

REGLAMENTOS

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL

REGLAMENTO PARA LA REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DEBIDO PROCESO DE LAS CONDUCTAS QUE CONFIGUREN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL IMAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°—**De los principios regentes.** El presente reglamento tiene por objeto establecer los procedimientos especiales que utilizará el Instituto Mixto de Ayuda Social para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo, con el fin de proteger la dignidad de las mujeres y de los hombres en sus relaciones interpersonales y profesionales y garantizar un clima organizacional fundamentado en el respeto a los principios constitucionales de libertad, igualdad ante la ley y al derecho a contar con calidad de vida, al trabajo y políticas para la eliminación de cualquier práctica discriminatoria contra las personas, por razón de sexo.

Artículo 2°—**De la responsabilidad de aplicación.** Será responsabilidad de todos los jefes, titulares subordinados, y todas las personas funcionarias del IMAS el cumplimiento del presente reglamento.

CAPÍTULO II

Objetivo

Artículo 3°—**De los objetivos.** Los objetivos del Reglamento contra el hostigamiento sexual son:

- a) Crear un mecanismo eficaz de prevención, investigación y prohibición del hostigamiento sexual en el ámbito laboral, así como, un procedimiento interno que lo sancione.
- b) Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias de la institución, independientemente de su posición jerárquica; y de las personas funcionarias en relación con personas a las que se les presta un servicio institucional, practicantes, clientes, proveedoras/es, usuarias/os, contratos por servicios especiales, miembros del Consejo Directivo, persona de contratación externa que brinda sus servicios al IMAS.
- c) Generar ambientes de trabajo libres de hostigamiento sexual que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional y laboral, de manera tal que se creen los espacios para su plena realización.
- d) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo y el estado de bienestar general de las personas.
- e) Dar a conocer dentro del ámbito institucional que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe, constituyéndose en una forma de violencia y en una práctica discriminatoria por razón de sexo o por otra condición social, que coloque a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales.
- f) Establecer a nivel reglamentario un procedimiento interno, adecuado, efectivo y confidencial, que garantice el derecho de la persona víctima de hostigamiento sexual a denunciar, así como la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y los principios especiales, para que en el caso que se determine la responsabilidad de la persona denunciada, se pueda llegar a la imposición de la sanción y su efectivo cumplimiento.

Artículo 4°—De las definiciones

- a) Alteración del estado general de bienestar personal: Son todas aquellas situaciones que afecten el estado biológico, psicológico, físico, social, necesarios para enfrentar las actividades de la vida cotidiana, tales como el estrés, la inseguridad, la ansiedad, la jaqueca, las náuseas, los nervios u otras similares.

- b) Alteración del desempeño y cumplimiento laboral: Son todas aquellas situaciones que ponen en evidencia un desempeño deficiente en las relaciones laborales, tales como: ausencias, incapacidades, permisos, renunciaciones, falta de motivación.
- c) Condiciones materiales de empleo: Son todas aquellas circunstancias asociadas a la existencia de una relación laboral, tales como: nombramientos, incentivos salariales, asignación o cambio de funciones, limitaciones a la carrera administrativa, autorización o rebajo de horas extras, alteración de derechos, despidos, traslados o permutas, permisos, vacaciones y en general, todas aquellas relacionadas con el ejercicio de labores de coordinación o supervisión, las cuales pueden ser instrumentalizadas por una de las partes con el objetivo de obtener un beneficio sexual de la otra.
- d) Condiciones materiales de personas usuarias y/o terceros que tengan relación con funcionarios/as de la institución: Son todas aquellas manifestaciones que ponen en evidencia la existencia de una relación entre funcionarios/as – usuarios/as o un tercero, derivada de todos los procesos de prestación de servicios y otorgamiento de beneficios que desarrolle el IMAS.
- e) Comisión Institucional contra el hostigamiento sexual: instancia coordinadora de todas las acciones dirigidas a prevenir, concientizar y denunciar sobre el tema del hostigamiento sexual en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, en el Instituto Mixto de Ayuda Social.
- f) Expedientados/as: Persona que enfrenta un procedimiento en materia de hostigamiento sexual, en su contra.
- g) Hostigamiento sexual: Se entiende por hostigamiento sexual o acoso sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo de una persona, así como en el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- h) Persona denunciada: Persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual y tiene una denuncia presentada en su contra.
- i) Personas funcionarias del IMAS: es toda persona física que en virtud de un acto administrativo de nombramiento válido y eficaz, presta sus servicios a nombre y por cuenta de la Administración como parte de su organización a cambio de una remuneración por la actividad que ejerce.
- j) Persona hostigada o víctima: Es la persona que sufre el hostigamiento sexual; para efectos de éste reglamento incluye: persona funcionaria del IMAS, usuarias o terceros que brinden servicios al IMAS y/o mantengan alguna relación contractual o similar con la Institución, contratos por servicios especiales, proveedores, miembros del Consejo Directivo, personas de contratación externa al servicio del IMAS. La víctima puede estar en una relación de subalternidad, o en una relación jerárquica horizontal o vertical, o en igualdad de condiciones laborales o de servicio.
- k) Personas usuarias: son las que de forma aislada o reiterada se presentan a las oficinas centrales o descentralizadas del IMAS para solicitar en su favor o de terceros algún servicio de la Institución.
- l) Órgano Director del Procedimiento: instancia encargada de instruir el procedimiento administrativo, donde se conoce la denuncia de hostigamiento sexual. En adelante denominado ODP.
- m) Órgano Decisor: Instancia encargada de ordenar la apertura y dictar la decisión final del procedimiento administrativo.

