

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 25 de mayo del 2023

AÑO CXLV

Nº 92

184 páginas

ACTUALIZACIÓN DE USUARIOS DE INSTITUCIONES PÚBLICAS PARA REALIZAR TRÁMITES EN LÍNEA



TRAMITADOR

Persona que genera la solicitud y cotiza.



APROBADOR

Persona que aprueba lo que hace el tramitador e incluye la información de pago en la solicitud.

h) **Mujer del año del CIAGRO**

Este reconocimiento busca exaltar la figura de una colegiada por su labor profesional, cuya labor sirva de ejemplo de lucha, capacidad y empoderamiento de la mujer en el sector agropecuario, forestal o ambiental del país.

El Reconocimiento se efectuará en un acto oficial del Colegio de acuerdo al calendario establecido.

Requisitos:

Edad mínima: 40 años.

Colegiatura mínima: 10 años

Ser colegiada activa o exonerada.

Este reconocimiento podrá realizarse como homenaje póstumo.

La Comisión hará el análisis de los atestados presentados para las personas postuladas y emitirá la respectiva recomendación a la Junta Directiva para su eventual ratificación.

i) **Productor/productora del año**

Persona productor o productora que durante el año se haya destacado en la producción agropecuaria, forestal o ambiental nacional.

La Comisión hará el análisis de los atestados presentados para las personas postuladas y emitirá la respectiva recomendación a la Junta Directiva para su eventual ratificación.

j) **Dedicatoria de eventos especiales**

La Junta Directiva podrá solicitar a la Comisión de Reconocimientos abrir el proceso de designación de un reconocimiento a personas o instituciones, para un evento especial (Congreso, Taller, etc.), para lo cual la Comisión de Reconocimientos establecerá de oficio los requisitos y procedimientos específicos, con el fin de lograr del modo más adecuado posible cumplir con la solicitud de Junta Directiva la cual será, en última instancia, la encargada de ratificar el reconocimiento.

La Comisión hará el análisis de los atestados presentados para las personas postuladas y emitirá la respectiva recomendación a la Junta Directiva para su eventual ratificación.

k) **Cualquier otro reconocimiento que a futuro el Colegio establezca de manera permanente**

La Comisión de Reconocimientos, en apoyo a la Junta Directiva, deberá establecer los requisitos y procedimientos para otorgar dicho reconocimiento.

l) **Reconocimientos en las Filiales**

Los reconocimientos hechos en las Filiales Regionales deberán llevar el proceso en comunicación directa con la Comisión de Reconocimientos, lo establecido en este reglamento

Asuntos varios:

Artículo 13.—En concordancia con el artículo 103 del Reglamento a la Ley Orgánica del Colegio, si en alguno de los reconocimientos fuese postulada una persona que mantenga parentesco o afinidad hasta el segundo grado, o relación laboral o profesional con alguno de los miembros de la Comisión; dicho integrante deberá abstenerse de participar en el proceso, lo cual deberá constar en el acta respectiva.

Artículo 14.—El Secretario de la Junta Directiva deberá llevar un libro especial, en el cual se anotará un resumen de cada uno de los reconocimientos conferidos.

Artículo 15.—En concordancia con el artículo 101 del Reglamento a la Ley, no podrán conferirse reconocimientos a:

- a. Al Presidente o Vicepresidentes de la República;
- b. A los Ministros y Viceministros de Estado;
- c. A los Diputados y Gobernadores de Provincia, Alcaldes;
- ch. A los candidatos y precandidatos oficiales para Presidente, Vicepresidentes o Diputados;
- d. A los Directores, Gerentes, Subgerentes y Presidentes Ejecutivos de las instituciones autónomas y semiautónomas;
- e. A los miembros de la Junta Directiva del Colegio.

Artículo 16.—La Comisión durante el mes de marzo de cada año, seleccionará de la lista de homenajeados del año anterior algunos para proponerlos a los reconocimientos nacionales otorgados por el Ministerio de Agricultura y Ganadería: “Medalla al Mérito Agrícola” y “Productor/Productora del año”

Rige a partir de su aprobación por parte de la Asamblea General del Colegio de Ingenieros Agrónomos de Costa Rica.

