

ALCANCE Nº 118 A LA GACETA Nº 173

JORGE
EMILIO
CASTRO
FONSECA
(FIRMA)

Firmado
digitalmente por
JORGE EMILIO
CASTRO
FONSECA (FIRMA)
Fecha: 2025.09.17
15:41:32 -06'00'

Año CXLVII

San José, Costa Rica, miércoles 17 de setiembre del 2025

746 páginas

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS

PODER EJECUTIVO

RESOLUCIONES

DOCUMENTOS VARIOS

HACIENDA

CULTURA Y JUVENTUD

AMBIENTE Y ENERGÍA

PODER JUDICIAL

AVISOS

REGLAMENTOS

MUNICIPALIDADES

AVISOS

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

BANCO CENTRAL DE COSTA RICA

AUTORIDAD REGULADORA

DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

NOTIFICACIONES

JUSTICIA Y PAZ

PODER JUDICIAL

PODER JUDICIAL

AVISOS

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SECRETARÍA GENERAL

CIRCULAR N° 178-2025.

Asunto: Propuesta de “Reglamento de la Ley No. 10.235 para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el Poder Judicial”.

A LAS AUTORIDADES JUDICIALES DEL PAÍS, INSTITUCIONES Y PÚBLICO EN GENERAL.

SE LES HACE SABER QUE:

La Corte Plena en sesión N° 43-2025 celebrada el 01 de setiembre del 2025, artículo XII, ordenó la publicación de la propuesta de “Reglamento de la Ley No. 10.235 para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el Poder Judicial”, conforme lo establece el artículo 361 de la Ley General de Administración Pública, a fin de que expongan su parecer a la Secretaría General de la Corte, en el plazo de 10 días, contados a partir de su publicación.

La Propuesta de “Reglamento de la Ley No. 10.235 para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el Poder Judicial”, literalmente indica:

Propuesta de Reglamento para el Poder Judicial, sobre la “Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política”. Conforme al artículo 8 y el transitorio de dicha ley (N° 10.235 del 03 de mayo de 2022)

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el 17 de mayo de 2022, fue publicada, en el Alcance No. 98 a La Gaceta No. 90, la Ley Para Prevenir, Atender, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres En La Política, No. 10.235 del 3 de mayo de 2022, la cual tiene como objetivo prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política como práctica discriminatoria por razón de género, que es contraria al ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres, todo en concordancia con el principio de igualdad ante la ley de todas las personas, establecido en el artículo 33 de la Constitución Política;

SEGUNDO: Que la interpretación de esta ley y su reglamentación, deberá hacerse de forma que garantice el cumplimiento de las obligaciones previstas y los compromisos derivados de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante “CEDAW”) y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (en adelante “Convención Belem do Pará”), así como en otros instrumentos internacionales y jurisprudencia vinculante de derechos humanos;

TERCERO: Que la CEDAW, ratificada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica, mediante la Ley N° 6968, del 02 de octubre de 1984, publicada en La Gaceta N° 8, del 11 de enero de 1985, establece en su artículo 1 que “la discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”;

CUARTO: Que esta Convención establece en su artículo 2 que los Estados Partes se comprometen a “adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer” (...) a “tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas” (...) y a “adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”;

QUINTO: Que esta misma Convención, en su artículo 3, indica que “los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”;

SEXTO: Que la misma Convención, en su artículo 7, señala que “los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país”;

De relevancia citar en los considerandos, la recomendación 23 del Comité de la CEDAW, de especial interés para el Poder Judicial, sobre el concepto amplio de vida política.

Recomendación General N.º 23 del Comité CEDAW sobre la vida política y pública, que indica:

La vida política y pública de un país es un concepto amplio. Se refiere al ejercicio del poder político, en particular, al ejercicio de los poderes legislativo, judicial, ejecutivo y administrativo. El término abarca todos los aspectos de la administración pública y la formulación y ejecución de la política en los niveles internacional, nacional, regional y local; y abarca también muchos aspectos de la sociedad civil y de las actividades de organizaciones, como son los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales o industriales, las organizaciones femeninas, las organizaciones comunitarias y otras organizaciones que se ocupan de la vida pública y política.

SÉTIMO: Que una de las recomendaciones generales vinculantes adoptadas por el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, dirigidas a Costa Rica en relación con la participación en la vida política y pública, le prescribe que “aplique, cuando sea necesario, medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención, y la Recomendación General 25 (2004) del Comité, con el fin de acelerar la participación plena e igualitaria de las mujeres en la vida pública y política, en particular con respecto a los grupos desfavorecidos de mujeres, como las mujeres con discapacidad, las mujeres indígenas y las mujeres de ascendencia africana”;

OCTAVO: Que la recomendación general N° 28 del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010), relativa al artículo 2 de la CEDAW, ordena que “los Estados Parte deben reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos las formas entrecruzadas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres afectadas. También deben aprobar y poner en práctica políticas y programas para eliminar estas situaciones y, en particular, cuando corresponda, adoptar medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el párrafo 1 del

artículo 4 de la Convención y la Recomendación general N° 25". Lo anterior en el entendido de que "la interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados Parte en virtud del artículo 2. La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género. La discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres";

NOVENO: Que dicha recomendación general también establece que "el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, o la igualdad entre los géneros, es inherente al concepto de que todos los seres humanos, con independencia de su sexo, son libres de desarrollar sus capacidades personales, emprender carreras profesionales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los roles de género rígidos y los prejuicios". Por lo tanto, "se exhorta a los Estados Parte a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En algunas jurisdicciones, este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades".