Artículo 5°—**Del ámbito de aplicación.** Estarán sujetas a la aplicación del presente reglamento, todas aquellas personas supuestas de hostigamiento sexual que se desarrolle en el marco de las actividades de que se ocupa el IMAS.

Artículo 6°—**De las manifestaciones de hostigamiento sexual.** Se considerarán manifestaciones de hostigamiento sexual los siguientes comportamientos:

- a) La solicitud de favores sexuales que impliquen la promesa de un trato preferencial o de ventaja respecto de la situación de empleo o prestación de servicios a usuaria/o o terceros.

- b) La solicitud de favores sexuales que impliquen una amenaza sugerida o expresa, física o moral, o de daños o castigos referidos a la situación de empleo o prestación de servicios de la persona hostigada.
- c) La exigencia implícita o explícita de una conducta de carácter sexual, cuya aceptación o rechazo por parte de la persona hostigada, sea condición para la situación de empleo o la prestación de servicios.
- d) Las insinuaciones o proposiciones y el uso de lenguaje verbal, no verbal o escrito, de gestos, símbolos o imágenes de naturaleza o contenido sexual, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para la persona que las reciba.
- e) Los acercamientos corporales, los tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para las personas que las reciba.
- f) Cualquier trato discriminatorio hacia la persona hostigada, que resulte de la negativa de un requerimiento de contenido sexual, donde se afecten las condiciones de empleo o prestación de servicios.

CAPÍTULO III

Prevención del hostigamiento sexual

Artículo 7°—**De la comisión institucional.** El IMAS constituirá una comisión para la prevención, del hostigamiento sexual, que será integrada por:

- a) La persona titular de la Gerencia General o su representante, quien presidirá.
- b) Una persona representante de la Asesoría Legal.
- c) Una persona representante de Desarrollo Humano.
- d) Una persona representante de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género.
- e) Dos personas representantes de las Áreas Regionales (Enlaces de la Unidad de Equidad de Género).
- f) Una persona representante de la Contraloría de Servicios.
- g) Una persona representante de Planificación Institucional.

Cada representante deberá contar con una persona suplente que para todos los efectos le sustituirá en su ausencia.

Tanto las personas titulares como las suplentes, de las representaciones mencionadas en los incisos de este artículo, serán designadas por la jefatura de las respectivas unidades, quienes deberán comunicarlo oficialmente a la Gerencia General.

Artículo 8°—**De los deberes y atribuciones de la Comisión institucional.** Son deberes y atribuciones de las personas que integran la Comisión y cuando corresponda, de las personas suplentes:

- a) Asistir puntualmente a todas las sesiones.
- b) Participar en las sesiones con derecho a voz y voto.
- c) Pedir y hacer uso de la palabra.
- d) Presentar sugerencias y mociones.
- e) Cualquier otra compatible con su condición de integrante de la comisión.

Artículo 9°—**De los requisitos de las personas integrantes de la Comisión institucional.**

- a) Ser una persona sensibilizada y conocedora de la materia de hostigamiento sexual.
- b) No haber sido sancionada por infracciones catalogadas como hostigamiento sexual.

Artículo 10.—**De las causales de destitución de la comisión institucional. Serán causales de destitución.**

- a) Haber sido una persona sancionada con ocasión de denuncia por violación a la normativa del presente reglamento.
- b) Ausentarse injustificadamente a dos sesiones debidamente convocadas en forma consecutiva, o tres alternas.
- c) Que la persona designada deje de pertenecer a la Unidad correspondiente que integra la Comisión.

Artículo 11.—**Del período de nombramiento de la comisión institucional.** Las personas integrantes de la Comisión serán nombradas por períodos de dos años, pudiendo ser reelectas.

Artículo 12.—**De sesiones de la Comisión institucional.** La Comisión sesionará en forma ordinaria cada dos meses. Podrá sesionar en forma extraordinaria cuando así lo disponga la persona que preside quien deberá convocar con al menos 24 horas de anticipación. De igual modo se podrá sesionar extraordinariamente cuando estén presentes todas las personas integrantes y lo acuerden por unanimidad.

Artículo 13.—**Del quórum.** El quórum para que la Comisión sesione válidamente será al menos la mayoría calificada.

