

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y LA MINISTRA DE JUSTICIA

En ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales conferidas por los incisos 3) y 18) del artículo 140 de la Constitución Política, aparte 2 del artículo 59 de la Ley General de la Administración Pública, artículo 5º de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Nº 7476 de 3 de febrero de 1995 y la Ley de Creación del Registro Nacional 5695 y sus reformas.

Considerando:

I.—Que la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia dispone en sus artículos 5 y 6, que todo jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual, tomando las medidas expresas al respecto en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo.

II.—Que en dicha ley se señala que se deberá establecerse un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando su confidencialidad y sancionando a las personas hostigadoras cuando exista causa.

III.—Por lo anterior, se debe contar con un Reglamento que establezca los lineamientos a seguir en los casos de denuncias por hostigamiento sexual, así como la prevención y sanción de este tipo de conductas en el Registro Nacional, **por tanto:**

DECRETAN:

El siguiente:

Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Registro Nacional

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1°—**Competencia material.** El presente instrumento tiene por finalidad reglamentar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 del 3 de febrero de 1995, para efectos de establecer el procedimiento disciplinario para prevenir, investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del sexo, que atenta contra la dignidad de la mujer y el hombre, en las relaciones que se establecen dentro del Registro Nacional o entre sus servidores.

Artículo 2°—**Competencia subjetiva.** El presente reglamento regirá para todos los servidores del Registro Nacional en sus relaciones de empleo, sean estos regulares o interinos, según las definiciones establecidas en el artículo 3.

CAPÍTULO II

Terminología básica

Artículo 3°—**Definiciones.**

- a) **Hostigamiento sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta con un contenido sexual, que se realice aislada o reiteradamente, escrita o verbal, gestual o física, indeseada para quien la recibe.
- b) **Servidor del Registro Nacional:** Todos los servidores, tanto regulares como interinos, que prestan sus servicios al Registro Nacional.
- c) **Víctima:** Persona que sufre el hostigamiento, ya sea servidor, usuario o tercero que brinda sus servicios en la Institución.
- d) **Denunciado:** Persona a la que se le atribuye la comisión de una conducta constitutiva de acoso sexual.
- e) **Órgano instructor:** Se entiende por tal al Departamento de Asesoría Jurídica del Registro Nacional, dependencia a la que corresponde la investigación y, en general, la substanciación de todo el procedimiento administrativo.
- f) **Potestad disciplinaria:** Facultad o poder de la Administración Pública para imponer sanciones al personal de la Institución cuando incurran en faltas a los deberes inherentes a su cargo y que, para efectos de este reglamento, es detentada por la Dirección General del Registro Nacional, en el caso de amonestaciones o suspensiones sin goce de salario decretadas contra servidores regulares o interinos y por el Ministro de Justicia, cuando se trate de despidos o ceses de interinidad.
- g) **Ley:** Se refiere a la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- h) **Ministro y Ministerio:** Se entiende por tales al Ministro de Justicia y su correspondiente Cartera.
- i) **Director General:** Director General del Registro Nacional.
- j) **Parte procedimental:** Tendrán la condición de parte dentro del procedimiento disciplinario descrito en este Reglamento, la presunta víctima de hostigamiento sexual y el denunciado o sus representantes legales.
- k) **Registro o Institución:** Registro Nacional.
- l) **Usuarios:** Usuarios de los servicios que brinda el Registro Nacional.

CAPÍTULO III

Política de divulgación y prevención

Artículo 4°—**Órganos responsables de la divulgación y prevención.** La prevención del hostigamiento sexual, la divulgación de la Ley y su correspondiente reglamento corresponderá a la Dirección General a través del Departamento de Recursos Humanos del Registro Nacional, para cuya tarea deberá coordinar con los Directores de los diferentes Registros de la Institución. Podrá solicitarse, además, la colaboración y participación de aquel personal de la Institución, que por su puesto o condición, puedan coadyuvar en el proceso de difusión. La Institución mantendrá una constante información acerca de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, así como de su propia política interna mediante circulares, boletines informativos, panfletos divulgativos u otros medios de información para el personal de la Institución y los usuarios.