DÉCIMO: Que el Estado costarricense ratificó la Convención Belem do Pará, mediante Ley No. 7499 del 02 de mayo de 1995, publicada en La Gaceta N° 123 del 28 de junio de 1995. en la que reconoce que la violencia contra las mujeres impide y anula el ejercicio de los derechos y libertades (artículo 5) y declara el derecho de todas las mujeres a una vida libre de violencia, en los ámbitos públicos y privados (artículos 1, 2, y 3). Asimismo, esta convención establece que "los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia".

DÉCIMO PRIMERO: Que la Declaración sobre la Violencia y el Acoso Político contra las Mujeres, adoptada en Lima, 15 de octubre de 2015, por el Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de la Organización de Estados Americanos, reconoce la responsabilidad del Estado, entre otros actores, en desarrollar cambios normativos y culturales dirigidos a garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en el ámbito político y que "el tema violencia y el acoso político contra las mujeres pone de manifiesto que el logro de la paridad política en democracia no se agota con la adopción de la cuota o de la paridad electoral, sino que requiere de un abordaje integral que asegure por un lado, el acceso igualitario de mujeres y hombres en todas las instituciones estatales y organizaciones políticas, y por otro, que asegure que las condiciones en el ejercicio están libres de discriminación y violencia contra las mujeres en todos los niveles y espacios de la vida política".

DÉCIMO SEGUNDO: Que la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N° 7142, del 08 de marzo de 1990, señala como obligación del Estado "promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural"; además de que "los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica, social y cultural".

DÉCIMO TERCERO: De conformidad con la ley No. 10,235, el Poder Judicial debe tomar acciones para evitar cualquier forma de manifestación de violencia y discriminación contra las mujeres, que limite o impida su participación en el ejercicio de los cargos por designación delimitados en el artículo 2 de este reglamento, así como en el ámbito laboral; el desempeño y el cumplimiento de su trabajo; en el ejercicio de su cargo; y, el estado general del bienestar personal.

DÉCIMO CUARTO: Que el Poder Judicial debe establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento disciplinario interno, adecuado y efectivo, ceñido a los principios generales que informan el proceso y que rigen para las denuncias de violencia contra las mujeres en la política, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes a la persona agresora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

POR TANTO:

La Corte Suprema de Justicia en la sesión 43-2025 celebrada el 01 de setiembre de 2025, artículo XII, con sustento en los artículos 169 y 170 de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, así como en otros instrumentos internacionales de derechos humanos, y de conformidad con la Ley 10.235 del 03 de mayo del 2022 para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en uso de sus atribuciones, emite el presente:

REGLAMENTO DE LA LEY No. 10.235 PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL PODER JUDICIAL

CAPITULO I

OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Objetivo. El objetivo del presente reglamento es prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres que limite o impida su participación en los cargos establecidos en el artículo 2 de este reglamento. Se establece un procedimiento interno acorde con los principios que lo informan, que permita la interposición de denuncias por este motivo, su investigación, eventual sanción de las personas responsables y las posibles reparaciones para las denunciadas.

Para efectos de este reglamento, cuando en adelante se indique en el articulado la frase: “Ley 10.235”, debe entenderse que se refiere a la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, N° 10.235 del 03 de mayo del 2022, publicada en el Alcance N° 98 a La Gaceta N° 90 del 17 de mayo de 2022.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. Este reglamento protege los derechos de las mujeres en el Poder Judicial, a no sufrir violencia de género que limite o impida su derecho de participación; el libre ejercicio de su cargo y el cumplimiento de sus funciones en condiciones de igualdad y no discriminación, específicamente, en los siguientes cargos:

1. Las magistradas titulares y suplentes.
2. Las integrantes del Consejo Superior.

3. Las integrantes del Consejo de Personal, Consejo de la Judicatura, Consejos de administración.
4. Directoras, subdirectoras, jefaturas de la Dirección de Gestión Humana, Dirección de Planificación, Dirección Ejecutiva, Dirección Jurídica, Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones, Dirección Junta Administradora Fondo Jubilaciones y Pensiones, Dirección General.
5. Directora, subdirectoras, jefaturas del Organismo de Investigación Judicial, de la Defensa Pública y Escuela Judicial. Fiscalía General, Fiscalía Subrogante y Fiscalías Adjuntas del Ministerio Público.
6. Las mujeres que integran la Comisión de Género, la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia, Unidad de Género y Acceso a la Justicia del Organismo de Investigación Judicial.
7. Las mujeres que lideran sindicatos, asociaciones, cooperativas, asociaciones solidaristas reconocidas por el Poder Judicial.
8. Juezas, fiscalas adjuntas, coordinadoras de la Defensa Pública.