El presente reglamento fue aprobado por la Asamblea General Extraordinaria 172, celebrada el sábado 18 de febrero de 2023.

Ing. Edwin Esquivel Segura, Secretario Junta Directiva.—
1 vez.—(IN2023769285).

REGLAMENTO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL COLEGIO DE INGENIEROS AGRÓNOMOS DE COSTA RICA

(En cumplimiento de la Ley N.º 7476 y sus reformas
(8805), Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la
Docencia)

CAPÍTULO 1:

Disposiciones Generales

Art. 1º—**Prohibición contra el Acoso Sexual.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 7476, del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, Ley N° 8805, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, el Colegio de Ingenieros Agrónomos de Costa Rica (en adelante “CIAGRO”) prohíbe y sanciona el acoso sexual, como una práctica discriminatoria, contra la dignidad de las personas, sin importar su edad, identidad de género, sexo y orientación sexual. Este Reglamento aplicará para todas las relaciones entre trabajadores del CIAGRO, los trabajadores y los agremiados del CIAGRO, así como los trabajadores y cualquier tercero, que tenga alguna relación con el CIAGRO, por ejemplo, los proveedores y los candidatos a un puesto, entre otras personas.

Art. 2º—**Definición de Acoso Sexual.** Se entiende por acoso sexual, como toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) En las condiciones laborales de la víctima.
- b) El rendimiento laboral y/o el cumplimiento de las responsabilidades de la víctima.
- c) El estado general de bienestar personal de la víctima.

También se considera acoso sexual toda conducta grave, que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos anteriormente indicados, es decir, en sus condiciones labores, en su rendimiento y/o cumplimiento de responsabilidades, así como en su estado general de bienestar personal.

Art. 3º—**Manifestaciones de Acoso Sexual.** El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Solicitar favores sexuales a la víctima, que impliquen:
 - a) Promesas, implícitas o expresas, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, laboral de la víctima.
 - b) Amenazas, implícitas o expresas, de daños o castigos, físicos o morales, relacionados con la situación laboral, presente o futura, de la víctima.
 - c) Exigencias de conductas sexuales cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, una condición para la víctima
2. Usar palabras de naturaleza sexual, escrita u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para la víctima.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para la víctima.
4. Algunas otras conductas de carácter sexual, que se mencionan a continuación, de manera enunciativa mas no limitativa:
 - a) Bromas.
 - b) Coqueteos.
 - c) Propuestas.
 - d) Actos sexuales coercitivos.
 - e) Agresiones verbales o escritas.
 - f) Comentarios sobre el cuerpo, la potencia o deficiencia sexual.
 - g) Bromas y/o comentarios, que menoscaben la dignidad humana.
 - h) Caricias, pellizcos, abrazos y/o besos no consentidos.
 - i) Ataques, gestos y/o comentarios sugestivos u ofensivos.
 - j) Mostrar objetos y/o imágenes sexuales y/o pornográficos.

Los comportamientos pueden darse dentro o fuera del centro de trabajo, ya sea en persona o por medio de las herramientas de trabajo, tales como, correos electrónicos, computadoras y/o dispositivos móviles.

Serán también consideradas conductas de acoso sexual los mensajes que se envíen a través de redes sociales, mensajes de texto, WhatsApp, Snapchat y cualquier otro sistema y/o aplicación, que coincidan con las conductas descritas anteriormente

CAPÍTULO 2:

Disposiciones sobre el/la Denunciante

Art. 4°—Garantías para la Persona Denunciante y los Testigos. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso sexual o comparezca como testigo de las partes sufrirá, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo. Asimismo, quien haya falsamente denunciado acoso sexual podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria, la calumnia y los diversos tipos de lesiones, según el Código Penal de la República de Costa Rica.