Artículo 14.—**De las funciones de la comisión.** Las funciones de la comisión institucional serán:

- a. Dictar y ejecutar las acciones de prevención y de divulgación del presente reglamento, dentro de las cuales se deberán incluir actividades específicas para prevenir, desalentar y evitar conductas de hostigamiento sexual, tales como talleres, charlas, material impreso, afiches y otros.
- b. Relacionar los valores que integran el Código de Ética del IMAS con las conductas deseables que alejen estas prácticas antijurídicas de hostigamiento sexual de las dependencias de la Institución.
- c. Promover políticas institucionales en materia de hostigamiento sexual.
- d. Elaborar un plan de trabajo anual que contenga las actividades por desarrollar.
- e. Velar por el efectivo cumplimiento de la reglamentación institucional en materia de Hostigamiento Sexual.
- f. Cualquier otra función relacionada con la materia de interés.
- g. La labor de divulgación de este reglamento, así como de la política institucional de prevención, y todas las acciones dirigidas a prevenir el Hostigamiento Sexual será responsabilidad de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual.

Artículo 15.—**De la Secretaría de la Comisión**

Conformación:

La secretaría de la Comisión estará conformada por la persona representante de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género.

Funciones:

- a) Ejecutar las convocatorias a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Preparar la agenda.
- c) Levantar las actas de las sesiones.
- d) Firmar las actas junto con la persona que preside la Comisión.
- e) Tramitar la correspondencia recibida y enviada.
- f) Tener al día las actas.
- g) Dar seguimiento y divulgación a los acuerdos tomados.

CAPÍTULO IV

Del procedimiento para investigar y sancionar el hostigamiento sexual recepción y trámite de denuncias

Artículo 16.—**De las instancias competentes para la recepción de denuncias.** Serán competentes para recibir las denuncias por hostigamiento sexual las siguientes dependencias institucionales:

- a) Las unidades encargadas de la recepción de las denuncias de las personas funcionarias y usuarias son: La Gerencia General, la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, Desarrollo Humano, la Contraloría de Servicios.
- b) Cuando la situación lo amerite, la Gerencia General designará un funcionario o funcionaria de las dependencias antes indicadas, para que se desplace a recibir la denuncia correspondiente, dejando constancia de ello en el acta que se levante al efecto.

Artículo 17.—**De los requisitos de las denuncias.** La denuncia podrá interponerse en forma oral o escrita. El órgano receptor de la denuncia deberá velar porque la misma contenga como mínimo la siguiente información:

- a) Nombre y apellidos de la persona denunciante e indicación de sus calidades personales.
- b) Nombre y apellidos de la persona que se denuncia en caso de que sean conocidos, o en su defecto, todas aquellas características o circunstancias que permitan identificarle.
- c) Lugar donde sucedieron los hechos denunciados.
- d) Indicación de los hechos que se consideren constitutivos de hostigamiento sexual que afecten a la persona denunciante.

- e) Fecha aproximada en que tales hechos ocurrieron. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
- f) Expresión clara de si cuenta o no con prueba de los hechos denunciados e indicación del tipo de prueba de que se trate. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
- g) Fecha de interposición de la denuncia.
- h) La denuncia podrá ser grabada.

En los casos en que la denuncia sea presentada en forma verbal, quien la recibe, la consignará en un acta que levantará al efecto, cumpliendo para ello con los requisitos indicados anteriormente.

Cuando la persona denunciante presente discapacidad física, sensorial o cognitiva que le impida expresarse por sí misma, la denuncia podrá interponerla en su nombre, su madre, padre o persona encargada que figure como persona tutora o curadora.

En todos los casos, deberá informársele a la persona denunciante de las garantías que la ley les concede y advertírsele de las consecuencias legales que acarrea la interposición de una denuncia falsa.

Artículo 18.—Del plazo para interponer la denuncia. El plazo para interponer la denuncia será de dos 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 a la persona denunciar.

Artículo 19.—De la remisión de las denuncias. Una vez formalizada la respectiva denuncia por hostigamiento sexual, la instancia receptora de la denuncia en el plazo de un día hábil, deberá ponerla en conocimiento, a la Gerencia General en el día hábil siguiente a su recepción y mediante sobre cerrado.

CAPÍTULO V

Del procedimiento para sancionar las conductas de hostigamiento sexual

Disposiciones generales del procedimiento

Artículo 20.—De las partes del procedimiento. Tanto la persona denunciada como la denunciante, serán parte del procedimiento que se instruya y tendrán derecho a hacerse asistir por profesionales en derecho y/o de alguna disciplina atinente o personas de su confianza que les brinden apoyo emocional y psicológico.

La condición de parte implica el deber de la Administración de notificarles todas las incidencias del procedimiento administrativo.

Artículo 21.—De la obligación de informar. Será obligación de la Gerencia General informar a la Defensoría de los Habitantes de la República, sobre la interposición de la denuncia y el inicio del procedimiento con la finalidad de ponerla en conocimiento formal del asunto, darle acceso al expediente y permitir su intervención facultativa dentro del proceso.

