



*Colección de Leyes y Decretos*

*Derechos de las Mujeres*

*Tomo 2*

*Costa Rica*





*Colección de Leyes y Decretos*  
*Derechos de las Mujeres*  
*Tomo 2*

Compiladoras:  
Ivannia Monge  
Tatiana Soto

*Costa Rica*

---

323  
I59c

Instituto Nacional de las Mujeres

Compilación leyes y decretos: derechos de las mujeres / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1 ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2005. -- (Colección Legislación, no. 15)

300 p.; 15x23 cm.

ISBN 9968-25-081-3

1. DERECHOS DE LA MUJER. 2. DERECHOS HUMANOS. 3. LEGISLACION. 4. OBLIGACIONES INTERNACIONALES. 5. LEGISLACION POR DECRETO. I. TITULO.

---

## Area Condición Jurídica

**Coordinadora:**  
Eugenia Salazar

**Compiladoras:**  
Ivannia Monge  
Tatiana Soto

Diseño e impresión:  
Diseño Editorial S.A.

# INDICE

## ***VIOLENCIA: LEYES***

LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA.....	3
LEY CONTRA LA VIOLENCIA DOMESTICA.....	13
LEY CONTRA LA EXPLOTACIÓN SEXUAL DE LAS PERSONAS MENORES DE EDAD .....	27
APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, REPRIMIR Y SANCIONAR LA TRATA DE PERSONAS, ESPECIALMENTE MUJERES Y NIÑOS, QUE COMPLEMENTA LA CONVENCION DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DELINCUENCIA ORGANIZADA TRANSNACIONAL.....	34

## ***VIOLENCIA: DECRETOS Y REGLAMENTOS***

REGLAMENTO DEL PROCEDIMIENTO PARA LAS DENUNCIAS POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES Y REGISTRO CIVIL.....	53
REGLAMENTO DEL PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA OFICINA DEL ARROZ.....	58
REFORMA AL ESTATUTO DE SERVIDORES DEL SERVICIO NACIONAL DE ELECTRICIDAD, SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	65
REFORMA AL REGLAMENTO AUTÓNOMO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL INSTITUTO DE FOMENTO Y ASESORÍA MUNICIPAL, SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	70
CAPÍTULO SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD DE GOICOECHEA.....	75
MUNICIPALIDAD DE TIBAS REGLAMENTO DEL PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE TIBAS .....	78
REGLAMENTO PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS.....	83
PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA JUNTA DE PROTECCIÓN SOCIAL DE SAN JOSÉ .....	88
REGLAMENTO PARA EL PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ .....	93

CAPÍTULO PROCEDIMIENTO PARA LAS DENUNCIAS POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL REGLAMENTO AUNTÓNOMO DE SERVICIOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA .....	101
CAPÍTULO PROCEDIMIENTO PARA LAS DENUNCIAS POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL REGLAMENTO AUNTÓNOMO DE SERVICIOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA .....	105
CREACIÓN DE LA COMISIÓN EN EL SECTOR SALUD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN NACIONAL PARA LA ATENCIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR.....	114
DÍA NACIONAL DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....	118
REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA.....	121
REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA MUNICIPALIDAD DE MORA.....	138
REGLAMENTO INTERNO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA.....	144
REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE .....	149
REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL .....	162
REFORMA AL REGLAMENTO DE SERVICIOS DE LOS CUERPOS POLICIALES ADSCRITOS AL MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA, SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	170
REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL .....	184
REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAREL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL .....	198
<b><i>OBLIGACIONES DEL ESTADO: LEYES</i></b>	
LEY QUE REGULA LA PROPAGANDA QUE UTILICE LA IMAGEN DE LA MUJER .....	215
LEY DE LA DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES DE LA REPUBLICA.....	219
LEY GENERAL DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, MATERIALES AUDIOVISUALES E IMPRESOS .....	233
LEY DE PENSION PARA LOS DISCAPACITADOS.....	244

LEY GENERAL DE PROTECCION A LA MADRE ADOLESCENTE .....246

LEY DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES .....254

ARTICULO 49 DEL CÓDIGO MUNICIPAL .....272

LEY DE ATENCION A LAS MUJERES EN CONDICIONES DE POBREZA .....274

LEY DE CREACIÓN DE UN JUZGADO DE VIOLENCIA DOMESTICA  
EN EL SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ.....280

LEY DE CREACIÓN DE UN JUZGADO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL  
CIRCUITO JUDICIAL DE HEREDIA, EN EL PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE  
ALAJUELA, EN EL CIRCUITO JUDICIAL DE CARTAGO Y DE UN JUZGADO  
PENAL EN EL CANTÓN DE LA UNIÓN, PROVINCIA DE CARTAGO .....281

LEY GENERAL DE LA PERSONA JOVEN.....283

**OBLIGACIONES DEL ESTADO: DECRETOS**

REGLAMENTO SOBRE DERECHOS Y DEBERES DE LOS PRIVADOS  
Y PRIVADAS DE LIBERTAD .....306

REGLAMENTO DE LA DEFENSORIA DE LOS HABITANTES DE LA REPUBLICA.....331

CREACIÓN DE LA COMISIÓN ASESORA PARA EL REGISTRO  
ESTADÍSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO .....360

REGLAMENTO DEL SISTEMA NACIONAL PARA LA ATENCIÓN  
Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR.....364

REGLAMENTO A LA LEY GENERAL DE PROTECCIÓN  
A LA MADRE ADOLESCENTE.....374

REGLAMENTO A LA LEY DE ATENCION A LAS MUJERES  
EN CONDICIONES DE POBREZA .....378

CREACIÓN DE LAS COMISIONES DE ALTO NIVEL POLÍTICO Y TÉCNICO.....396

PREMIO ANGELA ACUÑA BRAUN .....401

REGLAMENTO A LA LEY GENERAL DE LA PERSONA JOVEN .....411



## *Presentación*

En cumplimiento con el mandato que tiene el Instituto Nacional de las Mujeres de promover y divulgar los derechos de las mujeres, presentamos esta compilación de leyes nacionales e internacionales y decretos ejecutivos y clasificados en siete ejes temáticos:

- Igualdad
- Participación Política
- Salud
- Violencia
- Derechos Humanos en las Familias
- Trabajo Remunerado
- Obligaciones Estatales

La hemos denominado “Colección de Leyes y Decretos sobre Derechos de las Mujeres.” haciendo un parangón con la colección nacional existente, ello con el fin de fortalecer en nuestra sociedad la necesidad de producir legislación antidiscriminación para el avance de la equidad de género en Costa Rica.

Y esta primera publicación la dedicamos a Francisca Carrasco Jiménez, quien fue declarada Heroína Nacional en el año 1994, quien representa la valentía de las mujeres que a lo largo de la historia han asumido un compromiso activo en la construcción de la democracia costarricense.

Los derechos de las mujeres tanto nacionales como internacionales son parte de la oficialidad del Estado costarricense y la comunidad interestatal de las Naciones Unidas. El hecho de que no sean respetados no quiere decir que no sean válidos, lo son, pero deben ser exigidos, con la conciencia y la fuerza que tienen de ser la luz y la esperanza de la humanidad.

Mucha de esta legislación desarrolla la perspectiva de género y se distingue de otras leyes y decretos en tanto aquella tiene como objetivo resolver realmente situaciones y conflictos concretos; significan avances para el pleno disfrute y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y son mecanismos para alcanzar la igualdad y la equidad. Otras leyes, por el contrario, aún no logran el propósito de garantizar los derechos humanos. Su revisión y cambio aún se encuentra pendiente.

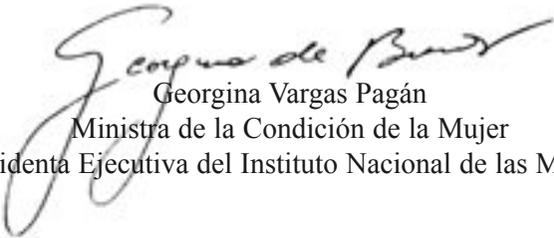
La definición más aceptada de la equidad es: “dar a cada quien lo que necesita, dar a cada quien lo que merece”. En otras palabras: la justicia se realiza cuando llega hasta la esfera de lo individual y las necesidades específicas. Para lograr la especificidad de la protección de los derechos humanos de todas las personas de un país, el principio de las acciones positivas o afirmativas es fundamental. Estas acciones positivas tiene la función de solucionar dificultades particulares que tienen las personas para disfrutar de sus derechos.

En Costa Rica las acciones positivas han existido desde hace mucho tiempo: becas para estudiantes pobres, bonos de vivienda para quienes lo necesitan o diseños arquitectónicos apropiados para el tránsito de personas con discapacidades físicas. En esa misma lógica se han creado leyes y programas para las mujeres, de manera que tengan oportunidades apropiadas a su situación.

En las leyes y decretos que presentamos aquí en una primera selección, se han contemplado acciones positivas o discriminación positiva en algunos casos, pero no en toda la medida de lo necesario. Será parte del proceso costarricense por garantizar los derechos humanos, mejorar la legislación existente, conforme se avance en conocimiento de los derechos humanos.

Mientras tanto, queda en sus manos esta parte de la producción jurídica nacional de legislación para las mujeres, para su conocimiento, aplicación y justa exigencia.

San José, Costa Rica, octubre de 2005



Georgina Vargas Pagán  
Ministra de la Condición de la Mujer  
Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres



*Violencia*

*Leyes*



# LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Ley No. 7476 de 3 de febrero de 1995  
Publicada en La Gaceta No. 45 de 3 de marzo de 1995

## **Artículo 1** **Principio regentes**

Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

## **Artículo 2** **Objetivo**

El objetivo de la presente Ley es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia.

### **Artículo 3**

#### **Definiciones**

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

### **Artículo 4**

#### **Manifestaciones del acoso sexual**

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
  - b) 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.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

## **Artículo 5**

### **Responsabilidades de prevención**

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:

1. Comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.
2. Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.

El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

## **Artículo 6**

### **Divulgación de la Ley**

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de divulgar el contenido de la presente Ley. La Defensoría de los Habitantes podrá coadyuvar en este proceso.

## **Artículo 7**

### **Información sobre denuncias**

Todo patrono estará obligado a informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban en su lugar de trabajo, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, si se

trata de instituciones públicas, o a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si se trata de patronos privados.

Para efectos del sector público, se entiende por patrono al superior jerárquico de cada institución.

### **Artículo 8**

#### **Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

La Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de esta Ley.

### **Artículo 9**

#### **Deber de los centros educativos**

En todos los centros educativos, se deberá cumplir con lo establecido en los artículos 5, 6 y 8 de la presente Ley.

### **Artículo 10**

#### **Sanción por incumplimiento**

El incumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores constituye una falta que se sancionará según su gravedad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 608 y siguientes del Código de Trabajo.

### **Artículo 11**

#### **Deber de los colegios profesionales**

Los colegios profesionales deberán establecer políticas preventivas y procedimientos de sanción para los agremiados que incurran en conductas de acoso u hostigamiento sexual.

## **Artículo 12**

### **Responsabilidad del patrono**

Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el artículo 5 de la presente Ley.

## **Artículo 13**

### **Garantías en la docencia**

En una relación de docencia, el estudiante o la estudiante que haya demostrado ser objeto de hostigamiento tendrá derecho a reclamar, al patrono o jerarca del profesor, la aplicación de las sanciones laborales previstas en esta Ley. De comprobarse un perjuicio en su situación educativa, como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido en el estado anterior al hostigamiento.

## **Artículo 14**

### **Garantía para el denunciante y los testigos**

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios.

## **Artículo 15**

### **Causales de despido del denunciante**

Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el patrono tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcionalmente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de la trabajadora o el trabajador, causa justa para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral.

## **Artículo 16**

### **Denuncias falsas**

Quien denuncie 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 17**

### **Cese del contrato laboral**

Si ocurre el hostigamiento sexual, pero en el lugar de trabajo no se ha establecido el procedimiento indicado en el artículo 5 de la presente Ley, o si se incumple, la persona trabajadora podrá dar por terminado el contrato de trabajo, con responsabilidad patronal.

## **Artículo 18**

### **Competencia de los tribunales de jurisdicción laboral**

Agotados los procedimientos establecidos en el centro del trabajo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, las denuncias por hostigamiento sexual se podrán presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales serán competentes para conocerlas.

En las relaciones de docencia, una vez agotados los procedimientos establecidos en el centro educativo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, el estudiante o la estudiante podrá presentar la denuncia ante los tribunales laborales para que se apliquen las sanciones establecidas en la presente Ley contra la persona acusada de hostigamiento y su patrono, según corresponda.

## **Artículo 19**

### **Presentación de la demanda**

Las personas ofendidas por hostigamiento sexual podrán demandar a quien las hostiga o al patrono o jerarca de éste, en los casos previstos en esta Ley, ante el juez correspondiente, de acuerdo con lo estipulado en el Código de Trabajo.

## **Artículo 20**

### **Demanda por hostigar a menores**

Cuando la persona ofendida sea menor de edad, podrán interponer la demanda sus padres, sus representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia. No obstante, si se trata de una persona mayor de quince años pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda.

## **Artículo 21**

### **Marco legal de la demanda**

Presentada la demanda, se procederá conforme a lo estipulado en los artículos 464 y 468 del Código de Trabajo, salvo en lo referente al plazo de la audiencia que el juez conferirá la parte demandada, el cual será de tres a ocho días.

## **Artículo 22**

### **Comparecencia de las partes**

Cumplido el plazo para contestar la demanda, el Juez convocará a las partes a una comparecencia conciliación y de pruebas, según se establece en los artículos 474 a 489 del Código de Trabajo.

## **Artículo 23**

### **Privacidad del juicio**

El juez podrá resolver que el juicio se realice en forma privada, total o parcialmente, cuando estime que se pueda afectar la moral o el orden público o cuando perjudique irreparablemente la dignidad de las partes.

## **Artículo 24**

### **Actuación del juez**

Para apreciar la prueba y determinar la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual, el juez deberá considerar, de conformidad con las reglas de la sana crítica, todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida.

## **Artículo 25**

### **Tipos de sanciones**

Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho 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.

## **Artículo 26**

### **Derechos de la persona cesante**

Cuando la persona hostigada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida por esa causa, tendrá derecho a:

- a) Que se le cancelen las prestaciones correspondientes.
- b) Pago de salarios caídos y demás extremos que el juez determine.
- c) Regresar a su puesto, si expresamente lo solicita. Si se trata de un empleado público, podrá optar por la permuta.

## **Artículo 27**

### **Despido del hostigador**

Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.

## **Artículo 28**

### **Indemnización por daño moral**

Cuando, mediante sentencia, se compruebe el hostigamiento, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si ha sido acreditado, lo cual también será de conocimiento del Juez de Trabajo.

## **Artículo 29**

### **Prescripción**

El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se registrarán por lo que se estipula en el Título X del Código de Trabajo.

## **Artículo 30**

### **Normas supletorias**

Para todo lo que no se regula en la presente Ley, si no existe incompatibilidad con este texto, se aplicarán, supletoriamente, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas. Se aplicará el Código Civil cuando no existan normas reguladoras.

## **Artículo 31**

### **Ambitos de aplicación de esta Ley**

La presente Ley se aplicará a las relaciones obrero - patronales de los sectores público y privado.

## **Artículo 32**

### **Vigencia**

Rige a partir de su publicación.

## **Artículo 33**

### **Transitorio único**

Lo dispuesto en los artículos 5 y 7 anteriores deberá cumplirse en un plazo de tres meses, contado a partir de la vigencia de la presente Ley.

Comisión Legislativa Plena Segunda. Aprobado el anterior proyecto el día catorce de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Antonio Alvarez Desanti  
Presidente

Gerardo Humberto Fuentes González  
Secretario.

Asamblea Legislativa. San José, a los treinta días del mes de enero de mil novecientos noventa y cinco.

Comuníquese al Poder Ejecutivo

Alberto F. Cañas  
Presidente

Juan Luis Jiménez Succar  
Primer Secretario

Mario A. Alvarez G.  
Segundo Secretario.

Dado en la Presidencia de la República.  
San José, a los tres días del mes de febrero  
de mil novecientos noventa y cinco.

Ejecútese y publíquese

José María Figueres Olsen. Los Ministros de Justicia y Gracia, Dr. Enrique Castillo Barrantes y de Trabajo y Seguridad Social, Dr. Farid Ayales Esna. 1 vez. c-200. (6963)

# LEY CONTRA LA VIOLENCIA DOMESTICA

Ley No. 7586 de 10 de abril de 1996  
Publicada en La Gaceta No. 83 de 2 de mayo de 1996

## Artículo 1

### Fines

Esta ley regulará la aplicación de las medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad y dignidad de las víctimas de la violencia doméstica.

Los jueces deberán procurar que los agresores no utilicen contra las víctimas la presente ley, cuyo principio rector es el artículo 51 de la Constitución Política. Le corresponderá brindar protección especial a madres, niños, personas de sesenta años o más y personas discapacitadas, tomando en cuenta las situaciones específicas de cada uno.

Asimismo, esta ley protegerá, en particular, a las víctimas de violencia en las relaciones de pareja y donde exista abuso sexual incestuoso.

## Artículo 2

### Definiciones

Para interpretar esta ley, se establecen las siguientes definiciones:

- a) **Violencia doméstica:** Acción u omisión, directa o indirecta, ejercida contra un pariente por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el

tercer grado inclusive, por vínculo jurídico o de hecho o por una relación de guarda, tutela o curatela y que produzca como consecuencia, el menoscabo de su integridad física, sexual, psicológica o patrimonial. El vínculo por afinidad subsistirá aun cuando haya finalizado la relación que lo originó.

- b) **Violencia psicológica:** Acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- c) **Violencia física:** Acción u omisión que arriesga o daña la integridad corporal de una persona.
- d) **Violencia sexual:** Acción que obliga a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.

Igualmente, se considerará violencia sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

- e) **Violencia patrimonial:** Acción u omisión que implica daño, pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o a distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de alguna de las personas mencionadas en el inciso a) anterior.
- f) **Parentesco:** Relación de adopción, afinidad o consanguinidad hasta tercer grado inclusive, por vía ascendente, descendente o colateral, originada en un vínculo jurídico, biológico o de unión de hecho. El vínculo por afinidad subsistirá aun cuando haya finalizado la relación que lo originó.

Las definiciones comprendidas en los incisos b), c), d), e) y f) no serán restrictivas.

### **Artículo 3**

#### **Medidas de protección (\*)**

Cuando se trate de situaciones de violencia doméstica, la autoridad competente podrá acordar cualesquiera de las siguientes medidas de protección:

- a) Ordenar al presunto agresor que salga inmediatamente del domicilio común. Si se resiste, se utilizará la Fuerza Pública.
- b) Fijarle, a la persona agredida, un domicilio diferente del común, que la proteja de agresiones futuras, si así lo solicita.
- c) Ordenar el allanamiento de la morada cuando, por violencia doméstica, se arriesgue gravemente la integridad física, sexual, patrimonial o psicológica de cualquiera de sus habitantes. Esta medida se efectuará conforme a lo dispuesto en el Código de Procedimientos Penales.
- d) Prohibir que se introduzcan o se mantengan armas en la casa de habitación, cuando se utilicen para intimidar, amenazar o causar daño a alguna de las personas citadas en el inciso a) del artículo 2 de esta ley.
- e) Decomisar las armas en posesión del presunto agresor.
- f) Suspenderle provisionalmente, al presunto agresor, la guarda, crianza y educación de sus hijos e hijas menores de edad.
- g) Ordenar al presunto agresor abstenerse de interferir, en cualquier forma, en el ejercicio de la guarda, crianza y educación de sus hijos e hijas.
- h) Suspenderle al presunto agresor el derecho de visitar a sus hijos e hijas, en caso de agresión sexual contra menores de edad.

- i) Confiar la guarda protectora a quien la autoridad judicial considere idóneo para esa función, si tal guarda ha sido encargada al presunto agresor, cuando la víctima sea menor de edad, discapacitada física o mental o se trate de una persona de sesenta años o más, que no pueda valerse por sí misma.
- j) Prohibir, al presunto agresor, que perturbe o intimide a cualquier integrante del grupo familiar.
- k) Prohibir el acceso del presunto agresor al domicilio, permanente o temporal, de la persona agredida y a su lugar de trabajo o estudio.
- l) Fijar una obligación alimentaria provisional de conformidad con la Ley de Pensiones Alimenticias. Una vez fijada, de oficio se testificarán piezas y se remitirán a la autoridad judicial correspondiente.
- m) Disponer el embargo preventivo de los bienes del presunto agresor, por un plazo no mayor de tres meses, contado a partir de la fecha en que se ejecute la resolución que lo ordene. Para aplicar esta medida, no será necesario ningún depósito de garantía ni el pago de honorarios ni de otros gastos. A juicio de la autoridad judicial competente, el embargo recaerá sobre la casa de habitación familiar y sobre los bienes necesarios para respaldar la obligación alimentaria en favor de la persona agredida y los dependientes que correspondan, conforme a la ley.
- n) Levantar un inventario de los bienes muebles existentes en el núcleo habitacional, en particular el menaje de casa u otros que le sirvan como medio de trabajo a la persona agredida.
- ñ) Otorgar el uso exclusivo, por un plazo determinado, del menaje de casa a la persona agredida. Deberán salvaguardarse especialmente la vivienda y el menaje amparado al régimen de patrimonio familiar.
- o) Ordenar, al presunto agresor, que se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona agredida. Cuando esta tenga sesenta años o más o sea discapacitada, el presunto

agresor no deberá interferir en el uso y disfrute de instrumentos indispensables para que la víctima pueda valerse por sí misma o integrarse a la sociedad.

- p) Ordenar al presunto agresor, la reparación en dinero efectivo de los daños ocasionados a la persona agredida, o a los bienes que le sean indispensables para continuar su vida normal. Se incluyen gastos de traslado, reparaciones a la propiedad, alojamiento y gastos médicos. El monto se hará efectivo en el mismo proceso, mediante el embargo y remate de los bienes necesarios para cubrir los daños ocasionados, a juicio de la autoridad judicial competente.
- q) Emitir una orden de protección y auxilio policial, dirigida a la autoridad de Seguridad Pública de su vecindario. La víctima portará copia de esta orden para que pueda acudir a la autoridad más cercana en caso de amenaza de agresión fuera de su domicilio.

Para aplicar cualquiera de las medidas enumeradas en este artículo, la autoridad judicial podrá requerir la colaboración de la policía administrativa y judicial.

De incumplirse una o varias de estas medidas contraviniendo una orden emanada de la autoridad judicial competente, esta podrá testimoniar piezas a la agencia fiscal correspondiente, para que se siga el juzgamiento por el delito de desobediencia a la autoridad.

*(\*) Ver consultas judiciales No. 2258-96, 2315-96, 2537-96, 2652-96, 3082-96, 3083-96, 2653-96, 2835-96, 2836-96, 2837-96, 2838-96, 2839-96, 2840-96, 2923-96, 2924-96. BJ# 124 de 1 de julio de 1996 y BJ# 133 de 12 de julio de 1996.*

#### **Artículo 4**

##### **Duración**

Las medidas de protección no podrán durar menos de un mes ni más de seis, excepto la consignada en el inciso c) del artículo anterior. Sin embargo, al vencer el plazo y a solicitud de parte, la autoridad competente podrá ordenar prorrogarlo una sola vez, por igual período.

## **Artículo 5**

### **Cese**

Las medidas de protección cesarán al vencer el plazo. No obstante, la persona agredida o quien haya requerido las medidas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 de esta ley, podrá solicitar el levantamiento anticipado de la medida. La autoridad judicial podrá ordenar esta acción si lo considera conveniente, previa valoración de los informes a que se refiere el artículo 17 siguiente.

Cuando el ofendido sea menor de edad, el cese de la medida, que no sea solicitado por un representante del Patronato Nacional de la Infancia, sólo procederá cuando lo recomiende esta Institución, la cual estará obligada a pronunciarse.

## **Artículo 6**

### **Competencia**

Donde no existan juzgados de familia, las alcaldías mixtas serán competentes para conocer y ordenar las medidas de protección a que se refiere el artículo 3 de esta ley.

## **Artículo 7**

### **Solicitantes legítimos**

Estarán legitimados para solicitar las medidas de protección descritas en el capítulo anterior:

- a) Los mayores de doce años afectados por una situación de violencia doméstica. Cuando se trate de menores de doce años o de personas con discapacidad física o mental, la medida deberá ser solicitada por su representante legal, el Patronato Nacional de la Infancia, una autoridad de policía o un mayor de edad.
- b) Las instituciones públicas o privadas que lleven a cabo programas de protección de los derechos humanos y la familia, cuando la persona agredida lo solicite, se encuentre grave o presente alguna discapa-

cidad que le impida solicitar la protección o tener conciencia de la agresión que se le inflige.