Art. 5°—Fueron Especial de la Persona Denunciante. Quien formule una denuncia por acoso sexual, durante la tramitación del procedimiento previsto en este Reglamento, solo podrá ser despedido por una causa justificada, originada en falta grave, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo de la República de Costa Rica, por lo que, el CIAGRO solicitará la autorización de despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esa Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión con goce de salario del trabajador (a), mientras se resuelve la solicitud de autorización de despido, según lo dispone el artículo 15 de Ley N° 7476 y su reforma, Ley N° 8805.

Art. 6°—Faltas en contra de la Política. El incumplimiento del procedimiento descrito en este Reglamento, por parte de cualquier trabajador (a), podrá ser una falta grave, que ameritará un despido sin responsabilidad patronal.

Art. 7°—Condiciones de Disciplina y Respeto. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley N°. 7476 y su reforma, Ley N° 8805, el CIAGRO estará obligado a mantener en el centro de trabajo y sus sedes regionales, condiciones de respeto y disciplina, por medio de este Reglamento, que previene, desalienta, evita y sanciona todas las conductas de acoso sexual. Deberá mantener trabajadores con experiencia en materia de prevención del acoso sexual y podrán suscribir convenios y/o contratos con otras instituciones u organizaciones, públicas o privadas, en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de la normativa dicha.

Art. 8°—Divulgación del Reglamento. El CIAGRO se compromete a divulgar el contenido de este Reglamento, de la Ley N° 7476 y su reforma, Ley N° 8805.

CAPÍTULO 3:

Disposiciones sobre el Procedimiento de Investigación

Art. 9°—Nombramiento e Integración de la Comisión Investigadora. Las denuncias de acoso sexual serán presentadas ante una comisión investigadora permanente (en adelante "Comisión Investigadora"), que estará integrada, preferiblemente, por 3 miembros propietarios y 3 suplentes, todos elegidos por el CIAGRO. La Comisión Investigadora estará representado por personas de ambos sexos, que deberán conocer Ley N°. 7476, su reforma, Ley N°. 8805, así como Reglamento y poseer conocimientos sobre la prevención del acoso sexual, así como el régimen disciplinario en materia laboral.

En caso de ausencia, temporal o definitiva, de cualquier miembro propietario de la Comisión Investigadora, el CIAGRO procederá sustituirlo con uno de los suplentes, que deberá ser del mismo sexo de quien se ausenta. El CIAGRO velará porque la Comisión Investigadora mantenga su integración, para lo cual, convocará a una reunión, para sustituir a quienes dejen de pertenecer a la misma, por cualquier causa.

La Comisión Investigadora tendrá los siguientes deberes, responsabilidades y facultades:

- a) Reunirse para actuar como un órgano imparcial y conocer las situaciones que puedan afectar a la persona denunciante, a los demás trabajadores, al CIAGRO, a los agremiados, o que puedan constituir una posible violación a las normas internas establecidas.
- b) Dictaminar el mejor curso de acción sobre los casos que tenga en su conocimiento.
- c) Garantizar la confidencialidad y discreción del procedimiento interno en todo momento, es decir, antes, durante y después de la investigación, así como el debido proceso.
- d) Buscar la verdad real de los hechos y utilizar los principios que gobiernan esta materia.
- e) Investigar el o los hechos denunciados y/o relacionados con la supuesta falta. Para ello, podrá solicitar a las partes interesadas y al CIAGRO todas las pruebas que estime pertinentes, tales como ordenar, de oficio, la recepción de prueba testimonial, la incorporación de prueba documental, audiovisual, mensajes por medio de las diversas plataformas, informes de peritos, entre otras.

- f) Tendrá amplias facultades para revisar, investigar y emitir recomendaciones al director ejecutivo (a), sobre cualquier otro asunto, incumplimiento a los deberes, violación al contrato de trabajo o a las políticas y/o regulaciones del CIAGRO, faltas cometidas, entre otros, todos de los que el CIAGRO logre tener conocimiento a partir de la investigación y procedimiento interno, siempre que los hechos estén íntimamente relacionados con la denuncia de acoso sexual.
- g) Mantener el orden y la disciplina durante todo el procedimiento de investigación, incluyendo las audiencias con las partes y los testigos.

