definición del valor “Compromiso” quienes laboran en JASEC actuarán con lealtad y dedicación, aportando al máximo las capacidades para satisfacer con lo que se espera para lo cual deben:.....

- Desempeñar las funciones eficiente y correctamente en todo momento; sin distinciones, con discernimiento, exactitud y objetividad en la toma de decisiones, aprovechando el tiempo, recursos y aplicando todos los conocimientos y capacidades para lograrlo.....*
- Con sustento en el conocimiento del puesto y los servicios, aportar de manera positiva propuestas de mejoramiento continuo que permitan mejorar día con día.....*
- Propiciar hábitos de superación constantes a fin de alcanzar el mejor de los desempeños para los mejores resultados de JASEC.....*

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- *Apoyar a los compañeros y compañeras cuando se requiere el aporte de todos para cumplir con una tarea especial.....*
- *Aportar en la formación de los compañeros a través de la enseñanza de conocimientos, experiencias y prácticas.....*
- *Mantener una manera de comportarse y actuar acatando lo dispuesto en todas las leyes, normativas, directrices y reglamentos establecidos y que compete atender.....*

Valor Honestidad

Acciones congruentes con el valor.....

Según la definición del valor “Honestidad” quienes laboran en JASEC deben:.....

- *Ser transparentes, defensores de la verdad y dispuestos a actuar, pensar y ayudar sin condición alguna.....*
- *Actuar de manera honrada, íntegra y transparente en todas las actividades y funciones que realiza en apego a los más altos principios de legalidad, probidad y tratando a todos con igualdad e imparcialidad.....*
- *Proteger a JASEC de cualquier pérdida, despilfarro, irregularidad o beneficio personal.....*
- *Mostrar rectitud y buena fe en todos sus actos, de manera que refleje ante la ciudadanía una cultura organizacional positiva, confiable y apegada al beneficio colectivo.....*
- *Ser diligente para atender en forma, fondo, profesionalismo, calidad y responsabilidad las funciones y expectativas del puesto.....*

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- *Respetando a todos los compañeros, clientes y ciudadanos de la misma manera que esperan ser tratados.....*

Valor Solidaridad

Según la definición del valor “Solidaridad” quienes laboran en JASEC deben:.....

- *Compartir los conocimientos, habilidades y destrezas con sus compañeros, procurando que todos aprendan para alcanzar las metas comunes.....*
- *Tratar con respeto las ideas de los demás, valorando aportes y motivando positivamente a los compañeros.....*
- *Comprender las necesidades de nuestros clientes y esforzarse por satisfacer sus requerimientos a través de actos oportunos, correctos, eficientes y con conciencia de la responsabilidad como servidor público.....*
- *Apoyar a otras áreas o departamentos cuando se requiera una colaboración adicional para subsanar daños, tareas o requerimientos especiales.....*
- *Esforzarse por ofrecer una capacidad de respuesta y servicio pertinente y oportuno en los tiempos correctos y con los estándares de calidad esperados.*

IV. COMPROMISOS ÉTICOS

Con el fin de lograr una congruencia entre los principios y valores instituciones, las personas funcionarias de JASEC, asumen los siguientes compromisos éticos:.....

1. Sujeción al Ordenamiento Jurídico

Todos los actos y conductas deben de estar sometidos a los valores de justicia, la moral y la ética en la función pública y al ordenamiento jurídico, entendido en sentido amplio.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA****2. Igualdad**

Garantizar que en todos los actos que adopten y en los procesos de trabajo en que participen, brinden un mismo trato, no más gravoso o beneficioso, a las personas cuando se encuentran en idéntica condición o situación.....

3. No Discriminación

Promover y garantizar que en todos sus actos, procesos y procedimientos de trabajo se respete el principio de no discriminación, entendido como la evitación de cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de uno o más derechos o libertades fundamentales consagradas en el ordenamiento jurídico nacional o en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.....

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, origen étnico racial, color, orientación sexual, identidad y expresión del género, idioma, religión, identidad cultural, estado civil, afiliación gremial, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica y geográfica, nivel de educación, condición migratoria, de refugio, de asilo o apátrida o desplazado interno, discapacidad, características genéticas, condición de salud mental o física, incluyendo las enfermedades infecto contagiosas, psíquicas incapacitantes o cualquier otra.....

4. Eficacia

Garantizar el cumplimiento de los fines, objetivos y metas propuestas asignadas por el ordenamiento jurídico dentro de un marco de planificación,

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

evaluación y rendición de cuentas, para procurar cambios positivos en el goce y disfrute de los derechos humanos y en la condición de la persona o personas denunciantes.....

5. Eficiencia

La gestión institucional debe orientarse a la generación de un valor público, entendido como la incidencia en el mejoramiento de la gestión pública, la protección y promoción de derechos, mediante el óptimo uso de los recursos asignados, sean estos humanos, materiales, tecnológicos y financieros.....

6. Austeridad

Todos los actos y conductas relacionados con la inversión, adquisición, asignación, uso y conservación de los recursos y fondos públicos, deben orientarse a la satisfacción plena del interés público y el mandato institucional.....

7. Transparencia

Ejercer y promover la transparencia proactiva informando a los usuarios de los servicios institucionales, de las acciones realizadas en el ejercicio de sus competencias y generando buenas prácticas de rendición de cuentas y evaluación de resultados, informando y responsabilizándose por las actuaciones apegadas a la eficiencia, eficacia, transparencia y legalidad.....

8. Probidad

Orientar su gestión a la satisfacción del interés público de manera planificada, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República, actuando con integridad, rectitud, buena fe y apegados al

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

ordenamiento jurídico.....

9. Responsabilidad

Cumplir con responsabilidad y diligencia las funciones asignadas en forma individual y colectiva y los compromisos adquiridos en el desempeño de su cargo en el ámbito de su competencia, con la calidad, en la cantidad y tiempo adecuados, hasta la consecución satisfactoria de resultados. Para ello deberán seguir los lineamientos en materia de planificación, ejecución, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas que la institución defina anualmente. De igual forma, deben responder por sus acciones u omisiones, en los ámbitos institucional y/o judicial cuando corresponda, por sus faltas éticas, disciplinarias, civiles, políticas y penales.....

10. Imparcialidad, Objetividad e Independencia

Actuar con imparcialidad, independencia de criterio y objetividad, de modo que su labor no se vea influida por intereses externos, opiniones o convicciones personales de orden político, religioso, económico o de cualquier índole, que menoscaben estos principios y los objetivos que persigue la institución.....

11. Deber de Evitar el Conflicto de Intereses

Abstenerse de incurrir en cualquier conducta que implique, directa o indirectamente, un conflicto entre el deber público y sus relaciones o intereses privados, que puedan influir de forma indebida o que entren en contradicción con la imparcialidad en el desempeño del cargo, o puedan comprometer la independencia y la imagen institucional. En tal supuesto, deberán de

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

comunicar del conflicto, aún del aparente, del que se considera parte o incluso del que tenga conocimiento respecto a otro funcionario, ante su superior inmediato o ante el Jerarca.....

12. Liderazgo

Ejercer un liderazgo ético basado en el respeto a los derechos humanos que sirva como referente en el ejercicio de la función pública.....

13. Confidencialidad

Respetar el derecho a la autodeterminación informativa, resguardando la confidencialidad de los datos personales y la información clasificada por ley como sensible y de acceso restringido a la que tengan acceso en el ejercicio de sus funciones, así como en aquellos casos en que la persona denunciante ha expresamente la garantía de confidencialidad de su identidad. Con las excepciones que establece la ley, el personal de la Auditoría Interna y de la Contraloría de Servicios, debe mantener confidencialidad respecto de la información que se le haya suministrado para el ejercicio de su trabajo o que hayan conocido con ocasión de éste.....

14. Justicia

Todas las actuaciones y conductas deben estar regidas bajo un sentido de justicia, según el cual, todas las personas, en especial aquellas vulnerabilizadas, tienen igual derecho al esquema más amplio de las mismas libertades, derechos básicos y oportunidades.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA****15. Integridad**

Velar para que sus actuaciones en todo momento se ajusten a la moral y a la ética pública.....

16. Sana Convivencia

En sus relaciones personales deben promover un código de trato basado en el respeto, solidaridad, amabilidad y cordialidad, procurando dirimir cualquier divergencia de la manera más armoniosa posible.....

17. Debida presentación personal

Las personas colaboradoras de JASEC vestirán apropiadamente durante las horas de trabajo, manteniendo una presentación adecuada según el puesto y cargo que desempeñan. Particularmente aquellos colaboradores a quienes JASEC aporta la vestimenta (uniformes) deberán portarlo en todo momento durante la jornada laboral y de manera correcta.....

Compromisos éticos de los cargos de la Junta Directiva, Gerente General, Subgerente General, Directores de Negocios, Jefaturas de Área y Jefaturas de Departamento.....

Estos poseen mayores responsabilidades, motivo por el cual, además de lo anteriormente detallado, asumen los siguientes:.....

- *Consolidar la gestión ética como instrumento primordial para el logro de la excelencia, las mejores prácticas y una gestión apegada al marco de legalidad y garante cumplimiento de las políticas, objetivos, misión y visión institucionales.....*

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- *Mantenerse permanentemente informados sobre las nuevas tendencias e innovaciones que se van generando en sus respectivos ámbitos de acción, en procura de fortalecer la excelencia en los procesos y altos niveles de calidad en los servicios.....*
- *Velar por mantener un ambiente laboral caracterizado por el bienestar y la armonía, donde se promueva el mejoramiento integral, el trabajo en equipo institucional, la formación ética permanente, el acceso a la información, la transparencia y la rendición de cuentas.....*
- *Fortalecer el liderazgo de la Institución por la solvencia técnica del personal y promoción de la cultura democrática.....*
- *Procurar la mejora continua de la productividad y el servicio, conforme a las necesidades del usuario interno y externo y los avances de las tecnologías....*
- *Promover que el reclutamiento y selección de personal contemple la valoración en materia ética.....*
- *Procurar condiciones físico-estructurales y ambientales de las áreas de servicio cómodas y seguras.....*
- *Ser referencia de ejemplaridad ética en la actuación y en el ejercicio de sus funciones para todo el personal institucional.....*
- *Desempeño esforzado y compromiso personal en la observancia de este marco ético.....*
- *Promover un ambiente laboral ético, al respaldar con liderazgo en el personal bajo su cargo los principios y valores de este marco ético.....*

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

- *Instruir al personal bajo su cargo sobre la importancia específica y concreta de sus funciones en el engranaje institucional.....*
- *Ejercer liderazgo sobre el personal que conforma el equipo de trabajo, con la aplicación de justicia, objetividad y equidad, sin que su posición de jerarquía sea un medio para el favoritismo, el abuso de poder, faltar al respeto, hostigar, amenazar, acosar o solicitar favores.....*
- *Facilitar como acción permanente que el personal a su cargo reciba la inducción y capacitación acorde a las necesidades del puesto y de la unidad.*
- *Utilizar la comunicación interna como una herramienta de gestión y canal idóneo entre las direcciones, las jefaturas y personal a cargo.....*
- *Conducir y ayudar al personal a su cargo a fortalecer la actitud de innovación y creatividad para el mejoramiento continuo de las tareas asignadas y los objetivos institucionales.....*
- *Valorar y reconocer el desempeño, logros, méritos, la observancia del marco y conducta ética del personal bajo su cargo.....*

