



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica

RICARDO
SALAS
ALVAREZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por RICARDO SALAS
ALVAREZ (FIRMA)
Fecha: 2021.10.28
16:02:25 -06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 29 de octubre del 2021

AÑO CXLIII

Nº 209

176 páginas

Aniversario del bicentenario
de la firma y juramentación de la

Independencia Patria

En esta fecha de 1821 se levantó el acta que proclamó
nuestra independencia, en la ciudad de Cartago,
a través de un Cabildo Abierto.

Este documento reafirmó la voluntad de los costarricenses
de constituir un estado independiente,
autónomo y soberano.

29 de octubre



Imprenta Nacional
Costa Rica

- Desarrollar procesos planificados y participativos de comunicación masiva e interpersonal, orientados a fortalecer la divulgación de logros y proyectos, la educación cooperativa, la buena imagen pública y la inserción del sector cooperativo en la economía social.
- Impulsar prácticas innovadoras y procesos de investigación que contribuyan al desarrollo de los organismos cooperativos en el ámbito empresarial social y tecnológico.
- Impulsar la creación y consolidación de redes cooperativas en el ámbito regional y sectorial.
- Procurar el mejoramiento continuo, la efectividad y eficiencia en los procesos que desarrolla para el logro de sus fines, mediante la búsqueda de la excelencia en el desarrollo de su recurso humano, la calidad de sus servicios, la transparencia en sus operaciones, la sostenibilidad y la salvaguarda de su patrimonio.
- Orientar, asesorar y fiscalizar en materia de filosofía, doctrina y métodos cooperativos a los organismos para el cumplimiento de la normativa legal y contable vigente.

Capítulo VII.

Disposiciones finales

Artículo 31.—Una vez que la Institución tome la decisión de adoptar el presente Código de Gobierno Corporativo, deberá comunicarlo, difundirlo e informarlo por el medio correspondiente por tratarse de un Hecho Relevante, a todas las instancias internas y externas, organismos cooperativos, cooperativas y entidades relacionadas con la institución, así como cualesquiera otra modificación o actualización que se lleve a cabo en el futuro.

Artículo 32.—Las disposiciones del presente Código de Gobierno Corporativo deberán implementarse en un plazo de 6 (seis) meses a partir de su aprobación.

INFOCOOP.—Dr. Alejandro Ortega Calderón.—1 vez.—O. C. N° 38600.—Solicitud N° 303167.—(IN2021596444).

PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°—**Objetivo.** De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas, el objetivo del presente Reglamento es prevenir, prohibir, investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual en el Patronato Nacional de la Infancia (en adelante llamado “PANI”, “Patronato” o “Institución”), como práctica discriminatoria por razón de sexo, en contra de la dignidad de las personas en las relaciones laborales; lo anterior, de acuerdo con la normativa vigente y aplicable.

Artículo 2°—**Ámbito de aplicación.** El Reglamento regirá para todos los servidores y servidoras del Patronato, independientemente de que se encuentren contratados de forma temporal o a plazo indefinido.

Aplicará con relación a la interacción entre personas funcionarias de diferente o igual jerarquía.

Artículo 3°—**Definición.** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual no deseada por quien la recibe (reiterada o única ocurrencia grave), que provoque efectos perjudiciales para la persona víctima en los siguientes ámbitos:

- 1) Condiciones materiales de empleo,
- 2) Desempeño y cumplimiento laboral,
- 3) Estado general de bienestar personal.

Artículo 4°—**Obligaciones del PANI y medios de prevención.** El PANI tomará las medidas necesarias para garantizar condiciones de respeto y asegurar la integridad física y psicológica de sus personas servidoras. Para lo anterior implementará procesos efectivos para la prevención y la sanción del hostigamiento sexual.

La Institución tendrá la obligación de dar a conocer las presentes disposiciones, a través de los medios que considere oportunos, a sus trabajadores y trabajadoras, quienes deberán ser informados respecto de la protección que se brinda por medio de este Reglamento y demás normativa vigente y aplicable. Asimismo, darán a conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la presente ley.

Lo anterior será responsabilidad de Departamento de Recursos Humanos.

El Departamento de Recursos Humanos estará encargado de mantener un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en el PANI por conductas de hostigamiento sexual. Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las personas víctimas del acoso. 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 inciso a las personas menores de edad.

El registro que implemente el Patronato, en cumplimiento de lo establecido en la Ley deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- 1) Incluirá el tipo de sanción aplicada, fecha en que se impuso la medida disciplinaria, el nombre de la persona encontrada responsable de la conducta de hostigamiento sexual y su número de identificación. En caso de que la persona sancionada impugne la medida disciplinaria en la vía judicial, el Patronato incluirá nota en el registro en la que se indicará que la sanción se encuentra en discusión en la vía judicial, a efectos de dar publicidad a la posibilidad de que la misma sea revocada por una autoridad superior.
- 2) Estará administrado por el Departamento de Recursos Humanos y será de acceso público, por lo que podrá ser consultado por cualquier persona interesada.
- 3) Para tener acceso a la información contenida en el registro, la persona interesada deberá plantear una solicitud formal mediante el formulario que al efecto disponga el Patronato. (virtual o físico).
- 4) El Patronato resguardará en todo momento la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas de hostigamiento sexual.

Artículo 5°—**Recurso humano capacitado.** El PANI mantendrá personal debidamente capacitado y con experiencia en materia de prevención y procedimientos sancionatorios en materia de hostigamiento sexual. Para estos efectos, podrá eventualmente suscribir convenios con instituciones u organizaciones que provean conocimientos y orientación sobre los alcances de las disposiciones legales e internas sobre la materia; asimismo podrá contratar actividades de capacitación para los efectos indicados.