El CIAGRO concederá a los miembros de la Comisión Investigadora el tiempo necesario, para que ejerzan sus labores habituales y las que imponga este Reglamento, además, podrá concertar asesoría legal para ellos, según requerida.

Art. 10.—Medios Oficiales, para Interponer una Denuncia. Los nombres y los medios para localizar a los miembros de la Comisión Investigadora forma deberán ser comunicados a todos los trabajadores del CIAGRO, a los agremiados y al público en general. Además, se habilitarán canales oficiales, para interponer denuncias.

Art. 11.—Denuncia contra el Director Ejecutivo (a) y Miembros de la Junta Directiva. Cuando la denuncia sea contra de la persona que ostente el puesto de director ejecutivo (a) del CIAGRO o sea miembro de la Junta Directiva del CIAGRO, ésta deberá tramitarse ante Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o los tribunales de justicia de la República de Costa Rica.

Art. 10.—Contenido de la Denuncia. Quien desee denunciar un caso de acoso sexual deberá hacerlo de forma verbal o escrita ante la Comisión Investigadora y deberá ofrecer, en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna o solicitar que la Comisión Investigadora ordene recabarla, siempre y cuando, le resulte posible. Si la denuncia se presenta de forma verbal, se transcribirá en un acta de denuncia, que deberá ser firmada por quien denuncie.

La denuncia deberá contener, como mínimo, el nombre de la persona denunciante, su número de identificación, indicación sobre su relación con el CIAGRO, es decir, si es trabajador (a), colegiado, o cualquiera otra, el puesto desempeñado (si labora para el CIAGRO), el nombre de la persona denunciada (s), una descripción puntual, detallada y clara sobre los hechos de la denuncia y las fechas en que acontecieron, así como los nombres de los testigos, señalar un medio para recibir notificaciones e indicar cualquier otra prueba que ofrezca.

Las personas trabajadoras mayores de quince años, pero menores de dieciocho, están legitimadas para presentar la denuncia personalmente, pero deberán hacerse acompañar de alguno de sus progenitores o la persona que les represente legalmente. Si la denuncia es contra alguno de los miembros de la Comisión Investigadora, éste será sustituido para el asunto por el suplente que le corresponde.

Art. 11.—Medidas Cautelares. De conformidad con el artículo 24 de la Ley N° 7476 y su reforma, Ley N° 8805, la Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante una resolución fundada, podrá solicitar al CIAGRO, que ordene cautelarmente:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
- b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.

- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del puesto con otro trabajador.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados (as) a cumplir con las medidas cautelares, pudiendo ser aplicadas a ambas partes, denunciante y denunciado (a), debiendo procurarse mantener la seguridad la persona denunciante, fundamentalmente.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por el CIAGRO, atendiendo a la duración del proceso.

La resolución de las medidas cautelares carecerá de recursos. Sin embargo, la parte interesada podrá solicitar, por escrito y en plazo no mayor a tres días hábiles contados a partir del acto de comunicación de la resolución de las medidas cautelares, la adición y/o aclaración de la resolución.

Art. 13.—Comunicación al Ministerio de Trabajo. Una vez presentada la denuncia, la Comisión Investigadora comunicará a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la existencia de la denuncia, con el objetivo de que esta instancia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de la ley.

Art. 14.—Acta de Apertura de la Investigación. Después de haber recibido la denuncia y dentro de un plazo de cinco días hábiles a partir del momento en que se interponga la denuncia, la Comisión Investigadora levantará un acta de apertura de la investigación, que indicará:

- a) El número del expediente administrativo.
- b) Los nombres completos de las partes y sus números de identificación.
- c) La fecha en que se interpuso la denuncia.
- d) Que se trata de una denuncia por acoso sexual.
- e) La narración de los hechos denunciados.
- f) Los nombres completos de los testigos de la parte denunciante y sus números de identificación.
- g) Enumeración de las pruebas ofrecidas por la parte denunciante
- h) Cualquier otra situación que se considere necesaria en el procedimiento y que deba consignarse en el acta.
- i) La fecha en que se emite el acta de apertura.
- j) La fecha y las firmas de los miembros de la Comisión Investigadora.