También será responsabilidad de esta instancia informar a la Defensoría de los Habitantes y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social si corresponde, sobre el resultado final del proceso, una vez que se encuentre firme la resolución final que se emita dentro del procedimiento.

Artículo 22.—De la prohibición de conciliar. Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizada por relaciones de poder asimétricas de género, jerárquica o simbólica, que aumentan los factores de riesgo y revictimización de la persona hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de conciliación durante todo el procedimiento.

Artículo 23.—Del inicio e impulso procesal de oficio. En materia de hostigamiento sexual el procedimiento disciplinario se iniciará con la denuncia, pero se desarrollará por impulso oficial, sin perjuicio del que puedan darle las partes.

En aquellos casos en los que la persona denunciada renuncie a su puesto, y manifieste su interés de no formar parte dentro del proceso seguido por hostigamiento sexual, el proceso continuará hasta su fenecimiento, archivándose la resolución final en el expediente de la persona denunciada.

Artículo 24.—De las garantías procesales. En el procedimiento se garantizarán los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los siguientes principios específicos:

- a) El principio in dubio pro víctima: el cual implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la persona denunciante, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de la sexualidad. Dicho principio no implica la existencia de una presunción de veracidad a favor de la persona denunciante ni exime al órgano decisor de valorar los hechos denunciados a la luz de todos los elementos probatorios traídos por las partes, incluidos los indicios y de razonar la conclusión a la que arribe.
- b) El principio de confidencialidad: las personas involucradas directa o indirectamente con el proceso, no podrán revelar la identidad de la persona denunciante ni de la denunciada. Asimismo, es absolutamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como, sobre las resoluciones finales adoptadas en materia de hostigamiento sexual. Dicha prohibición es extensiva a todas las personas que directa o indirectamente tengan acceso a la información.

No implicará inobservancia de esta prohibición, las comunicaciones o los informes que por disposición legal o de este reglamento se deben remitir a las instancias competentes, ni aquella información que se brinde como fuente primaria y confidencial para efectos de la política de prevención en esta materia una vez finalizado el caso o para fines estadísticos, docentes o de investigación.

Artículo 25.—De la valoración de las pruebas. El órgano decisor valorará todas las pruebas traídas por las partes al procedimiento, de manera objetiva de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia y con la rigurosidad que el caso amerita, con el fin de obtener certeza sobre la verdad real de los hechos denunciados. Ante la ausencia de prueba indiciaria y todas las otras fuentes que admite el derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen la materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se beneficiará a la persona presuntamente hostigada, sin embargo, la credibilidad de la denuncia se establecerá a partir de la valoración de las alteraciones que produzcan los hechos que se denuncian, en el estado general de bienestar personal de quien presente la denuncia, o en su desempeño y cumplimiento laboral.

Cualquier prueba sobre la vida personal de quien denuncie es improcedente e ilegal y su valoración no será de recibo.

Artículo 26.—De los deberes de acatamiento, colaboración e información. Toda oficina, persona funcionaria y usuaria/o de la institución, está en la obligación de brindar colaboración y suministrar la información que le sea solicitada por el Órgano Director del Procedimiento (ODP), para la debida tramitación del procedimiento por hostigamiento sexual, dentro de los plazos establecidos.

Tratándose de citaciones, el ODP podrá citar a la o las personas, con conocimiento de causa, para que declare o realice cualquier acto necesario para el desenvolvimiento normal del procedimiento o para su decisión final. La persona citada podrá hacerse venir por la Fuerza Pública sino compareciere a la primera citación, de conformidad con lo establecido en el artículo 248 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 27.—Del expediente administrativo. El ODP tiene la obligación de conformar el expediente administrativo incorporado en orden cronológico todos los antecedentes y demás documentos referentes al procedimiento. En dicho expediente deberán incluirse todas las pruebas que conforman la tramitación de la denuncia. Deberá estar foliado y con numeración consecutiva.

En caso de procedimientos disciplinarios seguidos a personas funcionarias, el expediente se ubicará físicamente en el ODP, dependencia que será la encargada de su custodia y de garantizar su confidencialidad.

El expediente estará a disposición exclusiva de las partes y las personas profesionales en derecho que las representen debidamente identificadas y autorizadas por la parte interesada.

En la carátula del expediente deberá constar el señalamiento de confidencial.

Existirá un registro de las consultas realizadas a los expedientes administrativos donde se indicará con claridad el nombre y apellidos de las personas consultantes, el número de documento de identificación, número de carné de colegiado, hora de inicio, hora de devolución y firma de la persona consultante.

Artículo 28.—Del plazo del procedimiento. El procedimiento deberá desarrollarse en un plazo ordenatorio de tres meses, incluyendo el dictado de la resolución final, contados a partir de la interposición de la denuncia. Ese plazo sólo podrá prorrogarse cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 263 de la Ley General de la Administración Pública y según el procedimiento establecido en esa norma.