Las personas funcionarias designadas para recibir las denuncias por presuntos actos de acoso y las personas designadas para conformar parte de la comisión investigadora

en presuntos casos de acoso sexual, deberán estar capacitadas según lo indicado, en lo que proceda, y sensibilizadas en materia de acoso u hostigamiento sexual.

CAPÍTULO II

Tipificación del acoso u hostigamiento sexual

Artículo 6°—**Manifestaciones.** El acoso u hostigamiento sexual podrá manifestarse a través de los siguientes comportamientos (de forma reiterada o de única ocurrencia):

- 1) Requerimientos de carácter sexual que impliquen: promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación de empleo, actual o futura, de quien la reciba; amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, de quien las reciba; exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- 2) Requerimientos de carácter sexual que impliquen que la persona funcionaria del Patronato Nacional de la Infancia, se haga valer de su puesto y, mediante promesas, implícitas o expresas, ofrezca un trato preferencial, actual o futuro, de quien la reciba; mediante amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o consecuencias negativas, actuales o futuras, para la persona que las reciba.
- 3) Uso de palabras de carácter sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba;
- 4) Uso de imágenes, videos o cualquier otro contenido visual o auditivo, de carácter sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba;
- 5) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada u ofensiva para quien las reciba;
- 6) Cualquier otra conducta o comportamiento de naturaleza sexual que no haya sido deseado o consentido por quien lo recibe.

Las anteriores manifestaciones no serán las únicas posibles y se valorarán independientemente de la naturaleza o jerarquía de la relación o vínculo entre las partes.

El acoso u hostigamiento sexual podrá tipificarse como tal incluso cuando los actos que lo constituyen se den fuera del centro de trabajo o jornada laboral.

CAPÍTULO III

De la protección a la parte denunciante de acoso sexual y a las personas que comparecen como testigos

Artículo 7°—**Consecuencias de presentar una denuncia por hostigamiento sexual.** Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso u hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de alguna de las partes, podrá sufrir por este motivo perjuicio personal alguno en sus condiciones materiales de empleo. Sin embargo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

Artículo 8°—**Fuero a favor de la persona denunciante.** El funcionario o funcionaria que formule una denuncia por hostigamiento sexual sólo podrá ser despedido cuando incurra en alguna de las conductas establecidas en los artículos 81, 369 y 410 del Código de Trabajo o bien en otras normas del mismo cuerpo normativo o de otras leyes o disposiciones vigentes y aplicables, que establezcan causales de despido sin responsabilidad patronal. De presentarse una de estas

causales, el PANI tramitará el despido según lo regulado en la Ley 7476 -Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia-.

CAPÍTULO IV

De la Comisión Investigadora y de la Instancia Decisora

Artículo 9°—**De la Comisión Investigadora (órgano director colegiado).** El conocimiento y trámite de las denuncias presentadas por supuesto acoso sexual ante el PANI estará a cargo de una Comisión Investigadora integrada por tres miembros, asegurando la representación de ambos sexos, que, además, posean conocimientos de la materia de hostigamiento sexual y aplicación del régimen disciplinario.

Al menos uno de los integrantes de la Comisión será un funcionario o funcionaria destacada en la oficina del Órgano Disciplinario, quien la presidirá.

El Patronato procurará que la Comisión este conformada por un equipo interdisciplinario. Todos los miembros de la Comisión Investigadora (órgano director colegiado) estarán cubiertos por la obligación de confidencialidad.

La Comisión actuará como órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario. Deberá averiguar la verdad real de los hechos y realizar el informe respectivo ante la instancia decisora, una vez finalizada la investigación.

Artículo 10.—**De la Instancia decisora y la conformación de la Comisión u órgano director colegiado.** La Comisión - (Órgano director) será nombrada por la instancia decisora y conformada por personal del PANI o bien, si existiera alguna necesidad especial de la Institución, se podrá nombrar un órgano externo, contratado al efecto, mediante los procedimientos de contratación administrativa; en este último caso al no ser parte de la comisión un miembro del órgano disciplinario, al nombrarla se designará a uno de los miembros como presidente.

La instancia decisora será la Presidencia Ejecutiva o la Junta Directiva, según las competencias en materia de personal que ostenta cada una.

La Comisión - (Órgano director) deberá ser nombrada dentro del plazo de ocho días contados a partir del siguiente al que se reciba la denuncia. Asimismo, el Patronato podrá designar a los miembros de la comisión investigadora de forma permanente, sin perjuicio de que en cualquier momento pueda revocar y variar su designación; en este caso, el acto de nombramiento general deberá hacerse constar en cada expediente disciplinario en el que la comisión actúe como órgano director).

El servidor o la servidora designada que cuente con justa causa para no participar como miembro de la Comisión - (Órgano director), deberá hacerla de conocimiento de quien lo designó a más tardar el día hábil siguiente al que conoció su nombramiento. La Instancia decisora contará con el plazo de dos días hábiles para ordenar su reemplazo.

Para los efectos de los procedimientos administrativos iniciados de acuerdo con el presente reglamento, serán causales de inhibición, excusa y recusación de los miembros del órgano director colegiado las establecidas en el Ordenamiento Jurídico, que resulten aplicables de forma supletoria.

Artículo 11.—**Funcionamiento de la Comisión.** La Comisión instructora del procedimiento tendrá una persona designada como Presidente según lo establecido en el artículo 9, la cual estará encargada de coordinar con el resto de los integrantes todo lo referente al procedimiento. En la

comparecencia deberán estar presentes todos los miembros y, además, juntos deberán suscribir tanto el traslado de cargos como el informe final.

Artículo 12.—**Facultades de la Comisión.** Por sus facultades de órgano instructor del procedimiento, la Comisión ordenará y practicará todas las diligencias de prueba necesarias, para determinar la verdad real de los hechos relevantes en el proceso; asimismo podrá subsanar cualquier omisión en el procedimiento en procura del mejor interés de ambas partes y la transparencia del proceso.

