



LA GACETA

Diario Oficial



La Uruca, San José, Costa Rica, sábado 6 de junio del 2020

AÑO CXLII

Nº 133

56 páginas

#QuedateEnLaCasa



Nueva aplicación móvil de la Imprenta Nacional

¡Descárguela ahora mismo!



Consíguelo en el
App Store



DISPONIBLE EN
Google Play

MEJORAMOS
para usted



Imprenta Nacional
Costa Rica

Para la aplicación supletoria de la Ley de Administración Financiera y su reglamento, la firma digital se considerará como código e información confidencial de la Administración.

Artículo 16.—**Vigencia.** Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Transitorios

Transitorio I.—Todos los procedimientos internos deberán ser adaptados a las disposiciones del presente Reglamento y a la Ley N° 8454 de 30 de agosto del 2005 Ley de Certificados, Firmas Digitales y Documentos Electrónicos, y su Reglamento según Decreto Ejecutivo N° 33018-MP-MICIT de 20 de marzo del 2006.

Transitorio II.—Todas los Departamentos de la Institución deberán adquirir los equipos y las aplicaciones necesarias para la implementación del presente reglamento, en el plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento.

Rige a partir de su publicación.

Se instruye a la Dirección Ejecutiva para que a través de Administrativo Financiero se gestione la publicación de dicho Reglamento en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Acuerdo firme”.

MAG. Gustavo Fernández Quesada, Director Ejecutivo a. í.— 1 vez.—O. C. N° 38227.—Solicitud N° 201993.—(IN2020461531).

La Junta Directiva de la Institución, en la sesión ordinaria virtual número 4135, artículo segundo, inciso 4.9, celebrada el 28 de abril y que a la letra dice: “La Junta Directiva acuerda aprobar el “Reglamento contra el Hostigamiento o Acoso Sexual, en el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP)”, en los términos presentados por la Asesoría Jurídica.

De conformidad con la Ley N° 7476 de 3 de febrero de 1995, reformada por la Ley N° 8085 de 28 de abril del 2010 Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, así como con la normativa y buenas prácticas internacionales en materia de Derecho Laboral y Derechos Humanos, la Junta Directiva del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo INFOCOOP emite el siguiente:

REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE FOMENTO COOPERATIVO INFOCOOP

CAPÍTULO I

Fundamentos

Artículo 1°—**Fundamentos del reglamento.** El presente reglamento se basa en los principios de respeto por la libertad y por la vida humana, y en los derechos al trabajo y de igualdad ante la ley, dirigido a prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo del INFOCOOP.

Artículo 2°—**Definición de hostigamiento (o acoso) sexual.** Se entiende hostigamiento o acoso sexual como toda conducta sexual indeseada por quien la recibe que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales del empleo, el desempeño y el cumplimiento laboral y/o el estado general de bienestar personal.

El hostigamiento o acoso sexual abarca tanto conductas reiteradas como conductas graves que perjudiquen a la víctima, considerándose también hostigamiento o acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Artículo 3°—**Manifestaciones de hostigamiento o acoso sexual.** Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

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

Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

A modo de ejemplos, se enlista a continuación algunas conductas, aunque no exclusivas, que podrían constituir hostigamiento sexual en los casos que coincidan con la definición del artículo 2° de este reglamento y las enunciadas en la Ley 7476 artículo 4°:

- Conductas generalmente no ofensivas: Comentarios sobre la forma de vestir o sobre el aspecto físico general de las personas.
- Conductas que generan incomodidad: Comentarios sexistas o sobre partes del cuerpo específicas, besos o abrazos fuera de contexto.
- Conductas ofensivas: Caricias intencionales y no deseadas, invitaciones sexuales indirectas, bromas de contenido sexual.
- Conductas altamente ofensivas: Invitaciones a comportamientos no deseados, tocamiento en partes íntimas.
- Conductas sexuales de mayor violencia: Violaciones, uso de fuerza física para contacto, amenazas, envío de materiales audiovisuales propios.