Artículo 5°—**Formas de divulgación y prevención.** Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual, los mecanismos para divulgar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y el presente reglamento, serán:

- a) Colocar en lugares visibles un ejemplar de la Ley y su reglamento.
- b) Elaborar material informativo que ilustre e identifique ejemplos de hostigamiento sexual, fomentando el respeto y la consideración entre el personal de las oficinas, valores que se deben ser guardados en sus relaciones laborales.
- c) Promover jornadas de capacitación y charlas dirigidas al personal de los distintos niveles.
- d) Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de la Ley.

CAPÍTULO IV

Responsabilidad disciplinaria

SECCIÓN PRIMERA

Deberes fundamentales

Artículo 6°—**Deber de colaboración.** El personal del Registro Nacional está en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por el órgano instructor para la debida tramitación del procedimiento.

La desatención injustificada de este deber por parte del servidor responsable, será considerada como falta grave en el desempeño de su cargo.

Artículo 7°—**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 los servidores cuya colaboración sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a los testigos ofrecidos en tanto sean funcionarios del Registro, a los denunciantes, peritos y partes involucradas en el procedimiento, así como al órgano instructor y sus funcionarios. No implicará inobservancia de esta prohibición, los informes que por mandato legal deban remitirse a la Defensoría de los Habitantes.

Cualquier infidencia grave o malintencionada respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria, será considerada como falta grave en el desempeño de sus funciones.

SECCIÓN SEGUNDA

Faltas disciplinarias

Artículo 8°—**Manifestaciones de hostigamiento sexual.** Se tendrán como faltas disciplinarias, entre otras, cualesquiera de las siguientes conductas o manifestaciones de hostigamiento sexual:

- 1) Requerimiento de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura, de empleo o de estudio para quien la reciba que, entre otras formas, puede evidenciarse mediante el ofrecimiento dirigido a mejorar la condición laboral del servidor 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 de quien la reciba;
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- 2) Utilización por distintos medios de palabras escritas u orales, de naturaleza o connotación sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba;
- 3) Realización de gestos, ademanes 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, indeseados u ofensivos para quien los reciba, sin perjuicio de que tipifique penalmente dentro del delito de abusos deshonestos u otras conductas delictivas.

Artículo 9°—**Otras faltas disciplinarias.** Incurrirá en falta grave que será sancionado en el desempeño de su cargo y dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario que lo regule, el servidor que:

- a) Injustificadamente, entorpezca o atrase una investigación, se negare a declarar o a brindar información sobre los hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia.
- b) Incumpla con los deberes de denuncia oportuna, confidencialidad y colaboración contemplados en los artículos 7, 8 y 9 de este reglamento. Lo anterior conforme lo establece el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia.

SECCIÓN TERCERA

Sanciones

Artículo 10.—**Tipos de sanciones.** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, según la gravedad de la falta, se impondrán las siguientes sanciones:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de salario hasta por un mes.
- c) Cese de interinidad sin responsabilidad patronal.
- d) Despido sin responsabilidad patronal, cuando se trate de servidores regulares.

Artículo 11.—**Circunstancias agravantes.** Para determinar la gravedad de la falta cometida y a efecto de graduar las sanciones contempladas en el artículo anterior, el Director General o el Ministro de Justicia, según corresponda, tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones donde:

- a) El denunciado sea reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual.
- b) Existan dos o más víctimas por conductas de esta naturaleza producidas por el mismo agresor.
- c) La víctima sea menor de edad o sufra de algún tipo de discapacidad física o mental.

- d) Se demuestren conductas intimidatorias hacia la víctima, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, sus compañeros de trabajo y familiares.
- e) El hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral para la víctima.
- f) El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado rendido por un psicólogo o psiquiatra.