CAPÍTULO V

Del procedimiento disciplinario administrativo

Artículo 13.—**Principios que rigen el procedimiento.** Sin perjuicio de otros aplicables, procedimiento de investigación por supuestas faltas de acoso sexual estará regido por los principios de: celeridad, debido proceso, proporcionalidad, libertad probatoria, confidencialidad, el interés superior de la persona menor de edad (cuando resulte aplicable) y sin perjuicio de la garantía de presunción de inocencia que ostenta la persona denunciada, el de in dubio pro-víctima. Igualmente aplicarán los principios de: razonabilidad, causalidad y actualidad, no discriminación por orientación sexual, identidad sexual u expresión de género, sin perjuicio de otros aplicables a la materia.

Artículo 14.—**Del procedimiento: partes y deber de confidencialidad.** La persona denunciante y la persona denunciada se considerarán partes del procedimiento administrativo; durante su tramitación podrán hacerse representar por patrocinio letrado y hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza.

Quien se apersona como apoyo emocional o psicológico no podrá intervenir en la comparecencia de forma activa por esa sola condición (a nombre o en representación de la persona a quien brinda apoyo).

La persona denunciante, podrá ser externa a la Institución, si fue víctima de hostigamiento sexual, por parte de un funcionario o funcionaria del Patronato Nacional de la Infancia, en el marco de sus funciones.

Cualquier persona funcionaria o no, que participe en el procedimiento como testigo, perito, apoyo de cualquiera de las partes o en cualquier otra condición, quedará obligada a guardar la confidencialidad absoluta en torno a los hechos, las posibles partes involucradas y cualquier otra información relacionada.

Únicamente tendrán acceso al expediente los miembros del órgano director y la instancia decisora, así como las partes y sus representantes legales, formalmente autorizados.

Artículo 15.—**Recepción de la denuncia.** La persona que denuncie supuestos hechos de hostigamiento sexual presuntamente cometidos por una persona trabajadora del Patronato -sin importar su jerarquía-, deberá hacerlo ante la Presidencia Ejecutiva, en forma verbal o escrita.

En el caso de que sea verbal, se recibirá por parte de dicha Presidencia o, en su defecto, por alguno de los funcionarios o funcionarias de la Institución que formalmente se designen para dicha tarea o bien por parte de las dependencias que se asignen para tal fin (en este caso, se levantará un acta de denuncia que se deberá remitir a la Presidencia de forma inmediata, guardando la confidencialidad debida).

En caso de que la denuncia se presente por escrito ante cualquier otra instancia, ésta de forma inmediata la deberá remitir ante la Presidencia Ejecutiva.

En todo caso, se recomienda que la denuncia por hostigamiento sexual indique y/o contenga como mínimo lo siguiente:

- 1) Nombre y calidades de la persona denunciante, así como su cargo y la oficina en la que labora (de ser una persona funcionaria del PANI).
- 2) El nombre completo de la persona denunciada, así como la oficina en la que labora y el cargo que ocupa (en el caso de que no se cuente con estos datos, el Pani podrá realizar acciones tendientes a la identificación de la presunta persona responsable).
- 3) Descripción de los hechos que se denuncian, brindando el detalle que sea posible que brinde la persona víctima de acoso u hostigamiento, sin incurrir en una revictimación.
- 4) Ofrecimiento de toda la prueba documental, testimonial y de otro tipo, con que cuente la persona denunciante con relación a los hechos reportados.
- 5) Ofrecimiento de medio idóneo para recibir las notificaciones pertinentes al caso. En el supuesto de que dicho medio no sea aportado o bien, que por razones no achacables al PANI, el ofrecido no resulte idóneo, todos los futuros actos o resoluciones que se dicten e incluso la decisión final, se podrán tener por notificadas con el transcurso de 24 horas de dictadas. No obstante, de previo a lo anterior, el Patronato procurará notificar a la persona denunciante, en su centro de trabajo (de forma personal), guardando todas las medidas necesarias para mantener la confidencialidad del asunto.
- 6) Nombre y firma de la persona denunciante y de quien recibe la denuncia en el caso de levantamiento de acta.
- 7) Cualquier otra información que resulte de interés para los fines del procedimiento.

Recibida la denuncia se procederá según lo regulado en la Sección IV de este Reglamento.

Cuando la persona denunciada de incurrir en supuestos actos de acoso u hostigamiento sexual, sea la máxima autoridad o superior jerárquico dentro de la Institución, la denuncia deberá ser presentada ante la Junta Directiva del PANI, y este Órgano Colegiado deberá, de forma inmediata, remitir la denuncia al Consejo de Gobierno. Lo anterior sin perjuicio de cualquier otro supuesto previsto por el ordenamiento jurídico aplicable.

Se reconoce el derecho y la legitimación de las personas menores de edad para plantear personalmente la denuncia por cualquier medio, sin necesidad de hacerse acompañar de una representación legal, sin que se exija ningún requisito de admisibilidad que impida o atrase las investigaciones y las medidas oportunas en resguardo del denunciante. También, podrán interponer la denuncia sus padres y, en términos generales, sus representantes legales, quienes serán considerados parte dentro del procedimiento.

Artículo 16.—**Atención de la persona víctima de acoso u hostigamiento sexual, al recibir la denuncia.**

1. Las siguientes buenas prácticas se deberán tomar en cuenta al momento de recibir la denuncia:

- a) No se deberá someter a la persona víctima a formalismos extremos, vocabulario complicado ni tecnicismos innecesarios. Cualquier pregunta se deberá realizar de forma clara, concisa, con vocabulario sencillo y estructura simple, para garantizar la formulación lo más clara posible de los hechos.
- b) Se deberá considerar la edad de la persona denunciante, a quien, en todo caso, se le brindará un trato sensible y respetuoso de la dignidad humana, sin discriminaciones de ningún tipo, garantizando el respeto a su honor, reputación, familia y vida personal.