Artículo 29.—Del plazo para imponer la sanción

- a) En el caso del procedimiento disciplinario seguido a personas funcionarias: El plazo de prescripción para imponer la sanción es el de un mes previsto en el artículo 603 del Código de Trabajo.

Este plazo empezará a correr a partir del momento en que el resultado del procedimiento sea puesto en conocimiento del órgano competente para imponer la sanción.

El inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, implicará la interrupción del cómputo del plazo de prescripción.

Artículo 30.—De la integración y aplicación de leyes. En casos de hostigamiento sexual se deberá observar el procedimiento establecido en este reglamento, el cual se ajusta a lo establecido en la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. En caso de conflicto entre ambas normativas prevalecerá por jerarquía de normas, el establecido en la Ley de Hostigamiento Sexual. Supletoriamente en lo no previsto por este procedimiento, se aplicará la Ley General de la Administración Pública.

CAPÍTULO VI

Del inicio del procedimiento y conformación del Órgano Director del Procedimiento (ODP)

Artículo 31.—De la conformación del ODP. El titular del cargo en la Gerencia General, al recibir la denuncia, procederá en el plazo de los tres días hábiles siguientes a la conformación del Órgano para el trámite del procedimiento administrativo correspondiente.

Artículo 32.—Del nombramiento del ODP. El Órgano será colegiado y estará integrado por tres personas, preferiblemente de ambos sexos, con conocimiento y sensibilización sobre la materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario y que sean pertenecientes a las siguientes dependencias:

- ✓ Asesoría Jurídica.
- ✓ Unidad de Igualdad y Equidad de Género.
- ✓ Unidad de Desarrollo Humano.

Artículo 33.—De las incompatibilidades para ser parte del ODP. Ninguna persona que conforme el ODP deberá tener relación de amistad, enemistad, parentesco por consanguinidad o afinidad, con la persona denunciante o la denunciada.

Tampoco puede existir relación de jerarquía o de subordinación entre la persona denunciada y cualquiera de las personas que integran el ODP. Todo a fin de garantizar la imparcialidad debida en el análisis de todos los elementos del caso. La misma limitación es aplicable a las personas asesoras del ODP. Si se presentan las situaciones apuntadas, será motivo de excusa o recusación, de acuerdo con lo establecido en la Ley de la Administración Pública.

Artículo 34.—De la ampliación de la denuncia. El ODP podrá citar a la persona denunciante con la finalidad de aclarar o ampliar su denuncia, en los casos estrictamente necesarios y siempre que lo realice antes de formular el traslado de cargos.

En ningún momento esta ampliación podrá constituirse en una ratificación de la denuncia ni en una investigación preliminar de los hechos denunciados de conformidad con el artículo 19 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Artículo 35.—De las consultas del ODP. En cualquier fase del procedimiento y antes del informe final, el ODP podrá convocar de forma consultiva y en calidad de asesores a quienes considere pertinente.

Artículo 36.—De la aplicación de medidas cautelares. Previa solicitud de parte y mediante resolución fundada, el ODP podrá solicitar a la Gerencia General, en cualquier etapa del procedimiento, que ordene cautelarmente las siguientes medidas:

1. Que la persona hostigadora se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
2. Que la persona hostigadora se abstenga de perturbar a la parte denunciante.
3. La reubicación laboral o la permuta del cargo cuando:
 - a) Ambas partes laboren en la misma dependencia, o exista una relación de subordinación entre ellas.
 - b) Exista clara presunción de que la conducta de hostigamiento continuará.
4. Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario cuando:
 - a) Exista peligro de que se entorpezca la investigación o se manipule de alguna manera la prueba.
 - b) La presencia de ambas partes pueda causar mayor agravio a la víctima y se valore que la reubicación temporal de alguna de ellas no resulta ser una medida suficiente para evitar esa situación.
5. Otras que se consideren pertinentes.

En la aplicación de las medidas cautelares, se observarán las siguientes reglas.

- a) Podrán ser aplicadas a ambas partes de la relación procedimental, debiendo procurarse fundamentalmente la menor afectación para la víctima.
- b) La imposición de las medidas cautelares no acarrearán la pérdida los derechos o condiciones laborales de las personas obligadas por la disposición preventiva.
- c) En el caso de personas funcionarias y usuarias del IMAS, involucradas en un caso de hostigamiento sexual, se procurará que la audiencia del procedimiento sea desarrollada en su lugar de procedencia, en caso de vivir fuera del Gran Área Metropolitana.
- d) Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia.

