

Diario Oficial



JORGE
EMILIO
CASTRO
FONSECA
(FIRMA)

Firmado
digitalmente por
JORGE EMILIO
CASTRO FONSECA
(FIRMA)
Fecha: 2024.09.27
12:43:51 -06'00'

ALCANCE N° 165 A LA GACETA N° 180

Año CXLVI

San José, Costa Rica, viernes 27 de setiembre del 2024

233 páginas

FE DE ERRATAS MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

PODER EJECUTIVO DECRETOS RESOLUCIONES

REGLAMENTOS BANCO DE COSTA RICA MUNICIPALIDADES

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS AUTORIDAD REGULADORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

NOTIFICACIONES PODER JUDICIAL MUNICIPALIDADES

Imprenta Nacional
La Uruca, San José, C. R.

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

N° 44579 - MGP

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE GOBERNACIÓN Y POLICÍA

Con fundamento en las atribuciones que les confieren los artículos 11, 140 incisos 3) y 8) de la Constitución Política de la República; los artículos 4, 11, 25 inciso 1), 27 inciso 1) y 28. Párrafo 2). inciso b) de la Ley General de la Administración Pública, N°6227 del 2 de mayo de 1978 publicada en La Gaceta N° 103 del 30 de mayo de 1978 en su Alcance 90; artículo 5° de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476 del 3 de febrero de 1995, publicada en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 45 del 3 de marzo del 1995 y sus actuales reformas, y,

Considerando:

L.-Que el Estado costarricense ha asumido como uno de sus compromisos prioritarios el respeto y defensa de los derechos humanos; y que los derechos a la libertad, la vida y el trabajo son principios básicos garantizados por nuestra Constitución Política.

II.-Que en cumplimiento de este compromiso, Costa Rica ha ratificado numerosos instrumentos internacionales, entre los cuales se incluyen: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belem Do Pará), la Declaración Americana de los Derechos Humanos (Pacto de San José), el Convenio 111 sobre Eliminación de la Discriminación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su siglas en inglés).

III.-Que según la sentencia N°3435-92 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. -San J., a las dieciséis horas con veinte minutos del día once de noviembre de mil novecientos noventa y dos, ha reiterado que los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes en el país tienen un valor similar a la Constitución Política, y en la medida que otorguen mayores derechos, privan sobre este cuerpo normativo (Principio de supra constitucionalidad).

IV.-Que los artículos 1, 2, 3, 4, 27 y concordantes de la ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N°7476, dispone la prevención, prohibición y sanción del acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y docencia, en el Sector Público y el Sector Privado.

V.-Que producto de la suscripción del “Pacto Nacional por el avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Costa Rica se comprometió al más alto nivel a la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, de los que se exalta el Objetivo 5. relativo a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

VI.-Que los compromisos asumidos en el proceso de adhesión como miembro oficial de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) conlleva la implementación de la Recomendación 2013, sobre Equidad de Género.

VII.-Que la Ley Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N°7476, en su artículo 5°, establece la obligación de las instituciones de mantener una política de prevención y de poseer un reglamento sobre esta materia.

VIII- Que de conformidad con la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, Ley N° 8220 del 4 de marzo de 2002 y el artículo 12 bis del Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, Decreto Ejecutivo N° 37045-MP-MEIC del 22 de febrero de 2012, se determina que la presente regulación no establece ni modifica trámites, requisitos o procedimientos que la persona administrada debe cumplir ante la Administración Central

Por tanto:

DECRETAN

Reglamento para la regulación de la prevención y sanción de las conductas que configuren el Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Gobernación y Policía y en sus Instituciones Adscritas.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°-**Ámbito de aplicación:** La presente normativa se establece, en el marco de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N°7476, para prevenir, investigar, repudiar y sancionar el acoso y/o el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del sexo u opción sexual, que atenta contra la dignidad, en las relaciones tanto laborales como de personas usuarias en el ámbito de trabajo, que se establecen dentro del Ministerio de Gobernación y Policía y sus instituciones adscritas.

El presente Reglamento 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 entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo del Ministerio de Gobernación y Policía y sus instituciones adscritas.

Artículo 2°-**Objetivos.** Los objetivos de este Reglamento son:

1. Contar con un reglamento interno que garantice condiciones de respeto para quienes laboran en el Ministerio de Gobernación y Policía, personal administrativo, policial, técnico y personas que presten o reciben servicios de este Ministerio y sus instituciones adscritas,

por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite, investigue, sancione las conductas de hostigamiento sexual y garantice un clima organizacional fundamentado en los principios constitucionales de respeto a la libertad, el trabajo, la igualdad y la no discriminación.