- c) Cuando la presunta víctima de acoso sexual sea menor de edad y ésta se apersona a interponer la denuncia de forma directa, no se deberá permitir que el relato sea dirigido o alterado por quien le acompañe (padres, otros familiares, equipo técnico de los albergues, auxiliares de servicios infantiles u otros).
- d) Se deberá procurar que la persona presuntamente víctima comprenda la información que se le brinda, y permitir que haga las preguntas que crea pertinentes.
- e) Se deberán tomar medidas para disminuir, en la persona presuntamente víctima, cualquier sentimiento de culpabilización y para evitar su revictimización, en especial cuando sea menor de edad. Para lo anterior, se tomarán en cuenta como principios básicos de una atención no revictimizante:
 - f.1 Tomar en consideración el estado emocional y cognitivo de la persona denunciante y las reacciones más esperables: disociación (como si la persona se mostrara desinteresada o poco impactada por el evento), llanto incontinente, agresividad, ambigüedad o confusión al contestar las preguntas, etc.
 - f.2 Asumir una actitud paciente, comprensiva y cálida emocionalmente. Se deberá tomar el tiempo para escuchar a la persona denunciante y contestar sus inquietudes y comentarios, mientras se le mira a los ojos. Sin detrimento de lo anterior, la persona que reciba la denuncia se deberá mostrar objetiva y no brindar juicios de valor.
 - f.3 Tomar en consideración otros factores para evitar su revictimización: edad, condición de discapacidad, zona de procedencia, nivel socioeducativo, ocupación, género, etc.

2. Asimismo, se tendrán como pasos específicos para recibir la denuncia cuando la persona víctima sea menor de edad:

- a) La persona designada para recibir la denuncia deberá buscar generar empatía con la persona menor de edad desde el inicio y aplicar las técnicas adecuadas para entrevistarla.
- b) A la persona denunciante se le advertirá y explicará la obligación de decir verdad, haciéndolo de la manera más acorde a sus capacidades, explicándole las implicaciones que puede tener en caso de mentir. Además, por cuestiones de edad, es importante hablarle a la persona víctima con un lenguaje sencillo y explicarle las cosas a través situaciones muy concretas. Para estos efectos se podrá utilizar la técnica de explicar mediante ejemplos concretos y de la vida cotidiana.
- c) Se deberá evitar hacer sentir a la persona menor de edad responsable o culpable de la situación denunciada. Así mismo hacerle ver que tiene el derecho de contar lo ocurrido. No culpabilizar ni responsabilizar a la persona menor de edad de las eventuales consecuencias de su relato.

Artículo 17.—Plazo para denunciar. El plazo para interponer la denuncia por parte de la persona víctima será el establecido en la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y se computará a partir del último hecho considerado como hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 18.—Comunicación a la Defensoría de los Habitantes. Una vez que le sea trasladada la denuncia para su trámite, la Comisión encargada de instruir el procedimiento

deberá informar sobre su existencia a la Defensoría de los Habitantes; al hacerlo consignará solamente en la primera comunicación su nombre completo y el número de cédula de identidad (u otra identificación personal) de las partes, posteriormente todo informe que se presente se identificará con el número de expediente asignado.

Artículo 19.—De la aclaración de la denuncia. De considerar la Comisión encargada de instruir el procedimiento disciplinario que la denuncia planteada no es clara o presenta inconsistencias que podrían dificultar el derecho de defensa de la persona acusada o los derechos de la persona denunciante, podrá solicitarle a esta última que la aclare de forma escrita o verbal, de acuerdo a sus posibilidades, para lo que le otorgará un plazo de tres días hábiles. Lo anterior garantizando evitar una revictimización de la persona que denuncia. En el procedimiento no se podrá solicitar la ratificación de la denuncia ni realizar investigación preliminar de los hechos; tampoco será procedente la conciliación.

Artículo 20.—Medidas cautelares. Ante solicitud expresa de cualquiera de las partes o bien a criterio fundamentado de la Comisión instructora, ésta podrá recomendar a la instancia ordenar la implementación de medidas cautelares, para que la investigación no se vea obstaculizada o afectada de ninguna forma. Algunas de las posibles medidas a imponer son las siguientes:

- 1) Que la presunta persona acosadora se abstenga de perturbar a la persona denunciante;
- 2) Que la presunta persona acosadora se abstenga de interferir en el uso y el disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada;
- 3) La reubicación laboral;
- 4) La permuta del cargo;
- 5) La separación temporal del cargo con goce de salario.

Las medidas cautelares podrán ser solicitadas en cualquier momento procesal; deberán resolverse de manera prevalente, con carácter de urgente. Se mantendrán vigentes durante el plazo que determine la Institución, en aras de asegurar el resultado del proceso.

En la aplicación de las medidas cautelares la Institución deberá respetar los derechos laborales de quien se encuentre obligado por la disposición preventiva; en ningún caso se podrá variar su jornada, la jerarquía que ostenta o su salario.

Las medidas cautelares pueden ser aplicadas a ambas partes del procedimiento, debiendo procurarse fundamentalmente la seguridad de la persona denunciante. Serán: instrumentales, provisionales y mutables, según lo requiera el procedimiento.