Artículo 3.- De la interpretación. El régimen jurídico relacionado con la erradicación de la violencia contra las mujeres en el ejercicio del cargo delimitadas en el artículo 2 de este reglamento, deberá interpretarse de manera que garantice el cumplimiento de las obligaciones previstas y los compromisos derivados de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, así como en otros instrumentos internacionales de derechos humanos.

Artículo 4.- Delimitación. El contenido del presente reglamento o su interpretación en ningún caso podrá limitar o vulnerar la autodeterminación de las mujeres ni la libre expresión de sus ideas, cuando se realice de forma respetuosa, independientemente del sexo de quien las manifieste. La discrepancia de criterio, el disenso de opiniones, la manifestación de posiciones adversas, el debate o la discusión democráticos, la selección o el apoyo a alternativas distintas de las planteadas o propuestas por una mujer, son parte del libre ejercicio democrático y están protegidos por los principios de libertad de expresión y de autodeterminación.

Artículo 5.- Fuentes para interpretar y supletorias. Para interpretar o integrar el presente reglamento, se tendrán como fuentes supletorias de la Ley 10.235 al menos: la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; el Convenio 190 de la OIT Sobre Violencia y Acoso en el trabajo y otros convenios relacionados; la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476, de 3 de febrero de 1995); Ley Orgánica del Poder Judicial (N° 8 del 29 de enero de 1937); la Ley General de la Administración Pública (Ley N° 6227, de 2 de mayo de 1978); la Ley contra la Violencia Doméstica (Ley N° 7586, de 10 de abril de 1996), la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (Ley 8589, de 25 de abril de 2007) y el Código Procesal Civil (Ley N° 7130, del 16 de agosto de 1989).

CAPITULO II. DEFINICIONES

Artículo 6.- Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se entiende por:

- a) Violencia contra las mujeres que aspiren o ejerzan el cargo: toda conducta, sea por acción, omisión o tolerancia, dirigida contra una o varias mujeres que aspiren o estén en ejercicio de un cargo de los

indicados en el artículo 2, que esté basada en razones de género o en la identidad de género, ejercida de forma directa o indirecta, por medios virtuales o cualquier otro, que cause daño o sufrimiento y que tenga como objeto o como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos de participar y ejercer su cargo, puesto o funciones en igualdad y sin discriminación. Puede incluir violencia física, psicológica, sexual, patrimonial y simbólica, en uno o en varios de los siguientes supuestos:

- Obstaculizar total o parcialmente su aspiración a los puestos o la participación en concursos de los delimitados en el artículo 2 de este Reglamento.
- Obstaculizar total o parcialmente el ejercicio del cargo, puesto o funciones públicas.
- Afectar el derecho a la vida, la integridad personal y los derechos patrimoniales para impedir el libre ejercicio de sus derechos inherentes al cargo, puesto o funciones públicas.
- Perjudicar la reputación, el prestigio y la imagen pública para impedir el libre ejercicio de sus derechos inherentes al cargo, puesto o funciones públicas.

b) Discriminación contra las mujeres: denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o identidad de género que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos, sobre la base de la igualdad entre el hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra, según lo define la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

c) Cargos por designación: son aquellos cargos que, según la Constitución Política, las leyes y la normativa interna, se accede mediante un acto de nombramiento que realizan las jerarquías de órganos unipersonales o colegiados, comisiones y otros dentro del Poder Judicial.

d) Cargos de la función pública para la promoción de la igualdad y la equidad de género: son aquellos que tienen la competencia institucional en el Poder Judicial de impulsar políticas de promoción de la igualdad de género y que pueden implicar participación en órganos y estructuras institucionales como parte de sus funciones y atribuciones, como es el caso de las unidades o secretarías de género, sus homólogas o alguna otra instancia judicial que desarrolle esta función.

Artículo 7.- Manifestaciones. Se consideran manifestaciones de violencia contra las mujeres en el ejercicio del cargo puesto o función judicial conforme al artículo 2 de este reglamento, entre otras, las siguientes:

- a) Asignar de manera arbitraria, responsabilidades o tareas ajenas a su cargo o funciones que de manera manifiesta no corresponden con su jerarquía e investidura .
- b) Asignar funciones teniendo conocimiento de que no existen los recursos necesarios para hacerlas viables o ejecutables.
- c) Quitar o suprimir responsabilidades, funciones o tareas propias del cargo, sin justificación alguna.
- d) Obstaculizar, salvo impedimento legal, el acceso a la información necesaria para la toma de decisiones o facilitar con mala intención información falsa, errada, desactualizada o imprecisa que la induzca al inadecuado ejercicio de sus funciones.
- e) Impedir o restringir su reincorporación al cargo, cuando se haga uso de un permiso, incapacidad o licencia.

