

# LA GACETA

## DIGITAL



**Diario Oficial**

La Uruca, San José, Costa Rica, lunes 07 de marzo de 2011, n. 46

**Decreto**  
**N° 36432-SP**

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA  
Y EL MINISTRO DE SEGURIDAD PÚBLICA

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 140, inciso 3) y 18), y 146 de la Constitución Política; artículos 23, 27 inciso a), 28 inciso 2.b) y 112 inciso 1) de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 2 de mayo de 1978; y la Ley N° 8805, mediante la cual se decreta la Modificación de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476 del 03 de febrero de 1995.

**Considerando:**

1°—Que por Decreto Ejecutivo N° 23880-SP, del 06 de diciembre de 1994 publicado en el diario oficial *La Gaceta* N° 9 de fecha 12 de enero de 1995, el Poder Ejecutivo promulgó el denominado “Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública” el cual regula en el Capítulo XX el tema del Hostigamiento Sexual.

2°—Que mediante la Ley N° 8805 se decretó la “Modificación de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”, según la cual se reforman los artículos 2, 5, 7, 8, 9, 15, 22, 23, 29, 31, y se adiciona un nuevo capítulo V, el cual contiene los artículos del 18 al 26 y se corre la numeración de los capítulos y artículos subsiguientes de esa Ley.

3°—Que el transitorio único de la citada Ley N° 8805, ordena que en el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigencia de esa ley, las empresas, órganos e instituciones públicas y privadas deberán ajustar sus reglamentos internos a la ley.

4°—Que en virtud de la mencionada modificación y adición, se hace necesario reformar el Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, a fin de establecer claramente los principios que informan el procedimiento en el lugar de trabajo, en el tema de hostigamiento sexual y demás aspectos que resulten necesarios para ajustarlo a la nueva normativa. **Por tanto:**

**DECRETAN:**

Artículo 1°—Modificar los artículos 174, 175, 178, 179, 186, 190, 198 y 200 del Capítulo XX del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, Decreto Ejecutivo N° 23880-SP, del 06 de diciembre de 1994, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 9, de fecha 12 de enero de 1995, para que se lean como de seguido se dirá.

Artículo 174.—**Definiciones.**

1. Hostigamiento sexual: Es toda conducta sexual que se manifieste de forma escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo de quien la recibe, así como en el

estado general de bienestar y que genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

2. Víctima: es la persona que sufre el hostigamiento sexual o acoso sexual. Puede ser funcionario, usuario, cliente, proveedor, estudiante que realiza trabajo comunal. La víctima puede estar en una relación de subalternidad, o en una relación jerárquica hacia arriba o hacia abajo o en igualdad de condiciones laborales. La víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso.
3. Persona denunciada: persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
4. Órgano director o instructor: se entiende como tal al Departamento Disciplinario Legal, dependencia que por Decreto Ejecutivo N° 28856-SP es la instancia legal técnica especializada, que tramitará los procedimientos en materia de hostigamiento sexual. La unidad que conocerá estos asuntos debe estar conformada preferiblemente, por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual.
5. Órgano decisor: se entiende como tal el Consejo de Personal quien resolverá en primera instancia valorando la recomendación emitida por el Departamento Disciplinario Legal. En el caso de que sea recomendado el despido el órgano decisor será el Ministro (a).
6. Órgano de segunda instancia: se entiende como tal el Ministro (a) de Seguridad Pública, quien conocerá de los recursos de alzada que se presenten contra las resoluciones emitidas por el órgano decisor de primera instancia.
7. Ley: se refiere a la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476, del 03 de febrero de 1995 y sus reformas.
8. Ministerio: se entiende como tal el Ministerio de Seguridad Pública.
9. Potestad disciplinaria: poder - deber de la Administración Pública para imponer sanciones a sus funcionarios cuando incurran en faltas a los deberes inherentes a su cargo.
10. Partes: la presunta víctima y la persona denunciada por acoso u hostigamiento sexual.
11. Reglamento: se entiende como tal el Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública.

Artículo 175.—Política de Divulgación de la Ley y del presente capítulo del Reglamento. La política de prevención del hostigamiento sexual y la divulgación de la Ley y del presente Capítulo del Reglamento, corresponderá a la Oficina de Igualdad y Equidad de Género. Podrá solicitarse además, la colaboración y participación de todos aquellos funcionarios que en razón de su cargo, puedan coadyuvar en el proceso de difusión.

Artículo 178.—Del inicio del Procedimiento. La persona afectada por acoso u hostigamiento sexual, podrá plantear la denuncia en forma verbal o por escrito, ante el Departamento Disciplinario Legal. De lo manifestado por la persona denunciante se levantará un acta. Asimismo, el denunciante puede plantear la denuncia ante la Oficina de Igualdad y Equidad de Género o ante su Jefe inmediato (a), quien deberá remitirla a la mayor brevedad posible al Departamento dicho. El plazo para interponer la denuncia, será de dos años a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. Asimismo, el plazo de prescripción se computará de conformidad con los artículos 83 de la Ley General de Policía y 91 del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública.

Artículo 179.—Del curso del procedimiento. El procedimiento deberá ser llevado a cabo resguardando la imagen y confidencialidad de las partes, cumpliendo con los principios que rigen la actividad administrativa so pena de incurrir en falta grave. La persona denunciante y la persona denunciada se considerarán parte del procedimiento.

