



LA GACETA

Diario Oficial

MAX FABIAN
CARRANZA
ARCE
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por MAX FABIAN
CARRANZA ARCE
(FIRMA)
Fecha: 2018.08.21
15:47:43 -06'00'



Año CXL

San José, Costa Rica, miércoles 22 de agosto del 2018

372 páginas

ALCANCE N° 148

PODER EJECUTIVO

RESOLUCIONES

REGLAMENTOS

BANCO CENTRAL DE COSTA RICA

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

AMBIENTE Y ENERGÍA

**COMISIÓN NACIONAL DE PRÉSTAMOS
PARA LA EDUCACIÓN**

MUNICIPALIDADES

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

**AUTORIDAD REGULADORA
DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONSEJO NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CONAPDIS

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

I. Fundamento

Artículo 1.- Fundamento. Con fundamento en lo dispuesto en la Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, Ley N° 6968, de 1984), la Ley de Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, Ley N° 7499, de 1995), la Ley contra el Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476, de 1995, modificada mediante Ley N° 8805, de 2010); Ley N° 9343 Reforma Procesal Laboral del 2015, la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades 2017 – 2032 y su Plan de Acción, la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030, la Política para Erradicar de sus Instituciones la Discriminación Hacia la Población Sexualmente Diversa (2015); el Artículo 50 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil; la Política Institucional contra toda forma de Hostigamiento Sexual en el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad y en general, la normativa que adopte el Estado costarricense en este campo.

Artículo 2.- Objetivo. El presente Reglamento establece las instancias responsables y las competencias para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Conapdis, además, las acciones correspondientes para tramitar y resolver las denuncias en esta materia.

Artículo 3.- Definiciones. Para efecto del presente Reglamento se establecen las siguientes definiciones:

1. Hostigamiento sexual: Conducta o comportamiento físico, verbal, no verbal o escrito, expreso o implícito, de connotación sexual, no deseado o molesto para quien o quienes lo reciben, reiterado o aislado, que interfiere o provoca un perjuicio en las condiciones materiales de empleo, en el desempeño y cumplimiento laboral o en el estado general de bienestar personal; creando un ambiente de trabajo hostil, intimidante y discriminatorio.

Se considera acoso u hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la persona en cualquiera de los aspectos indicados.

2. Manifestaciones del hostigamiento sexual: El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- I. Requerimiento de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - b) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo de quien las reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

- II. Uso de mensajes de naturaleza sexual, escritas, orales y visuales que resulten hostiles, humillantes, denigrantes, difamatorios u ofensivos para quien las reciba, tales como: chistes, comentarios morbosos, piropos incómodos, mensajes de texto, chats, correos, circulación o difusión de fotografías, audios, sonidos, imágenes, dibujos, gestos, miradas lascivas, insistentes y sugestivas a distintas partes del cuerpo, o cualquier otra forma análoga.

- III. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba, tales como: roces, tocamientos, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias, o cualquier otra forma análoga.

3. Enfoque de Igualdad de Género: Reconoce y toma en cuenta todos aquellos condicionamientos sociales y culturales que establecen formas diferenciadas de ser, pensar y hacer para mujeres y hombres y que históricamente han posibilitado y perpetuado relaciones de dominio, discriminación y violencia. Este enfoque reconoce la existencia de relaciones desiguales entre mujeres y hombres y, por lo tanto, impulsa transformaciones orientadas a alcanzar la igualdad y la equidad entre los géneros.

4. Comisión de Prevención del Hostigamiento Sexual en el Conapdis: Es la encargada de promover en el Conapdis formas de interacción humana basadas en el respeto a los derechos y a la dignidad de las personas, que contribuyan a la erradicación de prácticas y conductas que originan y legitiman diversas formas de hostigamiento sexual.