- c) Los mayores de edad, cuando la persona agredida esté imposibilitada para solicitarlas por encontrarse grave como producto de una situación de violencia doméstica.

## **Artículo 8**

### **Tramitación**

Las medidas podrán ser solicitadas por escrito o en forma verbal, con independencia de cualquier otro proceso, ya sea penal o de familia. La solicitud escrita solo requerirá autenticación cuando quien la formula no la presente personalmente. Los tribunales estarán facultados para conducir la tramitación aplicando el impulso procesal de oficio.

Cuando exista peligro inminente para la integridad física de las personas protegidas por esta ley, de inmediato el juez dictará las medidas de protección pertinentes, a fin de evitar que el daño se produzca o continúe produciéndose. En estos casos, el cumplimiento de formalidades no se convertirá en impedimento para la intervención oportuna.

La solicitud de las medidas de protección podrá presentarse en un formulario que elaborarán las instituciones mencionadas en el inciso b) del artículo 7 de esta ley.

## **Artículo 9**

### **Requisitos de la solicitud**

El solicitante de cualquiera de las medidas de protección señaladas en el artículo 3 de esta ley, deberá indicar:

- a) El nombre, los apellidos, las calidades y el vecindario de la persona agredida y la persona agresora, si los conoce.
- b) Los hechos en que se funda.

- c) Las pruebas, si existen, en las que fundamenta los hechos expuestos en la solicitud. La falta de indicación de pruebas no impedirá que la autoridad judicial dé curso a la solicitud.
- d) Las medidas de protección solicitadas.
- e) El señalamiento de la casa o el lugar para recibir notificaciones.

## **Artículo 10**

### **Aplicación de medidas (\*)**

Planteada la solicitud, la autoridad competente ordenará, de inmediato, aplicar cualquiera de las medidas de protección solicitadas. Esta resolución deberá notificarse conforme al artículo 177 del Código Procesal Civil y no cabrá recurso alguno contra ella.

No obstante, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, el juzgado podrá ordenar, de oficio, la aplicación de otras medidas distintas de las solicitadas.

*(\*) Ver consultas judiciales No. 2258-96, 2315-96, 2537-96, 2652-96, 3082-96, 3083-96, 2653-96, 2835-96, 2836-96, 2837-96, 2838-96, 2839-96, 2840-96, 2923-96, 2924-96. BJ# 124 de 1 de julio de 1996 y BJ# 133 de 12 de julio de 1996.*

## **Artículo 11**

### **Examen médico legal**

Cuando lo estime necesario, la persona agredida o el solicitante de la medida, de conformidad con lo contemplado en el artículo 7 de la presente ley, podrá pedir a la autoridad competente que se le practique un examen médico y psicológico que permita valorar los daños físicos y psicológicos sufridos.

Podrán practicar este examen los profesionales del Departamento de Medicina Legal del Poder Judicial o los de la Caja Costarricense de Seguro Social y del Ministerio de Salud.

## **Artículo 12**

### **Comparecencia (\*)**

En la resolución que ordena aplicar las medidas de protección, el juzgado citará a las partes para que, dentro del plazo de tres días, comparezcan a una audiencia oral donde se evacuará la prueba.

En casos excepcionales el solicitante podrá pedir a la autoridad judicial que su comparecencia se realice sin estar presente el presunto agresor.

Cuando la víctima no pueda comparecer por una discapacidad o porque no sea trasladada por sus familiares o cuidadores, la autoridad judicial deberá visitarla para tomarle declaración. Asimismo, cuando por su discapacidad la persona agredida, no esté en condiciones de atender sus propios intereses, la autoridad judicial deberá citar a los testigos y considerar su criterio para resolver.

*(\*) Ver consultas judiciales No. 2258-96, 2315-96, 2537-96, 2652-96, 2654-96, 3082-96, 3083-96, 2653-96, 2835-96, 2836-96, 2837-96, 2838-96, 2839-96, 2840-96, 2923-96, 2924-96. BJ# 124 de 1 de julio de 1996 y BJ# 133 de 12 de julio de 1996.*

## **Artículo 13**

### **Apreciación de la prueba**

Para interpretar esta ley, en caso de duda en la apreciación de la prueba, se estará a lo más favorable para el supuesto agredido.

## **Artículo 14**

### **Resolución**

Evacuada la prueba, la comparecencia se dará por concluida y el juzgado resolverá, de inmediato, si las medidas aplicadas se mantienen en ejecución o no.

La autoridad Judicial resolverá con base en las reglas de la sana crítica racional y, de oficio, regirá el impulso procesal; para eso ordenará las pruebas que considere necesarias a fin de establecer la verdad.

La aplicación e interpretación de esta ley se regirán por los principios fundamentales de la legislación de familia y las disposiciones contenidas en el artículo 10 del Código Civil.

## **Artículo 15**

### **Apelación**

La resolución del juzgado podrá ser apelada en el término de tres días hábiles.

Sin embargo, el admitir la apelación no suspenderá la ejecución de las medidas decretadas.

## **Artículo 16**

### **Resolución del recurso**

La autoridad superior deberá resolver el recurso de apelación dentro de los quince días siguientes a la fecha en que finalizó su tramitación.

## **Artículo 17**

### **Ejecución de las medidas**

Durante el tiempo de la ejecución de las medidas, la autoridad judicial deberá revisar los resultados, ya sea mediante la comparecencia de las partes al despacho correspondiente, con la frecuencia que se ordene, o bien, con la intervención de trabajadores sociales, quienes rendirán informes periódicos acerca de la convivencia familiar.

## **Artículo 18**

### **Denuncia**

Si los hechos que motivaron las medidas de protección constituyen delito, la autoridad judicial tomará las previsiones que estime convenientes y librárá testimonio a la agencia fiscal respectiva.

## **Artículo 19**

## **Supletoriedad**

El Código Procesal Civil se aplicará supletoriamente en lo que se guarde silencio, sea compatible y no se oponga a lo preceptuado en esta ley.

### **Artículo 20** **Deberes**

Las autoridades de policía tienen el deber de intervenir en las situaciones de violencia doméstica, de oficio o cuando sean requeridas por las víctimas o por terceras personas. En estos casos, deberán:

- a) Socorrer a las personas agredidas aun cuando se encuentren dentro de su domicilio.
- b) Detener a las personas agresoras y ponerlas a la orden de la autoridad judicial.
- c) Levantar un acta sobre los hechos ocurridos, para lo cual deberán recoger información de familiares, vecinos u otras personas presentes y consignar sus nombres, calidades y lugar donde puedan localizarse para requerirlos en un posible proceso judicial.
- d) Decomisar las armas y los objetos utilizados para amenazar o agredir y ponerlos a la orden de la autoridad judicial respectiva.
- e) Declarar como testigos en un posible proceso judicial.

El incumplimiento de esos deberes será sancionado con la pena prevista en el artículo 330 del Código Penal.

### **Artículo 21** **Ente rector**

Corresponderá al Instituto Nacional de las Mujeres, vigilar el cumplimiento de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Con este fin, estará facultado para

ser el ente rector de las políticas públicas en los programas de detección, atención, prevención e inserción laboral de las personas agredidas.

Para cumplir con las obligaciones encomendadas, el Centro desarrollará las funciones establecidas en la Convención mencionada, específicamente en los incisos a) y e) del artículo 7 y en los incisos a), b), c), e), g), h), i) del artículo 8, en los siguientes términos:

1. Velará porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes de instituciones se comporten de conformidad con las obligaciones estipuladas en esa Convención.
2. Tomará las medidas apropiadas para fomentar la modificación de prácticas, jurídicas o consuetudinarias, que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra las personas.
3. Fortalecerá el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia y a que se le respeten y protejan sus derechos.
4. Promoverá la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, inclusive el diseño de programas de educación, formales e informales apropiados para todos los niveles del proceso educativo, con el fin de contrarrestar prejuicios, costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad de cualquiera de los géneros o en los estereotipos para el hombre y la mujer, que legitiman o exacerban la violencia contra las personas.
5. Fomentará la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y de otros funcionarios responsables de la aplicación de la ley, así como del personal encargado de aplicar las políticas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia doméstica.
6. Estimulará programas educativos, gubernamentales y del sector privado, tendientes a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia doméstica, los recursos legales y la reparación correspondiente.

7. Alentará a los medios de comunicación para que elaboren directrices adecuadas de difusión y contribuyan así a erradicar la violencia doméstica en todas sus formas y, en especial, a realzar el respeto a la dignidad de la mujer.
8. Garantizará la investigación y recopilación de estadísticas e información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia doméstica, con el fin de evaluar las medidas estatales.
9. Promoverá la cooperación internacional para intercambiar ideas y experiencias y ejecutar programas encaminados a proteger el derecho a una vida sin violencia.

El Estado procurará ofrecer alternativas de tratamiento y rehabilitación a las personas agresoras, tomando en cuenta, entre otras, su doble condición de víctimas y de agresoras.

## **Artículo 22**

### **Plan nacional**

El Instituto Nacional de las Mujeres deberá desarrollar un plan nacional que coordine, como un sistema unificado, las instituciones que puedan ofrecer servicios especiales a las personas agredidas por violencia de género o trabajar para prevenirla.

## **Artículo 23**

### **Obligación de las instituciones**

Las instituciones públicas que puedan colaborar en la detección, atención, prevención e inserción laboral de las personas agredidas, están obligadas a orientar sus labores para cumplir con este fin.

## **Artículo 24**

### **Coordinación de políticas**

Corresponderá a los entes rectores en materia de discapacidad y tercera edad, formular y coordinar políticas públicas para prevenir y atender casos de violencia intrafamiliar contra personas discapacitadas o personas de sesenta años o más.

## **Artículo 25**

### **Derogaciones**

Se derogan el inciso ch) del artículo 8 I y el inciso c) del artículo 81 bis, del Código Penal.

## **Artículo 26**

### **Vigencia**

Rige a partir de su publicación.

Asamblea Legislativa. San José, a los veinticinco días del mes de marzo de mil novecientos noventa y seis.

Comuníquese al Poder Ejecutivo

Antonio Alvarez Desanti  
Presidente

Alvaro Azofeifa Astúa  
Primer Secretario.

Manuel Ant. Barrantes Rodríguez,  
Segundo Secretario.

Dado en la Presidencia de la República. San José, a los diez días del mes de abril de mil novecientos noventa y seis.

Ejecútese y publíquese

JOSE MARIA FIGUERES OLSEN. La Ministra de Justicia y Gracia, Lic. Maureen Clarke Clarke. I vez. C-33500. (21527).

Mediante Ley No. 7801 de 30 de abril de 1998 se ha dispuesto que toda vez que en la presente norma se mencione al “Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia” debe leerse “Instituto Nacional de las Mujeres”.

## LEY CONTRA LA EXPLOTACIÓN SEXUAL DE LAS PERSONAS MENORES DE EDAD

Ley No. 7899 de 3 de agosto de 1999  
Publicada en La Gaceta No. 159 de 17 de agosto de 1999

### Artículo único

Refórmense los artículos 156, 159, 160, 161, 162, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173 y 174 del Código Penal de la República de Costa Rica, Ley N° 4573, de 4 de mayo de 1970. Los textos dirán:

#### “Artículo 156.

#### Violación

Será sancionado con pena de prisión de diez a dieciséis años, quien se haga acceder o tenga acceso carnal, por vía oral, anal o vaginal, con una persona de cualquier sexo, en los siguientes casos:

- 1) Cuando la víctima sea menor de doce años.
- 2) Cuando la víctima sea incapaz o se encuentre incapacitada para resistir.
- 3) Cuando se emplee la violencia corporal o intimidación. La misma pena se impondrá si la acción consiste en introducir, por vía vaginal o anal uno o varios dedos u objetos.

[...]”

### **“Artículo 159.**

Relaciones sexuales con personas menores de edad

Quien, aprovechándose de la edad, se haga acceder o tenga acceso carnal por vía oral, anal o vaginal, con una persona de cualquier sexo, mayor de doce años y menor de quince, aun con su consentimiento, será sancionado con pena de prisión de dos a seis años. Igual pena se impondrá si la acción consiste en introducir, por vía vaginal o anal uno o varios dedos u objetos. La pena será de cuatro a diez años de prisión cuando la víctima sea mayor de doce años y menor de dieciocho, y el agente tenga respecto de ella la condición de ascendiente, tío, tía, hermano o hermana consanguíneos o afines, tutor o guardador.

### **Artículo 160.**

Relaciones sexuales remuneradas con personas menores de edad

Quien pague a una persona menor de edad de cualquier sexo o prometa pagarle o darle a cambio una ventaja económica o de otra naturaleza, para que ejecute actos sexuales o eróticos, será sancionado:

- 1) Con pena de prisión de cuatro a diez años si la persona ofendida es menor de doce años.
- 2) Con pena de prisión de tres a ocho años, si la persona ofendida es mayor de doce años, pero menor de quince.
- 3) Con pena de prisión de dos a seis años, si la persona ofendida es mayor de quince años, pero menor de dieciocho.

### **Artículo 161.**

Abusos sexuales contra personas menores de edad e incapaces

Quien de manera abusiva realice actos con fines sexuales contra una persona menor de edad o incapaz o la obligue a realizarlos al agente, a sí misma o a otra persona, siempre que no constituya delito de violación, será sancionado con pena de prisión de tres a ocho años.

La pena será de cuatro a diez años de prisión en los siguientes casos:

- 1) Cuando la persona ofendida sea menor de doce años.
- 2) Cuando el autor se aproveche de la vulnerabilidad de la persona ofendida o esta se encuentre incapacitada para resistir o se utilice violencia corporal o intimidación.
- 3) Cuando el autor sea ascendiente, descendiente, hermano por consanguinidad o afinidad, padrastro o madrastra, cónyuge o persona que se halle ligado en relación análoga de convivencia, tutor o encargado de la educación, guarda o custodia de la víctima.
- 4) Cuando el autor se prevalece de su relación de confianza con la víctima o su familia, medie o no relación de parentesco.

#### **Artículo 162.**

Abusos sexuales contra personas mayores de edad

Si los abusos descritos en el artículo anterior, se cometen contra una persona mayor de edad, la pena será de dos a cuatro años de prisión.

La pena será de tres a seis años de prisión en los siguientes casos:

- 1) Cuando el autor se aproveche de la vulnerabilidad de la persona ofendida o esta se encuentre incapacitada para resistir o se utilice violencia corporal o intimidación.
  - 2) Cuando el autor sea ascendiente, descendiente, hermano por consanguinidad o afinidad, padrastro o madrastra, cónyuge o persona que se halle ligado en relación análoga de convivencia, tutor o encargado de la educación, guarda o custodia de la víctima.
  - 3) Cuando el autor se prevalece de su relación de confianza con la víctima o su familia, medie o no relación de parentesco.
- [...]”

### **“Artículo 167.**

#### Corrupción

Quien promueva la corrupción de una persona menor de edad o incapaz o la mantenga en ella, será sancionado con pena de prisión de tres a ocho años. La misma pena se impondrá a quien utilice a personas menores de edad o incapaces con fines eróticos, pornográficos u obscenos, en exhibiciones o espectáculos, públicos o privados, de tal índole.

Para los efectos de este artículo, se entiende por corrupción:

- 1) Ejecutar actos sexuales o eróticos ante personas menores de edad o incapaces.
- 2) Hacer ejecutar a otros, actos sexuales o eróticos, en presencia de personas menores de edad o incapaces.
- 3) Hacer participar, en actos sexuales o eróticos, a personas menores de edad o incapaces en presencia de otros.

### **Artículo 168.**

#### Corrupción agravada

En los casos del artículo anterior, la pena será de cuatro a diez años de prisión:

- 1) Si la víctima es menor de doce años.
- 2) Si el hecho se ejecuta con propósitos de lucro.
- 3) Si el hecho se ejecuta con engaño, violencia, abuso de autoridad o cualquier otro medio de intimidación o coacción.
- 4) Si el autor es ascendiente, descendiente o hermano por consanguinidad o afinidad, padrastro, madrastra, cónyuge o persona que se halle ligado en relación análoga de convivencia, tutor o encargado de la educación, guarda o custodia de la víctima.

- 5) Si el autor se prevalece de su relación de confianza con la víctima o su familia, medie o no relación de parentesco.

### **Artículo 169.**

#### Proxenetismo

Quien promueva la prostitución de personas de cualquier sexo o las induzca a ejercerla o las mantenga en ella o las reclute con ese propósito, será sancionado con la pena de prisión de dos a cinco años. La misma pena se impondrá a quien mantenga en servidumbre sexual a otra persona.

### **Artículo 170.**

#### Proxenetismo agravado

La pena será de cuatro a diez años de prisión cuando se realice una de las acciones previstas en el artículo anterior y concurra, además, alguna de las siguientes circunstancias:

- 1) Si la víctima es menor de dieciocho años.
- 2) Si media engaño, violencia, abuso de autoridad, situación de necesidad de la víctima o cualquier medio de intimidación o coacción.
- 3) Si quien realiza la acción es ascendiente, descendiente, hermano o hermana por consanguinidad o afinidad, cónyuge o persona que se halle ligado en relación análoga de convivencia, tutor o encargado de la educación, guarda o custodia de la víctima.
- 4) Si quien realiza la acción se prevalece de su relación de confianza con la víctima o su familia, medie o no vínculo de parentesco.

### **Artículo 171.**

#### Rufianería

Quien coactivamente se haga mantener, aunque sea en forma parcial, por una persona que ejerza la prostitución, explotando las ganancias

provenientes de tal actividad, será sancionado con pena de prisión de dos a ocho años. La pena será:

- 1) Prisión de cuatro a diez años, si la persona ofendida es menor de doce años.
- 2) Prisión de tres a nueve años, si la persona ofendida es mayor de doce años, pero menor de dieciocho.

### **Artículo 172.**

Trata de personas

Quien promueva, facilite o favorezca la entrada o salida del país de personas de cualquier sexo, para que ejerzan la prostitución o para mantenerlas en servidumbre sexual o laboral, será sancionado con pena de prisión de tres a seis años. La pena será prisión de cuatro a diez años, si media alguna de las circunstancias enumeradas en el proxenetismo agravado.

### **Artículo 173.**

Fabricación o producción de pornografía

Quien fabrique o produzca material pornográfico, utilizando a personas menores de edad o su imagen, será sancionado con pena de prisión de tres a ocho años.

Será sancionado con pena de prisión de uno a cuatro años, quien comercie, transporte o ingrese en el país ese tipo de material con fines comerciales.

### **Artículo 174.**

Difusión de pornografía

Quien comercie, difunda o exhiba material pornográfico a personas menores de edad o incapaces, será sancionado con pena de prisión de uno a cuatro años.

La misma pena se impondrá a quien exhiba, difunda, distribuya o comercie, por cualquier medio y cualquier título, material pornográfico en el que aparezcan personas menores de edad o donde se utilice su imagen o lo posea para estos fines(\*)”

Rige a partir de su publicación.

Comisión Legislativa Plena Primera. Aprobado el anterior proyecto el día siete de julio de mil novecientos noventa y nueve. Jorge Edo. Sánchez Sibaja, Presidente. Joycelyn Sawyers Royal, Secretaria.

Comunicase al Poder Ejecutivo

Asamblea Legislativa. San José, a los veintiocho días del mes de julio de mil novecientos noventa y nueve.

Carlos Vargas Pagán  
Presidente.

Manuel A. Bolaños Salas  
Primer Secretario.

Rafael Angel Villalta Loaiza  
Segundo Secretario.

Presidencia de la República. San José, a los tres días del mes de agosto de mil novecientos noventa y nueve.

Ejecútese y publíquese

MIGUEL ANGEL RODRIGUEZ ECHEVERRIA. La Ministra de Justicia y Gracia, Mónica Nagel Berger. 1 vez. (Solicitud No. 23991). C-18000. (52065).

## **REFORMAS:**

(\*) Ley No. 8143 de 5 de noviembre de 2001 publicada en la Gaceta del 21 de noviembre de 2001

8315

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA  
REPÚBLICA DE COSTA RICA**

**DECRETA:**

**APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR,  
REPRIMIR Y SANCIONAR LA TRATA DE PERSONAS,  
ESPECIALMENTE MUJERES Y NIÑOS, QUE COMPLEMENTA  
LA CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA  
DELINCUENCIA ORGANIZADA TRANSNACIONAL**

**Artículo Único.**

Apruébase, en cada una de las partes, el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en Nueva York, Estados Unidos de América, el 15 de noviembre de 2000. El texto es el siguiente:

# PROTOCOLO PARA PREVENIR, REPRIMIR Y SANCIONAR LA TRATA DE PERSONAS, ESPECIALMENTE MUJERES Y NIÑOS, QUE COMPLEMENTA LA CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DELINCUENCIA ORGANIZADA TRANSNACIONAL

## Preámbulo

Los Estados Parte en el presente Protocolo,

**Declarando** que para prevenir y combatir eficazmente la trata de personas, especialmente mujeres y niños, se requiere un enfoque amplio e internacional en los países de origen, tránsito y destino que incluya medidas para prevenir dicha trata, sancionar a los traficantes y proteger a las víctimas de esa trata, en particular amparando sus derechos humanos internacionalmente reconocidos,

**Teniendo en cuenta** que si bien existe una gran variedad de instrumentos jurídicos internacionales que contienen normas y medidas prácticas para combatir la explotación de las personas, especialmente las mujeres y los niños, no hay ningún instrumento universal que aborde todos los aspectos de la trata de personas,

**Preocupados** porque de no existir un instrumento de esa naturaleza las personas vulnerables a la trata no estarán suficientemente protegidas,

**Recordando** la resolución 53/111 de la Asamblea General, de 9 de diciembre de 1998, en la que la Asamblea decidió establecer un comité especial intergubernamental de composición abierta encargado de elaborar una convención internacional amplia contra la delincuencia transnacional organizada y de examinar la elaboración, entre otras cosas, de un instrumento internacional relativo a la trata de mujeres y de niños,

**Convencidos** de que para prevenir y combatir ese delito será útil complementar la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional con un instrumento internacional destinado a

prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños,

Acuerdan lo siguiente:

## **I. Disposiciones generales**

### **Artículo 1**

#### **Relación con la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional**

1. El presente Protocolo complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y se interpretará juntamente con la Convención.
2. Las disposiciones de la Convención se aplicarán mutatis mutandis al presente Protocolo, a menos que en él se disponga otra cosa.
3. Los delitos tipificados con arreglo al artículo 5 del presente Protocolo se considerarán delitos tipificados con arreglo a la Convención.

### **Artículo 2**

#### **Finalidad**

Los fines del presente Protocolo son:

- a) Prevenir y combatir la trata de personas, prestando especial atención a las mujeres y los niños;
- b) Proteger y ayudar a las víctimas de dicha trata, respetando plenamente sus derechos humanos; y
- c) Promover la cooperación entre los Estados Parte para lograr esos fines.

### **Artículo 3**

#### **Definiciones**

Para los fines del presente Protocolo:

- a) Por trata de personas se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos;
- b) El consentimiento dado por la víctima de la trata de personas a toda forma de explotación que se tenga la intención de realizar descrita en el apartado a) del presente artículo no se tendrá en cuenta cuando se haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados en dicho apartado;
- c) La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerará trata de personas incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado a) del presente artículo;
- d) Por niño se entenderá toda persona menor de 18 años.

### **Artículo 4**

#### **Ámbito de aplicación**

A menos que contenga una disposición en contrario, el presente Protocolo se aplicará a la prevención, investigación y penalización de los delitos tipificados con arreglo al artículo 5 del presente Protocolo, cuando esos delitos sean de carácter transnacional y entrañen la participación de un grupo delictivo organizado, así como a la protección de las víctimas de esos delitos.

## **Artículo 5**

### **Penalización**

1. Cada Estado Parte adoptará las medidas legislativas y de otra índole que sean necesarias para tipificar como delito en su derecho interno las conductas enunciadas en el artículo 3 del presente Protocolo, cuando se cometan intencionalmente.
2. Cada Estado Parte adoptará asimismo las medidas legislativas y de otra índole que sean necesarias para tipificar como delito:
  - a) Con sujeción a los conceptos básicos de su ordenamiento jurídico, la tentativa de comisión de un delito tipificado con arreglo al párrafo 1 del presente artículo;
  - b) La participación como cómplice en la comisión de un delito tipificado con arreglo al párrafo 1 del presente artículo; y
  - c) La organización o dirección de otras personas para la comisión de un delito tipificado con arreglo al párrafo 1 del presente artículo.