Artículo 4.—**Principio de confidencialidad.** Todas las personas involucradas en el proceso de investigación de una situación de hostigamiento o acoso sexual (es decir, las personas representantes, testigos, miembros del Órgano director, miembros de Junta Directiva, la Dirección Ejecutiva, Gerencias u otras personas a quienes sea imperioso comunicarles hechos relacionados con la investigación), deben abstenerse de dar a conocer (por acción o por omisión) los hechos denunciados, las circunstancias procedimentales, la identidad de las personas denunciadas y la de la persona denunciada. Este principio de confidencialidad en el caso del hostigamiento sexual es necesario para garantizar que el proceso no se revierta contra la persona víctima, cuyos actos no son objeto de investigación.

La violación de este deber de confidencialidad constituye un hecho generador de responsabilidad administrativa, al cual se aplicará el régimen disciplinario de acuerdo con la gravedad de dicha violación conforme con la normativa vigente.

Artículo 5°—**Principios para valoración de las pruebas.** La prueba se valorará según los criterios de la lógica y la experiencia y bajo los principios de sana crítica, inmediatez y objetividad. Ante la ausencia de prueba directa, se deberá valorar la indiciaria y todas las otras fuentes de prueba, conforme con el derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. No procede recibir pruebas relacionadas con la vida privada de la persona denunciante.

Artículo 6°—**Principio pro-víctima.** Según lo establecido en el artículo 18 de la Ley 7476, el principio pro-víctima rige y es de aplicación dentro del marco de estos procedimientos, de modo que en caso de duda se interpretará a favor de la víctima.

Artículo 7°—**No procedencia de la conciliación.** Los casos denunciados por concepto de hostigamiento o acoso sexual no podrán ser objeto de conciliación, considerando que constituyen formas de violencia que han minado gravemente la dignidad de la víctima. Quien reciba la denuncia y el órgano director tienen prohibido favorecer ni aceptar ningún acuerdo conciliatorio.

Artículo 8°—**Obligación de colaborar.** Toda persona funcionaria del INFOCOOP tiene la responsabilidad de colaborar de forma diligente y oportuna con los procesos de investigación de casos de hostigamiento o acoso sexual cuando así le sea requerido por las instancias competentes (Dirección Ejecutiva, Contraloría de Servicios, Órgano director). La omisión de este deber de colaborar con el proceso constituye un hecho generador de responsabilidad administrativa, al cual se aplicará el régimen disciplinario de acuerdo con la gravedad de dicha violación conforme con la normativa vigente.

Artículo 9°—**Normativa complementaria.** En todo aquello no previsto en el presente reglamento se aplicará lo establecido en la Ley 7476 y sus reformas, la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo y el Reglamento Orgánico del INFOCOOP vigente.

CAPÍTULO II

De la prevención

Artículo 10.—**Política.** La Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva de INFOCOOP, así como las demás Gerencias e instancias institucionales, rechazan las prácticas de hostigamiento o acoso sexual como agresiones y prácticas que minan la dignidad de las personas (sea en sus aspectos físico, psicológico o social) y que generan desigualdad y abuso del poder. La Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva de INFOCOOP se asegurarán de que se mantengan los procedimientos y los medios de divulgación necesarios para prevenir los hechos de esta naturaleza, así como los procedimientos para sancionar estas prácticas cuando se dieran.

CAPÍTULO III

De la interposición de las denuncias

Artículo 11.—**Responsable de recibir denuncias.** Se define como responsable de recibir denuncias al Gerente de Desarrollo Humano, del INFOCOOP.

La Gerencia de Desarrollo Humano es responsable de establecer y mantener a disposición de todo el personal de INFOCOOP un formulario de denuncias. Todas las personas funcionarias de INFOCOOP podrán presentar sus denuncias personalmente, o bien de forma escrita en el formulario que la institución disponga para tal efecto.

En el caso de las denuncias relatadas personalmente y en forma oral a la Gerencia de Desarrollo Humano, la persona receptora de dichas denuncias es responsable de documentar el caso y recopilar la firma de la persona denunciante.

En segunda instancia (en ausencia del Gerente de Desarrollo Humano las personas funcionarias podrán recurrir a la persona Directora Ejecutiva.