V. PAUTAS ÉTICAS

Pautas éticas con el ambiente

- *Enfocamos nuestros esfuerzos en la búsqueda de oportunidades relacionadas con el cuidado del medio ambiente, a través de la integración de criterios de desarrollo sostenible en nuestras acciones como el manejo adecuado de residuos, uso de tecnologías amigables con el medio ambiente, la optimización del consumo de energía e inclusión de aspectos ecológicos en las gestiones de compra.....*

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

- *Fomentar entre los colaboradores una actitud de liderazgo y técnicas en pro del medio ambiente.....*

Pautas éticas con el cliente y ciudadano en general

- *Brindar información en forma clara, completa y correcta con lenguaje de fácil entendimiento y los servicios de forma accesible para el adecuado ejercicio de los derechos del cliente.....*
- *Proporcionar un trato respetuoso, justo e imparcial orientado siempre por el espíritu de solidaridad, ofreciendo servicios de alta calidad.....*
- *Fortalecer la simplificación y estandarización de los procedimientos institucionales a fin de reducir los tiempos de respuesta y agilizar la prestación de servicios.....*
- *Contribuir a fortalecer la cultura de equidad de género en lo interno de la institución, en la prestación de servicios y en ámbito institucional.....*
- *Ofrecer mayores facilidades para el acceso a los servicios y de sus derechos y deberes en igualdad de oportunidades a la población costarricense con necesidades especiales.....*

Pautas éticas con las instituciones y empresas del estado

- *Se promoverá la coordinación, apoyo mutuo y complementariedad con el resto de instituciones y empresas públicas de manera armoniosa, consensuada, oportuna y en total apego a las disposiciones de índole legal y normativo, a fin de alcanzar objetivos compartidos de interés público, servicio a la ciudadanía y bien común.....*

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- *Fortalecimiento de las relaciones sinérgicas para consolidar los vínculos y coordinaciones interinstitucionales en la acción conjunta de proyectos, estudios, consultas y servicios.....*

Pautas éticas con los proveedores

- *Proporcionar un trato respetuoso, justo e imparcial orientado siempre a la transparencia, objetividad y apoyo de manera consensuada, oportuna y en total apego a la normativa legal, a fin de alcanzar objetivos de interés público, el servicio a la ciudadanía y el bien común.....*

V. APLICACIÓN DEL MANUAL EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL

- *Como instrumento fundamental para el trabajo institucional y base fundamental para la gestión ética, el presente Manual de Ética y Conducta se aplicará de la siguiente forma:.....*
- *Como instrumento para la inducción del personal de la Institución, el que se incorpore de forma permanente o interina y en los procesos de formación permanente con el fin de promover las mejores prácticas y fortalecer una cultura organizacional ética sustentada por valores.....*
- *Como insumo para la divulgación y promoción permanente interna y externamente.....*
- *Como base para la aplicación de otros componentes de la gestión ética.....*
- *Para la toma de decisiones y acciones; corresponde su observancia a todo el personal institucional de conformidad con sus funciones y responsabilidades.*
- *Todo el personal deberá recibir inducción sobre el presente Manual y participar en sesiones de reflexión sobre sus contenidos.....*

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- *Las normas y principios contenidos en este Manual, al ser de naturaleza ética y no legal, tienen un carácter orientador de la conducta, no comprende el carácter regulador contenido en los diferentes cuerpos legales.....*
- *El presente Manual establece los principios y valores que serán orientadores para las decisiones y acciones, es de observancia, para todas las personas funcionarias de la institución en lo que compete a su cargo.....*
- *El ente encargado de verificar todo lo relativo a la implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y proceso de mejora de este Manual será la Comisión Institucional de Ética y Valores mediante su programa ordinario de trabajo.....*
- *Cualquier persona funcionaria que requiera información o bien plantear consultas sobre el presente Manual y sobre asuntos relacionados con la Ética, debe sentirse con plena libertad de acudir a la Comisión Institucional de Ética y Valores para plantear toda inquietud y solicitar orientación cuando se susciten dudas sobre el presente Manual de Ética y Conducta.....*

VI. INCUMPLIMIENTO DE LAS PAUTAS ÉTICAS

La transgresión de las pautas éticas contenidas en este Manual, puede generar distintos tipos de responsabilidad cuando se incurra en conductas que sean tipificadas por el ordenamiento jurídico como faltas de índole administrativo, laboral, civil o penal.....

2.c. Instruir a la Administración para que apoye y coordine lo pertinente con la CIEV, para que dicho Manual sea divulgado, distribuido e informado debidamente a toda la población de JASEC, haciendo particular observación a la Gerencia y Subgerencia

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Generales y las diferentes Jefaturas de Área y Departamento como llamadas a velar por el cumplimiento del mismo en sus dependencias.

ARTÍCULO 3.- INFORME REFORMA AL REGLAMENTO PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL // PROYECTO SOBRE BORRADOR DEL NUEVO REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, ELIMINACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL.

Se entra a conocer el oficio N° GG-525-2019, suscrito por el Ing. Carlos Quirós Calderón, Gerente General, mediante el cual remite oficio N° CHS-03-2019, suscrito por la Comisión Hostigadora de Acoso Sexual, suscrito por los funcionarios Magaly Cáseres Madrigal, Guiselle Monge Leitón y Jorge López Murillo, mediante el cual remiten informe sobre la Reforma al Reglamento Para Prevenir, Sancionar y Erradicar El Hostigamiento Sexual y el proyecto Borrador Del Reglamento Para La Prevención, Eliminación y Sanción Del Acoso Laboral.

Para este punto se encuentran presentes los señores López Murillo, Monge Leitón y Caseres Madrigal, quienes mediante diapositivas presentan dicho informe.
Inicia doña Guiselle Monge presentando algunos de los antecedentes relevantes, con respecto al tema en cuestión, los mismos se desglosan a continuación:

- **Ley 7476** Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y en la docencia, la cual fue publicada en la Gaceta en fecha de 3 de marzo de 1995.
- Mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010 y publicada en La Gaceta No. 106 de 2 de junio del 2010 se reformó la Ley 7476.
- En fecha de 8 de setiembre de 2011, en Sesión Extraordinaria **4.596**, artículo 2, se aprobó de forma unánime y en firme aprobar el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en JASEC.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

- En el año 2018 se tramitó el JASEC el primer procedimiento administrativo aplicando la normativa existente y vigente en temas de Hostigamiento Sexual, logrando verificarse que el Reglamento vigente en JASEC requería de algunas reformas ya que se debía de buscar una tramitación más célere debido a las condiciones particulares del tipo de procedimiento y al tipo de prueba que impera en dichos procedimientos.
- En razón de los resuelto en dicho procedimiento administrativo, la Defensoría de los habitantes emitió el oficio N° 00219-2019-DRH, debido a que por regulación legal, cuando se tramita una denuncia por acoso sexual en el sector público, se le debe de comunicar tanto el inicio de la investigación como su resultado a dicha institución.
- Que el oficio indicado supra en resumen planteaba lo siguiente:.....

...Con base en lo expuesto, la Defensoría no emite recomendaciones y solamente recuerda a las autoridades de la JASEC, que deben tomar medidas concretas para dar contenido a las disposiciones de prevención contempladas en la Ley N° 7476 y proceder a la promulgación e implementación de una política de prevención y atención de las denuncias por hostigamiento sexual, acompañada de un proceso sostenido de sensibilización y capacitación sobre la materia. Se solicita informar oportunamente a la Defensoría sobre las medidas adoptada. (El subrayado es nuestro).

- Que de previo a poder instaurar y proceder a la promulgación de políticas de prevención y atención de las denuncias por hostigamiento sexual y por recomendación del Órgano Director que tramitó el procedimiento en el año 2018 se debía de previo realizar una reforma al Reglamento de Hostigamiento Sexual de

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

JASEC y nombrar a la Comisión Investigadora que prevé la normativa vigente, sea la ley 7476 y sus reformas.

Procede doña Magaly Cáseres a brindar detalle de más antecedentes relevantes respecto al tema:

- Que la Gerencia General de JASEC mediante oficio **GG-160-2019**, de fecha de 21 de marzo de 2019, procedió a nombrar a la Comisión Investigadora, la cual integran los suscritos.
- Que mediante oficio CHS-001-2019 la Comisión Investigadora de Hostigamiento Sexual solicitó autorización a la Gerencia General para de manera paralela, y en razón de ser un tema actual y en desarrollo tanto a nivel nacional como internacional, para elaborar un Reglamento para la Prevención, Eliminación y Sanción del Acoso Laboral en JASEC.
- Surge la intención de regular dicha figura del Acoso Laboral en JASEC, debido a que en el país actualmente dicho tema se regula únicamente por jurisprudencia nacional y disposiciones internacionales emitidas por la OIT, siendo la más reciente el acuerdo 190 firmado en el mes de junio del presente año de la cual Costa Rica fue firmante, documento el cual puede venir a introducir cambios relevantes en la jurisprudencia nacional, al igual que vino a modificar el panorama nacional regulatoria la promulgación de la reforma procesal laboral que dio mucho énfasis a temas discriminatorios y porque no hasta el mismo tema de reforma fiscal, la reforma preliminar de empleo público que dan énfasis en ahorro de recursos públicos e introdujeron las mediciones de evaluación del desempeño que de una u otra forma llegaron a repercutir de forma amplia en temas de índole laboral.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- Mediante oficio GG-337-2019, la Gerencia General de JASEC, da el visto bueno a la Comisión para elaborar el borrador del Reglamento de Acoso Laboral.
- Mediante oficio CHS-002-2019, la Comisión remite a la Gerencia General los borradores de reglamento respectivos para su análisis y visto bueno.

Destaca que a raíz de los antecedentes anteriormente detallados se establece que el principal objetivo de la emisión de los reglamentos remitidos, es dotar a JASEC de las herramientas y regulación jurídica requerida para poder prevenir y concientizar al personal sobre temas de hostigamiento sexual y acoso laboral, para que conozcan sus implicaciones y responsabilidades y que la reglamentación propuesta haga que JASEC cuente con procedimientos claros y transparentes por si llegara a darse algún caso nuevo de hostigamiento sexual y/o acoso laboral.

Continúa don Jorge López presentando de forma breve los reglamentos a modificarse, los cuales son:

- La reforma al Reglamento de Hostigamiento Sexual de JASEC.
- El Reglamento para la Prevención, Eliminación y Sanción del Acoso Laboral en JASEC.