## **II. Protección de las víctimas de la trata de personas**

### **Artículo 6**

#### **Asistencia y protección a las víctimas de la trata de personas**

1. Cuando proceda y en la medida que lo permita su derecho interno, cada Estado Parte protegerá la privacidad y la identidad de las víctimas de la trata de personas, en particular, entre otras cosas, previendo la confidencialidad de las actuaciones judiciales relativas a dicha trata.
2. Cada Estado Parte velará por que su ordenamiento jurídico o administrativo interno prevea medidas con miras a proporcionar a las víctimas de la trata de personas, cuando proceda:

- a) Información sobre procedimientos judiciales y administrativos pertinentes;
  - b) Asistencia encaminada a permitir que sus opiniones y preocupaciones se presenten y examinen en las etapas apropiadas de las actuaciones penales contra los delincuentes sin que ello menoscabe los derechos de la defensa.
3. Cada Estado Parte considerará la posibilidad de aplicar medidas destinadas a prever la recuperación física, psicológica y social de las víctimas de la trata de personas, incluso, cuando proceda, en cooperación con organizaciones no gubernamentales, otras organizaciones pertinentes y demás sectores de la sociedad civil, y en particular mediante el suministro de:
- a) Alojamiento adecuado;
  - b) Asesoramiento e información, en particular con respecto a sus derechos jurídicos, en un idioma que las víctimas de la trata de personas puedan comprender;
  - c) Asistencia médica, psicológica y material; y
  - d) Oportunidades de empleo, educación y capacitación.
4. Cada Estado Parte tendrá en cuenta, al aplicar las disposiciones del presente artículo, la edad, el sexo y las necesidades especiales de las víctimas de la trata de personas, en particular las necesidades especiales de los niños, incluidos el alojamiento, la educación y el cuidado adecuados.
5. Cada Estado Parte se esforzará por prever la seguridad física de las víctimas de la trata de personas mientras se encuentren en su territorio.
6. Cada Estado Parte velará por que su ordenamiento jurídico interno prevea medidas que brinden a las víctimas de la trata de personas la posibilidad de obtener indemnización por los daños sufridos.

## **Artículo 7**

### **Régimen aplicable a las víctimas de la trata de personas en el Estado receptor**

1. Además de adoptar las medidas previstas en el artículo 6 del presente Protocolo, cada Estado Parte considerará la posibilidad de adoptar medidas legislativas u otras medidas apropiadas que permitan a las víctimas de la trata de personas permanecer en su territorio, temporal o permanentemente, cuando proceda.
2. Al aplicar la disposición contenida en el párrafo 1 del presente artículo, cada Estado Parte dará la debida consideración a factores humanitarios y personales.

## **Artículo 8**

### **Repatriación de las víctimas de la trata de personas**

1. El Estado Parte del que sea nacional una víctima de la trata de personas o en el que ésta tuviese derecho de residencia permanente en el momento de su entrada en el territorio del Estado Parte receptor facilitará y aceptará, sin demora indebida o injustificada, la repatriación de esa persona teniendo debidamente en cuenta su seguridad.
2. Cuando un Estado Parte disponga la repatriación de una víctima de la trata de personas a un Estado Parte del que esa persona sea nacional o en el que tuviese derecho de residencia permanente en el momento de su entrada en el territorio del Estado Parte receptor, velará por que dicha repatriación se realice teniendo debidamente en cuenta la seguridad de esa persona, así como el estado de cualquier procedimiento legal relacionado con el hecho de que la persona es una víctima de la trata, y preferentemente de forma voluntaria.
3. Cuando lo solicite un Estado Parte receptor, todo Estado Parte requerido verificará, sin demora indebida o injustificada, si la víctima de la trata de personas es uno de sus nacionales o tenía derecho de

residencia permanente en su territorio en el momento de su entrada en el territorio del Estado Parte receptor.

4. A fin de facilitar la repatriación de toda víctima de la trata de personas que carezca de la debida documentación, el Estado Parte del que esa persona sea nacional o en el que tuviese derecho de residencia permanente en el momento de su entrada en el territorio del Estado Parte receptor convendrá en expedir, previa solicitud del Estado Parte receptor, los documentos de viaje o autorización de otro tipo que sean necesarios para que la persona pueda viajar a su territorio y reingresar en él.
5. El presente artículo no afectará a los derechos reconocidos a las víctimas de la trata de personas con arreglo al derecho interno del Estado Parte receptor.
6. El presente artículo se entenderá sin perjuicio de cualquier acuerdo o arreglo bilateral o multilateral aplicable que rija, total o parcialmente, la repatriación de las víctimas de la trata de personas.

### **III. Medidas de prevención, cooperación y otras medidas**

#### **Artículo 9 Prevención de la trata de personas**

1. Los Estados Parte establecerán políticas, programas y otras medidas de carácter amplio con miras a:
  - a) Prevenir y combatir la trata de personas; y
  - b) Proteger a las víctimas de trata de personas, especialmente las mujeres y los niños, contra un nuevo riesgo de victimización.
2. Los Estados Parte procurarán aplicar medidas tales como actividades de investigación y campañas de información y difusión, así como iniciativas sociales y económicas, con miras a prevenir y combatir la trata de personas.

3. Las políticas, los programas y demás medidas que se adopten de conformidad con el presente artículo incluirán, cuando proceda, la cooperación con organizaciones no gubernamentales, otras organizaciones pertinentes y otros sectores de la sociedad civil.
4. Los Estados Parte adoptarán medidas o reforzarán las ya existentes, recurriendo en particular a la cooperación bilateral o multilateral, a fin de mitigar factores como la pobreza, el subdesarrollo y la falta de oportunidades equitativas que hacen a las personas, especialmente las mujeres y los niños, vulnerables a la trata.
5. Los Estados Parte adoptarán medidas legislativas o de otra índole, tales como medidas educativas, sociales y culturales, o reforzarán las ya existentes, recurriendo en particular a la cooperación bilateral y multilateral, a fin de desalentar la demanda que propicia cualquier forma de explotación conducente a la trata de personas, especialmente mujeres y niños.

## **Artículo 10**

### **Intercambio de información y capacitación**

1. Las autoridades de los Estados Parte encargadas de hacer cumplir la ley, así como las autoridades de inmigración u otras autoridades competentes, cooperarán entre sí, según proceda, intercambiando información, de conformidad con su derecho interno, a fin de poder determinar:
  - a) Si ciertas personas que cruzan o intentan cruzar una frontera internacional con documentos de viaje pertenecientes a terceros o sin documentos de viaje son autores o víctimas de la trata de personas;
  - b) Los tipos de documento de viaje que ciertas personas han utilizado o intentado utilizar para cruzar una frontera internacional con fines de trata de personas; y
  - c) Los medios y métodos utilizados por grupos delictivos organizados para los fines de la trata de personas, incluidos la captación y el transporte, las rutas y los vínculos entre personas y grupos involucrados en dicha trata, así como posibles medidas para detectarlos.

2. Los Estados Parte impartirán a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como a los de inmigración y a otros funcionarios pertinentes, capacitación en la prevención de la trata de personas o reforzarán dicha capacitación, según proceda. Ésta deberá centrarse en los métodos aplicados para prevenir dicha trata, enjuiciar a los traficantes y proteger los derechos de las víctimas, incluida la protección de las víctimas frente a los traficantes. La capacitación también deberá tener en cuenta la necesidad de considerar los derechos humanos y las cuestiones relativas al niño y a la mujer, así como fomentar la cooperación con organizaciones no gubernamentales, otras organizaciones pertinentes y demás sectores de la sociedad civil.
- 3.- El Estado Parte receptor de dicha información dará cumplimiento a toda solicitud del Estado Parte que la haya facilitado en el sentido de imponer restricciones a su utilización.

## **Artículo 11**

### **Medidas fronterizas**

1. Sin perjuicio de los compromisos internacionales relativos a la libre circulación de personas, los Estados Parte reforzarán, en la medida de lo posible, los controles fronterizos que sean necesarios para prevenir y detectar la trata de personas.
2. Cada Estado Parte adoptará medidas legislativas u otras medidas apropiadas para prevenir, en la medida de lo posible, la utilización de medios de transporte explotados por transportistas comerciales para la comisión de los delitos tipificados con arreglo al artículo 5 del presente Protocolo.
3. Cuando proceda y sin perjuicio de las convenciones internacionales aplicables se preverá, entre esas medidas, la obligación de los transportistas comerciales, incluidas las empresas de transporte, así como los propietarios o explotadores de cualquier medio de transporte, de cerciorarse de que todos los pasajeros tengan en su poder los documentos de viaje requeridos para entrar en el Estado receptor.

4. Cada Estado Parte adoptará las medidas necesarias, de conformidad con su derecho interno, para prever sanciones en caso de incumplimiento de la obligación enunciada en el párrafo 3 del presente artículo.
- 5.- Cada Estado Parte considerará la posibilidad de adoptar medidas que permitan, de conformidad con su derecho interno, denegar la entrada o revocar visados a personas implicadas en la comisión de delitos tipificados con arreglo al presente Protocolo.
- 6.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27 de la Convención, los Estados Parte considerarán la posibilidad de reforzar la cooperación entre los organismos de control fronterizo, en particular, entre otras medidas, estableciendo y manteniendo conductos de comunicación directos.

## **Artículo 12**

### **Seguridad y control de los documentos**

Cada Estado Parte adoptará, con los medios de que disponga, las medidas que se requieran para:

- a) Garantizar la necesaria calidad de los documentos de viaje o de identidad que expida a fin de que éstos no puedan con facilidad utilizarse indebidamente ni falsificarse o alterarse, reproducirse o expedirse de forma ilícita; y
- b) Garantizar la integridad y la seguridad de los documentos de viaje o de identidad que expida o que se expidan en su nombre e impedir la creación, expedición y utilización ilícitas de dichos documentos.

## **Artículo 13**

### **Legitimidad y validez de los documentos**

Cuando lo solicite otro Estado Parte, cada Estado Parte verificará, de conformidad con su derecho interno y dentro de un plazo razonable, la legitimidad y validez de los documentos de viaje o de identidad expedidos o presuntamente expedidos en su nombre y sospechosos de ser utilizados para la trata de personas.

## IV. Disposiciones finales

### Artículo 14

#### Cláusula de salvaguardia

1. Nada de lo dispuesto en el presente Protocolo afectará a los derechos, obligaciones y responsabilidades de los Estados y las personas con arreglo al derecho internacional, incluidos el derecho internacional humanitario y la normativa internacional de derechos humanos y, en particular, cuando sean aplicables, la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y su Protocolo de 1967, así como el principio de non-refoulement consagrado en dichos instrumentos.
2. Las medidas previstas en el presente Protocolo se interpretarán y aplicarán de forma que no sea discriminatoria para las personas por el hecho de ser víctimas de la trata de personas. La interpretación y aplicación de esas medidas estarán en consonancia con los principios de no discriminación internacionalmente reconocidos.

### Artículo 15

#### Solución de controversias

1. Los Estados Parte procurarán solucionar toda controversia relacionada con la interpretación o aplicación del presente Protocolo mediante la negociación.
2. Toda controversia entre dos o más Estados Parte acerca de la interpretación o la aplicación del presente Protocolo que no pueda resolverse mediante la negociación dentro de un plazo razonable deberá, a solicitud de uno de esos Estados Parte, someterse a arbitraje. Si, seis meses después de la fecha de la solicitud de arbitraje, esos Estados Parte no han podido ponerse de acuerdo sobre la organización del arbitraje, cualquiera de esos Estados Parte podrá remitir la controversia a la Corte Internacional de Justicia mediante solicitud conforme al Estatuto de la Corte.

3. Cada Estado Parte podrá, en el momento de la firma, ratificación, aceptación o aprobación del presente Protocolo o adhesión a él, declarar que no se considera vinculado por el párrafo 2 del presente artículo. Los demás Estados Parte no quedarán vinculados por el párrafo 2 del presente artículo respecto de todo Estado Parte que haya hecho esa reserva.
4. El Estado Parte que haya hecho una reserva de conformidad con el párrafo 3 del presente artículo podrá en cualquier momento retirar esa reserva notificándolo al Secretario General de las Naciones Unidas.

## **Artículo 16**

### **Firma, ratificación, aceptación, aprobación y adhesión**

1. El presente Protocolo estará abierto a la firma de todos los Estados del 12 al 15 de diciembre de 2000 en Palermo (Italia) y después de esa fecha en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York hasta el 12 de diciembre de 2002.
2. El presente Protocolo también estará abierto a la firma de las organizaciones regionales de integración económica siempre que al menos uno de los Estados miembros de tales organizaciones haya firmado el presente Protocolo de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo.
3. El presente Protocolo estará sujeto a ratificación, aceptación o aprobación. Los instrumentos de ratificación, aceptación o aprobación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas. Las organizaciones regionales de integración económica podrán depositar su instrumento de ratificación, aceptación o aprobación si por lo menos uno de sus Estados miembros ha procedido de igual manera. En ese instrumento de ratificación, aceptación o aprobación, esas organizaciones declararán el alcance de su competencia con respecto a las cuestiones regidas por el presente Protocolo. Dichas organizaciones comunicarán también al depositario cualquier modificación pertinente del alcance de su competencia.

4. El presente Protocolo estará abierto a la adhesión de todos los Estados u organizaciones regionales de integración económica que cuenten por lo menos con un Estado miembro que sea Parte en el presente Protocolo. Los instrumentos de adhesión se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas. En el momento de su adhesión, las organizaciones regionales de integración económica declararán el alcance de su competencia con respecto a las cuestiones regidas por el presente Protocolo. Dichas organizaciones comunicarán también al depositario cualquier modificación pertinente del alcance de su competencia.

## **Artículo 17**

### **Entrada en vigor**

1. El presente Protocolo entrará en vigor el nonagésimo día después de la fecha en que se haya depositado el cuadragésimo instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión, a condición de que no entre en vigor antes de la entrada en vigor de la Convención. A los efectos del presente párrafo, los instrumentos depositados por una organización regional de integración económica no se considerarán adicionales a los depositados por los Estados miembros de tal organización.
2. Para cada Estado u organización regional de integración económica que ratifique, acepte o apruebe el presente Protocolo o se adhiera a él después de haberse depositado el cuadragésimo instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión, el presente Protocolo entrará en vigor el trigésimo día después de la fecha en que ese Estado u organización haya depositado el instrumento pertinente o en la fecha de su entrada en vigor con arreglo al párrafo 1 del presente artículo, cualquiera que sea la última fecha.

## **Artículo 18**

### **Enmienda**

1. Cuando hayan transcurrido cinco años desde la entrada en vigor del presente Protocolo, los Estados Parte en el Protocolo podrán pro-

poner enmiendas por escrito al Secretario General de las Naciones Unidas, quien a continuación comunicará toda enmienda propuesta a los Estados Parte y a la Conferencia de las Partes en la Convención para que la examinen y decidan al respecto. Los Estados Parte en el presente Protocolo reunidos en la Conferencia de las Partes harán todo lo posible por lograr un consenso sobre cada enmienda. Si se han agotado todas las posibilidades de lograr un consenso y no se ha llegado a un acuerdo, la aprobación de la enmienda exigirá, en última instancia, una mayoría de dos tercios de los Estados Parte en el presente Protocolo presentes y votantes en la sesión de la Conferencia de las Partes.

2. Las organizaciones regionales de integración económica, en asuntos de su competencia, ejercerán su derecho de voto con arreglo al presente artículo con un número de votos igual al número de sus Estados miembros que sean Partes en el presente Protocolo. Dichas organizaciones no ejercerán su derecho de voto si sus Estados miembros ejercen el suyo, y viceversa.
3. Toda enmienda aprobada de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo estará sujeta a ratificación, aceptación o aprobación por los Estados Parte.
4. Toda enmienda refrendada de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo entrará en vigor respecto de un Estado Parte noventa días después de la fecha en que éste deposite en poder del Secretario General de las Naciones Unidas un instrumento de ratificación, aceptación o aprobación de esa enmienda.
5. Cuando una enmienda entre en vigor, será vinculante para los Estados Parte que hayan expresado su consentimiento al respecto. Los demás Estados Parte quedarán sujetos a las disposiciones del presente Protocolo, así como a cualquier otra enmienda anterior que hubiesen ratificado, aceptado o aprobado.

## **Artículo 19**

### **Denuncia**

- 1.- Los Estados Parte podrán denunciar el presente Protocolo mediante notificación escrita al Secretario General de las Naciones Unidas. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que el Secretario General haya recibido la notificación.
- 2.- Las organizaciones regionales de integración económica dejarán de ser Partes en el presente Protocolo cuando lo hayan denunciado todos sus Estados miembros.

## **Artículo 20**

### **Depositario e idiomas**

- 1.- El Secretario General de las Naciones Unidas será el depositario del presente Protocolo.
- 2.- El original del presente Protocolo, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, se depositará en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

EN FE DE LO CUAL, los plenipotenciarios infrascritos, debidamente autorizados por sus respectivos gobiernos, han firmado el presente Protocolo.

### **Rige a partir de su publicación.**

ASAMBLEA LEGISLATIVA.- San José, a los dieciséis días del mes de setiembre del año dos mil dos.

## **COMUNÍCASE AL PODER EJECUTIVO**

Rolando Laclé Castro  
PRESIDENTE

Ronaldo Alfaro García  
PRIMER SECRETARIO

Lilliana Salas Salazar  
SEGUNDA SECRETARIA

**Dado en la Presidencia de la República.**- San José, a los veintiséis días del mes de setiembre del dos mil dos.

Ejecútese y publíquese

**ABEL PACHECO DE LA ESPRIELLA**

**Roberto Tovar Faja**  
**MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES Y CULTO**



*Violencia*

*Decretos y Reglamentos*



## **TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES**

N° 3-95. De conformidad con las funciones que le atribuyen el inciso g) del artículo 102 de la Constitución Política y el artículo 5 de la Ley N°7476.

### **Considerando:**

Que la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995, estableció la obligación de que cada institución cuente con un procedimiento adecuado y efectivo para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa, Por Tanto:

### **Decreta:**

#### **Artículo 1**

Se dicta el Reglamento del Procedimiento para las Denuncias por Acoso u Hostigamiento Sexual en el Tribunal Supremo de Elecciones y Registro Civil, que se leerá de la siguiente manera:

### **“REGLAMENTO DEL PROCEDIMIENTO PARA LAS DENUNCIAS POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

## **Artículo 1**

Las denuncias sobre hechos que impliquen acoso u hostigamiento sexual según lo previsto en la Ley No.7476-95, se deberán presentar ante la Inspección Electoral, e indicarán:

- a) Nombre del denunciante, número de cédula y lugar de trabajo.
- b) Nombre del denunciado y oficina en la que se desempeña.
- c) Indicación del tipo de acoso sexual que está sufriendo.
- d) Fecha a partir de la cual ha sido sujeto de acoso sexual u hostigamiento.
- e) Nombre de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
- f) Presentación de cualquier otra prueba que sirva para la comprobación del acoso u hostigamiento.
- g) Firman de la denuncia.

Cuando la denuncia sea contra un funcionario de la inspección electoral, se presentará directamente ante el jerarca.

## **Artículo 2**

Una vez presentada la denuncia, el inspector electoral, se presentará directamente ante el jerarca de la institución en un plazo no mayor de tres días hábiles sobre la denuncia planteada.

## **Artículo 3**

Las denuncias por acoso u hostigamiento sexual serán conocidas por una comisión que será el órgano director del procedimiento, y que estará integrada por el inspector electoral, el jefe de la oficina de personal y, según el órgano al que pertenezca el acusado, el Director del Registro Civil o el Secretario del Tribunal Supremo de Elecciones.

#### **Artículo 4**

En la fase instructiva, la comisión podrá adoptar las medidas cautelares que considere necesarias, hasta tanto se resuelva en definitiva el procedimiento. En cualquier fase del proceso, a solicitud del o la denunciante, podrá determinarse su reubicación en la institución.

#### **Artículo 5**

La comisión dará traslado a la persona denunciada, dentro de los tres días hábiles siguientes al conocimiento de la denuncia.

En la citación se indicará claramente el o los hechos denunciados, nombre del denunciante, un plazo de cinco días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de los mismos, la posibilidad de asesorarse con abogado y el derecho a tener acceso al expediente administrativo que con motivo de la denuncia se abra. Si el denunciante no ejerce su derecho de defensa, se continuará con el procedimiento hasta el informe final.

#### **Artículo 6**

La comisión designará como notificador a un funcionario que no esté vinculado ni directa ni indirectamente con el procedimiento, que será el encargado de trasladar personalmente todos los documentos vinculados con éste.

#### **Artículo 7**

A más tardar dentro del mes siguiente a la presentación de la denuncia, la comisión deberá:

- a) Preparar un informe al jerarca respectivo sobre el resultado del procedimiento, en el cual deberá pronunciarse sobre la proceden-

cia o improcedencia de la denuncia y, cuando lo amerite recomendará la sanción correspondiente.

- b) Recomendar al jerarca la imposición de la sanción que corresponda, según la gravedad de la falta y que podrá consistir en amonestación escrita, suspensión sin goce de salario y el despido sin responsabilidad patronal.

### **Artículo 8**

Una vez recibido el informe de la comisión, el jerarca, dentro de los ocho días siguientes, deberá dictar la resolución que corresponda, contra la cual cabrá recurso de revocatoria, el cual deberá plantearse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de lo resuelto, debiendo resolverse dicho recurso dentro de los ocho días hábiles siguientes a su presentación.

### **Artículo 9**

El jerarca deberá informar las denuncias de hostigamiento sexual, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes.

### **Artículo 10**

Todo denunciante o testigo de un acoso sexual u hostigamiento, tiene la garantía de que no sufrirá perjuicio alguno por sus declaraciones siempre que estas no sean difamantes, injuriosas o calumniosas.

### **Artículo 11**

La violación de la confidencialidad de todo lo relacionado con los hechos que motivaron la denuncia y de lo acontecido en el procedimiento, por parte de los funcionarios vinculados directa o indirectamente con este, será considerada una falta grave, y se sancionará de conformidad con el artículo 23 inciso d) del Reglamento Interior de Trabajo.”

## **Artículo 2**

Rige a partir de su publicación.

Dado en San José, a las 9,00 horas del 31 de octubre de 1995.Lic. Rafael Villegas Antillón, Presidente.Lic. Enrique Meza Chaves, Magistrado. Lic. Oscar Fonseca Montoya, Magistrado.Juan Rafael Salas Navarro, Secretario a.i.1 vez.(O.P.N. 3893).C-5400.(61422).

## **OFICINA DEL ARROZ**

### **REGLAMENTO DEL PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA OFICINA DEL ARROZ**

Con fundamento en el artículo 5° de la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No.7476 del 30 de enero, 1995, publicado en “La Gaceta” N° 45 del 3 de marzo de 1995, todo Jeraarca de órganos y entes públicos deberá incorporar medidas expresas, con el propósito de reglamentar el procedimiento interno administrativo contra el acoso sexual, la Junta Directiva de la Oficina del Arroz, en sesión No.249, artículo N° 14, celebrada el 13 de noviembre, 1995, aprueba:

### **REGLAMENTO DEL PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA OFICINA DEL ARROZ**

#### **CAPITULO I**

#### **De las definiciones, tipificación y sanciones**

#### **Artículo 1 Definición de Hostigamiento Sexual**

Para los efectos del presente reglamento y de acuerdo al artículo 3° de la Ley 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en adelante “la Ley”, se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda

conducta indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

La persona que presente una denuncia por acoso u hostigamiento sexual será considerada como parte en el proceso que se instruya al efecto.

## **Artículo 2**

### **De la tipificación.**

Con base en el artículo 4° de la Ley, para el presente reglamento las manifestaciones del acoso sexual se tipifican de la siguiente forma:

#### **2.1. Faltas leves:**

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

#### **2.2 Faltas graves:**

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

#### **2.3 Faltas gravísimas:**

Requerimiento de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.

- b) 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.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

### **Artículo 3**

#### **De las sanciones:**

De acuerdo al artículo 25 de la ley, según la gravedad de las faltas se impondrán las siguientes sanciones:

- a) La falta leve será sancionada con una AMONESTACION POR ESCRITO.
- b) La falta grave será sancionada con una SUSPENSION SIN GOCE DE SALARIO, hasta por un plazo de quince días hábiles.
- c) La falta gravísima será sancionada con DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL.

La funcionaria o funcionario que se le hubiere sancionado conductas caracterizadas como leves y graves y que reincida en su comportamiento se le aplicará la sanción inmediata siguiente.