Contra la medida cautelar, procederá recurso de revocatoria, que deberá ser resuelto por la Gerencia General. La decisión de la Gerencia General, carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

CAPÍTULO VII

De los trámites del procedimiento

Artículo 37.—Del traslado de cargos. El ODP ordenará el traslado de la denuncia a la persona denunciada, mediante resolución razonada, la cual contendrá lo siguiente:

- a) La fecha y hora en que se dicte el acto de apertura.
- b) La individualización de la persona investigada.
- c) El detalle de los hechos que fundamenten el procedimiento y la imputación de los cargos respectivos.
- d) Las consideraciones fácticas que sustentan la eventual responsabilidad, con indicación expresa, concreta, taxativa de las normas jurídicas, que eventualmente podrían aplicarse en el caso de demostrarse los hechos.
- e) Convocatoria a la audiencia oral y privada a ambas partes del procedimiento, tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada con indicación de la fecha y hora en que se realizará esa diligencia. Esta convocatoria deberá realizarse con no menos de quince días hábiles de anticipación.
- f) Se prevendrá a ambas partes que deben presentar toda la prueba antes o en el momento de la comparecencia, si todavía no lo han hecho.
- g) Indicación de los apercibimientos a que queda sujeta la persona denunciada.
- h) Mención de los recursos admisibles contra dicho acto y plazos, así como autoridad a quien debe interponerse.
- i) Derecho a obtener copia del expediente administrativo, en el cual se le traslada los cargos.
- j) Nombre y firma de quienes integran el ODP.

Artículo 38.—**De la apertura de la audiencia.** Corresponderá al ODP dirigir el curso de la audiencia, indicar a las partes la causa del procedimiento, los hechos en que se fundamenta y las posibles consecuencias, indicar a las partes los derechos y deberes que tienen durante la comparecencia, declaraciones que correspondan, moderar la intervención de las partes y resolver interlocutoriamente las cuestiones que se presenten durante su trámite. Atendiendo el principio de celeridad, corresponderá al ODP impedir intervenciones impertinentes o injustificadamente prolongadas y rechazar cualquier solicitud notoriamente improcedente o dilatoria, todo ello en procura de los derechos de las partes del proceso.

Artículo 39.—**Del interrogatorio de las personas testigos/as deberá realizarse en forma separada ante la presencia al ODP.** Las y los testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y nunca podrá versar sobre los antecedentes de la persona denunciante o de la persona denunciada.

Artículo 40.—**De la Continuidad de la audiencia.** La audiencia se llevará a cabo sin interrupción durante las audiencias consecutivas que sean necesarias para su terminación. Se suspenderá únicamente cuando medie una causa suficientemente justificada, acreditada por la propia administración o por las partes, cuando deba resolverse alguna gestión que por su naturaleza afecte su continuación, cuando sea necesario practicar alguna diligencia fuera del lugar de la audiencia, cuando durante su desarrollo se produjeran alteraciones sustanciales al procedimiento que deban ser corregidas como requisito para su continuación.

Cuando el ODP 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 41.—**De la audiencia de carácter privado.** Para garantizar la confidencialidad del proceso y de la audiencia, solo podrán comparecer las partes y sus representantes, así como los asesores jurídicos o personas de apoyo emocional designadas por las partes en el número que a criterio del órgano director considere razonable.

Artículo 42.—**De la recepción de la declaración y pruebas.** Durante el desarrollo de la audiencia, corresponderá a las partes hacer los alegatos que estimen pertinentes en abandono a su defensa o acusación, ofrecer la prueba pertinente y obtener su admisión y trámite, pedir testimonio a la contraparte, preguntar y repreguntar a los testigos y peritos, aclarar o ampliar su defensa o denuncia inicial, formular conclusiones de hecho y de derecho sobre la prueba ofrecida y el resultado de la audiencia.

Artículo 43.—**Del levantamiento de acta.** Se levantará un acta de la comparecencia la cual se leerá a las partes una vez finalizada la diligencia. Esa acta será firmada por las personas que conforman el ODP y por todas las partes. Cuando la comparecencia sea grabada, el acta, que consistirá en la transcripción íntegra de la audiencia, se levantará con posterioridad, con la sola firma de las personas integrantes del ODP. De esa transcripción se otorgará audiencia por el plazo de tres días a las partes para lo que a bien tengan manifestar con relación a ella.

Artículo 44.—**De la prueba para mejor resolver.** En cualquier fase del procedimiento, el ODP podrá ordenar la práctica o el recibo de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que existe siempre que sea esencial al resultado de la investigación. El ODP deberá dar audiencia de esa prueba a las partes.

Artículo 45.—**Del contenido del informe.** Terminada la audiencia, el ODP preparará una recomendación final, que servirá de base para la adopción del acto final, la cual no es vinculante para el órgano que decide.

Artículo 46.—**De la resolución del asunto.** Concluido el procedimiento y rendida la recomendación por parte del ODP, la Gerencia General dictará la resolución final, la cual contendrá los siguientes aspectos:

- a) Una sección a manera de resultandos, en la que se haga referencia a los pormenores del procedimiento, dentro de los cuales se indicará si el procedimiento se realizó con la observancia de las reglas del debido proceso.
- b) Un detalle de los hechos relevantes, que puedan ser considerados como probados o no probados, de acuerdo con los elementos probatorios introducidos durante la tramitación del procedimiento.
- c) Una parte considerativa donde se indique el análisis técnico-jurídico que motiva el acto y de una parte dispositiva donde se incorpore la decisión final del procedimiento.