Indica que para el primero de ellos como ya existía lo que se procedió a hacer fue darle una revisión y evidenciar sus falencias, a lo cual se identificó que no tenía bien regulado el tema de resolución de denuncias, principalmente en las orales y escritas que no estaban estipuladas claramente en que era lo que se tenía que solicitar al demandante, y ante quien las debía interponer, por otro lado se analizó el tema de la valoración de la prueba y los plazos del procedimiento también se tuvieron en cuenta ya que en temas de hostigamiento sexual, existe el riesgo de que la prueba desaparezca esto por varios motivos por parte del

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

demandante como por ejemplo el temor a lo que pueda ocurrir en el proceso, a lo cual se pretende establecer un plazo un poco más reducido para tener acceso más rápido a las evidencias, de igual manera se incorpora la figura de la Comisión Investigadora la cual ya se creó y se hacen actualizaciones de algunos artículos del Código de Trabajo los cuales ya estaban desactualizados con la entrada en vigencia de la nueva normativa.

Así mismo, externa que otro punto importante a valorar es que dicho documento se enfoca en el trabajo tanto de la Comisión de Hostigamiento así como el de la Comisión de Acoso Laboral, en que la función es a la prevención y no tanto a que el tema se vaya a dar inicio a los procedimientos disciplinarios, sino a informar a la población, que esta conozca las consecuencias, que sepan que el reglamento existe.

Es por lo expuesto que se recomienda lo siguiente:.....

1. Dar por recibido el informe presentado por la Comisión de Hostigamiento Sexual de JASEC.....
2. Aprobar la reforma al Reglamento de Hostigamiento Sexual de JASEC.....
3. Aprobar el proyecto de Reglamento de Acoso Laboral presentado para que se promulgue y oficialice como el Reglamento Para La Prevención, Eliminación Y Sanción Del Acoso Laboral En JASEC.....
4. Instruir al personal asistencial de Junta Directiva para que en coordinación con la Gerencia General y la Comisión de Hostigamiento Sexual procedan a la respectiva publicación de los reglamentos presentados en el diario oficial la Gaceta y que los mismos sean publicados en la página oficial de JASEC y sean dados a conocer al personal institucional una vez que la publicación se haya dado.....
5. Instruir a la Gerencia General para que proceda al nombramiento de la Comisión

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Institucional de Prevención de Acoso Laboral, ajustada a lo que regula el reglamento presentado y considerando el trabajo ya realizado por los funcionarios que presentaron el proyecto de Reglamento.....

6. Instruir al a Gerencia General y a la Comisión de Hostigamiento Sexual para que cuando el nuevo Reglamento sea publicado se inicien las labores de capacitación y sensibilización al personal institucional, incluyendo en caso de requerirse algún Taller al Consejo Gerencial y Junta Directiva.....

7. Instruir a la Gerencia General para que una vez constituida la Comisión institucional de Prevención de Acoso Laboral, se les indique que deben realizar labores de capacitación y sensibilización al personal institucional, incluyendo en caso de requerirse algún Taller al Consejo Gerencial y Junta Directiva.

Consulta don Alfonso Viquez, ¿sí la Comisión Investigadora que se menciona en el Reglamento es permanente? La cual, se va a encargar de todas las denuncias o es una Comisión Ad Hoc la que se nombra cada vez que vaya a conocer una denuncia?

Indica don Jorge López que el fin de dicha Comisión es mantener la misma, ya que uno de los aspectos que destaca la Ley es que se debe de capacitar a los involucrados de la Comisión de Hostigamiento Sexual, y no es conveniente estar capacitando cada vez que surge una denuncia de este tipo, puesto que en el proceso se debe de recibir, informar y realizar la tramitación del proceso, principalmente por la celeridad que se necesita para que se pueda llevar a cabo el procedimiento, a diferencia de la Comisión de Acoso Laboral, ya que esta posee una función diferente.

Resalta el señor Viquez Sánchez que también es importante revisar el tema del Órgano Director, ya que si este suele ser permanente es como tener un Tribunal Especializado.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Pregunta la señora Solís Fernández, ¿de qué manera se gestionó el trámite anterior?

Indica don Jorge López que con el caso que se presentó anteriormente, no había conformación de Comisión, simplemente llegó la denuncia y se conformó un Órgano Decisor en caso de la Gerencia, y aprueba un Órgano Director quien fue que tramitó el procedimiento, a partir de ahí fue donde se detectó que se necesitaba actualizar todo el procedimiento, ya que JASEC si bien tenía el reglamento no estaba ajustándose a lo que establecía la Ley y el reglamento que tenía que cumplir en estos casos.

Hace ver don Carlos Astorga que en lo personal considera que este tema es bueno desde el punto de vista de que se vea como un Tribunal Permanente, ya que en cierta manera puede irse generando alguna especialización en las personas que están y que de alguna forma se pueden capacitar, etc, sin embargo desconoce si en el manual de puestos habrá que hacer alguna modificación en el perfil de algún funcionario para darle este tipo de atribuciones, por lo tanto idea se podría revisar y darle un aprovechamiento.

Externa don Raúl Navarro, ¿qué pasa con el tema de inhibición en estos casos, si se nombrara un Tribunal Permanente?

Indica don Jorge López que en ese caso sería nombrar personal suplente si alguno de los integrantes principales debe de inhibirse del caso, considerando que hasta el suplente debe de tener conocimiento en la materia, ya que en este tipo de casos no hay tiempo para aprender, dado a los tiempos establecidos en cada una de las etapas de los casos.

Pregunta el señor Navarro Calderón, ¿Cuál es el número idóneo de personas para conformar dicho Tribunal?

Indica el señor Jorge López que lo ideal sería tener 3 personas principales y al menos 3 suplentes de diferentes departamentos considerando el tema de que alguno de ellos tenga

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

que inhibirse de algún caso en específico.

Desea saber el señor Astorga Cerdas, ¿cómo se incluye dentro del reglamento que se está presentando el tema del Mobbing, o no tiene relación?

Indica doña Magaly Cáseres, que según lo solicitado por la Defensoría, la Comisión procedió con la creación del Reglamento del Hostigamiento Sexual, y dentro de esto se tuvo la productividad de acoger el Mobbing, ya que no es lo mismo pero se podría decir que va de la mano con el tema que se está tratando en el reglamento.

Pregunta don Carlos Astorga, ¿sí sería viable crear una comisión para prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de hostigamiento en la JASEC, para aprovechar que haya una comisión que trate los hostigamientos que en el futuro existan?, y así evitar que haya una comisión especializada para cada sentido.

Externa doña Guiselle Monge que la actual comisión está nombrada para el tema de acoso sexual, sería decisión de la Junta Directiva si destina a la misma comisión a tratar el tema de acoso laboral.

Resalta don Alfonso Víquez que el tema sexual y laboral son totalmente distintos, ósea sería encargarle a una misma comisión dos funciones parecidas pero diferentes en su abordaje, por lo tanto surge un tema de enfoque y especialidad, lo cual hay que dejar claramente establecido, sin embargo no está muy de acuerdo en establecer una estructura permanente de investigación, por lo que sería importante que el personal profesional que preparó dicho informe valore lo más conveniente para la institución, y que a su vez defina claramente que los abordajes y los protocolos de abordaje son distintos para los dos tipos de hostigamiento, ya que aunque pueden coexistir y usualmente el hostigamiento sexual tiene implícito el hostigamiento laboral, no necesariamente este último involucre el sexual.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

SE ACUERDA: de manera unánime y en firme con siete votos presentes.

3.a. Dar por recibido el informe presentado por la Comisión de Hostigamiento Sexual de JASEC.

3.b. Aprobar la reforma al Reglamento de Hostigamiento Sexual de JASEC.

3.c. Aprobar el proyecto de Reglamento de Acoso Laboral presentado como el Reglamento Para La Prevención, Eliminación y Sanción Del Acoso Laboral en JASEC.

3.d. Instruir a la Administración para que se proceda a la respectiva publicación de los reglamentos presentados en el diario oficial la Gaceta y que los mismos sean publicados en la página oficial de JASEC y sean dados a conocer al personal institucional una vez que la publicación se haya dado. Los mismos se describen a continuación:.....

**PROYECTO BORRADOR DEL REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN,
ELIMINACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA JUNTA ADMINISTRATIVA
DEL SERVICIO ELECTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**

CONSIDERANDO

- I. Que el artículo 9 de la Ley General de Salud, incorpora como parte de los derechos y deberes concernientes a la salud física y mental de las personas, lo relativo al acoso laboral.....**
- II. Que el concepto de acoso laboral o mobbing fue desarrollado en los años 80 del Siglo XX por el doctor Heinz Leymann psicólogo y psiquiatra alemán nacionalizado sueco que definió el mobbing como: “el psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos,**

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes”.

III. El profesor español Piñuel y Zabala I más recientemente ha definido el acoso laboral como: “.. el deliberado y continuado maltrato moral y verbal que recibe el trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluido muy frecuentemente el jefe), que busca con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vista a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización”. (Piñuel y Zabala I. 2001). Este es un punto en el que todos los autores coinciden: Nadie está a salvo de este mal al que inclusive se le ha llamado la “plaga del Siglo XXI”

IV. Nuestra legislación no ha tratado las prácticas de acoso laboral, menos las ha definido, razón por la cual se hace imperioso contar con un marco normativo a fin de regular, prevenir y sancionar esta epidemia global que provoca tan perniciosas y devastadoras consecuencias y que parece ir en escalada a través de los años.....

En los países de Europa es tal la consciencia que se ha generado sobre el acoso laboral en el trabajo que en algunos de ellos se considera un delito. En Francia se le castiga con multas y penas de hasta un año de prisión. En España, en el 2010, se tipificó como delito el acoso laboral imponiendo penas de prisión de seis meses a 3 años, según la gravedad de la coacción o los

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

medios empleados. En Suecia y Bélgica también es considerado un delito.....

Aún y cuando exista una ausencia de tipificación legal, esto no impide advertir que el acoso en el trabajo es una práctica ilegítima e ilegal, y desde la perspectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores ése tipo de conductas constituye un comportamiento pluriofensivo, pues lesiona los derechos a la dignidad, la salud, intimidad e integridad física y psíquica de las personas, no sólo principios base de nuestra Constitución Política, sino valores típicos de cualquier Estado que se precie de ser civilizado. Y es que, definitivamente cuesta encontrar, dentro de las patologías laborales, otras conductas que lesionen simultáneamente tantos derechos fundamentales reconocidos constitucional y legalmente.....

V. Doctrinariamente, se ha sostenido que los derechos fundamentales garantizados constitucionalmente a los trabajadores operan como límites infranqueables para la potestad jurídica de mando y dirección que detenta el empleador en virtud del contrato de trabajo.....

La lista de derechos fundamentales que tienen los trabajadores es bien amplia derecho a la no discriminación, derecho a la dignidad, derecho a la intimidad, derecho a la integridad física y psíquica, derecho a la protección de la vida privada, libertad de conciencia y religión, inviolabilidad de las comunicaciones, libertad de opinión, expresión e información, libertad para ejercicio de actividades económicas y derecho de reunión.....