## **CAPITULO II**

### **Presentación de la denuncia**

La persona afectada podrá plantear la denuncia, escrita o verbal ante el Director Ejecutivo. En ausencia o por impedimento legal de esta persona, podrá hacerlo ante el Jefe de Recursos Humanos.

De lo manifestado se levantará un acta que suscribirá junto a la persona ofendida, quien recibe la denuncia e indicará:

- a) Nombre del o la denunciante, número de cédula y lugar de trabajo.

- b) Nombre de la o del denunciado (a).
- c) Indicación del tipo de acoso sexual que está sufriendo.
- d) Fecha a partir de la cual ha sido sujeto o sujeta de acoso sexual u hostigamiento.
- e) Nombre de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
- f) Presentación de cualquier otra prueba que a su juicio sirva para la comprobación del acoso u hostigamiento.
- g) Firma de la denuncia.

Cuando la denuncia sea contra un(a) funcionario(a) de Recursos Humanos, se presentará directamente ante el jerarca de la Institución.

#### **Artículo 4** **De las medidas cautelares.**

En la fase instructiva, la Comisión podrá adoptar las medidas cautelares que considere necesarias, hasta tanto se resuelva en definitiva el procedimiento. En cualquier fase del proceso, a solicitud del o la denunciante, podrá determinarse su reubicación en la Institución.

#### **Artículo 5** **De la instalación del órgano.**

En el plazo de tres días hábiles siguientes a la denuncia, el o la Titular de la Institución procederá a la instalación del órgano que tendrá bajo su responsabilidad la tramitación del procedimiento administrativo y disciplinario.

El órgano estará conformado por tres personas: al menos una deberá ser profesional en leyes.

## **Artículo 6**

### **De las garantías procesales.**

En el procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en el trámite del mismo. Cualquier infidencia de una persona del órgano director o de los funcionarios vinculados directa o indirectamente con éste, se considerará como una falta grave, según el Reglamento Interior de Trabajo de la Oficina del Arroz.

Todo denunciante o testigo de un acoso sexual u hostigamiento, tienen la garantía de que no sufrirá perjuicio alguno por sus declaraciones siempre que éstas no sean difamantes, injuriosas o calumniosas.

## **Artículo 7**

### **De la ratificación de la denuncia.**

El órgano dará oportunidad a la persona denunciante, por el término de tres días hábiles, para que amplíe o aclare los términos de la denuncia.

## **Artículo 8**

### **Del traslado de la denuncia.**

La Comisión dará traslado a la persona denunciada, dentro de los tres días hábiles posteriores al conocimiento de la denuncia.

En la citación se indicará claramente él o los hechos denunciados, nombre del o la denunciante, un plazo de ocho días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de los mismos, la posibilidad de asesorarse con abogada u abogado, y el derecho a tener acceso al expediente administrativo que con motivo de la denuncia se abra. Si él o la denunciante no ejerce su derecho de defensa, se continuará el procedimiento hasta el informe final.

## **Artículo 9**

La comisión designará como notificador un funcionario que no esté vinculado ni directa ni indirectamente con el procedimiento, que será el

encargado de trasladar personalmente todos los documentos vinculados con este.

## **Artículo 10** **De la audiencia de evacuación de prueba.**

Transcurrido el plazo del artículo 8° y en los próximos 3 días hábiles, el órgano director hará comparecer a las partes, recibiendo en el acto la prueba testimonial, los demás medios de prueba y los alegatos respectivos.

## **Artículo 11** **De la valoración de la prueba.**

Para la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para los efectos probatorios del hecho deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral.

Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante será improcedente.

## **Artículo 12** **De la conclusión y resolución.**

En el plazo de quince días naturales después de la comparecencia y evacuación de prueba el órgano director informará por escrito al Titular las conclusiones del trámite administrativo y las recomendaciones disciplinarias en caso de que se consideren aplicables.

El o la Titular tendrá cinco días naturales para resolver en definitiva.

## **Artículo 13** **De los recursos contra la resolución.**

La resolución final tendrá recurso de revocatoria ante él o la Titular, que deberá ser interpuesto dentro de los tres días siguientes a la notificación

de la resolución, debiendo resolverse dicho recurso dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación.

#### **Artículo 14**

El Jerarca deberá informar las denuncias de hostigamiento sexual, así como el resultado del procedimiento que se realice a la Defensoría de los Habitantes.

#### **Artículo 15**

##### **Vigencia del reglamento.**

El presente reglamento rige a partir de su publicación en “La Gaceta”.

Este Reglamento fue aprobado en sesión 249, artículo 14, de junta Directiva de la Oficina del Arroz, celebrada el 13 de noviembre de 1995.

San José, 19 de noviembre de 1995 Ing. Román Herrera Castro, Director Ejecutivo a.i 1 vez No.30757 (68365).

## **SERVICIO NACIONAL DE ELECTRICIDAD**

Por artículo VIII del acta de la sesión ordinaria No.2908-95, celebrada el 16 de octubre de 1995 y ratificada el 23 del mismo mes y año, la Junta Directiva del Servicio Nacional de Electricidad acordó incorporar el capítulo XIII denominado “Del Hostigamiento Sexual en el Empleo”, en el Estatuto de Servidores del Servicio Nacional de Electricidad:

### **CAPITULO XIII**

#### **Del Hostigamiento Sexual en el Empleo**

##### **Artículo 78**

Se entenderá por acoso u hostigamiento sexual, de conformidad con lo establecido por la ley 7476 del 3 de marzo de 1995, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo
- b) Desempeño y cumplimiento en la prestación de servicio.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual, la conducta grave que habiendo sido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

## **Artículo 79**

Serán tipificadas como manifestaciones de acoso sexual las siguientes:

### **Faltas leves.**

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

### **Faltas graves.**

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

### **Faltas gravísimas**

Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

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

## **Artículo 80**

La persona afectada por acoso u hostigamiento sexual podrá plantear la denuncia, sea en forma verbal o escrita, ante el Director de la Institución.

## **Artículo 81**

El Director nombrará el Organo Director del Proceso, formando parte del mismo un miembro de la Oficina de Servicios Legales, uno de la Oficina de Recursos Humanos y un Delegado de la Dirección, pudiendo incor-

porarse posteriormente cualquier otro miembro que a criterio de la Junta Directiva, deba formar parte de ese órgano.

## **Artículo 82**

La integración del Organismo Director que tendrá bajo su responsabilidad el procedimiento sumario administrativo, deberá realizarse el día hábil siguiente a la presentación de la denuncia. De lo manifestado por la persona denunciante, se levantará un acta con la colaboración de la Oficina de Servicios Legales.

## **Artículo 83**

La persona ofendida podrá solicitar a la Dirección, su reubicación temporal en otra dependencia de la Institución, por el tiempo que se dilate el proceso incoado, siempre y cuando, labore en la misma dependencia que la persona acosadora. La Dirección acogerá o denegará la solicitud dentro de los tres días posteriores a su recepción.

## **Artículo 84**

El procedimiento ordinario que llevará a cabo el Organismo Director, resguardará la imagen, confidencialidad y principios que en la actividad administrativa.

## **Artículo 85**

En el acta que se levantará, de acuerdo con lo que establece el artículo 82, constará lo dicho por la parte y la prueba aportada y se dará traslado a la parte denunciada, dentro de los tres días siguientes a la presentación de la denuncia.

## **Artículo 86**

El plazo para contestar la denuncia no podrá exceder cinco días hábiles a partir de la notificación y la parte denunciada deberá pronunciarse sobre

los hechos que se le imputan y ofrecer la prueba de descargo que estime pertinente.

### **Artículo 87**

Las partes tendrán derecho a una comparecencia oral y privada con el Organo Director, en la que se evacuará en lo posible toda prueba de conformidad con lo que establece el artículo 309 de la Ley General de la Administración Pública.

### **Artículo 88**

El Organo Director evacuará la prueba aportada, realizando todas las diligencias probatorias necesarias para determinar la verdad real de los hechos objeto del trámite. Y estará en disposición de aceptar prueba testimonial, documental, grabaciones tanto en video como en audio, y cualquier otra prueba que considere oportuna,

### **Artículo 89**

Las partes tendrán derecho a conocer el expediente y a alegar sobre lo actuado para hacer valer sus derechos e intereses, antes de la decisión final.

### **Artículo 90**

Terminada la comparecencia, el Organo Director, en un plazo de quince días a partir de la fecha de la comparecencia, emitirá un informe que deberá ser trasladado al Director, con las recomendaciones disciplinarias que considere aplicables, quien resolverá en definitiva en una plazo de cinco días naturales.

### **Artículo 91**

Contra el acto final, cabrá los recursos de revocatoria y de apelación para ante la Junta Directiva.

Cuando se trate del acto final emanado de la Junta Directiva, se aplicará las reglas concernientes al recurso de reposición de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

## **Artículo 92**

Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes:

- 1) La falta leve será sancionada con amonestación escrita.
- 2) La falta grave será sancionada con suspensión sin goce de salario. Dicha suspensión será de ocho a quince días, según la gravedad de la falta, a criterio del Organo Director del proceso.
- 3) La falta gravísima será sancionada con despido sin responsabilidad patronal.

La funcionaria o funcionario que se le hubiere sancionado por conductas caracterizadas como leves o graves y que reincida en su comportamiento se le aplicará la sanción inmediata siguiente.

Lo anterior sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

El capítulo propuesto debe insertarse dentro del texto del Estatuto de Servidores, antes del capítulo referente a “Disposiciones finales”.

Publíquese en el Diario Oficial Lic. Leonel Fonseca Cubillo Ing. Walter Herrera Cantillo, Subdirector Lic. José Enrique Umaña Cavaría, subdirector Ing. Jose Antonio Nassar Carballo, Director-Vocal Daisy Lápiz Guzmán, Secretaria 1 vez C-6900 (67981).

## INSTITUTO DE FOMENTO Y ASESORIA MUNICIPAL

La Junta Directiva del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal IFAM, comunica para los efectos pertinentes el acuerdo primero, artículo cuatro de la sesión ordinaria N° 2557, celebrada el 18 de diciembre de 1995, mediante el cuál resolvió modificar el Reglamento Autónomo de Organización y Funcionamiento del IFAM, con el propósito de introducirle un nuevo capítulo (XXII) que regle lo referido al hostigamiento sexual, con el siguiente texto:

### “Artículo 163

De conformidad con el artículo 3° de la Ley N° 7476 de fecha 3 de marzo de 1995, se entenderá por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento en la prestación del servicio.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

De las manifestaciones del hostigamiento sexual

## **Artículo 164**

Serán tipificadas como manifestaciones del acoso sexual las siguientes:

1°

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

2° Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien las reciba.

3° Acercamiento corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

## **DEL PROCEDIMIENTO**

### **Artículo 165**

La persona afectada por acoso u hostigamiento sexual podrá plantear la denuncia, en forma verbal o escrita, ante el Director Ejecutivo. De lo manifestado por la persona denunciante se levantará un acta con la colaboración de los funcionarios que se estimen idóneos y se seguirá el siguiente procedimiento:

De lo manifestado por la persona denunciante se levantará un acta que indicará:

- a) Nombre del denunciante, número de cédula y lugar de trabajo.
- b) Nombre de la o del denunciado y lugar de trabajo.

- c) Indicación del tipo de acoso sexual que está sufriendo.
- d) Fecha a partir de la cual ha sido sujeto o sujeta del acoso sexual y hostigamiento.
- e) Nombre de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
- f) Presentación de cualquier otra prueba que a su juicio sirva para la comprobación del acoso y hostigamiento.
- g) Firma de la denuncia.

Si la denuncia es en contra de un funcionario que dependa de la Junta Directiva, se presentará directamente ante el Presidente Ejecutivo, o en su defecto al Vicepresidente de la Junta Directiva.

### **Artículo 166**

La persona ofendida podrá proponer al Organo Director su posible reubicación temporal en el Instituto, en cualquier momento del procedimiento. El Organo Director recomendará lo pertinente al Director Ejecutivo, quien en única instancia resolverá.

### **Artículo 167**

Las denuncias por acoso u hostigamiento sexual serán conocidas por una comisión que será el Organo Director del procedimiento y que estará integrada de la siguiente forma:

- El Jefe de la Sección de Recursos Humanos, quien la presidirá.
- Dos funcionarios de reconocida solvencia moral.

En todos los casos, el Organo Director deberá conformarse con al menos una servidora.

## **Artículo 168**

El procedimiento deberá ser llevado a cabo resguardando la imagen, confidencialidad y los principios que rigen la actividad administrativa, so pena de incurrir en falta grave.

## **Artículo 169**

Recibida la denuncia e integrado el Organismo Director, de oficio o a solicitud de una de las partes o de ambas, en un plazo de tres días hábiles se fijará la fecha y hora para efectuar la comparecencia.

Si persistiere la denuncia después de la comparecencia, el Organismo Director, dará traslado a la persona denunciada, dentro de los dos días hábiles posteriores.

En la citación se indicará claramente un plazo de quince días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos denunciados y presente los medios de prueba en descargo de los mismos, así como la posibilidad de asesorarse con un abogado y el derecho a tener acceso al expediente administrativo que con motivo de la denuncia se abra. Si él o la denunciante no ejerce su derecho de defensa, se continuará con el procedimiento hasta el informe final.

## **Artículo 170**

En un plazo de quince días naturales, a partir de la finalización del plazo otorgado en el artículo anterior, el Organismo Director emitirá el informe que trasladará al Director Ejecutivo, el cual contendrá lo siguiente:

- Recomendación al jerarca de la posible sanción aplicable según la gravedad de la falta, que podrá convertirse en amonestación escrita, suspensión sin goce de salario hasta por ocho días y el despido sin responsabilidad patronal, o bien no aplicar ninguna sanción al no acreditarse el acoso y hostigamiento.

El Director Ejecutivo deberá resolver en un plazo de tres días hábiles.

La resolución final únicamente tendrá recurso de reconsideración y deberá interponerse dentro del tercer día hábil siguiente a su notificación. El recurso deberá ser resuelto en un término de cinco días hábiles a partir de su presentación.

### **Artículo 171**

El jerarca deberá informar las denuncias de hostigamiento sexual, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes.

### **Artículo 172**

Todo denunciado o testigo de acoso sexual u hostigamiento tienen la garantía de que no sufrirá perjuicio alguno por sus declaraciones, siempre que estas no sean difamantes, injuriosas o calumniosas.

### **Artículo 173**

La violación de la confidencialidad de todo lo relacionado con los hechos que motivan la denuncia y de lo acontecido en el procedimiento, por parte de los funcionarios vinculados directa o indirectamente con este, se sancionará de conformidad con el artículo 158 de ese Reglamento.

### **Artículo 174**

Quien denuncie hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualesquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.”

En consecuencia con la actual reforma se ajusta la numeración del reglamento vigente, pasando el capítulo XXII de “Disposiciones finales” a ser el XXIII y los artículos del 163 al 167 a ser del 175 al 179.

Lic. Olga María Fallas, Jefa Sección Proveeduría 1 vez N°31322 (3271).

## MUNICIPALIDAD DE GOICOECHEA

Con base al acuerdo de sesión ordinaria 107-95, artículo 5°, se hace del conocimiento el capítulo sobre Hostigamiento Sexual en el trabajo y la docencia que se incorpora al reglamento de Organización y Servicio de esta Corporación Municipal.

### CAPITULO XIX

#### Trámite especial de denuncias por acoso sexual

##### **Artículo 78**

##### **Denuncias por acoso sexual en el empleo.**

Las denuncias sobre hechos que impliquen el acoso sexual, según lo previsto en la ley 7476-95, en la relación de empleo, serán instauradas directamente por el afectado ante la Dirección Administrativa.

En caso de que la denuncia se dirija en contra de un funcionario de la Dirección Administrativa, esta será interpuesta directamente ante el Ejecutivo Municipal.

El afectado deberá acompañar con su denuncia toda la prueba documental y testimonial y de cualquier otro tipo en que sustente los hechos. En caso de no disponer de prueba documental, indicará el archivo de la oficina en el cual pueden ser hallados.

##### **Artículo 79**

##### **Trámite de la denuncia**

La instrucción del caso será sustanciada por el Departamento Legal y Dirección Administrativa conforme a las disposiciones legales vigentes.

La resolución del asunto corresponderá a la Dirección Administrativa y el Departamento Legal, quien deberá acordar y comunicar el acto final en el mes siguiente a la conclusión de la instrucción. En el evento de que la denuncia se dirija contra un servidor de la Dirección Administrativa, la resolución será acordada por el Ejecutivo.

Todos los funcionarios vinculados directa o indirectamente con el procedimiento de investigación estarán obligados a guardar la más absoluta y estricta confidencialidad, bajo apercibimiento de que en caso de incumplimiento serán sancionados, a título de culpa grave en su relación de empleo, por la infracción de este deber.

Los documentos, proyectos de resolución y resoluciones vinculados con este tipo de procedimiento serán trasladados personalmente por el notificador encargado al efecto.

En caso de que el afectado no adjunte prueba idónea para sustentar los hechos denunciados el Departamento Legal prevendrá al denunciante su presentación en el plazo de los cinco días siguientes. En caso de no aportarse o bien, de resultar impertinente, recomendará en forma razonada el archivo del caso ante la Dirección Administrativa.

## **Artículo 80**

### **Medidas cautelares**

Es la fase instructiva, se podrán adoptar medidas cautelares a fin de cesar temporalmente los efectos de un hecho lesivo a los intereses del denunciante, y hasta tanto se resuelva en definitiva el procedimiento.

## **Artículo 81**

### **Imposición de sanciones**

Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad de los hechos y serán las siguientes: amonestación escrita, la suspensión de tres a quince días, el despido sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo previsto en el Código Penal.

## **Artículo 82**

### **Garantía para el denunciante y los testigos**

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello perjuicio personal en su empleo o en sus actividades docentes.

Conforme a lo previsto en la ley 7476-95, quien haya formulado denuncia de hostigamiento sexual sólo podrá ser despedido por justa causa, previa intervención de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde la Municipalidad deberá acreditar la causal de despido, y para efectos del funcionario éste podrá dar por terminado su contrato de trabajo, con responsabilidad patronal.

La citada garantía cubre el plazo durante el cual se sustancie la denuncia y hasta tres meses después de concluido el procedimiento.

## **Artículo 83**

Aplicación directa de la ley contra Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia.

En todo aquello no previsto, la ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 del 3 de febrero de 1995, publicada en “La Gaceta” N° 45 del 3 de marzo de 1995, es de aplicación directa, conforme a lo preceptuado en el artículo 31.

Los artículos del 78 al 82 del capítulo XIX actual, llevarán la numeración a partir del 84 y será el capítulo XX en lo que corresponda se hará la concordancia debida respecto al cambio de numeración en los capítulos.

Lic. Sahid Salazar Castro, Director Administrativo 1 vez N° 32306 (5242).

## **MUNICIPALIDAD DE TIBAS**

### **REGLAMENTO DEL PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE TIBAS**

La Municipalidad de Tibás con fundamento en los artículos 1 y 47 del Código Municipal, 1 y 67 del Reglamento Interno de Trabajo, así como de la Ley N° 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, acuerda dictar el siguiente:

### **REGLAMENTO DEL PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE TIBAS**

#### **CAPITULO I**

#### **De las definiciones, tipificación y sanciones**

##### **Artículo 1**

Para los efectos del presente reglamento y de acuerdo al artículo 3 de la Ley 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en adelante denominada “ley”, se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada, por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral
- c) Estado general de bienestar personal

También se considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

La persona que presente una denuncia por acoso u hostigamiento sexual será considerada como parte en el proceso que se instruya al efecto.

## **Artículo 2**

Con base en el artículo 4 de la Ley, para el presente Reglamento las manifestaciones de acoso sexual se tipifican de la siguiente forma:

### **2.1. Faltas Leves**

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

### **2.2. Faltas Graves**

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

### **2.3. Faltas Gravísimas**

Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.
- b) 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 la reciba.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o estudio.

## **Artículo 3**

De acuerdo al artículo 25 de la ley, según la gravedad de las faltas se interpondrán las siguientes sanciones:

- a) La falta leve será sancionada con una amonestación por escrito.
- b) La falta grave será sancionada con una suspensión sin goce de salario, hasta por un plazo de quince días hábiles.
- c) La falta gravísima será sancionada con despido sin responsabilidad patronal.

La funcionaria o funcionario que se le hubiere sancionado por conductas caracterizadas como leves o graves y que reincida en su comportamiento, se le aplicará la sanción inmediata siguiente.

## **CAPITULO II**

### **De los procedimientos**

#### **Artículo 4**

La persona afectada podrá plantear la denuncia escrita o verbal, ante el Ejecutivo Municipal, con la copia correspondiente a la Jefatura de personal de la Municipalidad, o bien ante la persona que supla a los anteriores jerarcas en caso de impedimento legal o ausencia de éstos.

#### **Artículo 5**

En caso de que la persona ofendida considere necesario su reubicación temporal en otra instancia de la institución, podrá solicitarla el Ejecutivo Municipal, en cualquier momento del proceso, quien decidirá en única instancia.

#### **Artículo 6**

En el plazo de tres días hábiles siguientes a la denuncia el Ejecutivo Municipal procederá a la instalación del órgano director del procedimiento administrativo y disciplinario.

El órgano estará conformado por tres personas: una persona del Concejo Municipal, una de la Administración y un miembro nombrado por la

Junta de Relaciones Laborales. En estas sesiones deberá contarse con la presencia del asesor legal de la municipalidad, quien tendrá voz pero no voto.

En dicho órgano necesariamente debe existir participación de sexo femenino, al menos en el nombramiento de uno de sus miembros.

### **Artículo 7**

En el procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en el trámite del mismo. Cualquier infidencia de un miembro del órgano director del procedimiento será considerado como falta grave de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad y del Código Municipal.

### **Artículo 8**

El órgano dará oportunidad a la persona denunciante, por el término de tres días hábiles, luego de la presentación de la denuncia, para que amplíe o aclare los términos de la denuncia así como para ofrecer la prueba que considere pertinente.

### **Artículo 9**

Transcurrido el plazo anterior, se dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, confiriéndole un plazo de ocho días hábiles, para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de los mismos.

En el caso de que no ejerza su defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con el informe final.

### **Artículo 10**

Transcurrido el plazo anterior y en los próximos tres días hábiles, el órgano director hará comparecer a las partes, recibiendo en el acto de la prueba testimonial, los demás medios de prueba y los alegatos respectivos.

## **Artículo 11**

Para la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para los efectos probatorios del hecho deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral.

Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante o del denunciado será improcedente.

## **Artículo 12**

En el plazo de quince días hábiles después de la comparecencia y evacuación de la prueba, el órgano director del procedimiento informará por escrito al Ejecutivo Municipal, las conclusiones del trámite administrativo y las recomendaciones disciplinarias en caso de que se consideren aplicables.

El Ejecutivo Municipal tendrá cinco días hábiles para resolver en definitiva.

## **Artículo 13**

La resolución final tendrá los recursos que establece el artículo 178 del Código Municipal.

## **Artículo 14**

El presente reglamento rige a partir  
del 1° de noviembre de 1995.

Tibás, 1° de marzo de 1996 Alvaro Cavaría Chaves, Secretario Municipal  
1 vez N° 34349 (15134).

## **INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS**

Se aprueba el Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo en Casos de Hostigamiento Sexual, y se autoriza su envío a la Defensoría de los Habitantes y a los demás Órganos competentes:

### **REGLAMENTO**

#### **PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

##### **CAPITULO I**

##### **De las definiciones, tipificación y sanciones**

###### **Artículo 1**

###### **Definición de Hostigamiento Sexual.**

De acuerdo con el artículo 3° de la ley No.7476, se entenderá por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral
- c) Estado general de bienestar personal

También se considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados. La persona que presente una denuncia por acoso u hostigamiento sexual será considerada como parte en el proceso que se instruya al efecto.

## **Artículo 2** **De la tipificación.**

De conformidad con el artículo 4° de la Ley, para el presente reglamento las manifestaciones de acoso sexual se tipifican de la siguiente forma:

### **2.1. FALTAS LEVES**

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

### **2.2. FALTAS GRAVES**

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

### **2.3. FALTAS GRAVÍSIMAS**

Requerimiento de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto a la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
- b) 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 la reciba.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

## **Artículo 3** **De las sanciones.**

De acuerdo con el artículo 25 de la Ley, según la gravedad de las faltas se interpondrán las siguientes sanciones:

- a) La falta leve será sancionada con una amonestación por escrito.
- b) La falta grave será sancionada con una suspensión sin goce de salario, hasta por un plazo de quince días hábiles.
- c) La falta gravísima será sancionada con despido sin responsabilidad patronal.

El funcionario o funcionaria que se le hubiere sancionado por conductas caracterizadas como leves o graves y que reincida en su comportamiento, se le aplicará la sanción inmediata siguiente.