- f) Restringir, de manera injustificada y arbitraria, su participación en comisiones, comités y otras instancias inherentes a su cargo, conforme a la legislación o reglamentación establecidas.
- g) Discriminar por encontrarse en condición de embarazo o lactancia, licencia, incapacidad u otra condición relacionada con la maternidad.
- h) Divulgar o revelar información privada sin previa autorización escrita o cesión de derechos de imagen, por cualquier medio o plataforma en que se difunda información, comunicación, datos, materiales audiovisuales, fotografías y contenidos digitales, con el objeto de limitar o anular sus derechos de aspirar o ejercer el cargo, menoscabando su reputación, prestigio o imagen pública.
- i) Hacer desistir de interponer o de proseguir con las acciones legales o de impedir la ejecución de una resolución dictada en favor de sus derechos de aspirar o ejercer el cargo, mediante amenazas, agresión o daños contra ella o contra personas con quien mantenga un vínculo afectivo.
- j) Menoscar su credibilidad o su capacidad de aspirar o ejercer el cargo, mediante ofensas, gritos, insultos, amenazas, calificativos humillantes, burlas, el uso de lenguaje denigrante, violento, discriminatorio, el menoscabo de los criterios, opiniones y acciones de las mujeres, en privado o en público.
- k) Atacar, mediante comentarios, gestos, calificativos u otros, en privado o en público, incluidos los medios virtuales, que afecten los derechos a aspirar o ejercer el cargo o puesto en la función pública.
- l) Agredir físicamente a una mujer, por razones propias de su cargo.
- m) Utilizar lenguaje, imágenes y símbolos que reproduzcan estereotipos y roles tradicionales con el objeto de menoscar los derechos de las mujeres que aspiran o ejercen cargos, descalificándolas o reduciéndolas a una condición de subordinación.
- n) Postergar el pago o parte de los componentes salariales que integran el salario correspondiente u otro tipo de remuneraciones en clara violación de la legislación laboral.
- o) Atacar, mediante comentarios, gestos, calificativos u otros, en privado o en público, incluidos los medios virtuales, que afecten los derechos a aspirar o ejercer el cargo en razón de su condición de discapacidad o en razón de su orientación sexual o identidad de género, o cualquier otra condición (entre estas racial, étnica, o de origen social).

Artículo 8.- Remisión a la jurisdicción penal. Cuando los hechos denunciados configuren un delito, el órgano disciplinario remitirá la denuncia a la vía judicial, según la legislación penal y procesal penal correspondiente, sin perjuicio de las sanciones derivadas del presente reglamento y de la Ley 10.235.

CAPITULO III

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA POLÍTICA

Artículo 9.- Acciones preventivas. La Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial tomará todas las acciones efectivas para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres que limite o impida su participación en los cargos delimitados en el artículo 2 de este reglamento. Estas acciones se ejecutarán en el marco de sus competencias y de manera colaborativa con la Comisión de Género, Unidades de Capacitación, Consejo Directivo de la Escuela Judicial, Consejo de la Judicatura y Consejo de Personal.

Las acciones establecidas en este capítulo contarán con el criterio técnico y recomendaciones de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia.

Artículo 10.- Acciones preventivas. Las instancias citadas en el artículo anterior, con las recomendaciones de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia, deberán realizar al menos las siguientes acciones:

1. Elaborar una guía para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres según lo tutelado en la Ley 10.235, que defina, al menos, las acciones, responsabilidades y competencias de las diferentes instancias judiciales, y someterlo a aprobación del órgano que corresponda.

También deberá incluir acciones para facilitar la aplicación y los alcances de este reglamento, detallando los procedimientos disciplinarios, principios, derechos y responsabilidades, con el objetivo de impulsar su efectivo y oportuno cumplimiento

2. Difundir información relacionada con los alcances de la ley 10.235 y de este reglamento, en coordinación con el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional.

3. Incorporar dentro de los procesos de capacitación que se realicen sobre igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres, la violencia en el ejercicio del cargo y de los preceptos de la ley 10235. Esta formación deberá dirigirse a todo el personal administrativo y profesional incluido el funcionariado judicial de nuevo ingreso.

4. Impulsar otras acciones afirmativas para garantizar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres que prevenga toda forma de violencia y discriminación basada en la condición del género.

5. Además de las acciones señaladas podrán realizarse otras acciones idóneas, pertinentes y efectivas que permitan el efectivo cumplimiento de la ley 10235 y de este reglamento.