- 5. Comité Directivo:** Es el órgano de la Junta Directiva integrado por quienes ejerzan la Presidencia, Vicepresidencia, Secretaría de la Junta Directiva, quien contará con la asistencia, cuando así se requiera, de la persona que ocupe el cargo de la Dirección Ejecutiva.
- 6. Dirección Ejecutiva:** Máximo jerarca administrativo del Conapdis que depende directamente de la Junta Directiva y funge como representante judicial y extrajudicial de la institución con las facultades que para los apoderados generalísimos determina el artículo 1253 del Código Civil. Además ejerce la potestad disciplinaria de la institución en concordancia con la normativa, disposiciones y lineamientos de la Dirección General del Servicio Civil.
- 7. Institución:** El Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (Conapdis), ente rector en discapacidad en Costa Rica, que funciona como órgano de desconcentración máxima y personalidad jurídica instrumental, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- 8. Junta Directiva:** Órgano máximo del Conapdis integrado por once miembros propietarios y sus respectivos suplentes, que desempeñan sus funciones ad honórem, y permanecen en sus cargos cuatro años pudiendo ser reelegidos.
- 9. Patrono:** El Conapdis, como persona jurídica responsable del desarrollo y las consecuencias resultantes de las relaciones laborales entre éste y las personas funcionarias.
- 10. Perjuicio en el desempeño y cumplimiento laboral:** Menoscabo o detrimento en el desempeño habitual de las actividades laborales y que se manifiesta como baja eficiencia, desmotivación, ausencias o incapacidades, baja repentina en el rendimiento laboral, entre otros.
- 11. Perjuicio en el estado general de bienestar personal:** Menoscabo o detrimento en el estado general de la persona, que incide en el ejercicio de las actividades de la vida diaria y que puede manifestarse como miedo, sentimiento de culpa, traición y desconfianza, disociación, baja autoestima, depresión, pensamientos o intentos de suicidio, cambios repentinos o bruscos de conducta, agresividad, hostilidad, aislamiento, problemas de atención y concentración, dificultades para relacionarse, falta de voluntad, trastornos de alimentación, psicósomáticos y del sueño, pesadillas, disfunciones sexuales, trastornos en el embarazo, entre otros.

- 12. Perjuicio en las condiciones materiales de empleo:** Menoscabo o detrimento en la situación material de empleo y que se expresa en afectaciones al salario, al tipo de contratación o nombramiento, promoción laboral, pérdida de incentivos, evaluaciones del desempeño, alteración de derechos, despidos, falta de renovación de nombramientos, entre otros.
- 13. Persona funcionaria:** Es la persona que presta servicios al Conapdis, a nombre y por cuenta de ésta como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva.
- 14. Persona denunciante:** Persona que presenta ante el Conapdis, conducta (s) presuntamente constitutiva (s) de hostigamiento sexual.
- 15. Persona denunciada:** Persona funcionaria a quien se le atribuye conducta (s) presuntamente constitutiva (s) de hostigamiento sexual o de haber participado en ella (s).
- 16. Persona usuaria:** Es la persona que recibe servicios del Conapdis en calidad de pasante, persona becaria, practicante, oferente, contratista, usuaria de programas institucionales y otros.
- 17. Persona ofendida:** Persona que resulta afectada por conducta (s) presuntamente constitutiva (s) de hostigamiento sexual.
- 18. Órgano Decisor:** Es la autoridad que tiene la responsabilidad de adoptar la decisión final.
- 19. Órgano Director:** Es un tribunal integrado con representatividad de género, preferiblemente por tres personas, que posean conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario. Es nombrado por la Dirección Ejecutiva o supletoriamente por quien ejerza la Presidencia de la Junta Directiva. Tiene bajo su responsabilidad realizar el procedimiento administrativo con la finalidad de buscar la verdad real de los hechos.

Artículo 4.- Principios. Los principios que rigen la atención del hostigamiento sexual en el Conapdis son los establecidos en la función pública, así como los siguientes:

- 1. Principio de Debido Proceso:** Las personas participantes en los procedimientos iniciados al amparo del presente Reglamento, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a ser notificado (a), tener acceso a la información para presentar y exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, hacerse representar y asesorar por profesionales en derecho y otras personas calificadas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, a recusar la decisión dictada y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente.
- 2. Principio de Confidencialidad:** Se prohíbe a las personas funcionarias divulgar información que permita identificar a las partes, sobre el contenido de las denuncias presentadas o en trámite, el proceso de investigación o las resoluciones adoptadas. No implicará inobservancia a esta prohibición las comunicaciones o los informes que por disposición legal o de este Reglamento, se deban emitir a los órganos o instancias competentes.
- 3. Principio de Igualdad ante la Ley:** Se desprende directamente de la naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio.
Los órganos competentes deben garantizar y preservar el derecho a la igualdad procesal y allanar los obstáculos que impidan su vigencia o lo debiliten, como son las desventajas por posición jerárquica, laboral, de género, edad, entre otras. En todo momento deben garantizar a las partes con menos poder social, la oportunidad real de autodeterminarse, auto expresarse y hacer valer sus propios derechos.
- 4. Principio Pro-Víctima:** Implica que, a falta de prueba o en caso de duda, se interpretará a favor de la persona ofendida y/o lo que más la beneficie; de manera que, tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual y es deber de los órganos competentes, evitar cualquier forma de revictimización. Debido a ello y ante sospechas fundamentadas de eventuales daños o alteraciones, se decretarán las medidas cautelares o de protección necesarias.
- 5. Principio de Prohibición de Conciliar:** Se prohíbe intentar cualquier forma de conciliación, así como el desistimiento en los procesos por hostigamiento sexual.
- 6. Principio de No Discriminación:** Implica garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminación por razones de edad, etnia, sexo, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica, diversidad sexual, o cualquier otra forma análoga.

- 7. Principio de No Revictimización:** Los órganos competentes deben garantizar que las personas afectadas por hostigamiento sexual no sean sometidas a experiencias e interrogatorios innecesarios, que revivan situaciones traumáticas que atentaron contra su dignidad o sus derechos, a fin de asegurar que el proceso tenga el menor impacto psicosocial.
- 8. Principio de No Violencia:** Busca la prevención, detección, sanción y erradicación de la violencia para asegurar el desarrollo individual y social de todas las personas y su plena participación en todas las esferas de la vida.
- 9. Principio de Proporcionalidad:** Los órganos competentes deben garantizar que el proceso se lleve a cabo en concordancia con las normas, principios y valores, de manera que sus actos estén debidamente justificados y motivados conforme a la ideología constitucional que persigue el acto y el tipo de sanción que se impone o pretende imponer frente a lo actuado.
- 10. Principio de Imparcialidad:** Las decisiones deben establecerse con objetividad de verdad y justicia, sin influencias de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados que podrían beneficiar a una de las partes. De manera que, si en el proceso alguna de las personas integrantes de los órganos competentes se encuentre en circunstancias que afecten su credibilidad o imparcialidad, debido a parentesco, dependencias, sentimientos o interés en relación con las partes, antecedentes personales u otras causas, debe acogerse al deber de abstención y a las partes les asiste el derecho de proponer la correspondiente recusación.
- 11. Principio de Libertad:** Implica llevar a cabo una acción de acuerdo con su propia voluntad y ser responsable de sus actos. Debido a que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, están obligadas a comportarse con respeto entre ellas, lo que incluye eliminar cualquier tipo de coacción que interfiera en el proceso.

Artículo 5.- Política Institucional contra toda forma de hostigamiento sexual en el Conapdis. El Conapdis fortalecerá su compromiso por medio de la divulgación y aplicación de la Política Institucional contra toda forma de hostigamiento sexual.

Artículo 6.- Promoción y divulgación: La labor de divulgación será responsabilidad de la Dirección Ejecutiva y la Unidad de Recursos Humanos, en coordinación con la Comisión de Prevención del Hostigamiento Sexual en el Conapdis, para ello deberá:

- a) Comunicar, en forma escrita y oral, a las personas funcionarias, pasantes, practicantes y becarias, sobre la existencia de la Política Institucional contra toda forma de hostigamiento sexual, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Conapdis.
- b) Coordinar con la Unidad de Proveeduría Institucional, con el fin de divulgar la existencia de la Ley, la Política y el Reglamento institucional, a las personas que participan en los procesos de contratación administrativa.
- c) Coordinar con la Contraloría de Servicios Institucional, para que coadyuve en la divulgación de la Ley, la Política y el Reglamento institucional, entre las personas usuarias de los servicios que brinda el Conapdis.
- d) Incluir en el proceso de inducción, el conocimiento sobre conductas en las que se manifiesta el hostigamiento sexual, su prevención y el procedimiento interno para denunciarlo.
- e) Mantener personas funcionarias capacitadas en la prevención y atención del hostigamiento sexual.
- f) Gestionar acciones de capacitación dirigidas al personal del Conapdis, con instituciones especializadas en la prevención y atención del hostigamiento sexual.
- g) Incluir en el Plan Institucional de Capacitación acciones formativas para la prevención y atención del hostigamiento sexual.
- h) Colocar en lugares visibles de la institución, material accesible, de prevención y atención del hostigamiento sexual.
- i) Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de la Ley N° 7476, sus reformas, la Política y Reglamento Institucional.