Pues bien, el acoso laboral es una conducta en el lugar de trabajo que infringe todos esos derechos fundamentales del trabajador

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

acosado. Esencialmente se pueden ver afectados su dignidad, su derecho a la intimidad, su derecho a la integridad física y psíquica, el derecho a la protección de su vida privada. Todos estos derechos fundamentales gozan de una posición preeminente dentro de nuestro ordenamiento jurídico, y como tales deben ser respetados en cualquier ámbito laboral, el quebrantamiento a uno solo de ellos mediante actos de acoso laboral debe ser ciertamente sancionado.....

VI. La Sala Constitucional ha indicado en diversos votos que a efecto de determinar si se está en presencia de conductas o actuaciones que constituyan hostigamiento laboral, debe demostrarse la existencia de ciertas condiciones:.....

“Sobre el particular, esta Sala es del criterio que para determinar si en un caso concreto se ha producido hostigamiento laboral, también llamado mobbing, se debe demostrar la existencia de ciertas características o elementos esenciales, como la intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario, la repetición de la agresión por un período prolongado de tiempo, que la misma provenga de quienes tengan la capacidad de causar daño y que su finalidad consista en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo, para lo cual, consecuentemente, se requiere de un proceso plenario para demostrarlo”. (Resolución N. 2008-15592 de las 10:40 horas del 17 de octubre del 2008).....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

VII. Que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante la Resolución N° 692 de las 9:20 horas del 27 de agosto del 2004, definió el acoso laboral como "(.) un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada, podrán parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.". (.) Se ha conceptualizado también, como "el conjunto de acciones sistemáticamente realizadas, con manifiesta intención de afectar el bienestar y enfocadas sobre un individuo o grupo de individuos en la organización, a fin de ocasionar molestia". (.) Se trata, en definitiva, de conductas agresivas y abusivas, especialmente de palabra, actos y gestos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad psíquica de una persona, o que puedan hacer peligrar su puesto de trabajo o degradar el clima laboral (.)".....

VIII. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Constitución Política, toda persona es igual ante la ley y no se puede practicar discriminación alguna en contra de su dignidad, lo cual regula la presente disposición normativa en el tanto ningún trabajador puede ser objeto de acoso laboral pues ello atenta en contra de su derecho a la igualdad y al respeto de su dignidad. La Carta Magna también regula en el artículo 56, el derecho de todo individuo al trabajo y establece que el mismo es una obligación con la sociedad, de tal forma que, al regular la prevención y atención del acoso laboral en el JASEC, se garantiza que se respete el derecho al trabajo, que tienen los funcionarios de esta institución.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

IX. Que con fundamento en el Principio de la Buena Fe que debe regir en toda relación laboral, el cual se encuentra tutelado en el artículo 19 del Código de Trabajo; la finalidad del presente reglamento es que se prevenga el acoso laboral y se resuelvan los casos que eventualmente se presenten. En este mismo sentido, el inciso c) del artículo 69 de dicho cuerpo normativo, establece que el patrono tiene la obligación de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y siendo que el acoso laboral evidentemente conlleva un maltrato a los trabajadores, uno de los propósitos de este reglamento consiste en que todo trabajador sea tratado con respeto y consideración. Por su parte, el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, dispone que es una causa justa que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que el mismo le impone. Siendo el ejercicio del acoso laboral es una falta grave que ocasiona un detrimento físico y emocional en la víctima, y ocasiona una alteración perjudicial en el entorno laboral, el mismo se tutela con la presente normativa.....

X. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 197 del Código de Trabajo, una enfermedad del trabajo será todo aquel estado patológico que sea resultado de la acción continuada de una causa originada en las condiciones laborales a las que se ve sometido el trabajador. Precisamente el presente reglamento viene a poner de manifiesto que un trabajador que padece acoso laboral, podrá eventualmente sufrir una enfermedad laboral, producto del

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

acoso laboral al que se ve sometido.....

XI. Que JASEC, en su condición de patrono, tiene la obligación legal de adoptar las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, la cual es de interés público. Dado que el acoso laboral incide en forma directa en la salud física y emocional del trabajador, el presente Reglamento deviene en un instrumento legal necesario, en aras de promover y conservar la salud de los funcionarios, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 273 y 282 del Código de Trabajo.....

XII. Que según el contenido de los artículos 404 a 410 del Código de Trabajo, se encuentra prohibida toda discriminación en el trabajo, la cual pretende prevenir y sancionar el presente reglamento de prevención y atención del acoso laboral.....

XIII. Que, de conformidad con lo dispuesto en la normativa de Derecho Internacional, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como el artículo 6 del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos, tutelan el derecho que tiene toda persona al trabajo y a poseer condiciones equitativas y satisfactorias, incluyendo las relativas a su remuneración. Con el presente reglamento se pretende garantizar el derecho a laborar en un ambiente libre de acoso laboral y que, en caso de haberlo, el mismo sea sancionado de conformidad con las disposiciones aquí contenidas. Por otra parte, el artículo 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos establece que toda persona tiene el derecho a ser respetado en su integridad física, psíquica y moral; y siendo que el acoso

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

laboral incide directamente en todas esas esferas, la prevención y sanción del acoso laboral se reglamenta en la presente disposición normativa.....

XIV. Que en atención a lo dispuesto en el Convenio 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la OIT, los estados miembros deben promulgar leyes cuyo objeto sea eliminar cualquier discriminación en el empleo, y siendo que en este momento no existe legislación en Costa Rica, ni existe una reglamentación a lo interno de JASEC, se emite el presente cuerpo normativo para tutelar la prevención y atención del acoso laboral.....

XV. Que ante la inexistencia de una Ley que regule adecuadamente esta materia, se hace evidente la necesidad de que JASEC, emita una normativa a lo interno, que prevenga el acoso laboral, reciba denuncias, tramite procedimientos de investigación, para verificar hechos denunciados de conductas de acoso laboral y las sancione, en caso de ser comprobadas las mismas. Se reconoce así el acoso laboral como una realidad prevenible.....

XVI. La Junta Directiva de JASEC en ejercicio de las facultades que le otorgan el inciso h) del artículo 4 de la Ley No. 7799 del 30 de abril de 1998, Reforma de la Ley de Creación de la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago, No. 3300, artículo 215 de la Ley No. 6227 del 2 de mayo de 1978, Ley General de la Administración Pública, aprueba:.....

**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, ELIMINACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO
LABORAL EN LA JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELECTRICO MUNICIPAL
DE CARTAGO**

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA****Capítulo I****Disposiciones generales**

Artículo 1: Objeto: *El objeto del presente reglamento es el de proteger la dignidad, la igualdad ante la ley, la integridad personal y el derecho al trabajo de todos los (las) funcionarios (as) de la JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELECTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO (JASEC) en condiciones sanas y dignas, estableciendo para tales efectos, los principios y procedimientos tendientes a prevenir, prohibir, y sancionar el Acoso Laboral, como práctica discriminatoria, por razón del sexo, discapacidad, apariencia física, ideología política, credo religioso, etnia, edad, enfermedad, preferencia sexual, así como cualquier otro tipo de discriminación análoga, en perjuicio de los (las) funcionarios de la institución en el ámbito de sus relaciones laborales.....*

Artículo 2: Del ámbito de aplicación: *Este Reglamento regula los procedimientos de prevención y sanciones de conductas y situaciones que constituyan acoso laboral en todas las relaciones de empleo que tienen las personas trabajadoras de JASEC, su aplicación incluye también a las personas que trabajan en puestos de confianza y Junta Directiva.....*

Será de obligatoria observancia de todos los jefes, titulares subordinados y todas las personas trabajadoras de JASEC, sin excepción, el cumplimiento del presente Reglamento.....

Las disposiciones de este Reglamento también serán aplicables a las conductas de acoso laboral que ejerzan los funcionarios de la institución contra terceros que presten sus servicios en las instalaciones de JASEC y sus sedes.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Artículo 3: Definición de acoso laboral: Se entenderá como acoso laboral el conjunto de acciones, conductas u omisiones sistemáticamente realizadas de manera demostrable sobre un trabajador o grupo de trabajadores, de parte de un individuo o grupo de individuos, sean estos empleadores, jefes, compañeros o subalternos; con la manifiesta intención de afectar su bienestar, ocasionar molestias e inclusive provocar su despido o renuncia del trabajo.....

La conducta persecutoria está encaminada a dañar psicológicamente, entorpecer, impedir o desprestigiar el trabajo de la víctima, infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, dañar el nombre e imagen profesional, destruir o desvalorizar sus obras y logros profesionales, generar desmotivación en las labores, o producirle recargos de tareas insostenibles, hechos que inducen a enfermedad física y/o mental, a la renuncia o separación del trabajador, por pensión o jubilación prematuras o no deseadas, abandono del trabajo o muerte.....

Artículo 4: Conductas de acoso laboral: Se consideran conductas de acoso laboral:

a) Discriminación laboral: Incluye todo aquel trato diferenciado por razones de edad, raza, etnia, discapacidad, género, origen familiar o nacional, estado civil, credo religioso, apariencia física, ascendencia nacional, afiliación sindical, preferencia política u orientación sexual, situación social, filiación, u otra manifestación que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.....

b) Desprotección de la integridad y seguridad laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona trabajadora.....

c) Entorpecimiento laboral: Acción tendiente a entorpecer el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla, perjudicando a la persona trabajadora.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

d) Inequidad laboral: Asignación de funciones ajenas al cargo, y a sus atribuciones específicas, en menosprecio de la persona trabajadora.....

e) Maltrato: Entendido como todo acto de violencia contra la integridad física y psíquica, de quien se desempeñe como persona trabajadora de JASEC.....

f) Congelamiento o aislamiento: Es la minimización de las capacidades, conocimientos o potencialidades de la persona trabajadora de JASEC, y su aislamiento con el resto de funcionarios, ya sea aprovechándose por el cargo que se ostenta o por simples comentarios o acciones realizadas.....

g) Cualquier otra actuación que genere una afectación grave y se enmarque dentro del concepto de acoso laboral estipulado en el artículo 3 de este Reglamento.....

Artículo 5: Modalidades de acoso laboral: Se consideran modalidades de acoso laboral las siguientes:.....

a) Acoso laboral vertical descendente: El acoso vertical descendente se da cuando el acoso laboral proviene de una persona que detenta mayor poder que la persona acosada o, dicho de otra manera, lo constituyen aquellas acciones en las que una persona desde la jefatura de manera abusiva, desmesurada y perversa, fuerza a una persona subalterna a dejar de manera voluntaria o a solicitar el cambio o la baja laboral, logrando así eliminar a la persona subalterna del lugar de trabajo.....

Esta jefatura puede utilizar también personas trabajadoras a su cargo para ejecutar las actividades de acoso laboral, sin que aparezca en forma directa.....

b) Acoso laboral vertical ascendente: Es el acoso laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la persona victimizada que figura como su jefatura inmediata o mediata a través de las intromisiones en su vida privada,

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

cuestionamientos sobre su estilo de gestión, y sobre su pertinencia para ejercer el puesto que ostenta.....

c) Acoso laboral horizontal: Se da cuando el acoso laboral proviene de una persona que ocupa la misma posición jerárquica que la persona acosada, el acoso laboral se da entre iguales en la jerarquía institucional.....

d) Acoso laboral mixto: Es el acoso laboral que proviene del asocio de la jerarquía y una o más personas y se ejerce contra una persona trabajadora o viceversa, de forma que puede considerarse que el acoso laboral mixto puede ser también ascendente, descendente u horizontal.....