CAPITULO IV

GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 11.- Principios que informan el procedimiento. De conformidad con el artículo 14 de la Ley N° 10 235 informan el procedimiento de investigación tutelados en este Reglamento, por los principios generales del debido proceso, legalidad, presunción de inocencia, de proporcionalidad, razonabilidad y libertad probatoria, así como los principios específicos de confidencialidad, no revictimización y el Principio Pro-Víctima, además, el deber de actuar con la debida diligencia en los términos de lo planteado en el artículo 7 de la Convención Belem do Pará.

Los procedimientos en ningún caso podrán incluir la ratificación de una denuncia por parte de la mujer ni realizar una etapa de investigación preliminar de los hechos. Tampoco se autoriza a promover la conciliación entre las partes ni convocar a audiencias con ese propósito en ninguna etapa del proceso, por denuncias de violencia contra las mujeres en el ejercicio del cargo delimitados en el artículo 2 de este reglamento.

Artículo 12.- El principio de confidencialidad. Para efectos de este reglamento, la confidencialidad conlleva el deber de las instancias que conocen y tramitan la denuncia, de no dar a conocer la identidad de la persona denunciante ni de las personas denunciadas, así como de las particularidades del

procedimiento, declarándose confidencial desde el inicio hasta su finalización. En caso de faltar a este, la o las personas transgresoras se sujetarán a los procedimientos y sanciones en vía administrativa o jurisdiccional que corresponda según el caso.

El Principio de Confidencialidad del presente reglamento no podrá interpretarse de manera que se separen las causas que tengan una identidad de partes, sean de la misma naturaleza, se encuentren en la misma etapa procesal y sean compatibles y conexas en cuanto a las pretensiones. De cumplirse lo anterior, las causas deberán tramitarse en forma conjunta, lo cual, contribuye a que las víctimas se empoderen y se sientan acompañadas durante el proceso que deben enfrentar. Aunado a ello, se garantizan los Principios de Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Seguridad Jurídica, siendo que, se logra un ahorro en tiempo, recursos y desgaste humano, se evita la posibilidad de fallos contradictorios sobre asuntos análogos o similares, así como la multiplicidad de procesos.

No obstante, lo indicado en el párrafo anterior respecto al principio de confidencialidad, la información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, posteriormente a la resolución del procedimiento y una vez adquiera firmeza, será de acceso público.

Artículo 13.- Principio de no revictimización. Se entiende por no revictimización la prohibición que rige a las autoridades y órganos intervinientes de someter a la mujer denunciante a interrogatorios extenuantes, incriminatorios o a tratos humillantes que afecten su dignidad, en todas las etapas procesales y posterior al desarrollo de la investigación. Sobre la base de este principio, se prohíbe realizar investigaciones preliminares sobre los hechos denunciados en el marco del presente reglamento.

La denunciante tendrá derecho a solicitar de previo que la persona denunciada no esté presente durante su declaración.

Artículo 14.- Las partes. La o las denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento.

Artículo 15.- Las pruebas. Las pruebas, incluidas las indirectas, serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; se deberá valorar la prueba indirecta y todas las otras fuentes del derecho, atendiendo a los principios que rigen el abordaje especializado de las mujeres que sufren violencia de género, según los alcances de este Reglamento. Con la prohibición expresa de considerar aspectos o antecedentes de la vida privada de la denunciante, que tengan como fin menoscabar su imagen y derecho a la intimidad.

Artículo 16- El plazo de la investigación. El procedimiento de investigación en las denuncias por hechos de violencia contra las mujeres en el ejercicio del cargo delimitadas en el artículo 2 de este reglamento, tendrá un trámite prioritario y expedito, según lo dispuesto en este reglamento, y deberá resolverse en un plazo ordenatorio de tres meses, incluyendo la resolución final.

Artículo 17.- Plazo para interponer la denuncia y prescripción. El plazo de prescripción para interponer la denuncia se considerará de 8 años y se computará a partir del último hecho de violencia o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 18.- Apoyo emocional, asesoramiento jurídico y representación legal. En el procedimiento que contempla este reglamento, la denunciante tiene derecho a contar con la asesoría y representación legal de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia, siempre y cuando así lo solicite y no cuente con patrocinio letrado privado o público. También tiene derecho a recibir atención psicológica, en cualquiera de las fases del proceso, para lo cual, se contará con el apoyo del Servicio de Salud institucional y la Sección de Apoyo Psicológico Operacional (SAPSO)

Artículo 19.- Medidas cautelares. Ante una denuncia por hechos de violencia contra las mujeres en el ejercicio del cargo delimitadas en el artículo 2 de este reglamento, el órgano disciplinario competente podrá ordenar medidas cautelares, en cualquier etapa procesal, de oficio o a petición de parte, mediante resolución fundada y con el objetivo de garantizar la integridad y la seguridad personal, que podrán consistir en:

▢ Que la persona denunciada de forma personal o por medio de terceras personas se abstenga de perturbar a la mujer o mujeres afectadas, así como a las personas encargadas de brindarles asesoría, acompañamiento legal o psicológico.