Art. 15.—Citación a las Audiencias con las Partes. La Comisión Investigadora citará a las partes audiencias orales, privadas y separadas dentro de un plazo de quince días hábiles desde el momento en que la parte denunciante interponga su denuncia ante la Comisión Investigadora.

Las partes denunciante y denunciada serán citadas, por escrito, a audiencias separadas, que serán orales y privadas. En la citación se les indicará:

- a) El número del expediente administrativo.
- b) Los nombres de las partes y sus números de identificación.
- c) La fecha en que se interpuso la denuncia.
- d) Que se trata de una denuncia por acoso sexual.
- e) Que en estas audiencias se tomarán las declaraciones, tanto de la persona que denuncia como de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en sus respectivas audiencias, deberá(n) aportar toda la prueba.

- f) La hora, la fecha y el lugar o el medio, para acudir a las audiencias. Si son virtuales, deberá consignarse de esta manera e informar a las partes sobre la plataforma o aplicación, que será utilizada y advertírseles, que serán grabadas.
- g) Que tienen derecho a hacerse acompañar, durante todas las fases del procedimiento, de un abogado (a) o de una persona de su confianza, que les brinde apoyo emocional y/o psicológico. Los honorarios profesionales deberán ser pagados por la parte interesada, por lo que, el CIAGRO no asumirá su costo.
- h) que no puede haber conciliación dentro del procedimiento al tenor de lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley N° 7476 y su reforma, Ley N° 8805.
- i) Que tienen derecho a obtener una copia del expediente administrativo de la investigación, siempre y cuando, lo solicite la parte, por escrito, o a través de su abogado(a).
- j) Que deben traer consigo toda la prueba que tengan disponible.
- k) La fecha y las firmas de los miembros de la Comisión Investigadora.

Art. 16.—**Audiencia con las Partes.** La Comisión Investigadora se reunirá las partes en audiencias orales, privadas y separadas dentro del plazo señalado en el Art. 14 del Reglamento. Las audiencias podrán ser presenciales o virtuales, llevadas a cabo a través de medios informáticos, que determinará el CIAGRO. Las audiencias serán grabadas en audio y video o solamente en audio.

Al inicio de cada audiencia, la Comisión Investigadora leerá, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley N° 7476 y su reforma, Ley N° 8805. Posteriormente, la Comisión Investigadora le cederá la palabra a las partes, para que se manifiesten sobre los hechos de la denuncia. La Comisión Investigadora leerá, en voz alta, cada uno de los hechos de la denuncia y le preguntará al denunciado(a) si lo acepta o lo rechaza y le pedirá que explique, de forma puntual, detallada y clara, porqué los acepta o rechaza. Además, le pedirá al denunciado(a), que entregue toda la prueba que tenga y que señale un medio, para recibir notificaciones.

La Comisión Investigadora levantará actas separadas de todo lo actuado; estas deberán ser firmadas por las partes, sus abogados (as), de haberlos (as), y la Comisión Investigadora. Además, se consignarán la hora, la fecha y el lugar o el medio donde se llevaron a cabo las audiencias. Si las audiencias son llevadas a cabo de forma virtual, la Comisión Investigadora podrá prescindir de levantar las actas, siempre y cuando, las audiencias sean debidamente grabadas y se guarde una copia en el expediente administrativo de la investigación.

Art. 17.—**Expediente Administrativo.** La Comisión Investigadora llevará un expediente administrativo, que deberá contener toda la documentación relacionada con el caso y las notificaciones que se han realizado a las partes sobre cualquier documento que conste en el expediente. Además, se deberá foliar con numeración consecutiva y señalar claramente que es un expediente confidencial.