2. Establecer un procedimiento único, adecuado y efectivo con fundamento en el artículo 5º de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476, mediante el cual se permita la investigación y la garantía de confidencialidad de las denuncias y la sanción a las personas hostigadoras cuando exista motivo comprobado para ello.

Artículo 3º-**Definiciones.** Para la aplicación del presente Reglamento se utilizarán las siguientes definiciones de forma generalizada:

1. **Hostigamiento sexual o acoso sexual:** Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:
 - a) Como forma de violencia contra las personas, que atenta contra los derechos humanos, y su dignidad.
 - b) Condiciones materiales de empleo: Tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, rebajas de horas extras, alteración en derechos, despidos y cualquier otro trato discriminatorio por intención o resultado.
 - c) Desempeño y cumplimiento laboral: situaciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales y que resultan en conductas tales como baja eficiencia, ausencias, incapacidades y desmotivación.
 - d) Estado general de bienestar personal: aquellas acciones que afectan negativamente el estado general necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria.
 - e) También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.
2. **Manifestaciones del hostigamiento sexual:** Se considerarán manifestaciones de hostigamiento sexual las acciones tales como:
 - 1) Requerimiento de favores sexuales que impliquen a cambio:

- a. Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura de empleo o beneficios sociales a otorgar, que puede evidenciarse mediante el ofrecimiento dirigido a mejorar la condición de la persona servidora a cambio de cualquier favor de carácter sexual;
 - b. Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo o de otorgamiento de beneficios sociales, recibida por una persona funcionaria.
 - c. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o su contratación.
- 2) Utilización, por distintos medios, de palabras escritas u orales de naturaleza o connotación sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.
 - 3) Realización de gestos o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual indeseada por quien la recibe.
 - 4) Acercamientos corporales y otros contactos físicos de naturaleza o connotación sexual, indeseada u ofensiva para quien los reciba sin perjuicio de que tal conducta sea tipificada en alguna conducta penalizada por un tipo penal como abuso sexual.
3. **Ministerio:** Ministerio de Gobernación y Policía
 4. **Instituciones adscritas al Ministerio:**
 - **DGME:** Dirección General de Migración y Extranjería
 - **PPME:** Policía Profesional de Migración y Extranjería
 - **DINADECO:** Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad
 - **OCP:** Oficina de Control de Propaganda
 - **TAM:** Tribunal Administrativo Migratorio
 - **IMPRESA:** Imprenta Nacional
 5. **Persona Funcionaria:** Es toda persona física que en virtud de un acto administrativo y/o policial de nombramiento válido y eficaz, presta sus servicios a nombre y por cuenta del Ministerio o sus instituciones adscritas, como parte de su organización, a cambio de una remuneración por la actividad que ejerce.
 6. **Persona Usuaria:** Es toda persona física que se presenta a las diferentes oficinas del ministerio y sus adscritas, para solicitar información o concretar diferentes trámites de la Institución, así como aquellas personas que se encuentren aprehendidas en el Centro de Aprehensión de la PPME, o en las instalaciones de atención a personas migrantes de las zonas fronterizas.

7. **Víctima:** Persona funcionaria o persona usuaria que sufre acoso u hostigamiento sexual.
8. **Persona denunciada:** Persona funcionaria del Ministerio o sus instituciones adscritas a quien se le atribuye la presunta comisión de una conducta constitutiva de acoso u hostigamiento sexual.
9. **Procedimiento Especial Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual:** Es el procedimiento administrativo que realiza la Comisión Investigadora, a la luz de lo establecido en el capítulo III de este Reglamento.
10. **Comisión Investigadora:** Órgano administrativo del Ministerio de Gobernación y Policía que se encarga de instruir el procedimiento especial contra el hostigamiento sexual, de conformidad con lo que establece el capítulo III de este Reglamento, su integración será competencia del Ministro de Gobernación y Policía. No actuará oficiosamente sino por referencias de las oficinas de Recursos Humanos y/o de los diferentes jerarcas de las instituciones adscritas del Ministerio y del mismo Despacho Ministerial.
11. **Potestad disciplinaria:** Facultad del órgano decisor de primera y segunda instancia para imponer sanciones al personal de la Institución, cuando incurran hostigamiento o acoso sexual.
12. **Órgano decisor:** Se tendrá como órgano decisor de primera instancia: En el caso de los funcionarios administrativos: El viceministro. En el caso de los funcionarios policiales, será: El Consejo de Personal. En ambos casos, se entenderá como órgano de segunda instancia: El ministro.