Artículo 186.—Competencia y atribuciones. El Departamento Disciplinario Legal será el órgano director de procedimientos administrativos disciplinarios, y tendrá las siguientes atribuciones:

- 1) Una vez recibida la denuncia el órgano instructor dará traslado de esta a la persona denunciada, quien deberá ser notificada conforme a derecho. Convocará a las partes a la comparecencia oral y privada donde la persona denunciada podrá ejercer su defensa y aportar las pruebas que considere oportunas. Asimismo, deberá comunicar a las partes sus derechos, quienes podrán hacerse acompañar por un abogado (a) de su preferencia, así como de una persona de su confianza en calidad de apoyo emocional o psicológico que no necesariamente sea un profesional en la materia. Asimismo, les informará de sus recursos y sus correspondientes plazos de interposición a los que tienen derecho, así como del seguimiento que brinda la Defensoría de los Habitantes.
- 2) Levantará el expediente respectivo que contendrá como mínimo toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas y resoluciones pertinentes y sus constancias de notificación. Además deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y en la carátula el señalamiento de confidencialidad. El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus abogados (as) debidamente identificados (as) y autorizados (as) por la parte interesada, por las y los funcionarios que tengan a cargo la custodia del mismo y por los órganos de seguimiento en garantía al principio de confidencialidad.
- 3) No se permite la conciliación.
- 4) Recomendar la aplicación de las medidas cautelares que sean necesarias.
- 5) El interrogatorio de las o los testigos deberá realizarse en forma separada ante la presencia del órgano director. Las y los testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y nunca podrá versar sobre los antecedentes de la persona denunciante. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada al final por todos los presentes de la comparecencia o bien hacerse mediante el sistema de grabación. Si alguno de las o los testigos propuestos no se hiciera presente a dicha comparecencia, se prescindirá de su declaración; salvo que el órgano instructor lo considere esencial en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento.
- 6) Durante el procedimiento se garantizarán los principios de debido proceso, proporcionalidad, la libertad probatoria, confidencialidad y pro víctima. El principio de confidencialidad implica el deber de las partes de procedimiento, sus representantes, las personas integrantes del órgano instructor y decisor, las y los testigos y toda persona que tuviera contacto con el proceso de no dar a conocer la identidad de la (s) personas denunciante(s) y denunciada(s). El principio pro víctima implica que en caso de duda se interpretará a favor de la víctima.
- 7) Valorará la prueba bajo los principios de la sana crítica, inmediatez y objetividad, y principio pro víctima tomando en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para efectos probatorios de los componentes de bienestar personal, deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral.
- 8) Emitir la resolución de recomendación o el proyecto de resolución del acto final del procedimiento, el cual será sometido a consideración del Consejo de Personal como órgano decisor, quien resolverá en primera instancia, cuando la sanción consista en la imposición de suspensiones sin goce salarial. Asimismo, si el Consejo de Personal recomienda el despido por causa justificada emitirá la respectiva resolución de recomendación y elevará el asunto al Ministro (a) de esta Cartera, como órgano decisor en estos casos.
- 9) Si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral con la institución con la persona denunciada, deberá dictar igualmente la resolución fundada aunque sobrevenga una sanción que no se aplique.
- 10) Fiscalizar que la víctima y testigos no sufran represalias, en caso de que así se denuncie recomendar al Jeraarca la toma de las medidas correspondientes.
- 11) Abrir procedimientos disciplinarios contra aquellos funcionarios (as) que entorpezcan la investigación, incumplan el deber confidencialidad, omitan denunciar casos de hostigamiento

sexual contra sus colaboradores o incumplan las obligaciones que derivan de la ley y el reglamento.

- 12) Informar a la Defensoría de los Habitantes de la República sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban, así como de su resolución final.
- 13) Garantizar al denunciante y a los testigos (as), que no sufrirán, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios.
- 14) Solicitar en caso debidamente fundamentado, la valoración de la persona denunciante por parte del Departamento de Psicología de este Ministerio.
- 15) Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resultaran indispensables para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en el presente Reglamento.

Artículo 190.—**Improcedencia de la ratificación de la denuncia.** Una vez recibida la denuncia por la autoridad respectiva, deberá proceder de conformidad, sin recurrir a la ratificación de la misma, ni a la investigación preliminar de los hechos.

Artículo 198.—**Plazo del procedimiento.** El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder más de tres meses. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, cuyo incumplimiento genera una responsabilidad para las personas integrantes del órgano de investigación.

Artículo 200.—**Medidas Cautelares.** La persona ofendida podrá solicitar en cualquier etapa del proceso al órgano director, la aplicación de medidas cautelares, de conformidad con el artículo 24 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Así mediante resolución fundada gestionará ante el órgano decisor que se ordene su aplicación. Dicha gestión deberá resolverse con carácter de urgencia y la resolución del superior carecerá de ulterior recurso. Cuando proceda el interesado podrá solicitar adición o aclaración de dicha resolución.

Las medidas cautelares a aplicar serán:

- a. Que el presunto hostigador se abstenga de perturbar al denunciante.
- b. Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c. La permuta.
- d. La reubicación temporal.
- e. La suspensión temporal o provisional con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

Artículo 2º—Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República.—San José, a las once horas del veintisiete de enero del año dos mil once.

LAURA CHINCHILLA MIRANDA.—El Ministro de Gobernación y Policía y Seguridad Pública, José María Tijerino Pacheco.—1 vez.—O.C. N° 11335.—Solicitud N° 44451.—C-110090.—(D36432-IN2011012812)