Las partes podrán tener acceso al expediente completo o, en su defecto, sus abogados, siempre y cuando, estos aporten un poder especial debidamente constituido, que les hayan otorgado sus respectivos clientes.

Art. 18.—**Citación de los Testigos.** La Comisión Investigadora citará a los testigos ofrecidos por las partes a audiencias orales, privadas y separadas dentro de un plazo máximo de quince días hábiles desde el momento en que la

Comisión Investigadora celebre las audiencias con las partes. Las reuniones podrán ser presenciales o virtuales, llevadas a cabo a través de medios informáticos, que determinará el CIAGRO. Las audiencias serán grabadas en audio y video o solamente en audio.

Los testigos serán juramentados antes de escuchárseles. Posteriormente, se les leerá, en voz alta, el artículo 14 de la Ley N° 7476 y su reforma, Ley N° 8805. Inmediatamente, serán entrevistados, uno por uno, sobre los hechos de la denuncia, únicamente y nunca sobre los antecedentes de la persona denunciante.

La Comisión Investigadora levantará actas separadas de todo lo actuado; estas deberán ser firmadas por los testigos y la Comisión Investigadora. Además, se consignarán la hora, la fecha y el lugar o el medio donde se llevaron a cabo las audiencias. Si audiencias son llevadas a cabo de forma virtual, la Comisión Investigadora podrá prescindir de levantar las actas, siempre y cuando, las audiencias sean debidamente grabadas y se guarde una copia en el expediente administrativo de la investigación.

Art. 19.—**Valoración de la Prueba.** Para la valoración de la prueba, la Comisión Investigadora deberá tener presentes las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen la materia de acoso sexual. En caso de duda permanecerá lo que más beneficie a la parte denunciante. Estará prohibido expresamente considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Art. 20.—**Informe Final de la Comisión Investigadora.** Concluida la recepción de la prueba testimonial, la Comisión Investigadora resolverá, en un plazo máximo de quince días hábiles, sobre la existencia o no de la falta denunciada y rendirá un informe final al CIAGRO. Este informe final deberá indicar si hubo o no una falta y de haberla, la Comisión Investigadora recomendará que sea sancionada, según sea la gravedad (artículo 18 de este Reglamento). Si la Comisión Investigadora determina que no hubo una falta, procederá a ordenar el archivo definitivo de la denuncia.

Si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral de la persona denunciada, deberá dictarse igualmente el informe final, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique, misma que deberá ser notificada a las partes a los medios señalados y archivada en el expediente personal, según sea el caso.

Art. 21.—**Categorización de las Faltas.** Las faltas, según su gravedad, se clasifican en tres categorías:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves.

Para valorar la gravedad de la conducta de la persona denunciada, la Comisión Investigadora tomará en cuenta los siguientes criterios:

- a) La posición jerárquica de la persona denunciada con respecto a la de la persona denunciante.
- b) Abuso de la relación de poder o de la situación de vulnerabilidad de la persona denunciante.
- c) El impacto de la conducta de acoso sexual en la persona denunciante.
- d) El número de víctimas.

- e) Si hubo o no amenazas o intimidación a la persona denunciante y sus testigos.
- f) Si la falta causó agravio a la persona denunciante.
- g) Si la persona denunciada entorpeció la investigación.
- h) Reincidencia en la conducta de acoso sexual.
- i) Otras situaciones que agraven la conducta.

Art. 22.—**Comunicación del Informe Final.** Una vez concluido el trabajo de la Comisión Investigadora con la entrega del informe final, el CIAGRO será responsable de comunicarles a las partes, a través de los medios señalados, el informe final y los resultados del procedimiento, dentro de un plazo de no mayor de quince días hábiles contados a partir de que el CIAGRO reciba el informe final.

Art. 23.—**Tipos de Sanciones.** Con base en el artículo 34 de la Ley N° 7476 y su reforma, Ley N° 8805, las sanciones por acoso sexual se aplicarán según la gravedad de los hechos y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

La información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, será de acceso público, después de la firmeza de estas.

Si se trata del patrono o alguna de sus jefaturas, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa sede.