Una conclusión y recomendación sobre el resultado de esas diligencias.

Esa resolución deberá ser notificada a ambas partes, en la forma y por cualquiera de los medios permitidos por la Ley General de la Administración Pública.

La resolución deberá comunicarse dentro del mes siguiente a la fecha en que concluya formalmente el procedimiento disciplinario respectivo.

Artículo 47.—**De los recursos, contra el acto final que se dicte, serán admisibles los siguientes recursos.** Contra la resolución final, procederá el recurso de reposición, previsto en el artículo 343 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, el cual deberá interponerse y será resuelto por la Gerencia General.

Los recursos deberán interponerse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación del acto impugnado.

Artículo 48.—**De la comunicación de la resolución final.** Una vez firme la resolución que se dicte en el respectivo procedimiento disciplinario, la Gerencia General, la comunicará mediante copia a la Unidad de Desarrollo Humano con el fin de que se incluya en el respectivo expediente. La resolución original se remitirá al ODP, para que sea incorporada al respectivo expediente.

Cuando la persona sea profesional, el resultado de la investigación se informará al Colegio Profesional respectivo, para que proceda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

CAPÍTULO VIII

De la clasificación de las faltas

Artículo 49.—**De la clasificación de faltas.** Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, las faltas se clasifican en leves, graves y gravísimas sobre la base de lo dispuesto en el artículo 6 del presente reglamento.

Se clasifica como leve la infracción al inciso d), como grave la infracción al inciso a) y como gravísimas, las infracciones a los incisos b), c), e) y f).

Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, el ODP podrá recomendar que se atenúe o agrave la sanción, atendiendo las circunstancias específicas de cada caso, bajo criterio ampliamente razonado y de conformidad con el artículo siguiente.

Artículo 50.—**De las faltas relacionadas.** Será igualmente considerada como objeto de un procedimiento administrativo, la conducta en la que incurra una persona que sea funcionaria del IMAS cuando injustificadamente, entorpezca o atrase una investigación, se negare a asistir como testigo o a brindar información sobre hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia recibida.

Artículo 51.—**De los criterios para establecer las sanciones o acciones correctivas.** El ODP recomendará la sanción o acción correctiva a imponer según la gravedad de la falta, para ello analizará la situación tomando en cuenta los siguientes criterios.

- a) La conducta emitida
- 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 hostigadora.
- d) La reincidencia en conductas tipificadas como hostigamiento sexual. Se tendrá como reincidente a quien se le 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, testigos, compañeras, compañeros de trabajo, así como la transformación del hostigamiento sexual en persecución laboral o prestación de servicios contra la víctima.
- f) La cantidad de personas denunciadas.
- 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 o prestación de servicios.
- i)

Artículo 52.—**De las sanciones para las personas que cometan hostigamiento sexual.** Las sanciones aplicables, según la gravedad de la falta en que se incurra serán:

- a) Por falta leve, amonestación escrita.
- b) Por falta grave, suspensión sin goce de salario hasta por el término mínimo de quince días.
- c) Por falta gravísima, despido sin responsabilidad patronal.

CAPÍTULO IX

De las garantías

Artículo 53.—**De las garantías.** La persona que haya planteado una denuncia por hostigamiento sexual, no podrá ser despedida, ni se le suspenderá un beneficio institucional en caso que lo tuviera, por este motivo.

Las personas que hayan comparecido en condición de testigo en los procedimientos de investigación de denuncia por hostigamiento sexual no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo o en el proceso de prestación de servicios.

Si esto ocurriese la persona podrá denunciarlo ante el órgano competente, quien recomendará a las autoridades las medidas pertinentes tanto para que cese como para que se sancione a quien está causando o permitiendo el perjuicio.

Artículo 54.—**De las denuncias falsas.** Podrá incurrir en responsabilidad penal, toda persona que interponga denuncia falsa de acoso sexual, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en concordancia con el Código Penal.

La persona que haya comparecido como testigo y falte a la verdad incurrirá en el delito de falso testimonio, en concordancia con el Código Penal.

La Gerencia General valorará la aplicación del régimen disciplinario, según Reglamento Autónomo de Servicios del IMAS o el Reglamento Interior de Trabajo del Programa de Empresas Comerciales del Instituto Mixto de Ayuda Social; sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente el propio denunciado, a la persona que haya denunciado o que haya ratificado una denuncia interpuesta por un compañero o por un superior, cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

CAPÍTULO X

Disposiciones finales

Artículo 55.—**De la normativa complementaria, Supletoria.** En todo aquello no previsto en el presente reglamento, se aplicará lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 y sus reformas, el Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Mixto de Ayuda Social, la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo y el Código Penal.