La resolución del superior carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

Artículo 21.—Traslado de cargos. Una vez conformada la Comisión encargada de instruir el procedimiento disciplinario y, de ser el caso, recibida la aclaración de la denuncia o cumplido el plazo otorgado sin que ésta se presente, la Comisión notificará de forma personal a la persona denunciada, y a la persona denunciante en el medio señalado, el traslado de cargos dentro de un plazo ordenatorio de ocho días hábiles. Dicho traslado deberá indicar al menos:

- 1) Los hechos que se reportan en la denuncia. Lo anterior de forma clara y detallada. (en calidad de supuestos para efecto de la imputación de cargos);
- 2) Las supuestas faltas cometidas, sus posibles consecuencias y su sustento jurídico (que incluirá lo Regulado en el Reglamento Autónomo del PANI, en

el Presente Reglamento, la Ley 7476 - Ley Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el empleo y la Docencia y sus reformas, y la normativa aplicable de la Ley 2 - Código de Trabajo y sus reformas);

- 3) La prueba de cargo aportada y la ofrecida por la persona denunciante;
- 4) Su derecho y momento procesal oportuno para aportar prueba de descargo;
- 5) La normativa aplicable al procedimiento administrativo;
- 6) Lo referente al nombramiento e integración de la Comisión y la indicación de que tramitará el procedimiento en calidad de órgano instructor; asimismo la indicación de quien será el órgano decisor en el momento procesal oportuno;
- 7) El derecho de acceso al expediente de forma personal o mediante su representante legal autorizado. Lo anterior incluye el derecho de obtener fotocopias a su expensa;
- 8) Su derecho de, si a bien lo tiene, hacerse asesorar y/o representar por un abogado o abogada o por una persona representante sindical en los términos del artículo 360 del Código de Trabajo;
- 9) Su derecho de abstenerse a declarar, sin que esto represente aceptación alguna de los cargos.
- 10) Su deber de aportar medio idóneo para recibir notificaciones, con la advertencia de que en el supuesto de que dicho medio no sea aportado o bien, que por razones no achacables al PANI, el ofrecido no resulte idóneo, todos los futuros actos o resoluciones que se dicten e incluso la decisión final, se podrán tener por notificadas con el transcurso de 24 horas de dictadas (No obstante, de previo a lo anterior, el Patronato procurará notificar a la persona denunciada, de forma personal, en su centro de trabajo, guardando todas las medidas necesarias para mantener la confidencialidad del asunto);
- 11) Los recursos que admite el acto;
- 12) El carácter confidencial del procedimiento.
- 13) La convocatoria para la comparecencia oral y privada
- 14) Cualquier otro derecho que le resulte relevante dentro del procedimiento para ejercer el defensa y contradictorio.

Dicho acto admitirá los recursos de revocatoria y apelación, los que deberán ser interpuestos dentro del plazo de veinticuatro horas. Cada uno de los recursos indicados deberán resolverse en el plazo máximo de ocho días.

La Comisión podrá delegar la notificación del traslado de cargos y de cualquier otro documento relacionado con el trámite del expediente. Lo anterior se hará por escrito, en un mismo acto, haciendo constar el deber de confidencialidad de quien se designe como encargado de realizar la o las notificaciones.

Artículo 22.—Convocatoria a comparecencia. La Comisión llevará a cabo una comparecencia oral y privada en la que escuchará a las partes y a sus testigos, evacuará toda la prueba que estime pertinente, escuchará los argumentos de descargo (los que también se podrán presentar por escrito de previo a dicho acto) y la formulación de conclusiones.

El PANI preparará la comparecencia en forma que sea útil, para lo cual, con la citación, que se realizará en el mismo traslado de cargos, deberá indicar de forma breve la documentación pertinente que obre en su poder, indicar la oficina en la que podrá ser consultada y ponerla a disposición de las partes, a las que también les prevendrá que deben presentar toda la prueba antes o en el momento de la comparecencia, si todavía no lo han hecho.

La convocatoria para la comparecencia deberá realizarse con al menos 15 días hábiles, de anticipación con el fin de que las partes se preparen para el acto y coordinen el apersonamiento de testigos, si los hubiera.

La Comisión Investigadora (Órgano Director) podrá ordenar de oficio la prueba que considere necesaria y pertinente. Las partes podrán gestionar ante el órgano la emisión de cédulas de notificación para sus testigos.

Las citaciones deberán atender a lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 23.—Comparecencia oral y privada. Ambas partes podrán comparecer en la fecha, hora y lugar programados para la diligencia de recepción de prueba. Dicha diligencia será presidida y dirigida por la Comisión Investigadora, específicamente por el o la Presidente o el miembro designado al efecto; en ella se evacuará la prueba testimonial ofrecida por ambas partes. La Comisión podrá hacer las preguntas que estime pertinentes a los testigos y, en cualquier momento, podrá dar la palabra a cada una de las partes o sus representantes.

La comparecencia podrá ser grabada mediante los medios de audio y video que a tal efecto posea el PANI; cuando lo fuere, el acta respectiva podrá ser levantada posteriormente con la sola firma del órgano director, pero en todo caso deberá serlo antes de la decisión final. La grabación deberá incorporarse al expediente.

En el acta indicada en el párrafo anterior, sea que se levante en el acto o de forma posterior, se consignará un resumen de todo lo sucedido, por ejemplo, en lo que resulte procedente: fecha, hora y lugar, miembros del órgano director, partes apersonadas, nombre de los abogados de las partes, acompañantes de las partes, excepciones interpuestas y lo resuelto, recursos y lo resuelto, testigos que declararon (en el orden en que lo hicieron), prueba documental aportada, si se rindieron conclusiones o se brindó plazo para ello entre otros.

En el caso de que no sea gravada, todo lo hecho en la comparecencia y lo manifestado por quienes participen se hará constar a través de actas levantadas al efecto, acta que deberá ser firmada por todas las partes.

La comparecencia se regirá por lo establecido en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 24.—De la participación de personas menores de edad en procedimientos de investigación por Acoso u Hostigamiento Sexual: Cuando en el procedimiento disciplinario por presunto acoso u hostigamiento sexual participen personas menores de edad, como víctimas o como testigos, se considerarán los siguientes lineamientos generales:

- 1) Celeridad del proceso: todos los procedimientos disciplinarios por acoso u hostigamiento sexual deben ser tramitados bajo los principios de celeridad y economía procesal. No obstante, aquellos procedimientos en los cuales figure como posible víctima una niña, niño o adolescente, deberán realizarse con especial celeridad, velando siempre por el Interés superior del niño.
- 2) Privacidad de la diligencia: Las comparecencias en las que participen personas menores de edad siempre serán privadas.
- 3) Representante legal de la persona menor de edad: En los casos que se requiera la intervención de una persona menor de edad dentro de un proceso administrativo disciplinario, en el que figure como víctima o testigo; ésta deberá ser acompañada durante su participación, por su representante legal, según resulte procedente.