Si la persona denunciante no está satisfecha con el resultado al que se llegue, podrá interponer la denuncia correspondiente ante los tribunales de trabajo de la República de Costa Rica.

CAPÍTULO 4:

Otras Disposiciones

Art. 24.—**Plazo para Interponer una Denuncia de Acoso Sexual y Prescripción.** El plazo para interponer la denuncia será de ocho años y se computará a partir del último hecho consecuencia del acoso sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. En el caso de las personas menores de edad, este plazo se computará a partir del momento en el que alcancen la mayoría de edad.

El plazo de prescripción para sancionar se computará de conformidad con el artículo 414 de la Ley N° 2, Código de Trabajo.

Art. 25.—**Suspensión del Plazo de Prescripción.** Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderá el plazo de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

Art. 26.—**Plazo para Realizar la Investigación y su Ampliación.** Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se podrán ampliar, siempre y cuando, con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia.

Art. 27.—**Verificación de Cumplimiento de los Proveedores y Prestadores de Servicios Profesionales.** El CIAGRO verificará, que todos sus proveedores y prestadores de servicios profesionales cumplan con toda la normativa establecida en la Ley N°. 7476 y sus reformas, Ley N°. 8805, por lo que, velará porque en los contratos con dichas personas se incluyan disposiciones específicas, que garanticen el cumplimiento de la ley en caso de denuncias por acoso sexual contra alguno de alguno de sus empleados y/ subcontratistas.

Art. 28.—**Registro de Sanciones en Firme:** El CIAGRO mantendrá un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas por conductas de acoso sexual. Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción.

Se exceptúan de la aplicación de este artículo las personas menores de edad.

Art. 29.—**Disposiciones supletorias.** Para todo lo no regulado expresamente en este Reglamento, se aplicarán, supletoriamente, las disposiciones de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y Código de Trabajo.

Art. 30.—**Vigencia.** Este Reglamento comenzará a regir, por plazo indefinido, a partir de su comunicación a los empleados del CIAGRO. El CIAGRO se reserva el derecho de modificarlo o dejarlo sin efecto en cualquier momento.

El presente reglamento fue aprobado por la Asamblea General Extraordinaria 172, celebrada el sábado 18 de febrero de 2023.

Ing. Edwin Esquivel Segura, Secretario Junta Directiva.—
1 vez.—(IN2023769288).

JUNTA ADMINISTRADORA DEL FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PODER JUDICIAL (JUNAFO)

REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL FONDO ESPECIAL PARA LA DIRECCIÓN DE LA JUNTA ADMINISTRADORA DEL FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PODER JUDICIAL

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°—**Ámbito de aplicación.** El presente reglamento regula la organización, funcionamiento y control de un Fondo Especial para la ejecución de los recursos presupuestarios formulados para la atención de trámites indispensables e impostergables, donde la adquisición no resulte más onerosa que el procedimiento ordinario de contratación a realizar, se acredite el costo beneficio para la Administración y no haya fragmentación, que justifiquen su pago fuera de los trámites ordinarios establecidos, por parte de la Dirección de la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial, en adelante Dirección de la JUNAFO, lo anterior de conformidad con Ley General de Contratación Pública N° 9986 y su Reglamento.

Artículo 2°—**Objetivo.** El objetivo del Fondo Especial es facilitar y agilizar la adquisición de bienes y servicios, hasta por la suma que establezca la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial (JUNAFO) y que por sus características son indispensables, urgentes o que por su cuantía no conviene recurrir a procedimientos de contratación administrativa.

Artículo 3°—**Administración.** El manejo, custodia y la ejecución de las compras y pagos estará a cargo de la Dirección de la JUNAFO. El Macroproceso Financiero Contable y la Auditoría Interna, podrán efectuar periódicamente y sin previo aviso arqueos y conciliaciones de este fondo.

Artículo 4°—**Fondeo.** Los recursos de este Fondo Especial, serán depositados en una cuenta corriente en cualquiera de los bancos del Estado a nombre de la Junta Administradora y