Artículo 56.—**Derogatorias.** El presente reglamento deroga el Reglamento interno contra el Hostigamiento Sexual en el Instituto Mixto de Ayuda Social vigente.

Artículo 57.—**De la vigencia de la normativa interna.** La aprobación del presente Reglamento fue realizada por el Consejo Directivo del IMAS, en la Sesión celebrada el 4 de setiembre del 2014, mediante Acuerdo CD.375-09-2014 y rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*. Publica el licenciado Gerardo Alvarado Blanco, Gerente General.

Lic. Gerardo Alvarado Blanco, Gerente General.—1 vez.—O. C. N° 7178.—Solicitud N° 25537.—C-694670.—(IN2014076770).

Considerando:

1. Que el artículo 23 de la Ley 8292, Ley General de Control Interno, establece que la Auditoría Interna, se organizará y funcionará conforme lo disponga el Auditor Interno, de conformidad con las disposiciones, normas, políticas y directrices que emita la Contraloría General de la República, las cuales son de acatamiento obligatorio.
2. Que el artículo 25 de la Ley General de Control Interno, establece que los funcionarios y funcionarias de la Auditoría Interna ejercerán sus atribuciones con total independencia funcional y de criterio respecto del jerarca y de los demás órganos de la administración activa.

3. Que los artículos 6 de la Ley 8292, Ley General de Control Interno y 8 de la Ley 8422, Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, establecen el deber de la Administración y de las Auditorías Internas, de conocer y tramitar las denuncias que se presenten, guardar confidencialidad respecto de la identidad de los (as) ciudadanos (as) y funcionarios (as) que presenten denuncias ante sus oficinas, así como de la información, documentación y otras evidencias de la investigación que efectúen y cuyos resultados puedan originar la apertura de procedimientos administrativos.

4. Que el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 34587-PLAN sobre la Creación, Organización y Funcionamiento del Sistema Nacional de Contralorías, establece el derecho de todo ciudadano(a), de presentar una denuncia sobre las actuaciones de los funcionarios(as) en el ejercicio de sus labores, cuando se estime que afecten directa o indirectamente los servicios prestados.

5. Que mediante Acuerdo N° 380-2010-10, se aprueba instruir a la Administración para que presenten una propuesta de reforma al procedimiento de denuncias publicado en *La Gaceta* N° 238 del 8 de diciembre del 2009 a efecto de que se establezca un “Reglamento para regular la presentación de denuncias, de conformidad con lo que establece la Ley de Enriquecimiento Ilícito, para su aprobación”.

Se Acuerda

1. Aprobar el Reglamento para la atención, en el Instituto Mixto de Ayuda Social de las denuncias sobre actos de corrupción y enriquecimiento ilícito, en el ejercicio de la función pública.
2. Derogar el Procedimiento Administrativo para el trámite de denuncias sobre corrupción y enriquecimiento ilícito, en el Instituto Mixto de Ayuda Social, publicado en *La Gaceta* N° 238 del 8 de diciembre del 2009 para que se lea así:

REGLAMENTO PARA LA ATENCIÓN EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL, DE LAS DENUNCIAS SOBRE ACTOS DE CORRUPCIÓN Y ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO, EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA

Disposiciones Generales

Artículo 1°—**Objetivo:** Mediante el presente Reglamento se norma el procedimiento de recepción, investigación, atención y archivo de las denuncias presentadas a nivel institucional, ante presuntas violaciones a la normativa establecida en la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento en la Función Pública, el Reglamento que la desarrolla y el Reglamento Autónomo de Servicios del IMAS.

Artículo 2°—**Cobertura:** Este procedimiento es aplicable para el trámite de todas aquellas denuncias que sean presentadas contra funcionarios(as) subordinados, jefes, así como alguno de los miembros de la Dirección Superior o del Consejo Directivo, cuando se señale el presunto acto de corrupción, falta de ética y transparencia en la función pública o cualquier situación irregular que incida sobre la Hacienda Pública.

Artículo 3°—**Definiciones.** Para la aplicación del presente Reglamento, los términos siguientes tienen el significado que a continuación se indican:

Denuncia: Medios utilizados por los(as) administrados(as), instancias como la Contraloría General de la República, la Defensoría de los Habitantes, la Contraloría de Servicios del IMAS y la Auditoría Interna del IMAS, o por otros (as) funcionarios (as), para poner en conocimiento de la Administración, hechos que el denunciante estima irregulares o ilegales, con el objeto de instar al ejercicio de competencias normalmente disciplinarias o sancionatorias, respecto al o la funcionario (a), que las comete.

Denunciante: Es la persona física o jurídica, pública o privada, que pone en conocimiento, en forma escrita, verbal o por cualquier otro medio, de la Contraloría General de la República, la Administración o la Auditoría Interna del IMAS, un hecho para que