CAPÍTULO QUINTO

Del órgano instructor

Artículo 12.—**Competencia y atribuciones.** La instrucción de los procedimientos será realizada por el Departamento de Asesoría Jurídica, a instancia de la Dirección General o del Ministro de Justicia, Departamento que como órgano instructor, tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual de acuerdo con el procedimiento establecido en este reglamento.
- b) Admitir, rechazar y evacuar las pruebas testimoniales y demás probanzas ofrecidas por las partes. En caso de rechazo de pruebas se debe argumentar debidamente las razones.
- c) Recomendar la aplicación de las medidas precautorias que se estimen convenientes.
- d) Dirigir el procedimiento disciplinario en materia de hostigamiento sexual.
- e) Elaborar un informe al terminar la instrucción del procedimiento ordinario, el cual será sometido a consideración del Ministro de Justicia o el Director General, según corresponda.
- f) Informar a la Defensoría de los Habitantes sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban y su resolución final de conformidad con el artículo 7 de la Ley Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.
- g) emitir, de oficio o a petición de parte, a la Dirección General para la aplicación del régimen disciplinario contemplado en el Estatuto de Servicio Civil y sus reglamentos, las denuncias contra aquellos servidores del Registro que se nieguen a colaborar, entorpezcan la investigación o incurran en infidelidades graves.
- h) Velar por el cumplimiento de las garantías comprendidas en el artículo 14 de la Ley y el Capítulo Sexto de este Reglamento.
- i) Gestionar ante la Dirección General o ante el Ministro, la aplicación de cualquiera de las medidas cautelares que, con carácter vinculante, prevé el artículo 26 del presente Reglamento.
- j) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resultaran indispensables para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en el presente Reglamento.
- k) Aquellas otras atribuciones que disponga la Ley General de la Administración Pública en cuanto al órgano instructor de procedimiento.

Artículo 13.—**Impedimentos, excusas y recusaciones.** En los casos de impedimento, excusa o recusación del instructor o cualquier otro órgano que tuviere participación activa en la tramitación o resolución de una causa disciplinaria, se estará a lo que dispone el Código Procesal Civil.

Artículo 14.—**Designación de sustituto.** De concurrir alguna de las causales de impedimento, excusa o recusación dispuestas por la Ley Orgánica del Poder Judicial, corresponderá al superior inmediato dictar lo que proceda conforme a derecho.

CAPÍTULO SEXTO

Procedimiento disciplinario

SECCIÓN PRIMERA

De la instrucción

Artículo 15.—**Procedimiento administrativo ordinario.** Para la investigación de los asuntos regulados en este Reglamento se aplicará el procedimiento ordinario de la Ley General de la Administración Pública, mismo que deberá concluirse en el término de tres meses contados a partir de la interposición de la denuncia.

Artículo 16.—**Denuncia.** La presunta víctima de hostigamiento sexual o su representante legal podrán plantear la denuncia en forma verbal o escrita, indistintamente, ante su Jefe inmediato, el Director General o ante el Despacho Ministerial cuando la víctima sea funcionario de la Institución. En caso que la denuncia sea interpuesta ante el Jefe inmediato éste deberá remitirla a la Dirección General en el plazo de 24 horas contadas a partir de su interposición. En caso que se trate de usuarios de los servicios, la denuncia podrá ser interpuesta, además, ante la Contraloría de Servicios de la Institución. Los terceros que brindan sus servicios a la Institución podrán interponer la denuncia ante el Director General o ante el Despacho Ministerial.

Cuando se trate de denuncias verbales, deberá levantarse un acta que contendrá al menos la siguiente información:

- a) Nombre, dirección y lugar de trabajo de la persona que denuncia y de la persona a quien se denuncia.
- b) Descripción clara y detallada de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar y de la prueba directa o indirecta de que se dispusiere.
- c) Señalamiento de lugar o medio para atender notificaciones.
- d) Lugar y fecha de la denuncia.

- e) Firma de la persona o personas que denuncian y del servidor que levanta el acta.

Artículo 17.—**Ampliación de la denuncia.** Cuando lo estime conveniente el Director General o el Ministro de Justicia podrá solicitar la comparecencia del denunciante para que aclare o amplíe el contenido de su denuncia.