▢ Que la persona denunciada de forma personal o por medio de terceras personas se abstenga de interferir en el ejercicio los derechos que le asisten a la denunciante, en virtud del cargo que ostentan delimitados en el artículo 2 de este reglamento.

▢ Que la persona denunciada de forma personal o por medio de terceras personas se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los insumos de trabajo de la mujer o mujeres afectadas.

▢ Comunicar a las autoridades policiales sobre la denuncia interpuesta para que brinden auxilio o protección prioritaria en caso de requerirlo.

▢ El traslado de la persona denunciada a otra oficina o circuito judicial, en los siguientes casos:

- Cuando laboren en la misma oficina o cuando exista una relación de subordinación o jerarquía respecto de la parte denunciante.
- Cuando existan elementos suficientes que los hechos de violencia continuarán.
- Cuando la infracción sufrida por la parte denunciante sea gravosa.

El traslado debe realizarse a un puesto de igual categoría, respetando todos los derechos y los beneficios de la parte denunciada.

En cualquier momento y sin necesidad de justificación concreta, las dos medidas anteriores, podrán ser discrecionalmente revocadas por el Órgano Instructor.

d) Cualquier otra medida que cumpla con la naturaleza cautelar, según se requiera, para proteger los derechos de la mujer o mujeres afectadas y evitar la victimización, por ejemplo, el traslado de la denunciante, siempre y cuando ella lo solicite. De igual manera, se podrá ordenar cualquier otra medida necesaria para proteger a personas testigos, así como el buen curso de la investigación.

▢ La suspensión temporal con goce de salario. Se dispondrá en relación con la parte denunciada, en los siguientes casos:

- Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la parte denunciante.
- Cuando pueda entorpecer la investigación.
- Cuando pueda influenciar a eventuales personas declarantes.

Dicha suspensión no podrá extenderse más allá de un mes calendario, pero podrá disponerse en forma fraccionada y no acarreará la pérdida de ningún derecho o beneficio.

La resolución que ordena las medidas cautelares será notificada de manera personal y establecerá el plazo máximo de cumplimiento, atendiendo a las circunstancias particulares y el contexto en el que se dicta la medida.

El incumplimiento de las medidas cautelares podría ser denunciado en la vía penal por el delito de desobediencia, tipificado en el artículo 314 del Código Penal, Ley 4573, de 4 de mayo de 1970.

En contra de la resolución que ordene la medida cautelar dictada por el órgano disciplinario, procederá recurso de revocatoria y apelación, el cual, deberá resolverse en un plazo no mayor a cinco días, de acuerdo con el artículo 21 de la Ley 10235.

En caso de incumplimiento de las medidas ordenadas, podrá sancionarse con el delito de desobediencia a la autoridad, prevención que será notificada personalmente a la persona denunciada.

Artículo 20.- Criterios de aplicación. Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. El plazo de vigencia estará determinado por resolución razonada, según las características de cada proceso, y podrán mantenerse vigentes durante la fase recursiva, si así lo determina el a quo de manera expresa y fundamentada.

En la aplicación de las medidas cautelares se deben procurar la seguridad personal de la mujer o mujeres afectadas y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos, como criterios de priorización.

Artículo 21- Garantías para la persona denunciante y testigos. Ninguna persona denunciante o que haya comparecido como testigo de alguna de las partes, podrá sufrir por ello perjuicio personal en su trabajo. El órgano disciplinario debe garantizarles que no se ordenará la apertura de una causa disciplinaria por haber rendido declaración dentro del proceso.

Artículo 22. -Deber de colaboración. Toda dependencia, funcionarios y funcionarias judiciales, están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano instructor para facilitar su labor y el desempeño cabal del procedimiento.

Artículo 23.- Faltas y procedimiento. Será igualmente considerada como falta grave la conducta ejercida por un funcionario o funcionaria judicial, cuando injustificadamente entorpezca o atrase una investigación seguida por violencia contra las mujeres por ostentar los cargos establecidos en el artículo 2 de este reglamento, incumpla con sus deberes de debida diligencia u omitiere dar trámite a la denuncia e impulso al procedimiento, estando en la obligación de hacerlo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública.