Es responsabilidad de la Junta Directiva, de la Gerencia de Desarrollo Humano y de la Dirección Ejecutiva, mantener en estos puestos de trabajo al personal competente para recibir denuncias por hostigamiento o acoso sexual.

Artículo 12.—**Admisibilidad de las denuncias por hostigamiento sexual.** Serán admitidas todas aquellas denuncias que sean interpuestas en el plazo establecido.

El plazo para interponer la denuncia será de dos años, computados a partir del último hecho constitutivo del supuesto acoso u hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que impidió denunciar.

En caso de que la denuncia no proceda por haber superado el plazo, será responsabilidad de la persona que recibió la denuncia dar seguimiento a la persona denunciante para garantizarle la disponibilidad de abrir un proceso en caso de que se repitan los hechos reportados.

Artículo 13.—**Contenido de la denuncia.** Toda denuncia remitida, ya sea presentada por escrito o relatada personalmente, deberá incluir los siguientes aspectos:

- a) Identificación de la persona denunciante con su nombre, número de cédula y puesto de trabajo.
- b) Identificación clara por nombre y puesto de trabajo de la persona denunciada.
- c) Si se pretende establecer la denuncia por concepto de hostigamiento o acoso sexual.
- d) Indicación de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual.
- e) Fecha aproximada a partir de la cual ha sido objeto del acoso u hostigamiento sexual.
- f) Identificación de personas que podrían servir como testigos de los hechos denunciados.
- g) Presentación de cualquier otra prueba que sirva para la comprobación del acoso u hostigamiento sexual, sin perjuicio de las que presente directamente en la audiencia.
- h) Señalamiento de lugar y/o medio para atender notificaciones.
- i) Firma de la denuncia.
- j) Firma de la persona que recibió la denuncia.

CAPÍTULO IV

Del tratamiento específico del hostigamiento sexual

Artículo 14.—**Proceso de tratamiento de las denuncias.** Todas las denuncias recibidas procederán de la siguiente forma:

- a) Quien haya recibido la denuncia informará a la persona denunciante de su derecho de hacerse acompañar en audiencia por una persona profesional en Derecho o por un apoyo emocional de su elección.
 - b) Quien haya recibido la denuncia informará por escrito a la Dirección Ejecutiva que existe una denuncia y que se le requiere conformar un Órgano director.
 - c) La Dirección Ejecutiva comunicará inmediatamente a la Defensoría de los Habitantes que se está abriendo un proceso por hostigamiento o acoso sexual y que se les reportará nuevamente cuando se tenga conclusiones de éste.
 - d) La Dirección Ejecutiva convocará inmediatamente a un Órgano director conformado por preferiblemente, por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento o acoso sexual y régimen disciplinario La Dirección Ejecutiva conformará este Órgano director de forma que garantice la imparcialidad en el proceso y la representación de ambos sexos.
 - e) El Órgano director trasladará la denuncia a la parte denunciada indicando lo siguiente:
 - a. Los hechos denunciados y la persona denunciante.
 - b. La fecha y hora específicas para que presente las pruebas pertinentes, a más tardar 5 días después de notificada.
 - c. Las medidas cautelares establecidas.
 - d. Su derecho de hacerse acompañar por una persona profesional en Derecho durante la audiencia.
 - f) El Órgano director coordinará las audiencias con las personas denunciadas, denunciadas y testigos, con el fin de recopilar los testimonios y las pruebas pertinentes.
 - g) El Órgano director emitirá un informe para la Dirección Ejecutiva:
 - a. confirmando que el proceso se ha realizado sin vicios de nulidad o indefensión;
 - b. indicando las conclusiones y las recomendaciones pertinentes con base en los hechos, incluyendo la procedencia o improcedencia del caso bajo el concepto que se ha denunciado;
 - c. incluyendo recomendación de sanciones según el régimen disciplinario hacia la persona denunciada, en caso de que se resuelva que proceden;
 - d. la solicitud de apertura de nuevos procesos disciplinarios hacia quienes entorpezcan la investigación, quienes incumplan el deber de confidencialidad o quienes incumplan las obligaciones que derivan de la ley y el reglamento.
 - h) La Dirección Ejecutiva en ejercicio de la autoridad disciplinaria en relación con el personal del Instituto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 170 inciso e) de la Ley N° 4179. emitirá, sea manteniendo, apartándose o reforzando las recomendaciones del Órgano Director, comunicándolo a la persona denunciada, a la persona denunciante y a las personas que proceda informar para hacer cumplir las resoluciones incluyendo sanciones.
 - i) La Dirección Ejecutiva le informa a la Defensoría de los Habitantes que el proceso en cuestión ha sido resuelto y de las sanciones que han derivado de éste.
 - j) En caso de querer apelar, la persona denunciante tendrá el recurso de solicitar la intervención de la Defensoría de los Habitantes, sin que esto signifique la potestad de incumplir por ello la responsabilidad de confidencialidad del proceso.
- Artículo 15.—**Plazo del proceso.** Entre la interposición de la denuncia y la resolución por parte de la Dirección Ejecutiva no debe exceder el plazo de tres meses, plazo ordenatorio según lo estipulado en el artículo 5 de la Ley N° 7476.
- Artículo 16.—**Medidas cautelares.** El Órgano Director podrá recomendar una o varias medidas cautelares para prevenir mayores afectaciones o represalias sobre la persona denunciante. Estas medidas deberán tomarse sin detrimento de las condiciones laborales de la persona denunciada.
- a) Prohibición a la persona denunciada de perturbar a la persona denunciante.