Para el caso de las personas menores de edad que se encuentren en alternativas de protección, el representante legal de la niña, niño o adolescente será el representante legal de la oficina local de la jurisdicción en la que se encuentre la alternativa de protección.

- 4) Acompañamiento: La persona menor de edad será acompañada por un trabajador o trabajadora social o un psicólogo o psicóloga.

Quien se apersona como acompañante no podrá intervenir, por esa sola condición, en la comparecencia de forma activa (a nombre o en representación de la persona a quien brinda apoyo), ni podrá participar como testigo.

- 5) Información del procedimiento: La Comisión, será la encargada de explicarle a la persona menor de edad, con un lenguaje sencillo, acorde a su edad, de qué se trata su participación dentro del procedimiento, de acuerdo a los lineamientos indicados en el artículo anterior del presente reglamento. Es derecho del niño, niña o adolescente, conocer cuál es el papel que tiene cada una de las personas que intervengan en la diligencia y el objetivo de la intervención de cada una de ellas.

- 6) Derecho de participación: La Comisión garantizará al niño, niña o adolescente que esté en condiciones de formarse un juicio propio, el derecho de expresar su opinión libremente en todos los asuntos que le afecten, teniéndose en cuenta sus opiniones, en función de su edad y madurez. Con vista en lo anterior, se dará a la persona menor de edad oportunidad de ser escuchada directamente.

La persona menor de edad podrá contar con un traductor o intérprete cuando sea necesario.

- 7) Declaración y consentimiento de la persona menor de edad presuntamente víctima: a fin de garantizar sus derechos, deberá contarse con el consentimiento de la persona menor de edad, para realizar cualquier entrevista o interrogatorio.

El órgano instructor y director del procedimiento estará obligado a escuchar la declaración de la persona menor de edad que figure como víctima, tomando en cuenta su edad, el grado de madurez y la capacidad de discernimiento, según el artículo 12 de la Convención de Derechos del Niño. Para ello, deberán ofrecerse las condiciones físicas y ambientales propicias para que la emita libremente y sin riesgo de coacción o amenaza de ningún tipo, según lo indicado en el presente reglamento y cualquier otra disposición aplicable. Su opinión deberá ser tomada en cuenta y referida en la resolución que se emita al efecto. Lo anterior sin perjuicio del consentimiento indicado en el párrafo primero del presente punto.

En el curso de las distintas etapas del procedimiento administrativo, la persona menor de edad tiene derecho a expresarse y a ser escuchada en su lengua materna y a contar con un traductor o intérprete que podrá ser designado por el órgano director del procedimiento, sin perjuicio de que la persona menor de edad o sus representantes legales ofrezcan uno de su confianza.

- 8) Lugar de la comparecencia oral y privada: La Comisión, deberá acondicionar el lugar donde realizará la comparecencia oral y privada, a fin de que la persona menor de edad (víctima o testigo), no tenga

contacto con la persona investigada procurando que la persona menor de edad pueda expresar de una forma espontánea lo que desea indicar y no se sienta intimidada o revictimizada por la situación en la que se encuentra. Para lo anterior, entre otras posibles medidas, se podrá recurrir a biombos y ubicaciones estratégicas.

Sin detrimento de lo indicado, la Comisión deberá garantizar en todo momento el debido proceso.

- 9) Momento de la evacuación de la declaración de la persona menor de edad que participe como testigo: Cuando resulte posible, la Comisión, realizará la evacuación del testimonio de la persona menor de edad, al inicio de la comparecencia en la etapa correspondiente. Lo anterior a fin de evitar retrasos propios del procedimiento y que los niños, niñas o adolescentes se sientan ansiosos mientras esperan.

La Comisión deberá instruir a la persona testigo menor de edad sobre la importancia y el significado de su declaración.

- 10) Interrogatorio y prevenciones: La Comisión deberá velar porque las preguntas o prevenciones que se realicen a las personas menores de edad, sean claras, con una estructura simple, asegurándose de que la persona menor de edad haya comprendido la pregunta o prevención realizada y le otorgará el tiempo necesario para contestar. No se permitirá preguntas sugestivas, improcedentes, reiterativas o aquellas que busquen ofender o hacer sentir mal a la persona menor de edad.

En este sentido, los interrogatorios tendrán, por único fin, recabar información esencial para la averiguación de los hechos, sin revictimizarla, garantizando la dignidad, el honor y la reputación de las personas menores de edad.

- 11) Deber de confidencialidad: Durante el procedimiento deberá resguardarse el derecho a la imagen de la persona menor de edad. No se permitirán la publicación, exposición o reproducción de su imagen.

En caso de que la persona menor de edad cumpla su mayoría de edad, durante el trámite del procedimiento, se aplicarán los presentes lineamientos hasta su terminación.

Los anteriores lineamientos son generales y podrán ser desarrollados o complementados mediante un protocolo interno específico, directrices, circulares o cualquier otro medio que el PANI considere conveniente.

Artículo 25.—Formulación de conclusiones. Al finalizar la etapa de recepción de pruebas en la comparecencia, la Comisión otorgará a ambas partes un espacio prudencial para que formulen sus alegatos de conclusiones en ese mismo acto, bajo la sanción de caducidad del derecho.

Por excepción, en el caso de que no sea posible recibir las conclusiones en el acto, o si la Comisión lo estima conveniente por la complejidad del caso, se podrá otorgar un plazo de hasta tres días hábiles para que las partes formulen y entreguen sus conclusiones por escrito. Será inadmisibles el documento presentado de forma extemporánea.