Artículo 4º-**Política Institucional.** En cumplimiento con lo establecido en el artículo 5º de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476, como parte de una política institucional, el Ministro/a deberá:

- 1) Promover una sistemática y activa divulgación en forma escrita y oral de la ley y el presente reglamento entre las personas funcionarias y las personas usuarias de la institución para darlo a conocer. Para tal efecto el Ministerio elaborará y distribuirá toda clase de materiales informativos, educativos y didácticos sobre el hostigamiento o acoso sexual (afiches, brochures y otros) e informará los procedimientos establecidos en el presente Reglamento e instancias donde acudir.
- 2) Velar por el cumplimiento del procedimiento especial contra el hostigamiento o acoso sexual establecido en este Reglamento.
- 3) Promover que exista personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento o acoso sexual. Podrá suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de esta ley.

Artículo 5º-**Instancia para la Prevención del Hostigamiento o Acoso Sexual.** Con la finalidad de prevenir, evitar y erradicar las conductas de acoso u hostigamiento sexual, los mecanismos para divulgar la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, y el presente Reglamento, el Ministerio apoyará en lo necesario a la Comisión Institucional de Igualdad y Equidad de Género para la oportuna prevención del hostigamiento sexual, junto con todas las instituciones adscritas al Ministerio.

Artículo 6º-**Responsabilidades delegadas a la Comisión Institucional de Igualdad y Equidad de Género para la prevención del Hostigamiento o Acoso sexual.** La Comisión Institucional de Igualdad y Equidad de Género deberá velar por la ejecución de la política de prevención. Dentro de sus funciones están:

- 1) Comunicar en forma escrita a las personas que laboran en el Ministerio o sus instituciones adscritas, de la existencia de una política interna que prevenga, desaliente y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual.
- 2) Establecer una estrategia de divulgación y promoción de la Ley Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.
- 3) Brindar asesoría y orientación a las personas funcionarias y usuarias del Ministerio o sus instituciones adscritas sobre la prevención y manejo de la situación del hostigamiento o acoso sexual en la Institución.
- 4) Promover jornadas de capacitación en coordinación con las oficinas de Recursos Humanos, charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades tendientes a sensibilizar y capacitar a todo el personal ministerial o sus instituciones adscritas para la prevención, de conductas de hostigamiento o acoso sexual, así como tomar medidas necesarias o dirigidas a garantizar un ambiente libre de hostigamiento o acoso sexual.
- 5) Establecer coordinaciones con todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajen con la misma problemática; así como coordinar todo tipo de medidas necesarias para evitar y erradicar el hostigamiento o acoso sexual.
- 6) Establecer equipos interdisciplinarios para brindar asesoramiento y apoyo a las víctimas brindándoles la orientación necesaria.
- 7) Velar por las relaciones entre las personas que trabajan en la institución y las usuarias de sus servicios, que estén fundadas en el respeto mutuo para evitar conductas de hostigamiento o acoso sexual.

CAPÍTULO II

De la Comisión Investigadora

Artículo 7º-**Integración de la Comisión Investigadora.** El conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite será realizado por una Comisión Investigadora, designada por el Ministro o la Ministra, la cual debe estar integrada al menos por tres personas funcionarias de ambos sexos, con conocimientos en al menos las siguientes materias: Los alcances de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, enfoque de género, violencias de género. derechos humanos y régimen administrativo disciplinario.

Artículo 8º-**Nombramiento de la Comisión Investigadora.** El Ministro o la Ministra deberá nombrar mediante resolución, a las personas que integrarán la Comisión Investigadora de forma permanente, así como su equivalencia en suplencias, conforme al perfil profesional requerido. En casos calificados, o por recusación e inhibición de algunas de las personas miembros, el Ministro o la Ministra podrá sustituir, mediante resolución fundamentada de forma temporal o permanente, a alguna de las personas integrantes de la Comisión Investigadora.