- b) Reubicación temporal.
- c) Permuta del cargo.
- d) Suspensión con goce de salario.
- e) Otras medidas congruentes con la naturaleza de los hechos reportados.

Adicionalmente a las medidas cautelares, en cualquier fase del proceso y siempre a solicitud de la persona denunciante, podrá determinarse la reubicación de la persona denunciante en la institución.

Artículo 17.—**Posibles sanciones.** Las sanciones aplicables por concepto de hostigamiento o acoso sexual, en el caso de que así proceda, serán la amonestación escrita, la suspensión sin goce de salario por el máximo a aplicar de 8 días de conformidad con lo dispuesto por el artículo 35 inciso c) del Reglamento Interno de Trabajo del Infocoop, o el despido sin responsabilidad patronal, según corresponda a la gravedad de los hechos.

Artículo 18.—**Competencia del Órgano Director.** Es responsabilidad de la Dirección Ejecutiva y de las Gerencias mantener capacitado a todo el personal técnico y profesional de su área y a ellas mismas, para participar en Órganos Directores. Esta capacitación implica mantener conocimientos vigentes acerca del hostigamiento o acoso sexual, los procesos disciplinarios y la igualdad de género.

CAPÍTULO V

De las audiencias

Artículo 19.—**Generalidades de la audiencia.** La respectiva audiencia será realizada de forma oral y privada, de forma separada por persona. En dicha audiencia se levantará un acta que será firmada al final por todas las personas presentes en la audiencia o bien se puede hacer mediante el sistema de grabación.

Artículo 20.—**Audiencia con la persona denunciante.** Durante la audiencia, la persona denunciante tiene derecho a ser acompañada por una persona profesional en Derecho y por el apoyo emocional de su elección. En la audiencia con la persona denunciante el Órgano Director sólo podrá solicitar aclaraciones o ampliaciones pertinentes de la declaración inicial en los puntos que representen dudas o vacíos. El Órgano Director no está facultado a pedir alguna ratificación o repetición de la declaración, salvo que sea voluntad de la persona denunciante hacerlo así.

Artículo 21.—**Audiencia con la persona denunciada.** Durante la audiencia, la persona denunciada tiene derecho a ser acompañada por una persona profesional en Derecho. En caso de que la persona denunciada no ejerza su derecho de defensa, se continuará el proceso.

Artículo 22.—**Audiencia con testigos.** Cada persona que preste testimonio será interrogada únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y no podrán versar sobre los antecedentes de la persona denunciante. Si alguna de las personas previstas como testigos no se hiciera presente en la respectiva audiencia, se permitirá trasladar su comparecencia dentro del rango de una semana, o bien se prescindirá de su declaración, salvo que el Órgano Director lo considere esencial o así haya sido puesto en evidencia por alguna de las partes involucradas.