Artículo 6: Elementos del acoso laboral: Para que pueda configurarse el acoso laboral deben concurrir los siguientes elementos:.....

a) La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.....

b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no un hecho aislado.....

c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período de tiempo constante.....

d) La asimetría de poder: la agresión proviene de otra u otras personas, quienes tienen la capacidad de causar daño.....

e) El fin último: la agresión tiene como finalidad que la persona acosada abandone su trabajo. Esto significa que el acoso laboral persigue el objetivo de hacerle intolerable a la víctima permanecer en su trabajo, presionándola finalmente para que abandone el puesto. Esto no implica que sea necesaria la renuncia de la víctima para

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

que exista una situación de acoso laboral.....

Artículo 7: Supuestos excluyentes de acoso laboral: No se considerará como acoso laboral:.....

a) Aquellos conflictos pasajeros, roces, tensiones circunstanciales, incidentes aislados que se presentan en un momento determinado.....

b) Cuando la jefatura está actuando conforme los lineamientos establecidos en la normativa interna institucional y nacional.....

c) Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores, si se actúa ajustado a lo indicado en el inciso b) anterior.....

d) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la normativa interna, el Código de Trabajo o leyes conexas.....

e) Solicitar la elaboración del trabajo o cumplimiento de funciones conforme al procedimiento establecido para tal efecto y los parámetros objetivos estipulados para ello.....

f) La formulación de circulares o memorándum encaminados a mejorar la eficiencia laboral conforme a la normativa interna.....

g) La solicitud que realice una jefatura del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.....

Para el caso de los incisos b), c) y g) el trabajador que considere que para el caso concreto no se está ante un excluyente de acoso laboral así deberá plantearlo con la prueba y observaciones que considere pertinentes y la verificación de que la actuación es excluyente debe ser de fácil y sencilla constatación.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA****Capítulo II.*****De la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral***

Artículo 8: Funciones de la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral La totalidad de trabajadores de JASEC en conjunto con la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral, velará por la aplicación de este Reglamento, en aras de prohibir, prevenir y sancionar las conductas de acoso laboral.....

Con ese fin, tanto la Gerencia General como la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral deberán tomar medidas expresas, tales como:.....

a) Comunicar en forma escrita a todos los funcionarios de esta Institución la existencia del presente Reglamento. Asimismo, deberán colocar en lugares visibles de cada oficina, tanto en las oficinas centrales como en las diversas sedes que se cuenta con las regulaciones en esta materia.....

b) Ajustarse al procedimiento establecido en este reglamento, para tramitar las denuncias de acoso laboral, garantizar la confidencialidad de las denuncias, investigar la verdad de los hechos y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa justa.....

c) Incorporar en los programas de capacitación charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prohibición, prevención y sanción del acoso laboral a todo el personal.....

Artículo 9: Conformación de la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral: Quien se encuentre designado en el cargo de Gerente General, nombrará a las personas miembros de la Comisión Institucional de Prevención del Acoso

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Laboral, que será conformada por cinco integrantes titulares y tres suplentes, por un plazo de cuatro años, con posibilidad de renuncia al cargo y de reelección.....

La Comisión deberá estar conformada con al menos dos personas designadas por la Gerencia General de JASEC, un funcionario del Departamento de Salud Ocupacional, un funcionario del Departamento de Talento Humano y un funcionario de la Asesoría Jurídica Institucional de JASEC que será quien presida la Comisión. Los miembros suplentes serán designados por la Gerencia General considerando la conformación de la Comisión titular.....

Posterior al nombramiento, será necesario que el funcionario acepte el mismo de manera expresa y se comprometa a garantizar la confidencialidad de todos los asuntos que conozca en ejercicio de su cargo. Asimismo, al aceptar el cargo el funcionario será consciente que durante el plazo del nombramiento no obtendrá ningún beneficio ni devengará ningún tipo de remuneración o plus salarial.....

En caso de que uno de los miembros de la Comisión sea el denunciante o denunciado se procederá a llamar a un suplente en su lugar, y si se dieran inhibiciones en el caso concreto la Gerencia General está facultada para nombrar a un miembro ad hoc según se requiera, igual se aplicará en el caso de la conformación del Órgano Director.....

Artículo 10: De las sesiones de la Comisión. La Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral deberá realizar una sesión ordinaria al menos una vez al mes y podrá celebrar sesiones extraordinarias cuando así lo estime conveniente.....

En caso que, a alguno de los miembros titulares, se le imposibilite asistir a la sesión, deberán coordinar previamente con los miembros suplentes, para que estos lo

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

sustituyan.....

Para poder sesionar se requerirá un quórum mínimo de tres personas miembros de la Comisión.....

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta de los presentes, en caso de empate el Presidente tendrá voto de calidad.....

Artículo 11: De los deberes y atribuciones de la Comisión.....

Son deberes y atribuciones de las personas miembros titulares que integran la Comisión y cuando corresponda, de los suplentes:.....

a) Conocer y tramitar las denuncias de acoso laboral puestas a su conocimiento con discreción, a efecto de no lesionar los derechos de las personas involucradas, para esto, los integrantes deberán firmar un contrato de confidencialidad con la Administración.....

b) Realizar el informe sobre la valoración de la denuncia para determinar si procede o no la admisibilidad de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el presente Reglamento.....

c) En caso que la Comisión considere la admisibilidad de la denuncia, elevará su conocimiento a la Gerencia General, para que éste(a) proceda a ordenar la apertura del Procedimiento Administrativo y nombrar las personas miembros que conformarán el Órgano Director.....

d) La Comisión podrá recomendar la implementación de las medidas cautelares, en caso que las estime pertinentes para la averiguación de la verdad real de los hechos y la protección de la persona denunciante.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- e) *Liderar la Prevención del Acoso Laboral en JASEC y realizar las actualizaciones correspondientes en razón de las reformas que se den en la materia de acoso laboral.*
- f) *Cualquier otra compatible con su condición de integrante de la Comisión.....*

Artículo 12: De los requisitos de las personas integrantes de la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral: Las personas integrantes de la Comisión deberán cumplir con los siguientes requisitos:.....

- a) *Ser una persona sensibilizada, con amplios conocimientos de la materia de acoso laboral y advertida del deber de confidencialidad que deberá mantener durante todo el plazo del nombramiento y por hasta 5 años después de haber salido de la institución.....*
- b) *No haber sido sancionada por infracciones catalogadas como acoso laboral.....*

Artículo 13. De las causas de sustitución y/o destitución de alguna persona miembro de la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral. Serán causas de destitución y/o sustitución:.....

- a) *Haber sido una persona sancionada con ocasión de denuncia por violación a la normativa del presente reglamento.....*
- b) *Por decisión justificada del Gerente General.....*
- c) *Por renuncia de cualquier funcionario a ser miembro de la Comisión.....*

Artículo 14. De las funciones de la Comisión. Las funciones de la Comisión serán:....

- a) *Dictar y ejecutar las acciones de prevención y de divulgación del presente reglamento, dentro de las cuales se deberán incluir actividades específicas para prevenir, desalentar y evitar conductas de acoso laboral, tales como talleres, charlas, material impreso y afiches.....*

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- b) Proponer proyectos de políticas institucionales en materia de acoso laboral.....*
- c) Velar por el efectivo cumplimiento de la reglamentación institucional en materia de acoso laboral.....*
- d) Cualquier otra función relacionada con la materia de interés.....*

Capítulo III

Del inicio del Procedimiento Administrativo y nombramiento del Órgano Director

Artículo 15: Principios que informan el procedimiento: Informan el procedimiento del acoso laboral los principios generales del debido proceso, así como los específicos como la proporcionalidad, la libertad probatoria y la confidencialidad que deben tener las partes afectadas, los testigos, sus representantes y quienes intervienen en la investigación y la resolución del caso.....

Artículo 16: Normativa aplicable: Todo el procedimiento administrativo se realizará bajo las regulaciones que establece la Ley General de la Administración Pública en su Libro Segundo, concretamente en cuanto al Procedimiento Ordinario.....

Artículo 17: Recepción de la denuncia: La denuncia podrá interponerse de forma oral o escrita. Cualquier persona miembro de la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral recibirá la denuncia, para todos los efectos legales.....

Artículo 18: Requisitos de la denuncia: La denuncia contendrá al menos la siguiente información:.....

- a) Nombre completo y calidades de la persona denunciante.....*
- b) Nombre completo y calidades del funcionario que se denuncia.....*
- c) Lugar o lugares donde sucedieron los hechos denunciados.....*

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

d) Descripción de hechos o conductas de acoso laboral del que presuntamente ha sido objeto la persona denunciante.....

e) Fecha aproximada en que tales hechos ocurrieron. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.....

f) Aportar la prueba con la que cuenta para respaldar cada uno de los hechos denunciados.....

g) Fecha de interposición de la denuncia.....

h) En caso de que la denuncia se presente en forma verbal, podrá ser grabada siempre y cuando exista autorización del denunciante ante la persona miembro de la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral.....

i) Medio para atender notificaciones.....

j) Firma.....

En los casos en los que la denuncia sea presentada en forma verbal, quien la recibe la consignará en un acta, cumpliendo para ello los requisitos anteriormente establecidos.....

En todos los casos, se deberá informar a la persona denunciante de las garantías que la ley le concede. Quien denuncie por acoso laboral de forma temeraria, falsa o abusiva, podrá ser sancionado disciplinariamente, previa apertura de causa y observancia del debido proceso.....

En caso de que la denuncia sea considerada inadmisibile, se le comunicará al denunciante el agotamiento de la vía administrativa.....

Artículo 19: Plazo para interponer la denuncia: El plazo para interponer la denuncia será de un año y se computará a partir del último hecho constitutivo del supuesto

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

hecho de acoso laboral o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió a la persona denunciar. Ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 418 del Código de Trabajo.....

Artículo 20: Prescripción de la sanción: La prescripción para sancionar el acoso laboral será de un mes, según lo establecido en el artículo 414 del Código de Trabajo.

Artículo 21: Admisibilidad de la denuncia: Recibida la denuncia, la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral realizará la valoración objetiva de la denuncia para evaluar la procedencia de la misma. En caso de admisibilidad, la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral, elevará a conocimiento del Gerente General o Junta Directiva según corresponda, dentro del plazo de diez días hábiles, para que proceda a la apertura del Órgano Director del Procedimiento.....

La Comisión deberá remitir el expediente administrativo en sobre sellado o si el mismo es digital en un DVD o dispositivo usb debidamente encriptado.....