Artículo 9.-**Funciones de la Comisión Investigadora.** La Comisión Investigadora tendrá las siguientes funciones:

- 1) Recibir las denuncias que le remita el Área de Recursos Humanos, así como de las personas jefes de las instituciones adscritas al Ministerio relacionadas con presuntos casos de hostigamiento o acoso sexual.
- 2) Informar a la Defensoría de los Habitantes de la República de la denuncia interpuesta, con el fin de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7 de Ley N°.7476.
- 3) Instruir el procedimiento especial contra el hostigamiento sexual previsto en la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, y este Reglamento.
- 4) Documentar y recabar prueba pertinente, útil e idónea, de conformidad con la normativa vigente.
- 5) Efectuar la investigación de la verdad real de los hechos, para lo cual podrá solicitar asesoría y colaboración de las áreas técnicas correspondientes.
- 6) Recomendar al órgano decisor correspondiente, previa solicitud de parte, alguna medida cautelar, según el artículo 24 de la Ley Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y el numeral 20 de este Reglamento.

- 7) Emitir el informe de recomendación final que proceda, y trasladarlo al órgano decisor competente, quien goza de la potestad disciplinaria del Ministerio, sea administrativo o policial.

Artículo 10º-Respeto del Debido Proceso. En la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, la Comisión Investigadora, realizará todas las acciones necesarias para tutelar el derecho de defensa, acceso al expediente, ofrecimiento de pruebas y demás principios jurídicos que integran el debido proceso a favor de todas las partes involucradas en el procedimiento; para ello se apegará a lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, el Libro Segundo de la Ley General de Administración Pública y este Reglamento. Asimismo, guardará, invariablemente, la confidencialidad del caso.

Artículo 11.-Deber de Colaboración. Todo el personal del Ministerio o sus instituciones adscritas se encuentra en la obligación de brindar su colaboración a solicitud de la Comisión Investigadora, para la debida instrucción del procedimiento especial contra el hostigamiento sexual. La desatención injustificada de este deber por parte de la persona funcionaria, se considerará falta grave y se sancionará conforme con lo establecido en el Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio y sus instituciones adscritas.

Artículo 12.-Confidencialidad de la Investigación. Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso u hostigamiento sexual.

Dicha prohibición se hará extensiva a las personas funcionarias cuya colaboración sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a los testigos ofrecidos por cualquiera de las partes dentro del procedimiento especial de hostigamiento sexual, en el tanto sean personas funcionarias del Ministerio o sus instituciones adscritas, también a los peritos y partes involucradas en el procedimiento, así como a la Comisión Investigadora y sus integrantes. Se exceptúan de esta obligación los informes que por mandato legal deban remitirse a la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 13.-Plazo para Instruir Investigación. El plazo máximo para concluir el procedimiento es de tres meses, a partir del momento de la interposición de la denuncia en la instancia respectiva.

CAPÍTULO III

Procedimiento Especial Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual

Artículo 14.-Principios que Informan el Procedimiento. Informan el procedimiento de hostigamiento sexual, los principios generales del debido proceso, el de proporcionalidad, razonabilidad y la libertad probatoria, así como los específicos de confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las

personas que comparecen como testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las partes involucradas; y el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la víctima.

Artículo 15.-**Presentación de la denuncia.** La presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual o su representante legal deberá interponer la denuncia en forma oral o escrita ante la Jefatura de Recursos Humanos o el Jerarca Institucional.

El Área de Recursos Humanos y/o los Jerarcas de las instituciones adscritas al Ministerio, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la denuncia, deberán conformar y foliar un expediente y trasladarlo a la Comisión de Investigación.

Artículo 16.-**Acta de Denuncia.** Cuando la denuncia -sea oral o escrita-, se considere incompleta, el Área de Recursos Humanos y/o los Jerarcas de las instituciones adscritas al Ministerio levantarán un acta administrativa que contendrá al menos la siguiente información:

- 1) Nombre completo, cédula o documento de identificación, lugar de trabajo y dirección o medio para recibir notificaciones de la persona que denuncia y de la persona denunciada.
- 2) Descripción clara y detallada de todos los hechos o situaciones que se denuncian y que podrían constituir manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual, con indicación de la fecha y lugar en que acontecieron los hechos, así como de la prueba que fundamente la denuncia.
- 3) Fecha y lugar de la denuncia.
- 4) Firma de la o las personas que denuncian y de quien levanta el acta.
- 5) **La ausencia de alguno de estos datos no invalidará la denuncia.**

Artículo 17.-**Mérito para la Instrucción del Procedimiento Especial contra el Hostigamiento o Acoso Sexual.** Para dar curso al procedimiento especial, el Área de Recursos Humanos y/o los Jerarcas de las instituciones adscritas al Ministerio deberán remitir a la Comisión Investigadora el expediente, previamente conformado al efecto, que debe contener al menos la denuncia formal, ya sea por escrito o mediante acta elaborada por dicha Área, así como las pruebas aportadas por la persona denunciante. En caso de no contar en ese momento con pruebas, corresponderá a la Comisión Investigadora gestionar la obtención de las pruebas que estime necesarias.