Artículo 7.- Dotación presupuestaria: La Unidad de Recursos Humanos gestionará el presupuesto necesario y suficiente, para el cumplimiento de las responsabilidades relacionadas con la prevención del hostigamiento sexual en el Conapdis.

CAPITULO II

Del procedimiento para el trámite de denuncias por hostigamiento sexual

Artículo 8.- Presentación de la denuncia. La persona que se considere afectada por acoso u hostigamiento sexual, deberá plantear la denuncia respectiva en forma verbal o escrita ante la Dirección Ejecutiva o la Unidad de Recursos Humanos, quien la elevará a la Dirección Ejecutiva. En caso de que la denuncia sea contra la Dirección Ejecutiva, Recursos Humanos deberá elevarla a la Junta Directiva. Lo anterior, en un plazo de un día hábil a su recepción.

Artículo 9.- De la subsanación de defectos. Los defectos u omisiones que pudiera contener la denuncia, no darán lugar para su rechazo.

Artículo 10.- La Institución está en la obligación de informar a la Defensoría de los Habitantes de la República, sobre la recepción de toda denuncia por hostigamiento sexual, así como el resultado del procedimiento.

Artículo 11.- Corresponderá a la Dirección Ejecutiva ordenar la apertura del procedimiento administrativo ante una denuncia por hostigamiento sexual, de conformidad con las disposiciones y principios previstos en la Ley General de la Administración Pública N°6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas, Ley N°7476 y sus reformas. En caso de que la denuncia sea contra la persona titular de la Dirección Ejecutiva, esta se presentará directamente ante la persona que ejerza la Presidencia de la Junta Directiva, o en su defecto ante quien ejerza la Vicepresidencia.

Artículo 12.- Una vez recibida la denuncia la Dirección Ejecutiva conformará un Órgano Director, quien deberá respetar los plazos y las reglas establecidos en la Ley General de Administración Pública, con el fin de conducir el procedimiento con un máximo de celeridad y eficiencia dentro del respeto al ordenamiento jurídico vigente e intereses de las personas. En caso de que la denuncia sea contra la persona titular de la Dirección Ejecutiva, la conformación del Órgano Director le corresponderá a la Junta Directiva a instancia de quien ejerza la Presidencia.

El órgano nombrado al efecto contará con tres días naturales para dictar el acto inicial del procedimiento, el cual se trasladará a la persona funcionaria denunciada, concediéndole un plazo de quince días hábiles para que

comparezca y se refiera a todos y cada uno de los hechos que se imputan y ofrezca los elementos de prueba de descargo que estime necesarios. Si la persona denunciada no ejerce su defensa, se continuará con el procedimiento hasta la rendición del informe final de parte del Órgano Director. Transcurrido el plazo anterior y en los próximos ocho días naturales, el Órgano evacuará toda la prueba testimonial y documental ofrecida por las partes. En el plazo de quince días naturales después de la comparecencia y evacuación de la prueba, rendirá el informe final sobre las conclusiones del procedimiento administrativo y recomendará las sanciones disciplinarias en caso de que se considere probada la falta.

Artículo 13.-Contenido de la denuncia. La denuncia puede ser oral o escrita y deberá contener al menos la siguiente información:

- 1) Fecha y lugar de la denuncia.
- 2) Nombre completo, cédula o documento de identificación.
- 3) Lugar de trabajo.
- 4) Dirección o medio para recibir notificaciones.
- 5) Información disponible de la persona denunciada.
- 6) Descripción clara y detallada de todos los hechos o situaciones que denuncia, que podrían constituir manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual, con indicación de la fecha y lugar en que acontecieron los hechos.
- 7) Firma de la (s) persona (s) que denuncia (n).
- 8) Firma de la persona que recibe la denuncia.
- 9) La ausencia de alguno de estos datos no invalidará la denuncia.

Artículo 14.-Acta de denuncia. Cuando la denuncia sea de forma oral, la persona funcionaria que la recibe deberá levantar un acta que incluya la información descrita en el artículo anterior.