Artículo 22: Medidas cautelares: El Gerente General o por acuerdo de Junta Directiva, podrá imponer las medidas cautelares pertinentes, con la finalidad de evitar que se obstaculice o afecte la investigación de alguna forma. Las medidas cautelares podrán otorgarse por recomendación del Órgano Director o a solicitud de alguna de las partes por medio de este Órgano.....

La interposición de las medidas se realizará mediante resolución motivada que demuestre la existencia de motivos suficientes y contra ella cabrán los recursos ordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública.....

Artículo 23: Tipos de medidas cautelares: A efectos de desarrollar el procedimiento de manera diligente y transparente, serán procedentes las siguientes medidas

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

cautelares:.....

a) Separación temporal de la persona denunciada/denunciante de su puesto de trabajo con goce de salario.....

b) Traslado temporal de la persona denunciante a un lugar diferente del sitio donde normalmente desempeña sus funciones o solicitar el traslado de la persona denunciada.....

c) Ordenar al presunto acosador que se abstenga de acercarse, comunicarse o perturbar de modo alguno con la persona denunciante y ofendida, ni a los testigos del denunciante.....

Artículo 24: Conformación y nombramiento del Órgano Director del Procedimiento:
EL Gerente General o la Junta Directiva según corresponda, al recibir el informe de la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral, procederá en el plazo máximo de un mes, a la conformación del Órgano Director para el trámite del procedimiento administrativo correspondiente, tomando en consideración que no podrán ser de la mismo Departamento donde labora la persona denunciante y denunciada, verificando además que no exista relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, ni de subordinación jerárquica directa con las partes.....

El Gerente General o Junta Directiva según corresponda, podrá separarse del informe de la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral, instruyendo al Órgano Director del Procedimiento a realizar el debido proceso, aun cuando esta Comisión haya determinado que no existe mérito para la apertura del procedimiento administrativo. También podrá instruir a dicho Órgano sin necesidad de investigación preliminar, cuando existan elementos probatorios suficientes.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

El Órgano será colegiado y estará integrado por tres personas. En dicho momento se debe designar al miembro que preside el Órgano. No podrá ser miembro de un Órgano Director quien haya sido acusado (a) de acoso laboral ni los miembros de la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral ni los miembros de la Junta de Relaciones Laborales.....

Artículo 25: Instrucción al Órgano Director del Procedimiento Administrativo: El Gerente General o Junta Directiva según corresponda, remitirá al Órgano Director del Procedimiento Administrativo la instrucción formal para realizar el debido proceso de conformidad con lo establecido en la Ley General de la Administración Pública para el procedimiento ordinario, este Reglamento y normativa interna concordante, con expreso y claro detalle de los elementos denunciados, los cuales el Órgano no podrá ampliar o disminuir, en caso de que sean varios denunciados deberá de individualizarlos claramente.....

Junto con la instrucción se remitirá toda la prueba documental que se haya aportado en la denuncia y se hará indicación de la prueba testimonial que se estime pertinente por parte de la Administración o que haya sido mencionada directa, tácita o sucintamente en la denuncia.....

Artículo 26: Plazo para culminar el procedimiento: El procedimiento de acoso laboral no podrá exceder el plazo de dos meses calendario, contados a partir de la interposición de la denuncia. Ello sin perjuicio de que se amplíe el plazo mediante acto debidamente motivado y ajustado a lo regulado en la LGAP.....

Artículo 27: Sobre el expediente administrativo y su confidencialidad: El expediente del procedimiento deberá contener toda la documentación referente a la denuncia, la

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

prueba recabada en la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por el Órgano Director del Procedimiento Administrativo y sus constancias y actas de notificación.....

Deberá encontrarse de manera digital, y debe de cumplir con todos los requisitos legales y de forma respectivos.....

El expediente será custodiado por el Órgano Director del Procedimiento Administrativo y permanecerá para todos sus efectos a cargo de sus integrantes....

El expediente podrá ser consultado por:.....

a) Quienes integren el Órgano Director y por el Gerente General o Junta Directiva según corresponda previa solicitud formal al Órgano Director la cual debe constar en el expediente respectivo.....

b) La parte denunciante y la denunciada.....

c) Las personas profesionales en derecho de las partes, debidamente autorizadas por las partes.....

El expediente y la información contenida en él serán de carácter confidencial, excepto para las partes anteriormente indicadas, las cuales tendrán acceso a todos los documentos y pruebas que lo conforman.....

Artículo 28: Traslado de cargos: El Órgano Director del Procedimiento notificará la resolución de apertura del procedimiento, la cual contendrá los siguientes requisitos:

a) La fecha y hora en que se dicte el acto de apertura.....

b) La individualización de la persona investigada.....

c) El detalle de los hechos que fundamentan el procedimiento y la imputación de cargos respectivos.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

d) Las consideraciones fácticas que sustentan la eventual responsabilidad, con indicación expresa, concreta, taxativa de las normas jurídicas, que eventualmente podrían aplicarse en el caso de demostrarse los hechos.....

e) Convocatoria a la audiencia oral y privada a ambas partes del procedimiento, tanto a la persona(s) denunciante(s) como a la persona(s) denunciada(s), con indicación de la fecha y hora en que se realizará esa diligencia. Esta convocatoria deberá realizarse con no menos de 15 días hábiles posteriores a la fecha de notificación del traslado de cargos al o los investigados.....

f) Se prevendrá a ambas partes que deben presentar toda la prueba antes o durante la comparecencia, caso contrario, deberán indicarle al Órgano Director la instancia administrativa donde se encuentra la prueba que determinen como necesaria, para que el Órgano Director del Procedimiento Administrativo gestione su incorporación al expediente.....

g) Indicación de los apercibimientos a que queda sujeta la persona denunciada.....

h) Mención de los recursos admisibles contra dicho acto y plazos, así como la autoridad ante la cual deben interponerse.....

i) Derecho a obtener copia del expediente administrativo, en el cual se le traslada los cargos.....

j) Se les indicará a las partes el derecho de hacerse acompañar a la audiencia, de persona profesional en derecho y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.....

k) Nombre y firma de quienes integran el Órgano Director del Procedimiento.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Artículo 29: De la audiencia privada: Corresponderá al Órgano Director del Procedimiento dirigir el curso de la audiencia, indicar a las partes la causa del procedimiento, los hechos en que se fundamenta y las posibles consecuencias, indicar a las partes los derechos y los deberes que tienen durante la comparecencia, declaraciones que correspondan, moderar la intervención de las partes y resolver interlocutoriamente las cuestiones que se presenten durante su trámite.....

Atendiendo al principio de celeridad, corresponderá al Órgano Director impedir intervenciones impertinentes o injustificadamente prolongadas y rechazar cualquier solicitud notoriamente improcedente o dilatoria, todo ello en procura de los derechos de las partes; así como también evitará las manifestaciones, actos, insinuaciones, o declaraciones que constituyan una agresión, una falta de respeto para las personas presentes o involucradas de alguna forma en toda la tramitación.....

Deberá tomarse en cuenta las disposiciones normativas nacionales e internacionales en materia de violencia, para salvaguardar la integridad de la persona denunciante durante la audiencia.....

La audiencia será oral y privada. Para garantizar la confidencialidad e imparcialidad del proceso y de la audiencia sólo podrán comparecer las partes y sus representantes. En caso de que las partes lo requieran, pueden ser acompañadas por una persona de su confianza.....

Las personas testigos, peritos, y otras personas que de una forma u otra participan en la construcción de la verdad real de los hechos, tendrán limitada su actuación a los aspectos sobre los que versa su conocimiento aplicado y no más allá de ello, por lo que el involucrado que aporte testigos de previo a la recepción de dicha prueba

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

debe de indicar de forma clara y puntual a que se referirán específicamente para así determinar su procedencia y evitar la recepción de prueba súper abundante.....

La audiencia se llevará a cabo sin interrupciones, durante las comparencias consecutivas que sean necesarias para su terminación.....

Se podrán suspender únicamente cuando medie una causa suficientemente justificada, acreditada por la propia Administración o por las partes, cuando deba resolverse alguna gestión que por su naturaleza afecte su continuación, cuando sea necesario practicar alguna diligencia fuera del lugar de la audiencia, cuando durante su desarrollo se produjeran alteraciones sustanciales al procedimiento que deban ser corregidas como requisito para su continuación.....

De conformidad con lo establecido en el artículo 685 del Código de Trabajo, el procedimiento administrativo continuará hasta el dictado de la resolución, aún y cuando la persona denunciada renuncie o se jubile.....

Artículo 30: Sobre la conciliación: Al constituir el acoso laboral un ciclo de violencia.. psicológica y en algunos casos física, caracterizada por relaciones de poder asimétricas, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento administrativo.....

Artículo 31: De la recepción de la declaración y pruebas: Durante el desarrollo de la audiencia, corresponderá a las partes hacer los alegatos que estimen pertinentes en favor de su defensa o acusación, ofrecer la prueba pertinente y obtener su admisión y trámite, preguntar y repreguntar a las personas testigos y peritos, aclarar o ampliar su defensa o denuncia inicial, formular conclusiones de hecho y de derecho sobre la prueba ofrecida, ejercer la defensa material de rigor y el resultado de la audiencia.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Artículo 32: De la prueba para mejor resolver: En cualquier fase del procedimiento, el Órgano Director podrá ordenar la práctica o el recibo de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que existe siempre que sea esencial al resultado de la investigación. El Órgano Director dará audiencia de esa prueba a las partes.....

Ante la ausencia de prueba directa, se otorgará valor probatorio a los indicios, precisos y concordantes que se constate en el expediente, y que conduzca racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado, sin detrimento de valorar toda la prueba de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica, la experiencia, y el sentido común.....

Artículo 33: Informe del Órgano Director: Concluida la audiencia y en un plazo máximo de quince días hábiles el Órgano emitirá un informe debidamente fundado a quien lo haya conformado.....

En caso que el Órgano compruebe la existencia del acoso laboral denunciado, deberá incluir en el informe las recomendaciones y eventuales sanciones disciplinarias correspondientes que podrá imponer la Gerencia General o Junta Directiva según corresponda en contra de la parte denunciada y así mismo este pueda resolver las peticiones de las partes.....

Se deben de considerar las regulaciones especiales existentes para el caso del Auditor Interno y el personal protegido por fueros especiales.....

Artículo 34: Resolución final del asunto: Concluido el procedimiento, la Gerencia General o Junta Directiva dictará la resolución final en un plazo máximo de un mes la cual debe ser un acto debidamente motivado y justificado analizando todos los hechos y prueba que se dieron durante el procedimiento administrativo y

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

concluyendo si acoge o no la recomendación del Órgano Director.....

Esta resolución deberá ser notificada a las partes, en la forma y por cualquiera de los medios permitidos por la Ley General de Administración Pública y de forma supletoria la Ley de Notificaciones y Citaciones Judiciales dentro del mes siguiente a la fecha en que concluya formalmente el procedimiento disciplinario....

Una vez concluida la investigación, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente en sede judicial.....

Artículo 35: De los recursos contra el acto final del procedimiento: Contra la resolución final procederán los recursos ordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública. La resolución indicará el plazo para presentar los recursos y ante quienes deberán ser interpuestos.....