## **CAPITULO II**

### **De la denuncia y el procedimiento**

#### **Artículo 4**

##### **Trámite de la denuncia**

Las denuncias sobre los hechos que impliquen acoso sexual serán presentadas por el ofendido (a), ante el Proceso de Administración de Personal, Área de Asuntos Legales. En caso de que la denuncia se interponga contra un funcionario (a) del Área de Asuntos Legales, la misma deberá ser presentada directamente ante la Gerencia de la Institución.

#### **Artículo 5**

##### **Formalidades de la denuncia**

La denuncia podrá ser presentada en forma oral o escrita. En la misma se ofrecerán todas las pruebas testimoniales y documentales o de cualquier otro tipo, en que sustente los hechos. Si ésta es presentada en forma oral, se levantará un acta firmada tanto por la persona denunciante como por quien recibe la denuncia.

#### **Artículo 6**

##### **Del nombramiento del Organismo Director:**

El Organismo Director tendrá bajo su responsabilidad la tramitación del Procedimiento Administrativo, en un plazo máximo de dos meses conta-

dos a partir de recibida la denuncia. El mismo estará conformado por tres miembros, dos de ellos del sexo opuesto al denunciante.

## **Artículo 7**

### **De las garantías procesales.**

Todos los funcionarios vinculados directa o indirectamente con el procedimiento de investigación estarán obligados a guardar la más absoluta y estricta confidencialidad, bajo apercibimiento de que en caso de incumplimiento serán sancionados, a título de culpa grave en su relación de empleo, por la infracción a este deber.

## **Artículo 8**

### **Medidas Cautelares**

Durante la instrucción del procedimiento, se podrán adoptar las medidas cautelares necesarias, a efecto de cesar temporalmente los efectos de un hecho lesivo a los intereses del denunciante, y hasta tanto se resuelva en definitiva el procedimiento. En caso de que la persona ofendida considere necesario su reubicación temporal en otra instancia de la Institución, podrá solicitar ante el órgano director en cualquier momento del proceso, quien decidirá en única instancia.

## **Artículo 9**

### **Garantía para el denunciante y testigos.**

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso sexual o haya comparecido en calidad de testigo de las partes, podrá por ello, sufrir perjuicio personal en su empleo.

## **Artículo 10**

### **Del traslado de la denuncia al acusado.**

Una vez nombrado el órgano director, se dictará un auto inicial del procedimiento administrativo, en el cual se dará traslado de la denuncia al servidor acusado, concediéndole un plazo de quince días hábiles para que

se refiera a los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de los mismos.

### **Artículo 11**

#### **De la audiencia de evacuación de prueba.**

Transcurrido el plazo anterior y en los próximos cinco días hábiles, el órgano director hará comparecer a las partes involucradas a una audiencia oral y privada, recibiendo en el acto la prueba testimonial. Los demás medios de prueba pertinentes y los alegatos respectivos. Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante será improcedente.

### **Artículo 12**

#### **De la conclusión y resolución.**

En el plazo de quince días naturales después de la comparecencia y evacuación de la prueba, el órgano director informará a la Gerencia de las conclusiones del trámite administrativo y las recomendaciones disciplinarias. Y es a ese despacho a quien corresponderá emitir el acto final y comunicarlo en el mes siguiente a la conclusión de la instrucción.

### **Artículo 13**

#### **De los recursos contra la resolución.**

La resolución final tendrá recurso de revocatoria y apelación, que deberán ser presentados dentro de los tres días siguientes a la notificación de la misma. Corresponderá a la Gerencia resolver el recurso de revocatoria y a la Junta Directiva la eventual apelación.

Acuerdo Junta Directiva No.96-042.

### **ACUERDO FIRME**

San José 18 de abril de 1996 Mauricio Siles González, Proceso de Bienes y Servicios 1 vez (Solicitud No.7240) C-11540,-(21044).

## JUNTA DE PROTECCION SOCIAL DE SAN JOSE

### PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA JUNTA DE PROTECCION SOCIAL DE SAN JOSE

Acorde con lo establecido en los artículos 103, inciso 1), 113, inciso 1) de la Ley General de Administración Pública, y el artículo 5° de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la Junta de Protección Social ACUERDA:

#### CAPITULO I

#### De las definiciones, tipificación y sanciones

##### Artículo 1

##### Definición de Hostigamiento Sexual.

Para los efectos de este procedimiento y de acuerdo con el artículo 3° de la ley No.7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en adelante “la Ley”, se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral
- c) Estado general de bienestar personal

También se considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

## **Artículo 2**

### **De la tipificación.**

De conformidad con lo estipulado en el artículo 4° de la Ley, para el presente procedimiento las manifestaciones de acoso sexual se tipifican de la siguiente forma:

#### **2.1. Faltas leves**

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

#### **2.2. Faltas graves**

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

#### **2.3. Faltas gravísimas**

Requerimiento de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.
- b) 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 la reciba.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

## **Artículo 3**

### **De las sanciones.**

De acuerdo con el artículo 25 de la Ley, artículo 60 siguientes y concordantes con el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Junta de Protección Social, según la gravedad de las faltas se interpondrán las siguientes sanciones:

- a) La falta leve será sancionada con una AMONESTACIÓN POR ESCRITO.
- b) La falta grave será sancionada con una SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SALARIO, hasta por un plazo de quince días hábiles.
- c) La falta gravísima será sancionada con DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL.

Al funcionario que se le hubiere sancionado por conductas caracterizadas como leves o graves y que reincida en su comportamiento, se le aplicará la sanción inmediata siguiente.

## **CAPITULO II**

### **De los procedimientos**

#### **Artículo 4**

Presentación de la denuncia, escrita o verbal, ante el Jefe del Departamento de Recursos Humanos. En ausencia o por impedimento legal de esta persona, podrá hacerlo ante el Subjefe de este Departamento.

De lo manifestado se levantará un acta suscrita por las personas indicadas en el párrafo anterior.

#### **Artículo 5**

##### **De las medidas cautelares**

En caso de que la persona ofendida considere necesario su reubicación temporal en otra oficina de la Institución, podrá solicitarla al superior en cualquier momento del proceso, quien decidirá en única instancia.

#### **Artículo 6**

##### **De la instalación del órgano director del proceso.**

En el plazo de tres días hábiles siguientes una vez recibida la denuncia, en los términos anteriores, el Superior de la Institución procederá a la instalación del órgano director que tendrá bajo su responsabilidad la tramitación del procedimiento administrativo y disciplinario.

El órgano director del proceso estará conformado por tres personas: al menos una persona del Departamento de Recursos Humanos (Jefe o Subjefe), un funcionario(a) de la Asesoría Legal, quien debe ser profesional en leyes y otro funcionario de la institución.

En caso que la denuncia sea presentada por una mujer, el órgano director del proceso estará conformado al menos por dos personas de sexo femenino.

## **Artículo 7**

### **De las garantías procesales.**

En el procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en el trámite del mismo. Cualquier infidencia de una persona del órgano director del proceso se considerará como falta grave, acorde con lo estipulado en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Institución.

## **Artículo 8**

### **De la ratificación de la denuncia.**

El órgano director del proceso dará oportunidad a la persona denunciada, por el término de tres días hábiles, para que amplíe o aclare los términos de la denuncia.

## **Artículo 9**

### **Del traslado de la denuncia.**

Transcurrido el plazo anterior, se dará traslado a la denuncia a la persona denunciada, citándosele a una comparecencia ante el órgano director del proceso con al menos quince días hábiles de anticipación, para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de los mismos. A tal citatorio el endilgado podrá hacerse acompañar de un abogado defensor.

En el caso de que no ejerza su defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con el informe final.

## **Artículo 10**

### **De la valoración de la prueba.**

Para la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para los efectos probatorios del hecho deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia así como su desempeño, cumplimiento dinámica laboral.

Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante será improcedente.

La persona que presente una denuncia por acoso u hostigamiento sexual será considerada como parte del proceso que se instruya al efecto.

### **Artículo 11** **De la conclusión y resolución.**

En el plazo de quince días naturales después de la comparecencia y evacuación de la prueba, el órgano director del proceso informará por escrito al superior de la Institución sobre las conclusiones del trámite administrativo y las recomendaciones disciplinarias en caso de que se consideren aplicables.

El superior tendrá cinco días naturales para resolver en definitiva.

### **Artículo 12** **De los recursos contra la resolución.**

La resolución final tendrá recurso de reconsideración ante el Superior, que deberá ser interpuesto dentro de los tres días siguientes a la notificación de la resolución.

### **Artículo 13**

#### **Vigencia del Reglamento.**

El procedimiento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial "La Gaceta".

San José, 8 de febrero, 1996 Kira de Castillo. Presidenta Ejecutiva 1 vez (Solicitud No.46914) C-9050 (25481).

## MUNICIPALIDAD DE SAN JOSE

### REGLAMENTO PARA EL PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JOSE

#### DISPOSICIONES GENERALES

El Concejo Municipal de la Municipalidad del Cantón Central de San José, con sustento en los artículos 169 y 170 de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en los artículos 1 a 4, 7, párrafo primero e inciso a), 21, inciso ch) y 47 del Código Municipal y de conformidad con el artículo 5 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476 del 30 de enero de 1995, en uso de sus atribuciones, emite el siguiente Reglamento para el Procedimiento Administrativo en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad del Cantón Central de San José, en cuanto a su tipificación, sanciones y procedimientos y que se regirá por las siguientes disposiciones:

#### CAPITULO I

##### De las definiciones, tipificación y sanciones

#### Artículo 1

##### Definición de Hostigamiento Sexual

Para los efectos del presente Reglamento y según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley No.7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y

la Docencia, en adelante “la Ley”, se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral
- c) Estado general de bienestar personal

Asimismo se considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Toda persona que presente ante esta Municipalidad una denuncia por acoso y hostigamiento sexual, será considerada como parte en el proceso que para tales efectos se instruya.

## **Artículo 2**

### **De la tipificación.**

Con sustento en lo establecido en el artículo 4° de la Ley, para efectos del presente Reglamento las manifestaciones de acoso sexual, se tipifican de la forma siguiente:

#### **2.1. Faltas leves**

Se tienen como faltas leves, el uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y que resulten ofensivas para quien las reciba.

#### **2.2. Faltas graves**

Se tienen como faltas graves, los acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

#### **2.3. Faltas gravísimas**

Se tienen como faltas gravísimas todos aquellos requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.
- b) 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 la reciba.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

### **Artículo 3**

#### **De las sanciones.**

De conformidad con el artículo 25 de la Ley, según la gravedad de las faltas en la Municipalidad de San José, se interpondrán las siguientes sanciones:

- a) La falta leve será sancionada con una AMONESTACIÓN POR ESCRITO.
- b) La falta grave será sancionada con una SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SALARIO, hasta por un plazo de quince días hábiles.
- c) La falta gravísima será sancionada con DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL.

A la funcionaria o funcionario que en la Municipalidad de San José, hubiere sido sancionado por conductas caracterizadas como leves o graves y que reincida en su comportamiento, se le aplicará la sanción inmediata siguiente.

### **Artículo 4**

En todos los demás aspectos relacionados con el régimen sancionatorio y con motivo de la comisión de las faltas a que alude el artículo anterior,

la Municipalidad aplicará las disposiciones contenidas en la Ley, en sus artículos 25 al 28 inclusive.

## **CAPITULO II**

### **De los procedimientos**

#### **Artículo 5**

##### **Presentación de la denuncia:**

Toda persona afectada en la Municipalidad de San José, podrá plantear la denuncia, escrita o verbal, ante la Dirección de Recursos Humanos, a través de la Sección de Conciliación Laboral, en la persona de su Jefe. En ausencia o por impedimento legal de esta persona, podrá hacerlo ante otro profesional en derecho de este órgano.

De lo manifestado se levantará un acta que suscribirá, junto a la persona ofendida, quien recibe la denuncia.

#### **Artículo 6**

##### **De las medidas cautelares:**

En caso de que la persona ofendida considere necesario su reubicación temporal en otra instancia de la Municipalidad, podrá solicitarla ante el Ejecutivo Municipal, en cualquier momento del proceso quien decidirá en única instancia.

Como mecanismos de protección la Municipalidad garantiza tanto a los testigos como a los denunciantes y a la persona ofendida, que no serán despedidos, no sancionados por participar en el proceso y en relación con ellos, se tendrán presentes en todo momento, las disposiciones que al efecto establece la Ley.

La Municipalidad de San José como un mecanismo de apoyo para la persona ofendida, tanto antes como después de poner la denuncia, le

brindará el tratamiento psicológico correspondiente, a través de la Unidad existente en la Sección de Salud Ocupacional.

## **Artículo 7**

### **De la Instalación del Órgano:**

En el plazo de tres días hábiles siguientes a la denuncia, la Sección de Conciliación Laboral, de la Dirección de Recursos Humanos de la Municipalidad, en las personas designadas en la misma, procederá a la instalación del órgano que tendrá bajo su responsabilidad la tramitación del procedimiento administrativo y disciplinario.

El órgano estará conformado por las siguientes personas: el Director de Recursos Humanos o su representante, el Jefe inmediato del denunciante, el Jefe inmediato del hostigador, el Jefe de la Sección de Conciliación Laboral o su representante y un representante de la Junta de Relaciones Laborales. En caso de que alguna de las personas que forman parte del órgano sea el hostigador, éste deberá inhibirse de formar parte del mismo y deberá ser sustituido por un representante. De estas cinco personas al menos una deberá ser profesional en leyes.

En caso de que la denunciante sea una mujer, el órgano estará conformado al menos por dos personas de sexo femenino.

Para efectos de la investigación que deberá hacer el citado órgano, éste contará con un plazo hasta de dos meses, para emitir ante el Ejecutivo Municipal el informe con las recomendaciones que procedan.

## **Artículo 8**

### **De las garantías procesales:**

En el procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en el trámite del mismo, hasta que se de la resolución correspondiente del caso.

Cualquier infidencia de una persona del Órgano Director, con la que se viole la confidencialidad y el secreto del proceso, se considerará como

falta grave, ante lo cual la Municipalidad de San José aplicará las medidas disciplinarias en los términos que establece la Ley y demás normativa legislación laboral vigente.

Las notificaciones que con motivo del proceso se deban llevar a cabo, serán a nivel personal y respecto a las personas que en él estén involucradas, por ello se harán en sobre cerrado.

### **Artículo 9**

#### **De la ratificación de la denuncia:**

El Organo Director dará la oportunidad a la persona denunciante, por el término de tres días hábiles, para que amplíe o aclare los términos de la denuncia.

### **Artículo 10**

#### **Del traslado de la denuncia:**

Una vez que transcurra el plazo anterior, la Municipalidad a través del citado órgano, dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, concediéndoles un plazo de ocho días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de los mismos.

En el caso de que el o la denunciada no ejerza su defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con la emanación del informe final.

### **Artículo 11**

#### **De la audiencia de evacuación de la prueba:**

Transcurrido el plazo anterior y en los próximos tres días hábiles, el Organo Director hará comparecer a las partes, recibiendo en el acto la prueba testimonial, los demás medios de pruebas pertinentes (confesio-

nal, documental, indiciaria y cualesquier otro que el ordenamiento jurídico establece) y los alegatos respectivos.

## **Artículo 12**

### **De la valoración de la prueba:**

Para la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para los efectos probatorios del hecho deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral.

Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante será improcedente.

## **Artículo 13**

### **De la conclusión y resolución:**

En el plazo de quince días naturales después de la comparecencia y evacuación de la prueba, el Organismo Director informará por escrito al Ejecutivo Municipal las conclusiones del trámite administrativo y las recomendaciones disciplinarias en caso de que se consideren aplicables.

El Ejecutivo Municipal tendrá cinco días naturales para resolver en definitiva sobre el caso.

## **Artículo 14**

### **De los recursos contra la resolución:**

La resolución final tendrá recurso de reconsideración ante el Ejecutivo Municipal, que deberá ser interpuesto dentro de los tres días siguientes a la notificación de la resolución.

## **CAPITULO III**

### **Disposiciones finales**

#### **Artículo 15**

En los demás aspectos no contenidos en este reglamento, la Municipalidad de San José procederá de conformidad con las regulaciones contenidas en la Ley y demás normativa conexas.

#### **Artículo 16**

##### **Vigencia del Reglamento:**

El presente Reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Aprobado por acuerdo N° 8, Artículo IV, de la sesión ordinaria N° 280, celebrada por la Corporación Municipal del Cantón Central de San José, el 23 de abril de 1996.

San José, 14 de mayo de 1996 Teo Dinarte Guzman, Jefa Departamento de Comunicación 1 vez (O.P.N° 391) C-16900 (26394).

## **COMISION NACIONAL DE EMERGENCIA**

### **REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO INTERNO**

La Junta Directiva de la CNE en su sesión extraordinaria N°032-96, acuerda:

#### **Considerando:**

De conformidad con lo estipulado en el artículo 5°, capítulo III de la Ley N° 7476 de fecha 3 de marzo de 1995, (Ley contra el Hostigamiento sexual en el Empleo y la Docencia) se establece el siguiente Reglamento de Procedimientos Internos para atender casos de Hostigamiento Sexual que se presenten en la Comisión Nacional de Emergencia (CNE) Por tanto:

#### **El siguiente:**

### **REGLAMENTO SOBRE EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Artículo 1 De conformidad con el artículo 3 de la Ley No.7476 de fecha 3 de marzo de 1995, se entenderá por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento en la presentación de servicio.
- c) Estado general de bienestar personal
- d) La conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

## **DE LAS MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **Artículo 2**

Serán tipificadas como manifestaciones de Acoso Sexual las siguientes:

1.
  - a. Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
  - b. Amenazas explícitas o implícitas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
  - c. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
2. Uso de las palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

## **DEL PROCEDIMIENTO**

### **Artículo 3**

La persona afectada por acoso u hostigamiento sexual podrá plantear la denuncia sea en forma verbal o escrita ante el Director Ejecutivo de la

Comisión, De lo manifestado por la persona denunciante se levantará un acta con la colaboración de los Asesores Jurídicos quienes para todo efecto legal representarán el Organo Director.

#### **Artículo 4**

La persona ofendida podrá poner en consideración del Director Ejecutivo su reubicación temporal en la Institución en cualquier momento del proceso. El Director Ejecutivo resolverá en única instancia la procedencia de la reubicación temporal solicitada.

#### **Artículo 5**

En un plazo irrevocable de veinticuatro horas siguientes a la denuncia, el Director Ejecutivo procederá a integrar el Organo Director, que tendrá bajo su responsabilidad el procedimiento sumario administrativo.

#### **Artículo 6**

El procedimiento deberá ser llevado a cabo resguardando la imagen, confidencialidad y los principios que rigen la actividad administrativa so pena de incurrir en falta grave.

#### **Artículo 7**

Se dará traslado a la denuncia a la persona denunciada, concediéndole un plazo de cinco días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezcan los medios de prueba en descargo de los mismos.

Si el denunciado ejerce su defensa se continuará con el proceso hasta el informe final por parte del Organo Director.

#### **Artículo 8**

Transcurrido el plazo de cinco días hábiles, el Organo Director hará comparecer a las partes recibiendo distintos medios de prueba pertinentes así como las respectivas declaraciones.

## **Artículo 9**

En un plazo de quince días naturales, el Organo Director emitirá el informe que trasladará al Director Ejecutivo con las recomendaciones disciplinarias que consideren aplicables, quien lo trasladará a la Presidencia de la Junta Directiva, quien resolverá en definitiva en un plazo de cinco días naturales.

## **Artículo 10**

La resolución final tendrá recurso de revocatoria para ante la Junta Directiva, que será interpuesto en un plazo de tres días siguientes a la notificación de ésta.

## **Artículo 11**

De conformidad con lo dispuestos por el artículo 25 de la Ley, según la gravedad de la falta se interpondrán las siguientes sanciones: la amonestación escrita, la suspensión sin goce de salario en caso de falta grave y el despido sin responsabilidad patronal.

## **Artículo 12**

El presente reglamento rige a partir de su aprobación por parte de la Junta Directiva de la CNE.

San José, 12 de junio de 1996 Edwin Alemán V., Proveedor 1 vez N° 37997 (33024).

## N° 25614-MAG

### EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Y EL MINISTRO DE AGRICULTURA Y GANADERIA

En uso de las facultades conferidas por el artículo 140 inciso 3) de la Constitución Política y artículo 28 inciso 2b) de la Ley General de la Administración Pública y artículo 5° de la Ley 7476;

#### Considerando:

- 1 Que de conformidad con lo estipulado en el artículo 5 de la Ley 7476 de fecha 3 de marzo de 1995, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, todo jerarca de Entes Públicos deberá incorporar medidas expresas en los Reglamento Autónomos de Servicio, a fin de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de Hostigamiento Sexual, estableciendo un procedimiento interno adecuado y efectivo para darle trámite a las denuncias respectivas.
- 2 Que mediante decreto N° 16604-MAG del veinticuatro de setiembre de mil novecientos ochenta y cinco, publicado en La Gaceta N° 220 del 18 de noviembre de 1989 se reglamentó la relación de servicios del Ministerio de Agricultura y Ganadería.
- 3 Que se hace necesario ajustarse a la legislación vigente e incluir dentro de las regulaciones establecidas un capítulo que expresamente regule la materia y permita a los funcionarios tener conocimiento como garantía y un saber a que atenerse.

- 4 Que de conformidad con lo que dispone el artículo 13, inciso i) del Estatuto del Servicio Civil, la Dirección General de Servicio Civil, otorgó el visto bueno a la presente modificación al Reglamento Autónomo de Servicios. Por tanto:

## DECRETAN:

### Artículo 1

Adiciónase un Capítulo XXII, al Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Agricultura y Ganadería, denominado Procedimiento para las denuncias por Acoso y Hostigamiento Sexual.

### Artículo 156.

#### Definiciones

1. Hostigamiento Sexual. Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual, escrita, verbal, no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada que provoca una interferencia sustancial con el desempeño del trabajo o de un individuo o llegue a crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

De conformidad con el artículo 3° de la Ley No.7476 de fecha 3 de marzo de 1995 se entenderá por acoso u Hostigamiento Sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral
- c) Estado general de bienestar personal

También se considerará acoso sexual, la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

- 2 Víctima. Es la persona que sufre del Hostigamiento.
- 3 Denunciada. La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de Hostigamiento Sexual
- 4 Organo Instructor. En primer término es el Organo ante el cual se da traslado de la denuncia que en forma verbal o escrita ha interpuesto el perjudicado a la Jefatura de Recursos Humanos a efectos de dar inicio al procedimiento correspondiente con el objeto de verificar la verdad real de lo denunciado conforme la normativa legal vigente.

### **Artículo 157.**

#### Ambito de Cobertura

El presente reglamento regirá para todos los funcionarios y empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería, estén éstos desempeñando un cargo en propiedad o interinamente.

### **Artículo 158.**

Son objetivos de la política contra el Hostigamiento Sexual a implementarse los siguientes:

- a) Mantener las condiciones que garanticen el respeto entre servidores y servidoras de cualesquiera jerarquías así como en relación con los usuarios y usuarias de los servicios y en particular un ambiente de trabajo libre de Hostigamiento Sexual.
- b) Evitar cualquier forma de Hostigamiento Sexual que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo y el estado general del bienestar personal.
- c) Dar a conocer que el Hostigamiento Sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe y que es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales, y que en el Ministerio de

Agricultura y Ganadería existe una Política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.

- d) Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, además de confidencial, que permita las denuncias de Hostigamiento, su investigación y en caso de determinarse responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de las otras acciones que tome la víctima.

### **Artículo 159.**

De las manifestaciones del Hostigamiento Sexual

Serán tipificadas como manifestaciones de acoso sexual las siguientes:

Requerimiento de favores sexuales que impliquen:

1.
  - a) Promesa, implícita o explícita de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
  - b) Amenazas explícitas o implícitas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
2. Uso de las palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

### **Artículo 160.**

La labor de divulgación del Reglamento así como la Política de seguimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos, quien la implementará y al que se le suministrará los recursos humanos y materiales necesarios para el cumplimiento de este objetivo;

### **Artículo 161.**

Los mecanismos de divulgación tendientes a prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas constitutivas de Hostigamiento Sexual serán:

- a) Colocación en lugares visibles de oficinas o centros de trabajo de un ejemplar de ambos instrumentos normativos.
- b) Incorporación al programa de Inducción del Departamento de Recursos Humanos, de una charla mensual sobre la política interna de prevención, investigación y eventual sanción de Hostigamiento Sexual.
- c) Elaboración de boletines informativos que, por medio de combinaciones de palabras y de ilustraciones, identifiquen ejemplos de Hostigamiento Sexual, fomenten el respeto entre el personal y los usuarios y usuarias, e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual.
- d) Cualquier otro que se considera pertinente.