Artículo 15.-Trámite de la denuncia y audiencia. Para el trámite de la denuncia se debe actuar de conformidad con lo establecido en este Reglamento, por lo tanto, no se dará audiencia a las partes antes de la apertura del procedimiento, ni se recurrirá a la ratificación de la denuncia ni a la investigación preliminar de los hechos.

Artículo 16.- Ampliación de la denuncia. La persona denunciante podrá ampliar la denuncia, en cuanto a hechos nuevos y prueba. Estos deberán formar parte de los hechos a investigar y se incluirán en la resolución inicial. Cuando se presenten después de la resolución inicial, el Órgano Director deberá ponerlo en conocimiento de la persona denunciada.

Artículo 17.- Sobre la persona que denuncia hostigamiento sexual.

Sólo podrá ser despedida por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados de la relación laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo y en el presente Reglamento, previa tramitación del debido proceso. De presentarse una de estas causales, se tramitará el despido ante la Dirección General del Servicio Civil, donde deberá demostrar la existencia de la falta. Esa Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión con goce de salario de la persona funcionaria, mientras se resuelve el despido.

Artículo 18.- Del expediente administrativo. A partir de la recepción de la denuncia, se deberá conformar un expediente que quedará a disposición de las partes, con las excepciones que contempla la ley y contendrá toda la documentación relacionada con la denuncia, la prueba evacuada durante la investigación, las actas, resoluciones dictadas, constancias de notificación, entre otros.

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 y cierre de la consulta.

El Órgano Director 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 19.-Plazo para interponer la denuncia y la prescripción.

El plazo máximo para interponer la denuncia será de dos años a partir del último hecho consecuencia del acoso u hostigamiento sexual o del momento en que cesó la causa justificada que le impidió denunciar oportunamente. El plazo de prescripción se computará de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo y normativa vinculante.

Artículo 20.- Quien haya denunciado hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo, no podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo, a la vez se resguardará la imagen, confidencialidad y los principios que rigen la actividad administrativa, so pena de incurrir en falta grave.

CAPITULO III

Medidas Cautelares

Artículo 21.- Los órganos competentes deben garantizar y preservar el derecho a la igualdad procesal y allanar los obstáculos que impidan su aplicación o lo debiliten, como son las desventajas por posición jerárquica, laboral, económica, social, de sexo y género y generacional. En todo momento, deben garantizar a la (s) parte (s) con menor poder social la oportunidad real de auto determinarse, expresarse y hacer valer los propios derechos.

Artículo 22.- Durante la tramitación del procedimiento, la persona denunciante así como quienes comparezcan como testigos, tienen derecho a que se les garantice su estabilidad e integridad física, psicológica, emocional.

Artículo 23.- El Órgano Director, de oficio o a petición de parte, solicitará la aplicación de medidas cautelares contra la persona denunciada por hostigamiento sexual a la Dirección Ejecutiva. Además, a criterio de la Dirección Ejecutiva se podrán aplicar medidas de protección que garanticen los derechos laborales y la integridad física, psicológica y emocional de la persona denunciante.

Artículo 24.- Las medidas cautelares contra la persona sospechosa de hostigamiento sexual, pueden ser:

- a) Que la persona denunciada, se abstenga de perturbar a la persona afectada.
- b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona ofendida.
- c) Su reubicación laboral
- d) Su permuta del cargo
- e) Excepcionalmente, su separación temporal del cargo con goce de salario.
- f) Alguna otra medida que pueda resultar necesaria para garantizar la integridad de las partes y la adecuada instrucción del procedimiento.

Artículo 25.- Además de lo consignado en el artículo anterior, para determinar la medida cautelar se considerará:

- a) Si existe una relación laboral de subordinación entre la persona denunciante y la persona denunciada.
- b) Si se presume que la persona denunciante del hostigamiento sexual podría continuar siendo hostigada.
- c) Si la ofensa ocasionada a la persona denunciante es considerable de gravedad.

La aplicación de la medida cautelar que se ordene se comunicará a la Unidad de Recursos Humanos, a quien le corresponderá su efectiva ejecución, la cual no podrá acarrear la pérdida de ningún derecho o beneficio laboral.

Artículo 26.- Las medidas cautelares deberán resolverse con carácter de urgencia y la resolución correspondiente carece de ulteriores recursos, excepto el de adición o aclaración.