Artículo 36: De la inclusión en el expediente personal: Una vez firme la resolución final que se dicte en el respectivo procedimiento disciplinario, será la Gerencia General quien remita copia al Departamento de Talento Humano con el fin de que se incluya en el expediente personal de las partes.....

Capítulo IV**De la clasificación de las faltas**

Artículo 37: De la clasificación de las faltas: Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, las faltas se clasificarán en leves, graves, y gravísimas.....

Artículo 38: De los criterios para establecer las sanciones o acciones correctivas: El Órgano Director del Procedimiento recomendará la sanción o acción correctiva a imponer según la gravedad de la falta, para ello analizará la situación tomando en cuenta los siguientes criterios:.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- a) *La conducta emitida u omitida por el denunciado.....*
- b) *La posición de jerarquía y responsabilidad social e institucional de la persona hostigadora.....*
- c) *La reincidencia en conductas tipificadas como hostigamiento laboral.....*
- d) *La cantidad de personas acosadas.....*
- e) *Los efectos del acoso laboral en el ambiente de trabajo.....*
- f) *Los efectos perjudiciales en el estado general de bienestar de la persona hostigada, en sus condiciones materiales de empleo o prestación de servicios.....*

Artículo 39: De las sanciones para las personas que cometan hostigamiento laboral: Las sanciones aplicables, según la gravedad de la falta en que se incurra serán:.....

- a) *Amonestación verbal.....*
- b) *Amonestación escrita.....*
- b) *Suspensión sin goce de salario.....*
- c) *Despido sin responsabilidad patronal.....*

Artículo 40: Reincidencia: En caso que la persona funcionaria reincida en una nueva conducta de acoso laboral debidamente comprobada a través de un procedimiento administrativo, dentro del período de dos años siguientes a la firmeza de la primera sanción, se aplicará el despido sin responsabilidad patronal.....

Capítulo V**De las Responsabilidades y Garantías**

Artículo 41: Garantía para la persona denunciante y los testigos: Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso laboral o haya comparecido como testigo

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

de las partes, podrá sufrir por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.....

Artículo 42: Despido por causa justificada. *Quien formule una denuncia por acoso laboral sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados de la relación de servicios, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo, o bien por el vencimiento del cargo que ocupe. Igual protección aplicará para las personas que hayan comparecido en condición de testigos en el procedimiento de investigación de denuncia por hostigamiento laboral, condición que se mantendrá el tiempo que tarde el procedimiento administrativo.....*

Capítulo VI**Disposiciones finales**

Artículo 43 Deber de denunciar: *Todo servidor administrativo o técnico, independientemente de su naturaleza, así como terceros afectados que tenga conocimiento de algún acto de acoso laboral en perjuicio de un tercero y/o funcionario de JASEC, tendrá la obligación de denunciar al presunto acosador.....*

Artículo 44 Deber de Colaboración. *Todas las dependencias y funcionarios (as) de JASEC están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por la Comisión para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento, suministrando toda la información documental o testimonial requerida.....*

Artículo 45: Contrataciones externas de servicios: *En las contrataciones externas de servicios que tenga la institución, se incluirán reglas de dicha contratación con la empresa externa que se trate, que garantice el cumplimiento de la legislación en materia de acoso laboral.....*

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Artículo 46: De la vigencia: El presente Reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.....

CONSIDERANDO

- I. Que la Organización Internacional de Trabajo, mediante la Conferencia Internacional de Trabajo han señalado en reiteradas ocasiones la importancia de prevenir y eliminar las prácticas y acciones que configuren como hostigamiento sexual a nivel laboral.....**
- II. Que en Costa Rica la Ley No.7476 “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia” publicada en la Gaceta No. 45 del 03 de marzo de 1995, constituye el principal marco jurídico para generar la reglamentación interna para las instituciones o/y empresas públicas.....**
- III. Que es de interés de la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago, disponer de la normativa interna necesaria para regular la prevención, prohibición y sanción del hostigamiento sexual.....**
- IV. Que la Junta Directiva de JASEC ha instado a la Administración para que implemente la reglamentación necesaria a fin de contar con los mecanismos adecuados para aplicar a nivel institucional la Ley No. 7476.....**
- V. La Junta Directiva de JASEC en ejercicio de las facultades que le otorgan el inciso h) del artículo 4 de la Ley No. 7799 del 30 de abril de 1998, Reforma de la Ley de Creación de la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago, No. 3300, artículo 215 de la Ley No. 6227 del 2 de mayo de 1978, Ley General de la Administración Pública y la Ley No. 7476 del 3 de febrero**

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

de 1995, aprueba:.....

REGLAMENTO PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR 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.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

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. Desarrollar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 del 03 de febrero de 1995, para efectos de establecer el procedimiento disciplinario para investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del género, que atenta contra la dignidad de la mujer y el hombre, del niño y la niña, en las relaciones jurídicas que se establecen dentro de JASEC.....

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. Comisión Investigadora Permanente: La Comisión Investigadora se conformara por tres personas designadas por la Gerencia General según corresponda. Al menos una de ellas formará parte de una dependencia u oficina

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

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. Deberán estar representados ambos sexos, y deben tener conocimientos en temas de hostigamiento sexual y procesos disciplinarios. Deberán ser nombrados de igual forma los respectivos suplentes de cada uno de los miembros de la Comisión. El plazo de nombramiento será por un período de dos años. No podrán formar parte de la Comisión los funcionarios de la Junta de Relaciones Laborales y en caso de que alguno de los miembros de la Comisión sea el denunciante o denunciado, se deberá proceder a la utilización de un suplente y si se dieran inhibiciones procederá la Gerencia General al nombramiento ad hoc de el o los miembros inhibidos.....

2.3. Órgano Decisor: *El Gerente General o la Junta Directiva según corresponda por organización interna o normativa.....*

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 victima puede estar en una relación de subalternidad o en una relación jerárquica superior o inferior o en igualdad de condiciones laborales. La victima 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.....*

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

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.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

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 Departamento de Talento Humano y la Comisión investigadora Permanente.....

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. Remitir vía electrónica y digital a los funcionarios y funcionarias de la Institución un ejemplar del presente reglamento.....

5.2. En los procesos de inducción que realice JASEC a nuevos funcionarios, sea interinos, en propiedad, practicantes, etc., el Departamento de Talento Humano y la jefatura del Departamento u oficina en la que ingresen a laborar, deberá informarles sobre la existencia del presente reglamento y la ley y entregarles un ejemplar de forma digital.....

5.3. En los procesos de contratación administrativa que tramite la institución agregar una clausula o enunciado en el que se indique que JASEC es una institución libre de acoso sexual y que se obligan y ajustan a la normativa existente en cuanto al tema de hostigamiento sexual.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

5.4. Incorporar en los programas de Capacitación promovidos por el Departamento de Talento Humano, charlas, seminarios o talleres sobre temas de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual a todo el personal, así como a las personas de nuevo ingreso.....

5.5. Elaborar materiales informativos que fomenten el respeto entre el personal y comuniquen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual, utilizando medios como redes sociales, boletín institucional, pizarras informativas, medios electrónicos.....

5.6. 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 personalmente será sancionado, de conformidad con lo que se determine en el marco de un debido proceso y lo que establezca la normativa interna, la Ley 7476 y el Código de Trabajo.....

Artículo 7°: Responsabilidad del patrono:

Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable administrativamente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad ad si, pese a haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 7476.....

.....
.....
.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA****CAPITULO III****Disposiciones generales****Artículo 8° Deber de denunciar:**

Todo servidor administrativo o técnico, independientemente de su naturaleza, así como terceros afectados que tenga conocimiento de algún acto de acoso u hostigamiento sexual en perjuicio de un tercero y/o funcionario de JASEC, tendrá la obligación de denunciar al presunto hostigador.....

Artículo 9° Deber de Colaboración. Todas las dependencias y funcionarios (as) de JASEC están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por la Comisión Investigadora u Órgano decisor para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento, suministrando toda la información documental o testimonial requerida.....

Artículo 10° 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 11° Plazo para interponer la denuncia y prescripción. El plazo para interponer la denuncia será de dos años, computado a partir del último hecho constituido del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar.....

.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

Los plazos de prescripción se regularán y aplicaran según lo establecen los numerales 413 y 414 del Código de Trabajo.....

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

CAPÍTULO IV

Procedimiento en el lugar de Trabajo

Artículo 12°_ Organo facultado para recibir las denuncias e investigarlas.....

La instancia para recibir de denuncia escrita por hostigamiento sexual es el superior inmediato, salvo que el superior sea el aparente hostigador, el personal de Talento Humano o los miembros de la Comisión Investigadora de JASEC.....

Cuando se trate de una denuncia oral, la misma se deberá de presentar únicamente ante el personal del Departamento de Talento Humano o los miembros de la Comisión Investigadora. Si la denuncia es recibida por el Superior inmediato o el personal de Talento Humano, deberán informar en el plazo de tres días hábiles al Gerente General, quien cuenta con plazo de 10 días hábiles para comunicar la denuncia con el respectivo expediente administrativo a la Comisión Investigadora de JASEC ya conformada al efecto, para que inicie la investigación respectiva.

Si la denuncia fue recibida por la Comisión Investigadora directamente, esta informará en el plazo de tres días hábiles al a Gerencia General o Junta Directiva, según corresponda, que se recibió la denuncia y que se iniciará el tramite respectivo, para que se remita la debida notificación a la Defensoría de los Habitantes.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Artículo 13º 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:.....

- 1) Nombre, calidades, dirección y lugar de trabajo de la persona denunciante.**
- 2) Nombre y calidades si las conoce, de la persona denunciada.....**
- 3) Si la persona denunciada es funcionario(a) de JASEC, indicar en qué Departamento trabaja o indicar si es un tercero ajeno a JASEC o funcionario de una empresa contratada por JASEC.....**
- 4) Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de acoso sexual, con mención de la fecha y lugar.....**
- 5) Asimismo la víctima podrá hacer referencia de pruebas indiciarias 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.....**
- 6) Señalamiento de lugar y/o medios legales para atender notificaciones.....**
- 7) Lugar y fecha de la denuncia.....**
- 8) Firma de la persona denunciante. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, junto a la firma de la persona denunciante se registrará la firma de la persona funcionaria que levanto la denuncia.....**

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Artículo 14°_Competencia de la Comisión Investigadora atribuciones y potestades. La Comisión Investigadora tendrá las siguientes obligaciones:.....