Excepcionalmente, la Comisión podrá ordenar, de oficio o a solicitud de parte, nuevas pruebas para mejor proveer. La prueba ofrecida por las partes para mejor proveer será evacuada a discreción de la Comisión. En este caso se otorgará nuevo plazo para presentar conclusiones con relación a la nueva prueba incorporada al procedimiento.

Artículo 26.—Valoración de la prueba. Las pruebas serán valoradas objetivamente, de conformidad con 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. En caso de duda, se estará ante lo que más beneficie a la persona denunciante.

Se prohíbe valorar los antecedentes de la persona denunciante, su vínculo con el denunciado y lo relativo al ejercicio de su sexualidad. Para los efectos del presente reglamento, los medios de prueba podrán ser todos los que estén permitidos por el ordenamiento jurídico.

Artículo 27.—Informe recomendativo de la Comisión encargada de instruir el procedimiento disciplinario. Concluida la comparecencia oral y privada de recepción de las pruebas, o bien, transcurrido el plazo para presentación de las conclusiones por escrito (cuando se haya otorgado), la Comisión brindará a la instancia decisora, en un plazo máximo de diez días, el informe del procedimiento, indicando si considera que existe una o varias de las faltas inicialmente imputadas. Dicho informe deberá ser fundamentado y contendrá:

- 1) Un preámbulo: se indicará el nombre de las partes y sus abogados, la clase de procedimiento, los antecedentes del procedimiento, un resumen de lo imputado y de los alegatos de descargo.
- 2) Parte considerativa: Se enunciarán de forma clara, precisa y ordenada cronológicamente los hechos probados y no probados de importancia, realizando una explicación detallada y exhaustiva de cada uno de ellos, con indicación de los medios de prueba en que se apoyan (deberá dejarse constancia del análisis de los distintos elementos probatorios evacuados y de su ubicación en el expediente). Posteriormente, se analizará el descargo del funcionario, indicando, con respecto a cada alegato, las razones que considera de recibo o no recibo. Asimismo, se harán constar las consideraciones de fondo en cuanto a la o las faltas que a su criterio fueron no probadas y aquellas que considera probadas, incluyendo el fundamento jurídico que resulte base. Lo anterior tomando como base las faltas que, en condición de aparentes, fueron endilgadas en el traslado de cargos.
- 3) Una parte final recomendativa: Con base en el análisis realizado en el considerando, se extenderá la recomendación que el órgano considere pertinente: archivo del expediente o, de resultar procedente, la recomendación de la sanción a imponer (amonestación, suspensión sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal).

El órgano director trasladará al órgano decisor el expediente foliado junto con el informe recomendativo debidamente firmada e incorporado.

Artículo 28.—Acto final. Recibido el expediente por parte del órgano decisor, éste procederá a resolver de forma definitiva dentro del plazo de quince días (contados a partir del siguiente al del recibo del expediente), ya sea imponiendo sanción, en el caso de que exista falta probada o bien, caso contrario, ordenando el archivo del expediente. En cualquiera de los casos, la decisión deberá ser comunicada a ambas partes dentro de ese mismo plazo.

En contra del acto final del procedimiento, cabrá únicamente el recurso de revocatoria, a la luz de lo dispuesto por el artículo 345 de la Ley General de la Administración Pública. Dicho recurso deberá ser interpuesto dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de su notificación. Lo resuelto dará por agotada la vía administrativa.

Artículo 29.—Comunicación a la Defensoría de los Habitantes. La Comisión Investigadora tendrá la obligación de comunicar el resultado del procedimiento a la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 30.—Plazos del procedimiento. Los plazos por días, para el Patronato, incluyen los inhábiles. Los que son para las partes y/o particulares serán siempre de días hábiles.

Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten podrán ser ampliados, siempre y cuando exista justa causa para ello, y con esto, no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia.

Sin perjuicio de los plazos por los que pueda operar la prescripción de la acción disciplinaria, los plazos contenidos en el presente Reglamento son ordenatorios.

Artículo 31.—Posibilidad de acudir a la vía judicial. Una vez terminado el procedimiento establecido en el presente Reglamento, o si no se cumple por motivos no imputables a la persona ofendida, las denuncias por acoso sexual podrán ser interpuestas en la jurisdicción laboral.

CAPÍTULO VI Sanciones

Artículo 32.—Sanciones disciplinarias. Las sanciones por hostigamiento sexual se impondrán atendiendo a la gravedad del o los hechos probados y podrán ser:

- 1) Amonestación escrita.
- 2) Suspensión sin goce de salario hasta por 30 días.
- 3) Despido sin responsabilidad patronal.

Lo anterior sin perjuicio de que la parte afectada 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. Este acceso deberá ajustarse a lo establecido en artículo 4 del presente Reglamento.

Artículo 33.—Sanciones por incumplimiento de las disposiciones reglamentarias. El incumplimiento de lo regulado en este Reglamento, vinculado a alguno de los procesos de investigación seguidos con base en sus disposiciones, dará lugar a aplicar una sanción disciplinaria según lo dispuesto por la legislación laboral costarricense. Para aplicar una sanción, se tomará en cuenta la gravedad de la falta y el perjuicio ocasionado por el incumplimiento del trabajador o trabajadora.

CAPÍTULO VII Disposiciones finales

Artículo 34.—Obligaciones respecto del personal no laboral. El PANI adoptará medidas expresas en los contratos de naturaleza no laboral, con el fin de asegurar la prevención y gestionar los mecanismos dirigidos a la eventual sanción de conductas de hostigamiento sexual en la Institución.

Artículo 35.—Aplicación supletoria. Para todo lo que no se regule en el presente reglamento, se aplicará lo dispuesto en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, Manual de Lineamientos Generales para el Desarrollo de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Etapas Previas y cualquier otra normativa interna o externa que resulte vigente y aplicable.