### **Artículo 162.**

Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de Hostigamiento Sexual, estará a cargo de la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, la cual mediante charlas y reuniones con el personal de los diferentes departamentos y dependencias Administrativas de la Institución, suministrará la información necesaria y canalizará las inquietudes que se propongan.

### **Artículo 163.**

La persona afectada por acoso y Hostigamiento Sexual podrá plantear la respectiva denuncia, sea en forma verbal o escrita ante la Jefatura de Recursos Humanos, la cual elevará, para efectos de información tanto al inicio del procedimiento como a las resultas del mismo, el correspondiente informe a la Defensoría de los Habitantes. De lo manifestado por la persona denunciante se levantará un acta mediante la cual dará inicio a la investigación requerida.

Dicha denuncia será trasladada en forma inmediata por el receptor al Organo Directos que estará conformado por tres miembros:

- a) El Oficial Mayor o su representante.
- b) El Jefe de Recursos Humanos o la persona designada como su representante.
- c) Un Asesor Legal que brinde patrocinio legal y vele por el debido cumplimiento de las garantías constitucionales y la legislación vigente.

Existirá el apoyo pericial del Psicólogo Laboral durante la etapa de investigación y sus preliminares, cuando el Organo Director así lo estime prudente.

### **Artículo 164.**

El procedimiento deberá ser llevado a cabo, por los encargados, resguardando la imagen, confidencialidad y los principios que rigen la actividad administrativa so pena de incurrir en falta grave.

### **Artículo 165.**

En el caso que la persona ofendida lo solicite o el Organo Director lo considere conveniente podrá la misma ser oficiosamente reubicada en forma temporal en cualquier momento del proceso.

## **Artículo 166.**

Una vez integrado el Organó Director, dispondrá de un término que no podrá exceder de cinco días hábiles para dictar el Auto Inicial del Procedimiento Interno Administrativo, en el cual se dará traslado de la denuncia al servidor acusado, concediéndosele un plazo de quince días hábiles para que se refiera a los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de los mismos. Cuando fueren varios servidores denunciados por los mismos hechos podrá conocerse de éstos dentro de un mismo Procedimiento Interno Administrativo. Cuando el servidor denunciado no ejerciere su defensa, ello no será motivo para tener por ciertos los hechos denunciados, y el Organó Director deberá continuar con el proceso hasta verificar la verdad real y dar por ello concluido el procedimiento.

## **Artículo 167.**

El órgano Instructor tendrá las siguientes atribuciones y potestades:

- a) Recibir y tramitar las denuncias de Hostigamiento Sexual.
- b) Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes, que fueron admitidas.
- c) Solicitar a las oficinas y al cualesquier servidor o servidoras de la Institución, la colaboración necesarias para concluir la investigación.
- d) Verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
- e) Ordenar, restrictivamente, la suspensión temporal del denunciado o denunciada, con goce de salario o, el traslado del denunciante.
- f) Elaborar la resolución de fondo, verificando previamente, que no hayan errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión y comunicar lo resuelto una vez firme, a los órganos correspondientes.
- g) Recomendar la sanción que corresponda, de acuerdo con la gravedad de la omisión, y previo el ejercicio del derecho de defensa, contra aquellos servidores o servidoras que se nieguen a colabo-

rar, que entorpezcan la investigación o que conociendo de casos de Hostigamiento, omitan denunciarlos.

### **Artículo 168.**

Transcurrido el plazo de traslado de la denuncia establecido en el artículo 166, el Organismo Director dentro de un término que no podrá exceder de cinco días hábiles, dictará resolución mediante la cual hará comparecer a las partes involucradas a una audiencia oral y privada y ordenará recibir las probanzas que considere admisibles, con inclusión de declaraciones de testigos ofrecidos.

### **Artículo 169.**

Una vez celebrada la audiencia oral y privada relacionada en el artículo 167 y evacuadas las pruebas admitidas, el Organismo Director dentro de un término que no podrá exceder de diez días hábiles, rendirá un informe debidamente razonado, que comprenderá una descripción de los hechos y antecedentes, una parte considerativa con inclusión de una evaluación de las probanzas rendidas, y una sección concluyente con indicación de las recomendaciones disciplinarias que se consideren aplicables. El informe será trasladado ante el Viceministro y notificado a las partes involucradas.

El Informe rendido no será objeto de discusión, ni con fundamento en el mismo podrá interponerse recurso alguno, pero las partes podrán practicar observaciones escritas que presentarán ante el Viceministro durante el término de tres días a partir de la notificación del mismo. El Viceministro resolverá dentro de un plazo que no podrá exceder de diez días hábiles a partir de la conclusión del término establecido para que las partes presenten observaciones al Informe del Organismo Director. De considerarlo necesario el Viceministro podrá ordenar aclaraciones o adiciones al Informe previo a la emisión de la resolución definitiva. Las aclaraciones o adiciones deberán ser evacuadas por el Organismo Director dentro de un término no mayor de tres días hábiles. La resolución definitiva del Viceministro deberá incluir dentro de sus considerandos el Informe rendido por el Organismo Director.

## **Artículo 170.**

La resolución emitida por el Viceministro que determine la sanción procedente tendrá recurso de apelación ante el Ministro, el cual deberá ser interpuesto dentro de un término de tres días hábiles posteriores a la notificación de dicha resolución a las partes.

La resolución final dictada por el Ministro, agota la vía administrativa cuando la sanción a imponerse sea amonestación escrita, suspensión sin goce de salario y despido sin responsabilidad patronal, éste último entrándose de funcionarios que no estén amparados al Régimen de Servicio Civil. Los despidos de los demás servidores amparados a dicho régimen se tramitarán conforme lo dispuesto por el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento.

## **Artículo 171.**

De conformidad con lo detallado en el artículo 25 de la Ley No.7476 las sanciones por Hostigamiento Sexual se aplicarán según la gravedad de los hechos demostrados y serán las siguientes:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de salario.
- c) Despido sin responsabilidad patronal.

Sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas constituyan además hechos punibles, según lo establece el Código Penal.

## **Artículo 2.**

Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República San José, a los veintitrés días del mes de setiembre de mil novecientos noventa y seis.

JOSE MARIA FIGUERES OLSEN El Ministro de Agricultura y Ganadería, Ricardo Garrón Figuls 1 vez C-19450 (67902)

## NO. 25625-S

### LA SEGUNDA VICEPRESIDENCIA EN EJERCICIO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA Y EL MINISTERIO DE SALUD

En ejercicio de las facultades que les confieren los artículos 140 incisos 3) y 18) de la Constitución Política 28 de la ley No. 6227 de 2 de mayo de 1978, Ley General de la Administración Pública 1, 2, 4, 5, y 7 de la ley No. 5395 de 30 de octubre de 1973, Ley General de Salud, ley No. 7586, Ley contra la Violencia Doméstica.

#### Considerando:

- I- Que es política del gobierno de la república fortalecer las iniciativas de las personas en todos los ámbitos y espacios de acción social.
- II- Que para tal efecto se han impulsado desde el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, (CMF), órgano adscrito al ministerio de cultura juventud y deportes, planes nacionales con el objetivo de coordinar la acción interinstitucional e intersectorial.
- III- Que uno de estos planes es el plan nacional para la atención y prevención de la violencia intrafamiliar PLANNOVI.
- IV- Que las instituciones del sector salud juegan un papel fundamental en el sector impulso de las iniciativas contempladas en el plan nacio-

nal para la atención y prevención de la violencia intrafamiliar, para prevenir, detectar y atender la violencia intrafamiliar.

- V- Que se hace necesario fortalecer la coordinación entre las instituciones que conforman el sector salud a fin de garantizar una acción integral más eficaz y efectiva y una mejor coordinación intersectorial en procura de los objetivos del plan nacional para la atención y prevención de la violencia intrafamiliar.
- VI- Que la ley contra la violencia doméstica establece la implementación de un plan nacional para coordinar, como un sistema unificado, las instituciones que puedan ofrecer servicios a las personas agredidas por violencia intrafamiliar.
- VII- Que según lo establece la ley contra la violencia doméstica, se entiende por violencia doméstica toda acción u omisión, directa o indirecta, ejercida contra un pariente por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el tercer grado inclusive, por vínculo jurídico o de hecho por una relación de guarda, tutela o curatela y que produzca como consecuencia, el menoscabo de su integridad física, sexual, Psicológica o patrimonial. El vínculo por afinidad subsistirá aún cuando haya finalizado la relación que lo originó. POR TANTO,

## **DECRETAN:**

### **Artículo 1**

Créase una comisión en el sector salud para l implementación del plan nacional para la atención y prevención de la violencia intrafamiliar, en adelante denominada COMISION SECTOR SALUD PLANOVI

### **Artículo 2**

La comisión sector salud-PLANOVI, será coordinada por la dirección general de salud y estará integrada por representantes de las siguientes dependencias o programas:

- a) Ministerio de Salud
  - Programa de Salud Mental
  - Programa de Trabajo Social
  - Programa de Adolescencia y Niñez
  - Programa CEN-CINAI
  
- b) Caja Costarricense de Seguro Social
  - Dirección Técnica de seguros de Salud
  - Departamento de medicina preventiva: Sección de la Mujer, Sección de Enfermería y Programa de Atención Integral del Adolescente
  - Comité del Niño Agredido del Hospital Nacional de Niños
  - Departamento de trabajo social del hospital Raúl Blanco Cervantes
  - Departamento de Prestaciones Sociales de la Gerencia de Pensiones CENDEISS
  
- c) Instituto Nacional de Seguros
  - Dirección de Prestaciones Sanitarias
  
- d) Otras Instituciones, dependencias o programas que el Ministro de Salud considere

### **Artículo 3**

La comisión Sector Salud-PLANOVI tendrá las siguientes funciones:

- a) Desarrollar y dar cumplimiento a la Política Nacional de salud sobre violencia intrafamiliar.
  
- b) Definir, coordinar y ejecutar acciones correspondientes para implementar el PLANOVI en el sector salud, en estrecha coordinación con las otras instancias institucionales e intersectoriales participantes en este plan, especialmente con el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y Familia como ente coordinador del PLANOVI.
  
- c) Promover la formación, capacitación y desarrollo del recurso humano del sector salud para el cumplimiento del PLANOVI en sus áreas de acción.

- d) Crear un subsistema de información y de vigilancia epidemiológica sobre el problema de la violencia intrafamiliar e integrarlo al Sistema Nacional de Información de Salud.
- e) Diseñar normas e instrumentos para la atención integral y para la habilitación, acreditación y evaluación de servicios de atención a la violencia intrafamiliar.
- f) Promover y orientar investigaciones a nivel nacional sobre el problema de la violencia intrafamiliar.
- g) Cualesquiera otras funciones que le asigne el Ministro de Salud para la adecuada ejecución de los planes y acciones mencionados.

#### **Artículo 4**

Los recursos financieros de cooperación, tanto locales como internacionales, destinados a impulsar y apoyar iniciativas en el área de violencia intrafamiliar, deberán ser conocidos por esta comisión y su uso y distribución deberá realizarse mediante acuerdo de la comisión.

#### **Artículo 5**

Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República, San José a los seis días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y seis.

REBECA GRYSpan MAYUFIS.- El Ministro de Salud, Dr. Herman Weinstok Wolfowicz. – 1 vez – C- 8750 .- (68809)

**N° 25645-MP**

**EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA  
Y EL MINISTRO DE LA PRESIDENCIA**

De conformidad con el inciso 18) artículo 140 de la Constitución Política y el inciso 1) del artículo 27 de la Ley General de la Administración Pública y,

**Considerando:**

1. Que la violencia contra las mujeres constituye en Costa Rica igual que en muchos otros países del mundo uno de los principales obstáculos que estas enfrentan para el desarrollo integral de sus potencialidades y su plena incorporación a la vida social.
2. Que por su impacto y secuela en la sociedad, la violencia intrafamiliar, primordialmente la violencia contra las mujeres, es considerada un problema de salud pública y una grave violación a los derechos humanos.
3. Que en junio de 1995 la actual Administración ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), mediante la cual los “Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin

dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia”

4. Que es política de la actual Administración, fortalecer las iniciativas de promoción de la mujer en todos los ámbitos y acción social y que para tal efecto se han impulsado desde el Despacho de la Primera Dama y en Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF), órgano adscrito al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, planes nacionales con el objetivo de coordinar la acción interinstitucional e intersectorial.
5. Que uno de estos planes es el Plan Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI) que tiene sus fines sensibilizar a la población nacional sobre este problema desarrollar la intolerancia frente a todo tipo de maltrato.
6. Que en junio de 1981, durante el Primer Encuentro Latinoamericano y del Caribe de Mujeres, realizado en Bogotá, Colombia, se aprueba la iniciativa de convertir el “25 de noviembre en el Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres” en memoria de las hermanas dominicanas Teresa, Patria y Minerva Mirabal, comprometidas luchadoras por los derechos de las mujeres que fueron asesinadas el 25 de noviembre de 1960.
7. Que diversas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales costarricenses se han movilizado desde entonces para convertir esta fecha en una ocasión de denuncia de las distintas manifestaciones de violencia que cotidianamente sufren las mujeres en el país.

## DECRETAN:

### Artículo 1

Se declara el 25 de noviembre como Día Nacional de la No Violencia contra las Mujeres.

## **Artículo 2**

Las instituciones públicas deberán difundir ampliamente los objetivos de esta conmemoración. Asimismo deberán facilitar, promover y apoyar las acciones orientadas a la erradicación y denuncias de la violencia contra las mujeres.

## **Artículo 3**

Se hace una atenta excitativa a las instituciones privadas y organizaciones nacionales a que coadyuven con las instituciones públicas en el cumplimiento del artículo 2° de este decreto.

## **Artículo 4**

Se derogan las disposiciones que se le opongan a este Decreto.

## **Artículo 5**

Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República.-San José, a los veintidós días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y seis.

JOSE MARIA FIGUERES OLSEN.-El Ministro de la Presidencia, Marco A. Vargas Díaz.-1 vez.-C-55.-(71286).

**REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR  
Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA.**

**N° 26180-MEP  
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA  
Y EL MINISTRO DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

En ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales conferidas por el inciso 18 del artículo 140 de la Constitución Política, aparte 2 del artículo 59 de la Ley General de la Administración Pública y la Ley Orgánica del Ministerio de Educación Pública,

**DECRETAN:**

**El siguiente:**

**REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y  
SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN  
EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **Ámbito de aplicación**

#### **Artículo 1**

##### **Competencia material**

El presente reglamento tiene por finalidad desarrollar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 del 03 de febrero de 1995, para efectos de establecer el procedimiento disciplinario para investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del género, que atenta contra la dignidad de la mujer y el hombre, del niño y la niña, en las relaciones jurídicas que se establecen dentro del Ministerio de Educación Pública.

#### **Artículo 2**

##### **Competencia subjetiva**

El presente reglamento regirá para todos los servidores regulares o interinos, docentes o administrativos propiamente dichos, del Ministerio de Educación Pública, según las definiciones establecidas en el artículo 4, en sus relaciones de trabajo o de docencia.

#### **Artículo 3**

##### **Acoso sexual entre estudiantes de instituciones educativas oficiales**

Cuando se trate de conductas de acoso sexual entre educandos de las instituciones oficiales de enseñanza, su conocimiento y resolución deberá realizarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa interna de cada centro o, en su defecto, según las disposiciones contenidas en las Normas Básicas Reguladoras del Proceso Educativo.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### Terminología básica

#### Artículo 4

#### Definiciones

- a) **Acoso y hostigamiento sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta con un contenido sexual, que se realice aislada o reiteradamente, escrita o verbal, gestual o física, indeseada para quien la recibe, que provoca una interferencia substancial en el desempeño de las labores de un servidor o en el proceso de enseñanza- aprendizaje, creando un ambiente de trabajo o de estudio hostil, intimidante o discriminatorio.
- b) **Servidor docente:** Aquel funcionario del Ministerio de Educación Pública, que imparta lecciones, realice funciones técnicas propias de la docencia o sirva en puestos para cuyo desempeño se requiera poseer título o certificado que acredite para ejercer la función docente.
- c) **Servidor administrativo propiamente dicho:** Aquel servidor que desempeña exclusivamente funciones administrativas, por lo que su relación de servicio con el Ministerio de Educación Pública está regulada por el Primero del Estatuto de Servicio Civil y su reglamento.
- d) **Víctima:** Persona que sufre el hostigamiento.
- e) **Denunciado (a):** Persona a la que se le atribuye la comisión de una presunta conducta constitutiva de acoso sexual.
- f) **Órgano instructor:** Se entiende por tal al Departamento de Procedimientos Legales, dependencia a la que corresponde la investigación y, en general, la substanciación de todo el procedimiento administrativo.
- g) **Potestad disciplinaria:** Facultad o poder de la Administración Pública para imponer sanciones a sus funcionarios cuando incurran en faltas a los deberes inherentes a su cargo y que, para efectos de este

reglamento, es detentada por el Director General de Personal, en el caso de amonestaciones o suspensiones sin goce de salario decretadas contra servidores regulares o interinos, y el Ministro de Educación Pública, cuando se trate de despidos o ceses de interinidad.

- h) **Ley:** Se refiere a la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- i) **Ministro y Ministerio:** Se entiende por tales al Ministro de Educación Pública y su correspondiente Cartera.
- j) **Órganos coadyuvantes del Sistema Educativo:** Se refiere indistintamente a los Patronatos Escolares, Juntas de Educación y Administrativas, y Asociaciones de Padres de Familia.
- k) **Parte procedimental:** Tendrán la condición de parte dentro del procedimiento disciplinario descrito en este Reglamento, la presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual y el denunciado, o sus representantes legales. De conformidad con el artículo 5 del Código de Familia, el Patronato Nacional de la Infancia se tendrá como parte para todo efecto legal cuando la presunta víctima sea un menor de edad.
- l) **Representante legal:** Condición de aquel que, por delegación voluntaria o mandato legal o judicial, debe velar por la tutela o restitución de los derechos subjetivos e intereses legítimos de su poderdante o de una persona mental o jurídicamente incapaz, según corresponda, y que para los efectos de esta normativa podrá ser el padre, la madre o el encargado de un estudiante menor de edad; el mandatario designado por el representante de un menor de quince años, por el servidor denunciado o por un estudiante menor de edad pero mayor de quince años cuando exista desacuerdo o conflicto de intereses con quien ejerce la patria potestad, y en todo caso, el tutor, curador o cualquier otro representante nombrado por autoridad judicial o por imperativo legal.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **Política de divulgación y prevención**

#### **Artículo 5**

#### **Órganos responsables de la divulgación y prevención**

La prevención del acoso sexual y la divulgación de la Ley y su correspondiente reglamento, corresponderá a la Dirección General de Personal, para cuya tarea deberá coordinar con los Directores Regionales de Educación, quienes a su vez requerirán la colaboración de los Asesores Supervisores y de los Directores de cada institución educativa.

Corresponderá a los Departamentos de Orientación en las instituciones de segunda enseñanza, los Equipos Interdisciplinarios en las Escuelas de Atención Prioritaria y al Comité Técnico Asesor en los demás centros de primero y segundo ciclos de la Educación General Básica, la prevención y divulgación de las políticas correspondientes. Podrá solicitarse además la colaboración y participación de todos aquellos funcionarios que, por su puesto o condición, puedan coadyuvar en el proceso de difusión.

#### **Artículo 6**

#### **Formas de divulgación y prevención**

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, los mecanismos para divulgar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y el presente reglamento, serán:

- a) Colocar en lugares visibles de cada centro de trabajo o institución educativa un ejemplar de la Ley y su reglamento.
- b) Profundizar esta temática en los diferentes programas de estudio.
- c) Elaborar material informativo que ilustre e identifique ejemplos de acoso sexual, fomentando el respeto y la consideración entre el personal de las oficinas y que los servidores deben guardar en sus relaciones con los estudiantes o educandos.

- d) Coordinar con la Dirección de Control de Calidad y Macro evaluación del Sistema Educativo, la inclusión periódica de ensayos o artículos sobre esta materia en el Boletín de Supervisión Nacional.
- e) Promover jornadas de capacitación y charlas dirigidas a los funcionarios de los distintos niveles regionales.
- f) Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de la Ley.

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **Responsabilidad disciplinaria**

#### **SECCIÓN PRIMERA**

#### **Deberes fundamentales**

#### **Artículo 7**

#### **Deber de denunciar**

Todo servidor docente o administrativo que tenga conocimiento de algún acto de acoso u hostigamiento sexual en perjuicio de un estudiante menor de edad, tendrá la obligación de denunciar al presunto hostigador ante el funcionario competente.

#### **Artículo 8**

#### **Deber de colaboración**

Toda dependencia o funcionario del Ministerio está en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por el instructor para la debida tramitación del procedimiento.

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

## **Artículo 9**

### **Confidencialidad de la investigación**

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso u hostigamiento sexual. Dicha prohibición se hará extensiva a las dependencias o servidores cuya colaboración sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a los testigos ofrecidos en tanto sean funcionarios del Ministerio, a los órganos coadyuvantes del Sistema Educativo, a los denunciantes, peritos y partes involucradas en el procedimiento, así como al órgano instructor y sus funcionarios. No implicará inobservancia de esta prohibición, los informes que por mandato legal deban remitirse a la Defensoría de los Habitantes.

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

## **SECCIÓN SEGUNDA**

### **Faltas disciplinarias**

## **Artículo 10**

### **Manifestaciones del acoso sexual**

Se tendrán como faltas disciplinarias, entre otras, cualesquiera de las siguientes conductas o manifestaciones de acoso sexual:

- 1) Requerimiento de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura, de empleo o de estudio para quien la reciba que, entre otras formas, puede evidenciarse mediante el ofrecimiento de un servidor docente o propiamente administrativo dirigido a mejorar la condición académica de un estudiante a cambio de cualquier favor de carácter sexual;

- b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba;
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o estudio.
- 2) Utilización de palabras escritas u orales, de naturaleza o connotación sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba;
  - 3) Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual indeseada por quien la recibe;
  - 4) Acercamientos corporales y otros contactos físicos de naturaleza o connotación sexual, indeseados u ofensivos para quien los reciba, siempre que no tipifique penalmente dentro del delito de abusos deshonestos.

## **Artículo 11**

### **Otras faltas disciplinarias**

Incurrirá en falta en el desempeño de su cargo y dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario que lo regule, el servidor que:

- a) Injustificadamente, entorpezca o atrase una investigación, se negare a declarar o a brindar información sobre los hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia.
- b) Incumpla con los deberes de denuncia oportuna, confidencialidad y colaboración contemplados en los artículos 7, 8 y 9 de este reglamento.

## SECCIÓN TERCERA

### Sanciones

#### **Artículo 12** **Sanciones**

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

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de salario hasta por un mes, en el caso de los servidores docentes, y hasta por quince días si se trata de servidores administrativos propiamente dichos.
- c) Cese de interinidad sin responsabilidad patronal.
- d) Despido sin responsabilidad patronal, cuando se trate de servidores regulares.

#### **Artículo 13** **Circunstancias agravantes**

Para determinar la gravedad de la falta cometida y a efecto de graduar las sanciones contempladas en el artículo anterior, el Director General de Personal o el Ministro de Educación Pública, según corresponda, tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones donde:

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

- d) Se demuestren conductas intimidatorias hacia las víctimas, padres de familia, testigos o compañeros de trabajo.
- e) El acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral para la víctima.
- f) El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado médico oficial rendido por un especialista.

## **CAPÍTULO QUINTO**

### **Del Órgano Instructor**

#### **Artículo 14**

#### **Competencia y atribuciones**

El Departamento de Procedimientos Legales, como órgano instructor, tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Recibir las denuncias por hostigamiento sexual y tramitarlas de acuerdo con el procedimiento establecido en este reglamento.
- b) Admitir, rechazar y evacuar las pruebas testimoniales y demás pro-  
banzas ofrecidas por las partes.
- c) Recomendar la aplicación de las medidas precautorias que se estimen  
convenientes.
- d) Dirigir el procedimiento disciplinario en materia de acoso y hostiga-  
miento sexual.
- e) Elaborar el proyecto de resolución o acto final del procedimiento,  
el cual será sometido a consideración del Ministro de Educación  
Pública o el Director General de Personal, según corresponda.
- f) Informar a la Defensoría de los Habitantes sobre las denuncias de  
hostigamiento sexual que se reciban y su resolución final.