Artículo 18.-**Trámite de la Denuncia y Audiencia.** Para el trámite de la denuncia se debe actuar de conformidad con lo establecido en este Reglamento, sin embargo, antes de la apertura del procedimiento por parte de la Comisión Investigadora, no se deberá dar

audiencia a la persona denunciada. La celebración de la audiencia dentro del procedimiento administrativo disciplinario se realizará en forma privada.

Artículo 19.-**Ampliación de la denuncia.** La presunta víctima o su representante legal podrán ampliar la denuncia ante la Comisión Investigadora, en cuanto a hechos nuevos y prueba. Estos deberán formar parte de los hechos a investigar cuando haya mérito y deberán constar dentro de la resolución inicial que dicte la Comisión Investigadora.

Artículo 20.-**Medidas Cautelares.** En cualquier estado del procedimiento especial contra el hostigamiento sexual y hasta tanto no adquiriera firmeza el acto final, deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia las medidas cautelares solicitadas por la parte. La resolución que se dicte al respecto por parte del órgano decisor de primera instancia, contará con recurso de revocatoria y apelación, y respecto a la resolución que dicte el Ministro o la Ministra, carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

La Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución motivada podrá solicitar al órgano decisor competente, adoptar el establecimiento de medidas cautelares tales como:

- 1) Traslado temporal de la persona denunciada a otro puesto, de igual o similar categoría, manteniendo todos sus derechos laborales y percibiendo el mismo salario.
- 2) Traslado temporal de la presunta víctima o de algún testigo cuando éstos sean parte del personal del Ministerio o sus instituciones adscritas, a un puesto de igual o similar categoría sin afectación en perjuicio de su salario.
- 3) Que la persona presunta hostigadora, se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
- 4) Que la persona presunta hostigadora se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- 5) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.
- 6) Cualquier otra medida que permita a la Comisión Investigadora obtener la verdad real de los hechos denunciados, de acuerdo con la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de las personas obligadas a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes del proceso, procurando mantener la seguridad de la víctima.

Artículo 21. **Traslado de la Denuncia y Audiencia.** La Comisión Investigadora encargada del procedimiento conferirá un plazo mínimo de quince días hábiles a partir de la notificación a las partes de la resolución inicial, para que se presenten a una audiencia oral y privada con la finalidad de recibir toda la prueba ofrecida, alegatos y conclusiones. En dicha resolución deberán establecerse, de manera expresa, las garantías del debido proceso. **No procederá la conciliación.**

Artículo 22.-**Valoración de la Prueba.** Las pruebas serán valoradas de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia, debiendo razonar sobre todos los elementos probatorios aportados por las partes o gestionadas por la Comisión Investigadora. Ante la ausencia de prueba directa, deberá recurrirse a la prueba indiciaria, y todas las otras fuentes del derecho común atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la víctima, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante en relación con el ejercicio de su sexualidad.

Artículo 23.-**Prueba a cargo de la Comisión Investigadora.** Corresponderá a la Comisión Investigadora gestionar, en lo posible, la obtención de la prueba, aunque la persona denunciante no la haya presentado con la denuncia.

Artículo 24.-**Prueba para Mejor Resolver.** En cualquier fase del proceso, la Comisión Investigadora, podrá ordenar la práctica de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que exista, siempre que sea esencial al resultado de la investigación. Se dará audiencia a las partes por el plazo de tres días.

Artículo 25.-**Asesoramiento Jurídico y Apoyo Emocional.** En el procedimiento que contempla este Reglamento, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

Artículo 26.-**Expediente.** El expediente administrativo contendrá toda la documentación relacionada con la denuncia, la prueba evacuada durante la investigación, las actas, resoluciones dictadas por las autoridades institucionales y sus constancias de notificación.

El expediente deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y existirá un registro de su consulta en que se indicará, al menos el nombre de la persona consultante, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.