Artículo 36.—Vigencia. Este Reglamento regirá a partir del día hábil siguiente a su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Transitorio único.—El presente reglamento no afecta los procedimientos disciplinarios por supuesto acoso u hostigamiento sexual, que se estén tramitando al momento de su entrada en vigencia, los cuales deberán fenecer con la normativa anterior.

Publíquese solo una vez.

(Reglamento aprobado por unanimidad por la Junta Directiva del Patronato Nacional de la Infancia mediante acuerdo de su Sesión Ordinaria N° 2021-037, celebrada el martes 12 de octubre del 2021, Artículo 004), Aparte 03)

Gladys Jiménez Arias, Presidenta Ejecutiva - Presidenta de Junta Directiva.—1 vez.—O. C. N° 9240-2021.—Solicitud N° 304864.—(IN2021596155).

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN EL PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°—**Objetivo.** El presente Reglamento tiene por objetivo prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento o acoso laboral en el Patronato Nacional de la Infancia (en adelante llamado “PANI”, “Patronato” o “Institución”).

Artículo 2°—**Ámbito de aplicación.** El presente Reglamento regirá para todas las personas trabajadoras del Patronato, independientemente de que se encuentren contratadas de forma temporal o a plazo indefinido.

Artículo 3°—**Condiciones laborales.** El PANI tomará las medidas necesarias para garantizar condiciones de respeto y asegurar la integridad física y psicológica de sus servidores y servidoras. Como parte de lo anterior, implementará procesos efectivos para la prevención y la sanción del hostigamiento laboral.

La Institución tendrá la obligación de dar a conocer, a través de los medios que considere oportunos, las presentes disposiciones a sus funcionarios y funcionarias, quienes deberán ser informados e informadas respecto de la protección que se brinda por medio de este Reglamento y demás normativa que resulte vigente y aplicable. Lo anterior será responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 4°—**Recurso humano capacitado.** El PANI mantendrá personal debidamente capacitado y con experiencia en materia de prevención y procedimientos sancionatorios en materia de acoso laboral. Para estos efectos, podrá eventualmente suscribir convenios con instituciones u organizaciones que provean conocimientos y orientación sobre los alcances de las disposiciones legales e internas sobre la materia; asimismo podrá contratar actividades de capacitación para los efectos indicados.

CAPÍTULO II

Definición, tipos y posibles manifestaciones del acoso laboral

Artículo 5°—**Definición.** Se entenderá por acoso laboral el conjunto de comportamientos negativos, realizados de forma sistemática y recurrente, que busque producir miedo, desánimo, desmotivación, o cualquier otra emoción negativa, con relación al trabajo, en la persona trabajadora que resulte ser víctima, y/ o que busque su renuncia, permuta o traslado. Podrá ser realizado por uno o varias personas hostigadoras.

Artículo 6°—**Tipos de hostigamiento laboral.** Dentro de los posibles tipos de hostigamiento laboral se encuentran:

- 1) Hostigamiento laboral horizontal: se realiza contra personas trabajadoras que ocupan un nivel similar en la jerarquía.
- 2) Hostigamiento laboral vertical descendente: se realiza por quienes ocupan puestos de mayor jerarquía respecto a la persona víctima.
- 3) Hostigamiento laboral vertical ascendente: se da de un subalterno o subalterna a una jefatura.

Artículo 7°—**Posibles manifestaciones.** Entre otras, podrán ser manifestaciones de acoso laboral:

1. **Acciones para limitar la comunicación de la persona acosada y para limitar su interacción social.** Por ejemplo: Impedir, interrumpir o ignorar reiteradamente a la persona acosada, cuando desea expresar su opinión o punto de vista; negación de la comunicación verbal; eliminación del saludo; eliminación de actividades laborales que impliquen comunicación con otras personas; indicaciones a otras personas funcionarias, con el fin de que no se comuniquen con la persona acosada; acciones tendientes a aislarla, entre otras.
2. **Acciones contra la reputación de la persona acosada y acciones tendientes a desprestigiarla profesional y/o laboralmente.** Por ejemplo: Invención o divulgación de rumores, injurias y/o calumnias; acusaciones recurrentes e injustificadas de incumplimiento o errores; críticas desmedidas; amplificar y dramatizar de manera injustificada errores intrascendentes; divulgación pública de hechos pertenecientes a la intimidad de la persona, entre otras.
3. **Acciones tendientes a desmejorar las condiciones laborales, futuras o actuales, de la persona víctima o entorpecer el cumplimiento de su labor, hacerla más gravosa o retardarla, en su perjuicio.** Por ejemplo: evaluar el trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada; obstaculizar ascensos, nombramientos, capacitaciones y/o disfrute de vacaciones sin justificación alguna; privación, ocultación, inutilización de los insumos, documentos e instrumentos necesarios para la realización del trabajo; ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos; utilización de estrategias para hacer incurrir en errores y luego acusar por ellos; no asignación de trabajo; asignación de trabajo manifiestamente sin valor o utilidad alguna; asignación de plazos de ejecución o cargas de trabajo materialmente irrealizables, entre otras.
4. **Acciones de naturaleza discriminatoria.** Por ejemplo: cualquier acción, omisión o comentario que resulte discriminatorio por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.
5. **Acciones que puedan afectar la salud física y/o psicológica de la persona acosada.** Por ejemplo: bromas recurrentes que resulten molestas para la persona víctima; apodosos; utilización de palabras soeces o comentarios malintencionados, hostiles, humillantes y/o ridiculizantes; molestar, alarmar o causar una considerable angustia emocional en la persona víctima; intimidaciones; amenazas verbales, escritas o mediante gestos; comentarios que menoscaben la autoestima y la dignidad; ejercer contra la persona trabajadora presión material, psicológica o física, indebida o arbitraria para la realización del trabajo; supervisar mediante controles