- g) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones decretadas con motivo de la aplicación de las presentes disposiciones.
- h) Remitir, de oficio o a petición de parte, a la Dirección General de Personal para la aplicación del régimen disciplinario contemplado en el Estatuto de Servicio Civil y sus reglamentos, las denuncias contra aquellos servidores del Ministerio que se nieguen a colaborar, entorpezcan la investigación, incurran en infidencias graves u omitan denunciar casos de hostigamiento sexual contra estudiantes menores de edad.
- i) Velar por el cumplimiento de las garantías comprendidas en el artículo 14 de la Ley y el Capítulo Sexto de este Reglamento.
- j) Gestionar ante la Dirección General de Personal, la aplicación de cualquiera de las medidas cautelares que, con carácter vinculante, prevee el artículo 30 del presente reglamento.
- k) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resultaran indispensables para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en el presente reglamento.

## **Artículo 15**

### **Impedimentos, excusas y recusaciones**

En los casos de impedimento, excusa o recusación del instructor o cualquier otro órgano que tuviere participación activa en la tramitación o resolución de una causa disciplinaria, se estará a lo que dispone la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Código Procesal Civil.

## **Artículo 16**

### **Designación de sustituto**

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

**Procedimiento disciplinario**  
**SECCIÓN PRIMERA**  
**De la instrucción**

**Artículo 17**  
**Denuncia**

La víctima de acoso u hostigamiento sexual o su representante legal podrán plantear la denuncia en forma verbal o escrita, indistintamente, ante el Director de la institución educativa o el Director General de Personal, o directamente ante el Departamento de Procedimientos Legales.

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

- a) Nombre, dirección y lugar de trabajo o de estudio del denunciante y del denunciado.
- b) Descripción clara y detallada de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar y de la prueba directa o indiciaria de que se dispusiere.
- c) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
- d) Lugar y fecha de la denuncia.
- e) Firma del o los denunciantes y del funcionario que levanta el acta.

**Artículo 18**  
**Trámite de la denuncia**

Recibida la denuncia en la forma dicha y por alguno de los órganos indicados en el artículo anterior, deberá ser remitida por cualquier medio disponible, que salvaguarde la confidencialidad en este tipo de casos, dentro del tercer día, al Departamento de Procedimientos Legales, órgano instructor del procedimiento disciplinario.

## **Artículo 19**

### **Ratificación, aclaración y adición de la denuncia**

Cuando lo estime conveniente, el órgano instructor podrá solicitar la comparecencia del denunciante para que ratifique, aclare o amplíe el contenido de su denuncia.

## **Artículo 20**

### **Traslado de los cargos al denunciado**

Recibida la denuncia o cumplido el trámite previsto en el artículo precedente, el órgano instructor dará traslado de la denuncia al servidor denunciado, quien será notificado en forma personal o por correo certificado, confiriéndole audiencia para que, en el término de diez días hábiles, se refiera por escrito al contenido de la denuncia y a las pruebas ofrecidas por el denunciante, y ofrezca los medios de prueba que considere necesarios en abono a su defensa.

## **Artículo 21**

### **Admisión de prueba y señalamiento para su evacuación**

En el mismo acto donde se admite la prueba, el órgano instructor señalará lugar, hora y fecha para recibirla en una sola audiencia -prorrogable por el tiempo necesario-, con mención expresa de los nombres de los testigos aceptados, cuya citación correrá por cuenta de la parte promovente, sin perjuicio de que el instructor pueda hacerla de oficio.

## **Artículo 22**

### **Desistimiento de la prueba admitida**

Sin necesidad de resolución que así lo indique, se prescindirá de la declaración de los testigos admitidos que no se hicieran presentes a la correspondiente convocatoria, salvo que su deposición sea esencial para la determinación de la verdad real, a criterio del instructor.

## **Artículo 23**

### **Plazo para levantar la información disciplinaria**

El término dentro del cual se debe realizar la instrucción no podrá exceder de tres meses contados a partir del momento en que el órgano instructor conoce la denuncia.

## **SECCIÓN SEGUNDA**

### **De la resolución**

## **Artículo 24**

### **Conclusiones de las partes**

Dentro de los tres días hábiles siguientes, a partir de la conclusión de la audiencia del artículo 21, las partes podrán formular sus conclusiones finales sobre las actuaciones contenidas en el expediente.

## **Artículo 25**

### **Prueba para mejor resolver**

Finalizada la recepción de las pruebas admitidas a las partes, el instructor podrá, de oficio o a petición de parte, solicitar o hacer traer al expediente las pruebas que estime necesarias para una mejor resolución de la causa.

## **Artículo 26**

### **Valoración de la prueba**

El órgano instructor valorará las pruebas de forma objetiva, con amplitud de criterio, de acuerdo con los principios de la sana crítica racional.

## **Artículo 27**

### **Término para dictar el acto final**

En el término de un mes, a partir de la conclusión del plazo para realizar la investigación, el órgano instructor remitirá el proyecto de resolución al Director General de Personal o al Ministro de Educación Pública, en su caso, el cual deberá resolver en definitiva siempre dentro de ese mismo plazo.

## **Artículo 28**

### **Despido de servidores regulares**

Concluida la instrucción disciplinaria y comprobada la comisión de faltas graves atribuibles a servidores amparados al régimen de servicio civil, corresponderá al Ministro de Educación Pública interponer, ante la Dirección General del Servicio Civil, la respectiva gestión de despido de los servidores propiamente administrativos, y a la Dirección General de Personal formular, ante el Tribunal de la Carrera Docente, la solicitud para que se autorice al Ministro a gestionar el despido de los servidores docentes ante el Tribunal de Servicio Civil, siempre dentro del término previsto en el artículo 27 de este reglamento y, en tanto sea conducente, de conformidad con el procedimiento contemplado en el Estatuto de Servicio Civil y sus reglamentos.

## **SECCIÓN TERCERA**

### **De la impugnación**

## **Artículo 29**

### **Contra los actos dictados por la Dirección General de Personal**

Contra lo resuelto por el Director General de Personal, procederán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación para ante el Ministro de Educación Pública, en el caso de servidores interinos, y para ante el Tribunal de la Carrera Docente, tratándose de servidores en propiedad, los cuales deberán ser interpuestos dentro de los cinco días hábiles siguientes a su notificación.

## **Artículo 30**

### **Contra los actos dictados por el Ministro**

Entratándose del cese de interinidad o del recurso de alzada contra la suspensión sin goce de salario de un servidor interino, la resolución del Ministro dará por agotada la vía administrativa. Contra esta última, procederá dentro del tercer día, el recurso de reconsideración.

## **CAPÍTULO SÉPTIMO**

### **Garantías procedimentales**

#### **Artículo 31**

#### **Medidas precautorias**

En cualquier estado del procedimiento, hasta tanto no adquiera firmeza la resolución o acto final o bien la declaratoria con lugar de las eventuales diligencias de despido, el órgano instructor podrá gestionar ante la Dirección General de Personal, el superior jerárquico del denunciado o el Director del establecimiento educativo, cuando así corresponda, la adopción o revocación de las siguientes medidas cautelares:

- a) Suspensión provisional del denunciado, con goce de salario.
- b) Traslado temporal del denunciado a otra sección, puesto, escuela o colegio dentro de la misma Región Educativa, siempre que no se le cause grave perjuicio.
- c) Reubicación provisional del denunciado en otras dependencias del Ministerio para asumir funciones exclusivamente administrativas compatibles con sus condiciones personales y profesionales, siempre que no se le cause grave perjuicio.
- d) Traslado de la presunta víctima o de algún testigo, previa solicitud suya o de sus representantes legales, cuando exista una relación de subordinación respecto del denunciado o se presuma la continuación de las presuntas conductas de hostigamiento sexual o de persecución laboral denunciadas por aquélla.
- e) Traslado del estudiante a otro grupo o sección dentro del mismo establecimiento educativo, previa solicitud suya o de sus representantes legales.

#### **Artículo 32**

#### **Restitución de la víctima al estado anterior**

Según lo dispone el artículo 13 de la Ley, en una relación de docencia, el estudiante que haya demostrado haber sido objeto de hostigamiento

sexual, y comprobare perjuicio en su condición académica como resultado del mismo, tendrá derecho a ser restituido en el estado en que se encontraba antes del hostigamiento para lo cual, el órgano instructor podrá disponer u ordenar las acciones que estime necesarias para salvaguardar ese derecho, siendo éstas en todo caso de obligatorio acatamiento.

## **CAPÍTULO OCTAVO**

### **Disposiciones finales**

#### **Artículo 33**

##### **Prescripción**

Los plazos contenidos en el presente reglamento se presumirán, para todo efecto legal, como términos de prescripción, y su cómputo, suspensión, interrupción y demás extremos se regirán por lo que se estipula el Título X del Código de Trabajo.

#### **Artículo 34**

##### **Derogatoria**

Se deroga expresamente el Decreto Ejecutivo N° 25.673-MEP del 11 de septiembre de 1996, en cuya virtud se adicionó el Capítulo XXIII al Reglamento Interior de Trabajo del Ministerio de Educación Pública, y cualquier otra disposición de igual o menor rango que se le oponga.

#### **Artículo 35**

##### **Vigencia**

El presente reglamento rige a partir de su publicación.

##### **Transitorio único.**

Las denuncias interpuestas contra servidores docentes antes de la vigencia de este Reglamento, se tramitarán de acuerdo con el procedimiento disciplinario establecido en el Estatuto de Servicio Civil y el Reglamento de la Carrera Docente.

Dado en la Presidencia de la República. San José, a los cuatro días del mes de julio de mil novecientos noventa y siete.

## **MUNICIPALIDAD DE MORA**

Acuerdo tomado por la Corporación Municipal del cantón de Mora, en sesión N° 146-2000 del 17 de julio del 2000, que textualmente dice:

### **Artículo N° 9**

El Sr. Melvin Guerrero Cavaría, Alcalde Municipal, presenta el siguiente informe, que textualmente dice:

### **Inciso N° 2**

Presenta el Reglamento Interno contra el Acoso u Hostigamiento Sexual de la Municipalidad de Mora, para su respectiva publicación, análisis y aprobación, que textualmente dice:

## **REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL MUNICIPALIDAD DE MORA**

### **Artículo 1**

De conformidad con lo dispuesto por la ley N° 7476 del 3 de enero de 1995, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se prohíbe y sanciona, en esta Municipalidad, el acoso u hostigamiento sexual contra la dignidad de la mujer y el del hombre en las relaciones laborales.

## Artículo 2

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral
- c) Estado general de bienestar personal

También se considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido sólo una vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

## Artículo 3

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.
  - b) 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 la reciba.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

## **Artículo 4**

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Asimismo, 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 5**

Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados de la relación laboral. De presentarse una de estas causales, el patrono tramitará el despido ante la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

## **Procedimiento**

### **Artículo 6**

El trabajador o trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma verbal o escrita ante el Alcalde Municipal, quien nombrará un órgano instructor conformado por tres personas, quienes procederán conforme a lo establecido en el presente Reglamento y supletoriamente al procedimiento ordinario administrativo establecido por la ley.

En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará el acta de denuncia, la cual deberá ser firmada por el denunciante, y dos testigos.

En caso de que la denuncia involucre al Alcalde o al encargado de recibir este tipo de denuncias, el estudio del caso estará a cargo del Concejo Municipal.

## **Artículo 7**

Una vez presentada la denuncia y dentro de un plazo máximo de tres días, el órgano encargado del procedimiento, tomará la declaración tanto del denunciante como de la (s) persona (s) denunciada (s), quien (es) en ese mismo acto, deberá aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento, se les deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14,15, 16 de la ley N° 7476, ya citada. Las partes podrán ser acompañadas por abogado y tendrán los derechos establecidos por el ordenamiento jurídico.

## **Artículo 8**

Tomada la declaración del denunciante, el órgano encargado del procedimiento, procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita debidamente firmada por el testigo. A cada testigo, previo a su declaración, se le leerá textualmente, la disposición contenida en el artículo 14 de la ley N° 7476 citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

## **Artículo 9**

Concluida la audiencia de recepción de prueba testimonial, el órgano instructor o en su defecto el Concejo Municipal, según sea el caso, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, se rendirá un informe recomendando que la falta sea sancionada de la siguiente manera:

- a. Si se tratara de un trabajador, en aplicación del artículo 25 de la ley N° 7476, se le sancionará con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según sea la gravedad de la falta.
- b. Si se trata del Alcalde o algún miembro del Concejo Municipal, será el mismo Concejo Municipal que procederá conforme con el Código Municipal, además estos 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.

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

### **Artículo 10**

La Municipalidad comunicará a la Dirección e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la existencia de la denuncia, y la conclusión a la que se llegó, una vez concluido el procedimiento.

### **Artículo 11**

Mientras dura la investigación y hasta la resolución del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

### **Artículo 12**

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, según lo dispuesto por el artículo 5°, último párrafo de la ley N° 7476 de repetida cita.

### **Artículo 13**

La resolución final tendrá los recursos ordinarios que procedan, los cuales deberán interponerse dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir de la notificación respectiva.

### **Artículo 14**

Para todo lo que no se regule en el presente Reglamento, se aplicará la ley No.7476 supracitada.

Suficientemente analizado, el Concejo acuerda aprobar en todas sus partes el Reglamento de Acoso u Hostigamiento Sexual de la Municipalidad de Mora, publíquese en el Diario Oficial La Gaceta.

Ciudad Colón, 27 de junio del 2000. Lilliam Fonseca Acuña, Secretaria Municipal. 1 vez. (57092)

## BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA

La Junta Directiva del Banco Hipotecario de la Vivienda en su sesión 56-2000, artículo 2º, del 13 de setiembre del presente año, tomó el acuerdo N° 1, que indica lo siguiente:

### Acuerdo N° 1:

Considerando:

- a) Que mediante la Ley número 7476 del 03 de febrero de 1995, se emitió la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la cual contiene diversas disposiciones encaminadas a prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual, como práctica discriminatoria en razón del sexo.
- b) Que dicha Ley encuentra su sustento en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley.
- c) Que en virtud de lo anterior, se obliga al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar todo tipo de discriminación por razón de género.
- d) Que es necesario proceder a reglamentar las disposiciones internas para prevenir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual en este centro de trabajo.

- e) Que de conformidad con las disposiciones contenidas en los artículos 26, incisos ch) y d) de la Ley del Sistema Financiero para la Vivienda, N° 7052 y 7 de la Ley General de la Administración Pública, es competencia de esta Junta Directiva emitir este tipo de Reglamentos. Por tanto,

Por las razones expuestas y con base en la normativa indicada, se acuerda emitir y aprobar el siguiente:

## **REGLAMENTO INTERNO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **CAPITULO I Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1**

De conformidad con lo dispuesto por la ley N° 7476 del 3 de enero de 1995, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se prohíbe y sanciona, en esta Institución, el acoso u hostigamiento sexual contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones de servicio.

#### **Artículo 2**

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo
- b) Desempeño y cumplimiento laboral
- c) Estado general de bienestar personal

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

### **Artículo 3**

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
  - b) 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 la reciba.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

### **Artículo 4**

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Asimismo, 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 5**

Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados de la relación de servicio, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo, u otras de similar gravedad previstas por el Estatuto de Personal del Banco. De presentarse una de estas causales, el patrono tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

## **CAPITULO II Procedimiento**

### **Artículo 6**

El trabajador o trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma escrita ante la unidad de Recursos Humanos, quien solicitará de inmediato a la Gerencia General el nombramiento del Organismo Director del Procedimiento.

En caso de que la denuncia involucre al encargado de la Unidad de Recursos Humanos, la tramitación correspondiente estará a cargo de la Dirección Administrativa Financiera.

### **Artículo 7**

El Organismo Director del Procedimiento tramitará la denuncia mediante la aplicación de los procedimientos administrativos contenidos en el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública.

### **Artículo 8**

La Gerencia General comunicará a la Defensoría de los Habitantes, la existencia de la denuncia y la conclusión a la que se llegó, una vez terminado el procedimiento.

## **Artículo 9**

Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

## **Artículo 10**

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, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley No.7476 de repetida cita.

## **Artículo 11**

Una vez que se haya cerrado la investigación en la Institución, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, dentro del término de prescripción que señala el Título X, Sección I del Código de Trabajo.

## **Artículo 12**

Para todo lo que no se regule en el presente Reglamento, se aplicará la Ley No.7476 supracitada y en su defecto la Ley General de la Administración Pública,

## **Artículo 13**

El presente Reglamento empezará a regir a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

## **Acuerdo Unánime**

San José, 25 de setiembre del 2000.-David Lopez Pacheco, Secretario Junta Directiva.-1 vez.-(63710).

## **INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE.**

### **SECRETARÍA DE ACTAS, JUNTA DIRECTIVA**

En la sesión N° 3864 celebrada el 7 de abril del 2001, la Junta Directiva tomó el siguiente acuerdo, según consta en el acta de esa sesión, artículo II.

#### **Considerando:**

1. La necesidad de establecer las normas y los procedimientos internos que utilizará el Instituto Nacional de Aprendizaje para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 y
2. El imperativo de garantizar la promoción y divulgación de las políticas específicas de prevención para prevenir, desalentar y evitar las conductas de hostigamiento sexual entre el personal de la institución y a la población estudiantil.

Por tanto por unanimidad se acuerda aprobar el siguiente reglamento:

### **REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

## CAPITULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1

##### Objeto del Reglamento.

El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas y los procedimientos internos que utilizará el Instituto Nacional de Aprendizaje para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

#### Artículo 2

##### Nomenclatura y definiciones.

Para efectos de este reglamento se entenderá por:

1. **INA:** El Instituto Nacional de Aprendizaje.
2. **ODP:** Organismo director del procedimiento.
3. **La Comisión:** La comisión de hostigamiento sexual.
4. **Condiciones materiales de empleo:** se refiere a todas aquellas manifestaciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales, tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos salariales y de otra índole, rebajas de horas extras, alteración de derechos, despidos, traslados, permutas, eliminación de beneficios y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.
5. **Condiciones materiales de docencia:** Se refiere a todas aquellas manifestaciones que suceden en el ámbito de las relaciones docentes, tales como trato desigual en evaluaciones, becas, ubicación, hospedaje, asignación de trabajos, pruebas, horarios y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.
6. **Desempeño y cumplimiento laboral o educativo:** son todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las relaciones laborales

y que originen baja eficiencia, ausencias, incapacidades, desmotivación, deserción, alteración de estados de ánimo, estrés.

7. **Estado general de bienestar personal:** son todas aquellas acciones que afectan negativamente el estado general necesario para enfrentar las actividades de la vida cotidiana, tales como estrés, inseguridad, ansiedad, jaqueca, asco, nervios.
8. **Acoso u hostigamiento sexual:** el acoso u hostigamiento sexual es toda conducta con un contenido sexual indeseada por quien la recibe, reiterada, y que perjudique a la víctima en las condiciones materiales de empleo, o de docencia, en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo, o en el estado general de bienestar personal. También se considera hostigamiento sexual la conducta grave que ocurra al menos una vez.

### **Artículo 3** **Ámbito de aplicación.**

El presente reglamento se aplicará a todas las personas funcionarias del INA, ligadas o no por una relación de empleo.

### **Artículo 4** **Manifestaciones del hostigamiento sexual.**

Se consideran manifestaciones de hostigamiento sexual los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.
  - b) 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 la reciba.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.

2. Uso de lenguaje verbal, no verbal y escrito de naturaleza sexual que resulte hostil, humillante u ofensiva para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.
4. Discriminación, implícita o expresa, que resulte hostil, humillante u ofensiva que afecte las condiciones de empleo o de estudio de quien las reciba.

## CAPÍTULO II

### De la comisión de Hostigamiento Sexual

#### **Artículo 5**

**Funciones:** Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Dictar las políticas de prevención y divulgación del presente reglamento
- b) Elaborar los planes de trabajo para la divulgación dentro de los cuales deberá incluir actividades específicas para prevenir, desalentar y evitar conductas de hostigamiento sexual, tales como talleres, material impreso, afiches.
- c) Encargarse de la divulgación del presente reglamento al personal de la institución y a la población estudiantil.

#### **Artículo 6**

**Integración la comisión estará integrada por:**

- a) La persona que ocupa el cargo de la gerencia o quien ésta designe, quien presidirá.
- b) Una persona representante de la Asesoría Legal
- c) Una persona representante de la Unidad de Recursos Humanos
- d) Una persona representante de la Asesoría de Formación Profesional de la Mujer.

e) Una persona representante de las Unidades Regionales

### **Artículo 7**

#### **Designación de los miembros de la Comisión.**

La persona representante de la Unidad de Recursos Humanos y Asesoría de Formación Profesional de la Mujer, deberán tener conocimiento sobre el tema de hostigamiento sexual y serán designadas por las respectivas jefaturas.

La persona representante de las Unidades Regionales será nombrada por la Jefatura de la Subgerencia Técnica de entre las personas encargadas de dichas Unidades.

### **Artículo 8**

Período de nombramiento. Los integrantes de la comisión serán nombrados por períodos de dos años, pudiendo ser reelegidos.

### **Artículo 9**

#### **Quórum.**

El quórum para que la comisión sesione válidamente será de la mayoría absoluta de sus integrantes.

### **Artículo 10**

#### **Votaciones.**

Los acuerdos deben ser adoptados por la mayoría simple de las personas miembros que asistan a la sesión.

### **Artículo 11**

#### **De la secretaría.**

La secretaría de la comisión debe ser ejercida por una de las personas integrantes y debe ser designada por este órgano colegiado de común acuerdo.

## **Artículo 12**

### **Sesiones de la comisión.**

La comisión sesionará en forma ordinaria como mínimo dos veces al año. Podrán sesionar en forma extraordinaria cuando así lo disponga la persona que preside quien deberá convocar con al menos 3 días hábiles de anticipación. Si todos los miembros se encuentran presentes se puede prescindir del requisito de previa convocatoria.

## **Artículo 13**

### **Deberes y atribuciones.**

Son deberes y atribuciones de las personas que integran la comisión:

- a) Asistir puntualmente a todas las sesiones.
- b) Participar en la sesiones con derecho a voz y voto.
- c) Pedir ya hacer uso de la palabra.
- d) Elaborar un plan de trabajo anual que contenga las actividades por desarrollar.
- e) Presentar sugerencias y mociones.
- f) Velar por la claridad en el texto y cumplimiento de los acuerdos tomados.
- g) Levantar un acta de cada sesión que deberá ser firmada por todos los miembros.
- h) Cualquier otra compatible con su condición de integrante de la comisión.

### CAPITULO III Del debido proceso

#### **Artículo 14** **Presentación de la denuncia.**

La persona objeto de hostigamiento sexual podrá plantear la denuncia, escrita o verbal, ante la Unidad de Recursos Humanos o la Contraloría de Servicios o antes el superior inmediato en forma escrita.

En todo caso, una vez presentada la denuncia, ésta deberá remitirse dentro de las siguientes 24 horas a la Presidencia Ejecutiva, para iniciar el trámite establecido.

Si de los hechos denunciados la Presidencia Ejecutiva determina que la gravedad de la falta amerita una posible sanción de despido y la persona denunciada se encuentra bajo el Régimen de Servicio Civil, deberá iniciarse de inmediato la gestión de despido de conformidad con las disposiciones contenidas en el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento.

Si los hechos denunciados no ameritan una sanción de despido, sino una suspensión sin goce de salario o amonestación escrita deberá proceder a conformar el O.D.P. dentro de los tres días hábiles siguientes para que se inicie el procedimiento establecido en este Reglamento.

En el caso de no encontrarse mérito para iniciar un procedimiento disciplinario la Presidencia Ejecutiva procederá a ordenar el archivo de la denuncia.

Si la persona denunciada se encuentra laborando en la Institución en carácter de interino o por servicios especiales se seguirá el proceso establecido en este reglamento.

## **Artículo 15**

### **Inicio del trámite.**

La dependencia que recibe la denuncia de hostigamiento sexual deberá levantar un acta que suscribirá conjuntamente con la persona denunciante, la cual deberá contener al menos los siguientes datos:

- a) Nombre completo del denunciante y sus calidades personales.
- b) Nombre completo de la persona que se denuncia.
- c) Lugar de trabajo o de estudio donde sucede el hecho denunciado.
- d) Indicación clara, precisa y circunstancial de los actos de hostigamiento sexual que afectan al denunciante.
- e) Expresión clara de si existen o no pruebas de los hechos y cuáles son las pruebas.
- f) Fecha a partir de la cual el denunciante ha sido víctima de hostigamiento sexual.
- g) Fecha de la denuncia.
- h) Firmas del denunciante y persona que recibe la denuncia.