La vigencia de estas medidas será determinada por la instrumentalidad para el proceso.

CAPITULO IV

Del procedimiento para el desarrollo de la audiencia

Artículo 27.- De la apertura de la audiencia: Atendiendo el principio de celeridad, 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, los derechos y deberes que tienen durante la comparecencia, así como moderar la intervención y resolver interlocutoriamente las cuestiones que se presenten durante su trámite.

Artículo 28.- De la Audiencia: Para garantizar la confidencialidad y seguridad durante la audiencia, se debe asegurar que el espacio reúna condiciones de privacidad, accesibilidad, confortabilidad, entre otras, que permita a las partes, sus representantes, figuras de apoyo emocional y demás profesionales, comparecer sin someterse a hacinamiento, contacto visual con la parte demandada, cuestionamientos revictimizantes, juzgamientos de conductas previas, u otras formas análogas.

Excepcionalmente y luego de la fundamentación razonada del perjuicio que se puede ocasionar a la persona denunciante, señalando las causas por las cuales se puede dar ese perjuicio, el Órgano Director podrá ordenar que su declaración se haga sin la presencia de la persona denunciada, en cuyo caso debe tomarse las medidas correspondientes para resguardar el derecho de

defensa de la persona investigada, a quien luego se le deberá leer, de manera completa, el contenido de la declaración para que su defensa, si la hay, o ella personalmente se refiera a la misma.

Artículo 29.- De la recepción de la declaración y pruebas: Durante el desarrollo de la audiencia, el Órgano Director del Procedimiento deberá designar una de las personas que lo conforman para que dirija el acto. Durante la audiencia corresponderá a las partes hacer los alegatos que estimen pertinentes en su defensa o acusación, ofrecer la prueba pertinente y obtener su admisión y trámite, preguntar y repreguntar a las personas que participan como testigos y peritos, aclarar o ampliar su defensa o denuncia inicial y realizar conclusiones. Las personas serán interrogadas únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y nunca sobre los antecedentes de su vida personal.

Si alguna de las personas propuestas para rendir testimonio no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración, salvo que el Órgano Director lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento.

Artículo 30.- 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 el Órgano Director. 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 considerará lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de tomar en cuenta los antecedentes de la persona denunciante en relación con el ejercicio de su sexualidad.

Artículo 31.- De la continuidad de la audiencia: La audiencia se llevará a cabo sin interrupción. Se suspenderá únicamente cuando medie una causa suficientemente acreditada por la propia administración o por las partes; deba resolverse alguna gestión que por su naturaleza afecte su continuación, sea necesario practicar alguna diligencia fuera del lugar de la audiencia, durante su desarrollo se produjere afectación del estado biopsicosocial de alguna de las partes o alteraciones sustanciales al procedimiento, que deban ser corregidas como requisito para su continuación.

Cuando el Órgano Director del Procedimiento decida la suspensión de la audiencia, en el mismo acto anunciará el día y la hora de su continuación, lo cual equivaldrá como citación para todas las partes.

Artículo 32.- Del levantamiento de acta: La realización de la audiencia será registrada en un acta, tal y como se establece en los artículos 270 y 313 de la Ley General de Administración Pública, esto como garantía del correcto desarrollo del proceso. El acta se incluirá en el expediente administrativo.

Artículo 33.- Asesoramiento jurídico y apoyo emocional. En el procedimiento que contempla este Reglamento, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán acompañarse del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

Artículo 34.- Del contenido del informe: El Órgano Director, posterior a la evacuación de la prueba y la realización de audiencias, emitirá un informe final con recomendaciones, respecto de los hechos probados y no probados, debidamente fundamentados. Este informe será remitido a la instancia que los designó como Órgano Director, para que dicte el acto final dentro de los plazos establecidos en la Ley General de Administración Pública.

Artículo 35.- De la abstención y de la recusación: Si alguna de las personas del Órgano Director tiene impedimentos, por alguna razón contemplada en el Artículo 234 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, deberá abstenerse del conocimiento y prosecución del trámite, o en su defecto las partes podrán recusarles.

Artículo 36.- Deberes de acatamiento, colaboración e información. Las personas funcionarias del Conapdis están en la obligación de brindar su colaboración a solicitud del Órgano Director. La desatención injustificada de este deber se considerará falta y se sancionará conforme con lo establecido en el Reglamento de Organización y Servicio.