La Comisión Investigadora y posteriormente las instancias encargadas del procedimiento hasta su finalización, serán responsables de la custodia del expediente administrativo y de mantener la debida confidencialidad de conformidad con las disposiciones de los artículos 272 y 273 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 27 .-**Del Informe Final de la Comisión Investigadora.** La Comisión Investigadora, en el plazo de ocho días hábiles, posteriores a la evacuación de la prueba, en la audiencia convocada para ese efecto, emitirá el informe con recomendaciones, respecto de

los hechos probados y no probados debidamente fundamentados en la prueba evacuada, y así mismo estará remitiendo al órgano decisor para que dicte el acto final, en un plazo de ocho días hábiles contados a partir del recibo del informe final.

Artículo 28.-**Medios de Impugnación.** Contra el acto final dictado por el órgano decisor de primera instancia, cabrá recurso de revocatoria y apelación, y contra el acto final emitido por el Ministro o la Ministra cabrá el recurso de reposición; dentro de los tres días hábiles siguientes a su notificación.

CAPITULO IV

Faltas Disciplinarias y Sanciones

Artículo 29.-**Tipos de sanciones.** Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho, sin perjuicio de que se acuda a la vía judicial correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal. Las sanciones que se aplicarán serán las siguientes:

- 1) Amonestación por escrito.
- 2) Suspensión sin goce de salario, hasta por treinta días.
- 3) Despido sin responsabilidad patronal.

La información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, será de acceso público, después de la firmeza de éstas. Este acceso deberá ajustarse a lo establecido en el inciso 4) del artículo 5 de la Ley N° 7476.

Artículo 30.-**Circunstancias Agravantes.** Para determinar si existe una condición agravante en la conducta cometida, que haga a la persona denunciada acreedora de una sanción, el órgano decisor, como instancia encargada de la potestad disciplinaria, aplicará criterios tales como:

- 1) Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de hostigamiento o acoso sexual, tanto en el Ministerio o sus instituciones adscritas como en empleos anteriores.
- 2) Existan dos o más víctimas de conductas de esta naturaleza cometidas por la misma persona servidora.
- 3) La víctima sea menor de edad o sufra de discapacidad física o mental.

- 4) Se demuestren conductas intimidatorias hacia la víctima, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, compañeros de trabajo y/o familiares.
- 5) El hostigamiento o acoso sexual se haya convertido en persecución laboral para la víctima.
- 6) Se haya utilizado medios electrónicos como instrumento para perpetrar la conducta de hostigamiento o acoso sexual.
- 7) El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas.

Todas estas condiciones de agravación deben estar debidamente acreditadas en el expediente del procedimiento administrativo disciplinario, con fundamento en las pruebas documentales, periciales y/o testimoniales correspondientes.

Artículo 31.-**Causales de Despido de la Persona Denunciante.** La persona que haya formulado una denuncia de hostigamiento o acoso sexual, solo podrá ser despedida por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo.

Artículo 32.- **Denuncias Falsas.** Podrá incurrir en los delitos de difamación, injuria o calumnia, toda persona que interponga denuncia falsa de hostigamiento sexual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en concordancia con el Código Penal.

CAPÍTULO V

Disposiciones Finales

Artículo 33.-**Plazo para Interponer la Denuncia.** El plazo máximo para interponer la denuncia será de ocho años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

En el caso de las personas menores de edad, este plazo se computará a partir del momento en el que alcancen la mayoría de edad.

Artículo 34.-**Prescripción.** El plazo para la aplicación de sanciones disciplinarias prescribirá en un mes calendario, a partir de la fecha en que el órgano decisor competente recibe el informe final por parte de la Comisión Investigadora, conforme con lo que establece el artículo 414 del Título Noveno del Código de Trabajo.

El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán de conformidad con la reforma del 26 de julio del 2017 al título IX del Código de Trabajo, (Así reformado el título anterior por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, según Gaceta N° 16 del: 25 de enero de 2016, Alcance N°6 "Reforma Procesal Laboral".)

Artículo 35.-**Normativa Supletoria.** Para lo no regulado expresamente en este reglamento, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Gobernación y Policía en concordancia con los Reglamentos Autónomos de Servicio de las Instituciones adscritas al Ministerio y la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 36.-**Rige a partir de su publicación.**

Dado en la Presidencia de la República-San José a los cinco días del mes de julio de dos mil veinticuatro.

RODRIGO CHAVES ROBLES.—El Ministro de Gobernación y Policía, Mario Zamora Cordero.—
1 vez.—O. C. N° 100218.—Solicitud N° 41-2024.—(D44579 - IN2024897031).