- 1) La Gerencia General o Junta Directiva según sea el caso, cuando sean notificados de una denuncia por hostigamiento sexual, deberán enviar formal oficio a la Defensoría de los Habitantes informando de que se iniciará el respectivo procedimiento de investigación, guardando la debida confidencialidad que reviste este tipo de investigaciones.....*
- 2) Una vez notificada la Comisión Investigadora de la denuncia presentada por elaborará el acto inicial del procedimiento, el cual debe individualizar de forma clara y precisa al denunciado, indicarle de forma expresa que hechos se le imputan, régimen recursivo aplicable, la prueba que consta en el expediente, indicación de donde obtener copia del expediente y dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, quien deberá ser notificada conforme a derecho.....*
- 3) La Comisión Investigadora convocará a las partes a la audiencia oral y privada, la cual debe realizarse en un plazo no mayor de 10 días hábiles después de notificado el acto inicial, 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.....*

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- 4) *La Comisión Investigadora no podrá llamar a la persona denunciante a ratificar la denuncia, solo podrá solicitar una aclaración de los hechos en caso de alguna omisión.....*
- 5) *El interrogatorio de las o los testigos deberá realizarse en forma separada ante la presencia de la Comisión Investigadora. 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. 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) *Las audiencias serán grabadas y una copia de respaldo se consignará en el expediente del procedimiento y al finalizar la misma se le otorgará copia a las partes del proceso para su archivo. De dicha entrega se levantará un acta en la que conste la entrega y deberán firmarla las partes.....*
- 7) *Verificará que no exista errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.....*
- 8) *Durante el procedimiento se garantizarán los principios de debido proceso, proporcionalidad, (iuris tantum) y la libertad probatoria, sana crítica, lógica, experiencia, confidencialidad, principio pro víctima.....*
- 9) *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*

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

persona que presente la denuncia, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral. Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante o denunciada será improcedente.....

10) Al finalizar el procedimiento deberán remitir recomendación al órgano decisor para que dicte resolución definitiva sobre el caso, manteniendo siempre la confidencialidad.....

11) En caso de ser procedente, recomendará la sanción que corresponda de acuerdo con la gravedad de los hechos acreditados.....

12) 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.....

13) Fiscalizar que la víctima y las personas testigos no sufran represalias, en caso de que así se denuncie, recomendar al jerarca la toma de medidas correspondientes.....

14) 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.....

15) Remitir el expediente completo que incluya la aplicación de la sanción, si esta procedió, al Departamento de Talento Humano para su correspondiente archivo.....

.....
.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Artículo 15°_ 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 consecutiva 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 16°_ Sobre los principios que informan del procedimiento.....

Asimismo, serán de aplicación obligatoria los principios específicos de confidencialidad 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 denunciantes ni denunciadas. De igual manera, regirá el principio pro víctima el cual implica que en caso de duda se interpretará a favor de la víctima.....

Artículo 17°_ 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 indiciaria 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 18°_ Medidas cautelares. La Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante una resolución fundada, podrá solicitar al Jerarca institucional que

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

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 interferir 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 19°_ Plazo para investigar. El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder de tres meses. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, cuyo incumplimiento genera una responsabilidad para las personas de la Comisión Investigadora.....

Artículo 20°_ 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 21°_ 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.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Artículo 22° _De la ejecución de la sanción. Una vez firme lo resuelto se comunicará a la Jefatura del Departamento Talento Humano para su respectiva ejecución, la cual debe ejecutarse en menos de un mes.....

Artículo 23.- Derechos de la persona cesante. Cuando la persona hostigada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida por esa causa, tendrá derecho a:.....

- a) Que se le cancelen las prestaciones correspondientes.....**
- b) Pago de salarios caídos y demás extremos que el juez determine.....**
- c) Regresar a su puesto, si expresamente lo solicita. Si se trata de un empleado público, podrá optar por la permuta.....**

Artículo 24.- Despido del hostigador. Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.....

Artículo 25.- Indemnización por daño moral. Cuando, mediante sentencia, se compruebe el hostigamiento, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si ha sido acreditado, lo cual también será de conocimiento del Juez de Trabajo.....

Artículo 26.- Normas supletorias. Para todo lo que no se regula en la presente Reglamento, se aplicarán, supletoriamente, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas, Ley 7476, Ley General de la Administración Publica. Se aplicará el Código Civil cuando no existan normas reguladoras.....

Artículo 27.- Ámbitos de aplicación de esta ley. La presente ley se aplicará en relaciones de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, y relaciones

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo y educativo, del sector público y el sector privado.....

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

3.e. Instruir a la Gerencia General para que proceda al nombramiento de la Comisión Institucional de Prevención de Acoso Laboral, ajustada a lo que regula el reglamento presentado y considerando el trabajo ya realizado por los funcionarios que presentaron el proyecto de Reglamento.

3.f. Instruir a la Administración y a la Comisión de Hostigamiento Sexual para que cuando el nuevo Reglamento sea publicado se inicien las labores de capacitación y sensibilización al personal institucional, incluyendo en caso de requerirse algún Taller al Consejo Gerencial y Junta Directiva.

3.g. Instruir a la Gerencia General para que una vez constituida la Comisión institucional de Prevención de Acoso Laboral, se les indique que deben realizar labores de capacitación y sensibilización al personal institucional, incluyendo en caso de requerirse algún Taller al Consejo Gerencial y Junta Directiva.

3.h. Instruir a la Comisión de Hostigamiento Sexual, para que realice una revisión permanente de los instrumentos y las condiciones de JASEC, y de ser necesario proponga a la Junta Directiva cualquier ajuste que considere pertinente en cuanto a la integración de la Comisión, sus funciones, enfoques o bien estructuras necesarias para atender los procedimientos de instrucción.

ARTÍCULO 4.- CORRESPONDENCIA.

Para esta sesión no se presentó correspondencia.

.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA****ARTÍCULO 5.- ASUNTOS VARIOS.**

5.a. Externa don Carlos Astorga que recibió por parte del señor Caleb Pichardo, Regidor Municipalidad de Cartago el siguiente correo:

Georgina Castillo Vega

De: carlos astorga <castorgapaz@gmail.com>
Enviado el: jueves, 12 de septiembre de 2019 08:43 p.m.
Para: Alfonso Víquez; Carlos Quirós Calderón; Elieth Solís; Ester Navarro; Francisco Calvo Solano; Georgina Castillo; Lisbeth Fuentes C; Luis Gerardo Gutiérrez Pimentel; Raúl Navarro
Asunto: Fwd: Solicitud de audiencia e inspección en Comunidad de San Pablo-Pitahaya

----- Mensaje reenviado -----

De: Caleb Pichardo <calebaguilar@gmail.com>
Fecha: El mar, 10 de sep. de 2019 a las 15:02
Asunto: Solicitud de audiencia e inspección en Comunidad de San Pablo-Pitahaya
Para: carlos astorga <castorgapaz@gmail.com>

10-setiembre-2019

Buenas tardes,

Estimados Señores,
Junta Directiva JASEC

Esperando se encuentren bien, me permito dirigir las siguientes líneas para plantear una situación sobre alumbrado público en la comunidad de San Pablo, Pitahaya, Distrito de Agua Caliente. En días atrás, pude conversar con la comunidad por problemas que han tenido con la iluminación de áreas comunes en su barrio, en algunos sectores se cuentan con poster pero sin lámpara, en otros casos del todo no se cuenta con lampara y se ha visto que a pesar de tener lámparas en unos poster, los mismos no poseen corriente para iluminación. Los vecinos se encuentran preocupados por tal situación (ej. póster número 21168), ya que se han presentado situaciones que han atentado la paz social y seguridad ciudadana.

En varias ocasiones el comité de vecinos, a cargo de la Sra. Guisselle Azofeifa Arias (cedula 1-0734-0145), han enviado oficios (de los cuales tenemos copia de recibido) a Servicios Técnicos de JASEC como a la Contraloría de Servicios, pero sin obtener respuesta alguna. Por ejemplo, se envió uno el 26 de febrero de 2016, y más recientemente el 19 de marzo de 2018.

De la manera más respetuosa, solicitamos una audiencia con personal técnico de JASEC para que la comunidad pueda realizar una descarga ampliada de los hechos antes descritos; además, una inspección por parte del personal encargado para valorar dicha situación en la comunidad y buscar una solución en conjunto.

Agradezco profundamente la ayuda que se pueda brindar a la comunidad, que espera su amable atención y ayuda ante dicha problemática.

Para notificaciones sobre acuerdos u otros: calebaguilar@gmail.com y/o guisazof@gmail.com, teléfono: 89206600 y/o 85379267.

Caleb A. Pichardo
Regidor
Municipalidad de Cartago

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

SE ACUERDA: de manera unánime y en firme con siete votos presentes.

5.a.1. Trasladar a la Administración, el caso expuesto por el Sr. Caleb Pichardo, Regidor Municipalidad de Cartago, sobre el tema de iluminación para que se coordine lo pertinente.

5.b. Informa don Alfonso Víquez, que recibió por parte del Sr. Caleb Pichardo, Regidor Municipalidad de Cartago, una invitación para asistir a una Jornada de Gestión Pública y Desarrollo Local, la cual se llevara a cabo el día 09 de octubre 2019, a las 9:00 a.m., en el Auditorio Principal, ubicado en el edificio meridiano de San Rafael de Escazú.

Dice el correo:

----- Forwarded message -----

De: Caleb Pichardo <cpichardo@bacvasociados.com>

Date: jue., 12 sept. 2019 a las 14:38

Subject: Invitacion 09 de Octubre a JASEC

To: <Aviquez17@gmail.com>

Cc: Mauricio Mena <mmena@bacvasociados.com>, Fernán Gallegos <fgallegos@bacvasociados.com>

Buenas tardes,

Estimado Sr. Alfonso Víquez,
Presidente Junta Directiva
Junta Administrativa de Servicios Eléctricos de Cartago

Esperando se encuentre bien en el ejercicio de sus funciones, nos permitimos extenderle un cordial saludo y a la vez invitarlo a usted y representantes de JASEC a una jornada de gestión pública y desarrollo local. Dicha actividad tiene como propósito acompañar a autoridades, tanto de gobiernos locales como de otras instituciones, para definición de estrategia en el sector público, entre otros temas. Para esto contamos con expositores de nuestra firma y del INCAE Business School, por lo que nos gustaría contar con su presencia.

Se han reservado 5 espacios para su organización, y esperamos puedan asistir a dicha actividad el día 09 de octubre a las 09:00 am en nuestro auditorio principal, ubicado en Edificio Meridiano en San Rafael de Escazú. Puede confirmar asistencia y participantes para los espacios reservados a este correo.

Estamos atentos a sus comentarios o inquietudes.

Se despide,

SE ACUERDA: de manera unánime y en firme con siete votos presentes.

5.b.1. Trasladar a la Administración la invitación del Sr. Caleb Pichardo, Regidor Municipalidad de Cartago, para que se coordine lo correspondiente.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 20:17 HORAS

**Lic. ALFONSO VÍQUEZ SÁNCHEZ.
PRESIDENTE**

**Licda. LISBETH FUENTES CALDERÓN.
SECRETARIA**

VOTOS DISIDENTES

a.- No se presentaron votos disidentes en esta acta.

**Lic. RAÚL QUIRÓS QUIRÓS, MBA
AUDITOR INTERNO**

La Auditoría Interna en cumplimiento a la Ley General de Control Interno N° 8292 artículo N° 22, inciso e), Capítulo IV, hace constar que aquí termina el acta número 071-2019 que incluye 102 folios.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....