Artículo 37.- Resolución final: Le corresponde al Órgano Decisor recibir y analizar el informe del Órgano Director y dictar la resolución final dentro de los plazos establecidos en la Ley General de Administración Pública. Dicho acto deberá ser motivado, justificado y comunicado a la persona denunciada, a fin de que, si no está de acuerdo con la decisión tomada, ejerza su derecho de defensa a través de los recursos ordinarios de revocatoria y apelación; los cuales deberá interponer dentro del plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de su comunicación.

Artículo 38.- De la comunicación de la resolución final. En caso de que proceda la aplicación de alguna medida disciplinaria, la Dirección Ejecutiva lo comunicará a la Unidad de Recursos Humanos adjuntando copia de la resolución, con el fin de que se incluya en el respectivo expediente.

CAPITULO V

De las sanciones disciplinarias

Artículo 39.- Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y podrán ser: amonestación escrita, suspensión sin goce de salario y el despido.

Frente a presunción de conductas o hechos de carácter delictivo, la Dirección Ejecutiva ordenará a la Unidad de Asesoría Jurídica que realice las diligencias ante el Ministerio Público para lo de su competencia.

Artículo 40.- 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, al menos, los siguientes criterios.

- a) La (s) conducta (s) hostigadora (s).
- b) La posición de jerarquía y responsabilidad social e institucional de la persona hostigadora.
- c) Otras condiciones sociales que le otorgan poder de hecho a la persona hostigadora y el uso efectivo de ese poder sobre la persona hostigada.
- d) La reincidencia en conductas tipificadas como hostigamiento sexual. Se tendrá como reincidente a quien se haya comprobado previamente una falta de este tipo.
- e) La conducta de la persona hostigadora posterior al hecho, en especial las conductas intimidatorias hacia la persona denunciante, familiares, testigos, compañeros (as) de trabajo, así como la transformación del hostigamiento sexual en persecución laboral en contra de la persona ofendida.
- f) La cantidad de personas denunciantes.
- g) Los efectos del hostigamiento sexual en el ambiente laboral.
- h) Los efectos perjudiciales en el estado general de bienestar de la persona hostigada, en sus condiciones materiales de empleo, así como en su desempeño y cumplimiento laboral.
- i) Si la persona ofendida es usuaria de los servicios institucionales.
- j) Si la persona hostigada es menor de edad o con discapacidad.

Artículo 41.- La persona funcionaria a quien se le compruebe haber incurrido en alguna conducta de hostigamiento sexual, será sancionará de conformidad con la Ley N° 7476 y sus reformas, el Estatuto y Reglamento del Servicio Civil, el Reglamento de Organización y de Servicio del Conapdis, el Código de Trabajo y el presente Reglamento.

Artículo 42.- Concluido el procedimiento y comprobada la comisión de falta grave atribuida a la persona funcionaria, el asunto deberá ser elevado oportunamente ante la Dirección General del Servicio Civil, para que tramite la respectiva gestión de despido, conforme a lo dispuesto por el Estatuto de Servicio Civil. En los casos en que las personas no estén cubiertas por este Régimen, se procederá conforme a lo establecido en el Código de Trabajo.

Artículo 43.- Sanciones para quienes denuncien sin fundamento. La persona que denuncie una conducta de hostigamiento sexual falsa podrá ser denunciada ante el Ministerio Público, según lo establecido en el Código Penal.

Artículo 44.- Sanciones para quienes no den trámite a las denuncias: Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, la(s) persona (s) funcionaria (s) que, conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, no le den el trámite previsto en esta normativa.

Artículo 45.- Sanciones para quienes entorpezcan o atrasen injustificadamente la investigación: Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, las personas funcionarias que entorpezcan o que atrasen, injustificadamente, la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.

CAPITULO VI DISPOSICIONES FINALES

Artículo 40.- Derogatorias. La presente normativa deroga el Reglamento contra el acoso u hostigamiento sexual en el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, aprobado por la Junta Directiva del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial en sesión ordinaria N°991 del jueves, 28 de abril, 2011, mediante acuerdo firme N°JD-2034-11.

Artículo 41.- Vigencia. El presente Reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Heredia, 17 de julio del 2018.—Lizbeth Barrantes Arroyo, Directora Ejecutiva.—
1 vez.—(IN2018266900).