CAPÍTULO VI

Casos especiales

Artículo 23.—**Denuncias contra las personas involucradas ordinariamente en los procesos.** Se consideran denuncias contra las personas involucradas ordinariamente en los procesos aquellas que se establecen en contra de:

- a) La persona Directora Ejecutiva.
- b) La persona Gerente de Desarrollo Humano.
- c) La persona Gerente de Asesoría Legal.
- d) Cualquier persona funcionaria en puestos de confianza de la Dirección Ejecutiva.
- e) Cualquier persona funcionaria familiar de cualquiera de las anteriores, sea por consanguinidad o por afinidad, hasta en un segundo grado.

La Junta Directiva definirá y comunicará a todo el personal de INFOCOOP el rol de uno(a) de sus miembros y la forma de contacto para recibir las denuncias contra cualquiera de estas

personas funcionarias. Esta persona valorará (aplicando los mismos criterios de admisibilidad) si procede conformar un Órgano director conformado por personas de la misma Junta Directiva, o bien si procede solicitar la participación de la Dirección de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según juzgue más oportuno en cada caso para garantizar la imparcialidad del proceso.

Artículo 24.—**Denuncias contra personas de la Junta Directiva.** En caso de que alguna persona funcionaria debiera establecer una denuncia contra una persona de la Junta Directiva, se le instará a realizar la denuncia directamente en la Defensoría de los Habitantes, en la Dirección de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o directamente por la vía judicial, con el fin de garantizarle plena imparcialidad.

Artículo 25.—**Participación de la Dirección Ejecutiva en Órganos Directores.** En caso de que la conformación ordinaria del Órgano Director comprometa la confidencialidad o la imparcialidad del proceso, o bien que dicha conformación fuera a afectar de otra forma especial la integridad de la persona denunciante, podrá sustituir a una de las tres personas que integran el órgano director, por una persona de su propio personal directo, siempre que se pueda comprobar que cuentan con la debida competencia.

CAPÍTULO VII

Del fuero de protección

Artículo 26.—**De la protección a las personas testigos.** Toda persona denunciante o testigo de un hostigamiento o acoso sexual, tiene la garantía de que no sufrirá perjuicio alguno por sus declaraciones, incluyendo aunque no exclusivamente, lo propio del proceso también sumario denominado “Protección en Fueros Especiales y tutela del Debido Proceso”, introducido por la Reforma Procesal Laboral al Código de Trabajo (arts. del 540 al 547); siempre que dichas declaraciones no sean difamatorias, injuriosas o calumniosas. Cualquier forma de despido (con responsabilidad patronal o sin ella) que deba aplicarse a estas personas será notificado previamente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 27.—**Responsabilidad de fiscalización del Órgano Director.** Es responsabilidad del órgano director investigador vigilar que la víctima y las personas testigos no sufran represalias incluso pasado el proceso de investigación y, en caso de que así se denuncie, recomendará al jerarca las medidas correspondientes.

Rige a partir de su publicación.

Se instruye a la Dirección Ejecutiva para que a través del área institucional correspondiente se gestione la publicación de dicho Reglamento en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Acuerdo firme.”

MAG. Gustavo Fernández Quesada, Director Ejecutivo a. í.—1 vez.—
O. C. N° 38226.—Solicitud N° 201997.—(IN2020461551).

MUNICIPALIDADES

MUNICIPALIDAD DE EL GUARCO

REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA AUDITORÍA INTERNA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°.—**Ámbito de aplicación.** El presente reglamento es de carácter obligatorio para el auditor, subauditor interno, los funcionarios de la auditoría interna, el concejo municipal, alcalde, titulares subordinados, demás funcionarios de la Municipalidad de El Guarco y órganos sujetos a la fiscalización, en la materia que les fuere aplicable.

CAPÍTULO II

De la Administración de la Auditoría Interna

SECCIÓN PRIMERA

De la Organización de la Auditoría Interna

Artículo 2°.—**Concepto y función.** La auditoría interna es una parte integral y vital del sistema de control interno de la Municipalidad de El Guarco, siendo uno de sus componentes orgánicos, y tendrá