La denunciante que lo haga con falsedad evidente y manifiesta, dará mérito a la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. La persona afectada podrá interponer cualquier otra acción que estime pertinente.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Artículo 24.- Interposición de la denuncia. Las mujeres que hayan sufrido violencia al ostentar o aspirar los cargos señalados en el artículo 2 de este reglamento, podrán interponer la denuncia escrita o de forma verbal, ante el Tribunal de la Inspección Judicial o ante el órgano competente, la cual, deberá contener, al menos, la siguiente información:

- ▢ Nombre y apellidos de la persona denunciante, cargo que ocupa, profesión u oficio, número de cédula, dirección exacta, número de teléfono, correo electrónico, lugar y dirección de trabajo, y otros datos necesarios para localizarle en forma expedita.
- ▢ Nombre y apellidos de la persona contra la que se interpone la denuncia, cargo que ocupa, oficina en que labora y calidades conocidas.
- ▢ Una descripción circunstanciada clara y detallada de los hechos o situaciones que denuncia, con indicación de fechas, lugares, personas que los presenciaron, si hubo. Asimismo, aportar las pruebas que tenga disponible, sin perjuicio de aquellas otras que pueda aportar en el transcurso del proceso, incluso en la audiencia. En caso de que sea el órgano disciplinario quien deba recabar la prueba, deberá aportar los datos referenciales de los que tenga conocimiento para que éste proceda a localizarla. Cuando se trate de prueba testimonial, indicar respecto de los hechos que va a declarar y la información que tenga conocimiento para que el órgano director pueda localizar a las personas señaladas.
- ▢ Información disponible sobre el lugar o modo para notificar a la persona denunciada.
- ▢ Medio para que la parte denunciante reciba notificaciones.
- ▢ Lugar y fecha de la denuncia.
- ▢ Firma de la denunciante. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, el acta de recepción de la denuncia será firmada por la persona denunciante, su representante legal en caso de estar presente y la persona funcionaria que levantó el acta.

El Tribunal de la Inspección Judicial tendrá disponible un formulario que contenga los puntos correspondientes para facilidad de las personas denunciantes.

De previo a la interposición de la denuncia, el Tribunal de la Inspección Judicial o el órgano competente de la investigación, deberá informar a la denunciante su derecho a contar con la asesoría de la Secretaría de Género y en caso de que así se solicite, de forma inmediata se procederá a comunicarse vía telefónica a fin de proveerle asesoría y representación legal, por parte de la citada oficina. En caso de que la persona a cargo de brindar la asesoría no sea localizable se dejará el mensaje con quien atendió el teléfono y se dejará constancia con fecha, hora y nombre de quien dijo atender la gestión y de igual forma se remitirá correspondencia electrónica a la cuenta oficial de la Secretaría Técnica de Género. Asimismo, si la parte quejosa manifiesta su deseo de interponer la denuncia sin la presencia de la persona representante de la Secretaría de Género, no se podrá negar el derecho a denunciar y de igual forma se dejará constancia de que fue informada de su derecho de contar con la representación y asesoría de la Secretaría de Género y optó por formular la denuncia.

Artículo 25.- Instancia facultada para recibir las denuncias. La única instancia facultada para recibir y tramitar una denuncia por hechos de violencia contra una funcionaria judicial por ostentar los cargos delimitados en el artículo 2 de este Reglamento, será el órgano competente de acuerdo con la normativa interna.

Artículo 26.- Traslado de la denuncia y determinación del plazo de investigar. Una vez que el Órgano Instructor ha recibido la denuncia, dará traslado a la persona denunciada, notificándole en forma personal, mediante acta que deberá firmar como constancia de recibido. En este acto se le dará audiencia por el término de cinco días hábiles, sobre el contenido de la denuncia y sobre las pruebas ofrecidas por la denunciante, a los efectos de que manifieste, por escrito, su descargo y ofrezca su prueba y, se le prevendrá de señalar lugar para atender notificaciones y caso de omisión se tendrá por notificada solo por el transcurso de veinticuatro horas, en los términos establecidos por el artículo 201 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Se informará a la persona denunciada sobre su derecho de hacerse representar por una persona abogada de su confianza la cual deberá ser costeadada por sus propios medios; las posibles sanciones a imponer; y, lo procedente al trámite de gestión en línea. Deberá informar al órgano instructor si tiene alguna condición de discapacidad o pertenece a población en condición de vulnerabilidad.

Artículo 27.- Audiencia sobre la contestación de la denuncia. Una vez contestada la denuncia, en tiempo y forma, el Órgano Instructor dará audiencia por tres días hábiles a la denunciante, de las excepciones opuestas y de las pruebas ofrecidas. Cumplida esa audiencia, procederá a resolver las excepciones de previo y especial pronunciamiento y las restantes para el dictado del acto final .

Artículo 28.- Audiencia de recepción de pruebas. El Órgano Instructor señalará hora y fecha, para recibir en una sola audiencia colegiada, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, con mención expresa de los nombres de las personas testigos admitidas. Cada testigo será recibido en forma separada, con la sola presencia de quien dirige la audiencia, de las personas intervinientes y quienes le representan legalmente. Quienes rindan declaración serán interrogadas por las personas que dirigen la audiencia, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. Podrán ser repreguntados por las personas intervinientes y su representación legal. Las personas que dirigen la audiencia deben velar porque las actuaciones y la conducta de quienes participan se haga con el mayor respeto, mesura y evitando la revictimización.