Artículo 18.—**Trámite de la denuncia.** Recibida la denuncia y una vez ampliada o aclarada según corresponda, el Director General o el Ministro de Justicia contará con el plazo de tres días para emitir la correspondiente orden de dar inicio al procedimiento y remitirla junto con toda la documentación al Departamento de Asesoría Jurídica, órgano instructor del procedimiento disciplinario. En este trámite deberán tomarse las medidas necesarias para salvaguardar la confidencialidad.

Artículo 19.—**Traslado de los cargos a la persona denunciada.** Recibida la denuncia o cumplido el trámite previsto en el artículo precedente, el órgano instructor dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, quien será notificada de conformidad con lo que dispone la Ley General de la Administración Pública, a efecto de que se refiera por escrito al contenido de la denuncia y a las pruebas ofrecidas por quien denuncia, y ofrezca los medios de prueba que considere necesarios en abono a su defensa, asimismo se señalará fecha de la audiencia conforme la ley citada.

Artículo 20.—**Prueba para mejor resolver.** Finalizada la recepción de las pruebas admitidas a las partes, el instructor podrá, de oficio o a petición de parte, solicitar o hacer traer al expediente las pruebas que estime necesarias para una mejor resolución de la causa. En caso de que la prueba sea requerida de oficio, se le dará audiencia al investigado.

Artículo 21.—**Valoración de la prueba.** Las pruebas se valorarán de forma objetiva, con amplitud de criterio, de acuerdo con los principios de la sana crítica racional, así como los principios contenidos en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Artículo 22.—**Despido de servidores (as) regulares.** Comprobada la comisión de la falta que amerite el despido del servidor amparado al régimen de Servicio Civil y así declarado en la resolución administrativa respectiva, corresponderá al Ministro de Justicia interponer, ante la Dirección General del Servicio Civil la gestión de despido, previa remisión a la Junta de Relaciones Laborales para lo de su cargo.

SECCIÓN PRIMERA

De la impugnación

Artículo 23.—**De los recursos.** En materia de recursos se aplicará lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública.

CAPÍTULO SÉTIMO

Garantías procedimentales

Artículo 24.—**Medidas cautelares.** En cualquier estado del procedimiento, hasta tanto no adquiera firmeza la resolución o acto final o bien la declaratoria con lugar de las eventuales diligencias de despido, el órgano instructor podrá gestionar ante la Dirección General, la adopción o revocación de las siguientes medidas cautelares:

- a) Suspensión provisional de la persona denunciada, con goce de salario.
- b) Traslado temporal de la persona denunciada a otra sección o puesto.
- c) Traslado de la presunta víctima o de algún testigo, previa solicitud suya o de sus representantes legales.

CAPÍTULO OCTAVO

Disposiciones finales

Artículo 25.—**Vigencia.** El presente reglamento rige a partir de su publicación.

Transitorio único.—Las denuncias interpuestas contra servidores antes de la vigencia de este Reglamento se tramitarán de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley General de la Administración Pública y en el Estatuto de Servicio Civil.

Dado en la Presidencia de la República.—San José, a los seis días del mes de junio del dos mil ocho.

ÓSCAR ARIAS SÁNCHEZ.—La Ministra de Justicia y Gracia, Laura Chinchilla Miranda.—1 vez.—(Solicitud N° 44879-Registro Nacional).—C-158020.—(D34588-59313).

N° 34593-H

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE HACIENDA

Con fundamento en los artículos 140, incisos 8) y 18) y 146, de la Constitución Política, y en los artículos 25 inciso 1), 27 inciso 1), y 28 inciso 2) acápite b) de la Ley N° 6227 o Ley General de Administración Pública del 2 de mayo de 1978 y la Ley de Simplificación y Eficiencia Tributarias, N° 8114 del 4 de julio del 2001 y el Decreto Ejecutivo N° 29643-H del 10 de julio del 2001, "Reglamento a la Ley de Simplificación y Eficiencia Tributarias".

Considerando:

1°—Que el artículo 9° de la Ley N° 8114, Ley de Simplificación y Eficiencia Tributarias, publicada en el Alcance N° 53 a La Gaceta N° 131 del 9 de julio del 2001, establece un impuesto específico por unidad de consumo para todas las bebidas envasadas sin contenido alcohólico, excepto la leche y todos los productos contemplados en el registro que lleva