La audiencia quedará respaldada por los medios y soportes electrónicos correspondientes. Se confeccionará un acta donde constará la asistencia de quienes participan y la forma en que queda respaldada, la cual será firmada, al concluir, por todos los presentes.

Si alguna de las personas testigos propuestos no se presentara a la audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que, de oficio se considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, el cual deberá programarse con prioridad de acuerdo con los principios de proceso administrativo y considerando la condición de vulnerabilidad de la víctima.

El órgano instructor realizará todos los actos procesales enunciados en apego al principio de no revictimización según el artículo 13 de este reglamento.

Artículo 29.- Práctica de otras pruebas. Entre el momento de la comparecencia y aquel en que se lleve a cabo la audiencia de recepción de las pruebas, el Órgano Instructor, deberá practicar o hacer llegar todo tipo de probanzas propuestas por las partes o de oficio si lo considera fundamental para el resultado de la investigación, de conformidad con las facultades que le concede el artículo 203 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 30.- Término para dictar la resolución de fondo. Una vez concluida la audiencia de recepción de pruebas, el término para la emisión de la resolución de fondo será el previsto en el artículo 206 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 31.- Valoración de las pruebas y de la resolución de fondo. Las pruebas se valorarán de manera objetiva, con amplitud de criterio, utilizando la perspectiva de género y los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres. Se seguirán las pautas previstas en el artículo 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. En caso de duda se aplicará el principio pro víctima, de conformidad con el artículo 18 de la Ley No 8805.

En aras de garantizar los derechos humanos de la víctima y evitar la revictimización, estos asuntos no serán conocidos por la Comisión de Relaciones Laborales.

Artículo 32.- Recursos contra la resolución de fondo. La resolución de fondo, dictada por el Órgano Decisor tendrá recurso de apelación ante el Consejo Superior o por el órgano que corresponda, el cual, podrá ser interpuesto por cualquiera de las partes o quien le represente, dentro de los tres días siguientes a la notificación de todas las partes intervinientes.

CAPITULO VI

SANCIONES

Artículo 33.- Sobre la gravedad de las faltas. Las faltas probadas serán catalogadas como leves, graves y gravísimas, y serán sancionadas en virtud de la gravedad de los hechos demostrados.

Artículo 34.- Sanciones. La persona que fuese encontrada responsable de incurrir en falta por violencia hacia una mujer que ejerce cargos de conformidad con el artículo 2 de este reglamento, podrá ser sancionada:

- a) Si la falta es reputada leve, con amonestación escrita.
- b) Si la falta es reputada grave, con suspensión sin goce de salario hasta por dos meses.
- c) Si la falta es reputada gravísima, con despido sin responsabilidad patronal o revocatoria del nombramiento por designación.

Artículo 35.- Agravantes de las sanciones. Según lo establece el artículo 31 de la Ley N° 10.235, son agravantes de la violencia contra las mujeres de conformidad con el artículo 2 de este Reglamento y, por consiguiente, deberán ser tomadas en cuenta al momento de imponer la sanción, una o varias de las siguientes circunstancias:

- a) Es ejercida por más de una persona en conjunto.
- b) Es ejercida, además, por razones de género o en virtud de sus características físicas, culturales, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, origen social, creencias religiosas y personales, situación económica o condición de salud.
- c) Es ejercida contra una mujer en estado de embarazo o en periodo de lactancia.
- d) Se haga uso de cualquier medio físico o digital que amplifique el alcance de la manifestación de violencia.
- e) Cuando la conducta suponga amenazas o lesiones contra integrantes de su familia.

Artículo 36.- Registro de sanciones. Una vez se cuente con sentencia sancionatoria en firme, la institución deberá contar con un registro donde se incluya la identidad de la persona sancionada y el tipo de sanción, el cual, será de acceso público. Este registro es responsabilidad del Tribunal de la Inspección Judicial el que, a su vez, deberá comunicar las resoluciones finales sancionatorias al Instituto Nacional de las Mujeres.

Artículo 37.- Remisión a otras jurisdicciones. Las sanciones contempladas en el presente reglamento se impondrán sin perjuicio de que la mujer o las mujeres afectadas acudan a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles por el Código Penal o en otras leyes especiales, o bien, configuren conductas sancionadas en la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia o en otras leyes.

Artículo 38.- Capacitación y sensibilización al órgano disciplinario. Con el fin de garantizar el debido trámite de las denuncias, la Secretaría Técnica de Género brindará capacitación de manera permanente, al personal encargado de atender, tramitar y resolver estos procesos, a efecto de que sean abordados y resueltos con enfoque de género y atendiendo a las políticas institucionales en esta materia.

Artículo 39.- Vigencia. Este Reglamento regirá a partir del día siguiente a su publicación oficial.

Publíquese una sola vez en La Gaceta.

Refs: (2330-2023 / 9346-2025)

San José, 09 de setiembre de 2025.

Licda. Silvia Navarro Romanini, Secretaria General.—1 vez.—(IN2025991839).