## **Artículo 16**

### **De la persona denunciante.**

La persona que presenta una denuncia por hostigamiento sexual será considerada como parte en el proceso que se instruya, para efecto de la defensa de sus derechos dentro del mismo.

## **Artículo 17**

### **Órgano Director del Procedimiento.**

El Órgano Director del Procedimiento estará conformado por tres personas pertenecientes a las siguientes dependencias: Asesoría de

Formación Profesional de la Mujer, Asesoría Legal y Unidad de Recursos Humanos.

Este órgano colegiado tendrá bajo su responsabilidad la tramitación del procedimiento de investigación correspondiente.

### **Artículo 18** **Comunicación de la denuncia.**

En el plazo de tres días hábiles contados a partir de recibida la denuncia la Presidencia Ejecutiva o el O.D.P., según corresponda, deberán informar a la Defensoría de los Habitantes de la denuncia recibida.

### **Artículo 19** **Medidas cautelares.**

El O.D.P. podrá dictar las medidas cautelares que considere necesarias, durante cualquier etapa del proceso.

En caso de que la persona denunciante o denunciada considere necesaria su reubicación temporal en otra dependencia dentro de la Institución, podrá solicitarla ante la Gerencia, quien decidirá previa consulta al O.D.P. en su caso.

### **Artículo 20** **Audiencia para la ampliación de la denuncia.**

El O.D.P. podrá en el término de tres días hábiles a partir de recibida la denuncia para su trámite, fijar hora y fecha para que la persona amplíe o aclare los términos de la denuncia.

### **Artículo 21** **De las garantías procesales.**

En el procedimiento se garantizará el debido proceso y el derecho de defensa. Todas las personas funcionarias o estudiantes involucradas, directa o indirectamente, con el procedimiento de investigación estarán obligadas a guardar la más absoluta y estricta confidencialidad, bajo aper-

cibimiento de que en caso de incumplimiento serán sancionadas a título de falta grave en su relación de empleo o de aprendizaje.

## **Artículo 22**

### **Traslado de cargos.**

El O.D.P. emitirá una resolución mediante la cual efectúe la imputación de cargos correspondiente a la persona denunciada, la cual deberá indicar como mínimo lo siguiente:

- a) Hechos que se le imputan.
- b) Prueba que fundamenta el traslado de cargos.
- c) Lugar donde se puede acceder el expediente del procedimiento administrativo con la prueba de cargo.
- d) La posibilidad que tiene la persona denunciada de presentar y ofrecer prueba de descargo.
- e) Recursos que caben contra el traslado de cargos.
- f) Prevenir lugar para recibir notificaciones.
- g) La posible sanción que se le aplicaría en caso de comprobarse la comisión de la falta imputada.

Si la persona denunciada no ejerce su defensa, el proceso continuará hasta concluirse con el informe final.

## **Artículo 23**

### **De la audiencia de evacuación de prueba.**

Vencido el término concedido en el artículo anterior, el Organismo Director hará comparecer a las partes, recibiendo en el acto la prueba testimonial y los demás medios de pruebas existentes, señalando el lugar, fecha y hora para tal efecto.

## **Artículo 24**

### **De la valoración de la prueba.**

Para la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para los efectos probatorios del deberán tomarse en cuenta las alteraciones provocadas por los hechos que se denuncian en el estado de ánimo de la persona que presente la denuncia así como en su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral.

Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante es improcedente e ilegal.

## **Artículo 25**

### **Conclusión y resolución:**

El O.D.P. deberá rendir un informe sobre los hechos denunciados a la Presidencia Ejecutiva, mediante el cual se emitirán las conclusiones del proceso y las recomendaciones correspondientes.

El procedimiento correspondiente no podrá exceder de 3 meses incluyendo el dictado de la resolución final, contados a partir del recibo de la denuncia del procedimiento. Si la Presidencia Ejecutiva se aparta de la recomendación del O.D.P. deberá indicar las razones por las cuales se aparta de ésta.

## **Artículo 26**

### **Recurso de reposición.**

Contra la resolución final podrá interponerse el recurso de reposición ante la Presidencia Ejecutiva, por cualquiera de las partes dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución.

## **Artículo 27**

### **Clasificación de las faltas.**

Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, las faltas se clasifican en leves, graves y gravísimas. Sobre la base de lo dispuesto

en el artículo 4 del presente Reglamento. Se considerarán faltas leves los comportamientos manifestados en los incisos 1.a y 2, faltas graves los comportamientos manifestados en los incisos 1.c y 3 y faltas gravísimas los comportamientos manifestados en los incisos 1.b y 4.

## **Artículo 28**

### **Sanciones.**

Las sanciones aplicables, según la gravedad de la falta en que se incurra, serán:

- a) Por falta leve, amonestación escrita.
- b) Por falta grave, suspensión sin goce de salario hasta por un término de 8 días.
- c) Por falta gravísima, despido sin responsabilidad patronal.

En el caso de que la persona denunciada, dentro de un plazo que por ningún motivo podrá exceder de seis meses, reincida en el mismo tipo de falta, se sancionará así:

1. Dos faltas leves constituyen una falta grave que se sanciona con suspensión sin goce de salario hasta por un término de 8 días.
2. Dos faltas graves constituyen una falta gravísima que se sanciona con despido sin responsabilidad patronal.

## **Artículo 29**

### **Garantías.**

Quien haya planteado denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá despedirse por justa causa.

## CAPITULO IV

### Disposiciones finales

#### **Artículo 30** **Normativa complementaria.**

En todo aquello no previsto en el presente Reglamento, se aplicará lo establecido en la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia N° 7476 y en el Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de Aprendizaje, Ley General de la Administración Pública.

#### **Artículo 31** **Vigencia.**

Este reglamento rige a partir del día hábil siguiente al de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

#### **Artículo 32** **Derogatoria.**

El presente Reglamento deroga los artículos del 59 al 69 del Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de Aprendizaje vigente.

San José, 1° de junio del 2001.-Unidad de Recursos Humanos.-Lic. Ana Luz Mata Solís, Jefa.-1 vez.-C-52820.-(39690).

## **CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL**

El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, en uso de las facultades que le confiere el artículo 26 del Reglamento Orgánico, aprobado según Decreto Ejecutivo N° 12848-SPPS del 4 de agosto de 1981, dicta el siguiente:

### **REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACION Y EDUCACIÓN ESPECIAL**

#### **I. De las definiciones y manifestaciones**

##### **Artículo 1**

De conformidad con lo dispuesto por la ley N° 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se prohíbe y sanciona, en el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, el acoso u hostigamiento sexual contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.

##### **Artículo 2**

###### **Se entiende por:**

Acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido sólo una vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

**Consejo:** El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Órgano Director: es un tribunal compuesto por dos o más personas nombrado por el o la Directora(a) Ejecutivo(a) o supletoriamente por quien ejerza la Presidencia de la Junta Directiva. Tiene bajo su responsabilidad realizar el proceso administrativo con la finalidad de buscar la verdad real de los hechos en caso de denuncia presentada por acoso y hostigamiento sexual.

**Junta Directiva:** órgano superior jerárquico colegiado en materia de gobierno del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Comité Directivo: es un órgano de la Junta Directiva compuesto por quienes ejerzan la presidencia, vicepresidencia, secretaría y Dirección Ejecutiva.

**Colaborador(a):** persona física, que presta al CNREE sus servicios en forma material o intelectual, en forma subordinada y a cambio de un salario o retribución y como consecuencia de un contrato de trabajo, en propiedad o interinidad, a nombre y por cuenta de éste, en virtud de un acto válido y de eficaz investidura.

**Director(a) Ejecutivo(a):** es el o la colaborador(a) de mayor nivel administrativo del CNREE.

**Autoridad competente:** es el o la colaborador(a) o miembro de la Junta Directiva que en razón de su cargo o que por disposición administrativa o acuerdo de Junta Directiva se le encomiende o se encuentre investido para desarrollar determinada función.

### **Artículo 3**

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.
  - b) 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 la reciba.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o estudio.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

## **II. De la prevención y divulgación**

### **Artículo 4**

Con la finalidad de prevenir el acoso u hostigamiento sexual corresponderá a Recursos Humanos lo siguiente:

- a) Divulgar en forma oral y escrita, a los miembros de la Junta Directiva, colaboradores (as) y usuarios de la Institución, la existencia del presente reglamento y
- b) Capacitar a los colaboradores (as) de la Institución sobre la temática del Hostigamiento Sexual.

### III. De los procedimientos

#### Artículo 5

La persona objeto de hostigamiento sexual podrá denunciarlo en forma verbal o escrita ante la Jefatura Inmediata o la Jefatura de Recursos Humanos, ofreciendo en el mismo acto, la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia, la cual deberá contener:

- a) Nombre de la persona denunciante, número de cédula y lugar de trabajo.
- b) Nombre de la o el denunciado (a) y lugar de trabajo.
- c) Indicación de las manifestaciones de acoso sexual que afectan a la persona denunciante.
- d) Fecha aproximada a partir de la cual ha sido sujeto o sujeta de acoso sexual.
- e) Firma de la persona denunciante y del o la funcionaria que recibe la denuncia.

#### Artículo 6

En caso de que la denuncia involucre a la Jefatura Inmediata, se tramitará la denuncia al Área de Recursos Humanos, o a la Dirección Ejecutiva, y en caso de que se involucre a alguna de éstas; se elevará la denuncia a la presidencia de la Junta Directiva. Si la denuncia involucra a uno de los miembros de la Junta Directiva, ésta deberá ser conocida por el Comité Directivo y si es alguno de los miembros del Comité Directivo, el miembro denunciado se abstendrá de conocer sobre el asunto y los restantes conocerán de la denuncia.

## **Artículo 7**

La persona que reciba la denuncia dará traslado, a la autoridad competente para la apertura del proceso administrativo.

## **Artículo 8**

La autoridad competente, nombrará el Órgano Director del Proceso, en un plazo no mayor a ocho días naturales, luego de recibida la denuncia, es deber del Órgano Director, garantizar la confidencialidad de la misma e informar en un plazo de tres días hábiles a la Defensoría de los Habitantes sobre la interposición de la denuncia y la apertura del procedimiento.

## **Artículo 9**

El Órgano Director, deberá citar a las partes, otorgándoles oportunidad para rendir la declaración o ampliar la ya rendida, y en este mismo acto deberán aportar la prueba pertinente. Previo a la toma de la declaración se les pondrá en conocimiento de los artículos 14, 15 y 16 de la ley 7476.

## **Artículo 10**

Durante el proceso, el Órgano Director podrá, en el momento que lo considere oportuno recomendar a la autoridad competente las medidas cautelares pertinentes, incluida, la suspensión al denunciado con goce de salario, o previa solicitud de cualquiera de las partes, la reubicación o, dependiendo de la gravedad de los hechos y cuando la situación lo amerite.

## **Artículo 11**

Tomada la declaración de las partes, el Órgano Director, procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual podrá quedar acta escrita, debidamente firmada por el testigo o grabación por cualquier medio de la comparecencia la cual debe ser transcrita y firmada por los miembros del Órgano Director. Previo a su declaración, a cada testigo se

le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la ley 7476, citada.

### **Artículo 12**

El Órgano dará la oportunidad a la persona denunciante, para ampliar o aclarar los términos de la denuncia. Asimismo dará audiencia al denunciado(a) para que aporte pruebas de descargo de cada uno de los hechos que se le imputan. En caso de que la persona denunciada no ejerza su defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente el informe final.

### **Artículo 13**

Concluida la audiencia de recepción de la prueba el Órgano Director deberá rendir un informe a la Autoridad Competente, en el cual se emitirán las conclusiones del proceso y las recomendaciones pertinentes.

### **Artículo 14**

En el procedimiento administrativo se garantizará el debido proceso, se buscará la verdad real de los hechos, y se guardará total confidencialidad en el trámite del mismo.

### **Artículo 15**

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

### **Artículo 16**

Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave, a los deberes derivados del contrato laborar según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo y artículos correpondientes del presente Reglamento. De presentarse una de estas causales, el Consejo tramitará el despido ante

la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la causa justa para el despido

## IV. Sanciones

### Artículo 17

La Autoridad Competente analizará el informe final emitido por el Órgano Director y según la gravedad de los hechos sancionará de la siguiente forma:

- a) Falta leve: (Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas y orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba). Amonestación escrita
- b) Falta grave: (Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba). Suspensión sin goce de salario hasta por quince días hábiles.
- c) Faltas gravísimas: (Requerimiento de favores sexuales que impliquen:
  - Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura, de empleo 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 la reciba.
  - Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo). Despido sin responsabilidad patronal.

### Artículo 18

Aquel que denuncie hostigamiento sexual falso, podría incurrir, en cualquiera de las conductas de difamación, injuria o la calumnia, estipuladas

y sancionadas por la Ley en el Código Penal, Código de Trabajo o leyes conexas para lo cual el denunciado podrá seguir los trámites que considere necesarios.

## **V. Cuestiones de trámite**

### **Artículo 19**

Una vez agotado el procedimiento administrativo interno, quien no esté conforme con el resultado, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo dentro del término de prescripción que señala el Título X, Sección I del Código de Trabajo.

### **Artículo 20**

Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

### **Artículo 21**

Los plazos señalados para tramitar y resolver denuncias que se presenten se podrían ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de la interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley N° 7476.

### **Artículo 22**

Para todo lo que no se regula en este Capítulo, se aplicará la “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”, N° 7476 y supletoriamente la “Ley General de la Administración Pública” N° 6227.

Aprobado por la Junta Directiva del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial en sesión N° 734 del 13 de marzo del 2003, mediante acuerdo firme N° 9.

San José, junio del 2003.-Jorge Santiesteban.-1 vez.-(44417).

## N° 31377-MSP

### EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Y EL MINISTRO DE SEGURIDAD PÚBLICA

En uso de las facultades que les confieren los artículos 140 incisos 3) y 18) y 146 de la Constitución Política, artículo 28 de la Ley General de Administración Pública, artículo 8 de la Ley Orgánica del Ministerio de Seguridad Pública No. 5482, y artículo 5 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No. 7476, publicada en La Gaceta N° 45 del 03 de marzo de 1995.

#### Considerando:

1. Que la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se encuentra fundamentada en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a establecer políticas para la prevención, tratamiento y erradicación de toda forma de conducta que se presente dentro de sus instituciones y que signifique hostigamiento sexual, y a condenar la discriminación por razón de género.
2. Que el Capítulo XX del Decreto Ejecutivo N° 23880-SP, Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No.9 del 12 de enero de 1995, desarrolla la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia; no obstante, con la finalidad de prevenir y establecer el procedimiento disciplinario para investigar

y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del género, que atenta contra la dignidad del ser humano, se estima necesario reformar el Capítulo XX del referido Decreto. Por tanto,

## **DECRETAN:**

### **Artículo 1**

#### **Reforma al Capítulo XX.**

“Del Hostigamiento sexual”, del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, Decreto Ejecutivo No. 23880-SP. Refórmese en su totalidad el Capítulo XX del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, que en adelante dirá:

#### **“CAPITULO XX Del hostigamiento sexual**

#### **Artículo 166.**

##### **Definiciones**

- 1) Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:
  - a) Condiciones materiales de empleo.
  - b) Desempeño y cumplimiento laboral
  - c) Estado general de bienestar personal

También se considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido sólo una vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

- 2) Denunciante: persona que acusa o denuncia una conducta de acoso u hostigamiento sexual.

- 3) Denunciado: persona a quien se le atribuye la presunta conducta de acoso sexual.
- 4) Órgano Director: se entiende como tal el Departamento Disciplinario Legal, dependencia que por Decreto Ejecutivo N° 28856.  
SP es la instancia legal técnica especializada, exclusivamente para efectos de tramitación disciplinaria y de responsabilidad civil que deriven de las faltas e irregularidades de los servidores del Ministerio de Seguridad Pública, y para cuyo fin le corresponde fungir como Órgano Director de Procedimientos Administrativos de primera instancia y emitir la resolución de recomendación con autonomía de criterio ante el órgano competente de decisión, salvo en aquellos casos en que por disposición del mismo Decreto, las faltas disciplinarias o irregularidades sean presuntamente cometidas por los servidores que se desempeñen en el Departamento Disciplinario Legal, en cuyo caso la instrucción y recomendación, serán tramitadas por la Dirección de Asuntos Legales del Ministerio de Seguridad Pública, la cual quedará constituida para tales efectos, como Órgano Director de Procedimientos.
- 5) Órgano decisorio de primera instancia: se entiende como tal el Viceministro de Seguridad Pública o el Consejo de Personal en su caso, quien resolverá en primera instancia, valorando la recomendación emitida por el Departamento.
- 6) Órgano decisorio en segunda instancia: se entiende como tal el Ministro de Seguridad Pública, quien conocerá de los recursos de alzada que se presenten contra las resoluciones emitidas por el órgano decisorios 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.
- 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 167.**

Política de Divulgación de la Ley y del presente capítulo del Reglamento.

La prevención del hostigamiento sexual y la divulgación de la Ley y del presente Capítulo del Reglamento, corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos y a la Dirección de la Fuerza Pública, para cuya tarea deberán coordinar con las Jefaturas de cada Unidad Policial del país. 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 168.**

Formas de divulgación y prevención.

Con el objeto de prevenir, evitar y erradicar las conductas de acoso u hostigamiento sexual, los mecanismos para divulgar la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y el presente capítulo del Reglamento, serán:

- 1) Colocar en lugares visibles de cada edificio o centro de trabajo un ejemplar de la Ley y del presente Capítulo del Reglamento.
- 2) Incorporar esta temática en los programas de estudio correspondientes al Curso Básico Policial Profesional impartido por la Escuela Nacional de Policía, cursos de ascenso, capacitaciones, charlas, conferencias, talleres que se programen y actividades similares.
- 3) Elaborar el material informativo que ilustre e identifique ejemplos de acoso sexual, fomentando el respeto y la consideración que deben imperar en las relaciones de trabajo y de docencia.
- 4) Promover jornadas de capacitación y actualización dirigidas a los funcionarios de las distintas Direcciones Regionales.

- 5) Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de la Ley y del presente Reglamento.

**Artículo 169.**

Orientación Profesional.

Toda persona que sienta que está siendo víctima de hostigamiento u acoso sexual podrá solicitar asesoría profesional en el Área de Psicología de este Ministerio, para que se valore y atienda su situación.

**Artículo 170.**

Denuncia.

Toda persona que sea víctima de algún acto de acoso u hostigamiento sexual, podrá plantear la denuncia contra el presunto hostigador, ante el Departamento Disciplinario Legal.

**Artículo 171.**

Deber de colaboración.

Toda dependencia o funcionario del Ministerio está en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por el órgano director, dentro de los parámetros establecidos del debido proceso, para la debida tramitación del procedimiento.

**Artículo 172.**

Confidencialidad de la investigación.

Se prohíbe a los funcionarios del Ministerio divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso u hostigamiento sexual.

No implicará inobservancia de esta prohibición, los informes que por mandato legal o jurisdiccional deban remitirse a los órganos e instancias competentes. Cualquier infidencia grave o malintencio-

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

### **Artículo 173.**

De las denuncias falsas.

Cuando en sede administrativa se compruebe la falsedad de la denuncia por acoso u hostigamiento sexual, se estará a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

### **Artículo 174.**

Manifestaciones de acoso sexual.

De conformidad con los numerales 3 y 4 de la Ley, serán tipificadas como manifestaciones del acoso sexual las siguientes:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.
  - b) 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 la reciba.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o estudio.
2. Uso de palabras escritas u orales, de naturaleza o connotación sexual, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona que la reciba.

4. Acercamientos corporales y otros contactos físicos de naturaleza o connotación sexual, indeseados u ofensivos para quien las recibe, siempre que no se tipifique penalmente dentro del delito de abusos deshonestos.

#### **Artículo 175.**

Otras faltas disciplinarias.

Incurrirá en falta en el desempeño de su cargo y dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, el servidor que:

- 1) Injustificadamente, entorpezca o atrase la investigación o el curso de un procedimiento por supuesto acoso sexual, se negare a declarar o a brindar información sobre los supuestos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia.
- 2) Incumpla con los deberes de denuncia oportuna, confidencialidad y colaboración contemplados en los artículos 170, 171 y 172 de este Reglamento.

#### **Artículo 176.**

Sanciones.

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

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

#### **Artículo 177.**

**Circunstancias agravantes.**

Para determinar la gravedad de la conducta y a efecto de graduar las sanciones contempladas en el artículo anterior, se tomará en cuenta:

- 1) Si el denunciado es reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual, por lo que haya sido sancionado con anterioridad.

- 2) Si existen dos o más víctimas por conductas de acoso u hostigamiento sexual.
- 3) Si se demuestran conductas intimidatorias hacia la víctima, miembros de su familia, testigos o compañeros de trabajo o de estudio.
- 4) Que el acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral en contra de la víctima.
- 5) Que el estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado médico oficial rendido por un especialista.
- 6) La relación de superioridad jerárquica del denunciado respecto de la víctima, sea en grado de jefatura, de subordinación, de docente o de educando.

### **Artículo 178.**

Competencia y atribuciones.

El Departamento Disciplinario Legal será el órgano director de procedimientos administrativos disciplinarios, y tendrá las siguientes atribuciones:

- 1) Recibir las denuncias por hostigamiento sexual y tramitarlas de acuerdo con el procedimiento establecido en este Reglamento.
- 2) Admitir, rechazar y evacuar las pruebas testimoniales y demás probanzas ofrecidas por las partes.
- 3) Recomendar la aplicación de las medidas cautelares que sean necesarias.
- 4) Emitir la resolución de recomendación o el proyecto de resolución del acto final del procedimiento, el cual será sometido a consideración del Viceministro o del Consejo de Personal en su caso, quien resolverá en primera instancia.
- 5) Informar al jerarca de la Institución sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban y realizar el trámite respectivo ante la Defensoría de los Habitantes de la República.
- 6) Velar para que se informe adecuadamente a la Defensoría de los Habitantes de la República sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban, así como su resolución final.

- 7) Remitir copia de la resolución final en las causas por hostigamiento sexual a la Defensoría de los Habitantes de la República.
- 8) Tramitar de oficio para la aplicación del régimen disciplinario, las causas administrativas contra los servidores en este Ministerio que se nieguen a colaborar, entorpezcan la investigación, incurran en infidelidades graves u omitan denunciar casos de hostigamiento sexual contra sus colaboradores.
- 9) Velar por el cumplimiento de las garantías comprendidas en el artículo 14 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y en el Capítulo Sexto de su Reglamento.
- 10) Solicitar en caso debidamente fundamentado, la valoración de la persona denunciante por parte del Departamento de Psicología de este Ministerio.
- 11) 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 179.**

Impedimentos, excusas y recusaciones y designación del sustituto.

En los casos de impedimento, excusa o recusación del órgano director o de cualquier otro órgano que tuviere participación activa en la tramitación o resolución de una causa disciplinaria, se estará a lo que dispone el ordenamiento jurídico.

### **Artículo 180.**

Denuncia.

La presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual o su representante legal, debidamente acreditado, podrán plantear la denuncia en forma verbal o escrita ante el Departamento Disciplinario Legal. En ambos casos, el documento o manifestación deberá contener al menos, la siguiente información:

- 1) Nombre, dirección y lugar de trabajo del denunciante y del denunciado.

- 2) Descripción clara y detallada de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar y de la prueba directa o indirecta de que se dispusiere.
- 3) Tratándose de la prueba testimonial, indicar nombre y dirección donde se ubicarán los testigos, y los hechos a los que se referirán. En el caso de no poder aportar la prueba documental, indicar donde puede ser ubicada.
- 4) Señalamiento del lugar y medios legales para atender notificaciones.
- 5) Lugar y fecha de la denuncia.
- 6) Firma del denunciante y del funcionario que levanta el acta.

### **Artículo 181.**

Trámite de la denuncia.

Recibida la denuncia por un órgano distinto al Departamento Disciplinario Legal, deberá ser remitida a Dicho Departamento por cualquier medio disponible que salvaguarde la confidencialidad de este tipo de casos, dentro del segundo día hábil siguiente al del recibo de la queja.

### **Artículo 182.**

Ratificación, aclaración y adición de la denuncia.

A petición de la parte ofendida o cuando resultare necesario, el órgano director podrá solicitar su comparecencia para que ratifique, aclare o amplíe el contenido de la denuncia.

### **Artículo 183.**

Solicitud de reubicación.

Desde la interposición de la denuncia y en cualquier momento del proceso, la presunta víctima podrá poner en consideración del órgano director su reubicación temporal o la del denunciado, dentro del Ministerio. El órgano director recomendará al Viceministro o al Consejo de Personal, la procedencia de la reubicación temporal solicitada, quien resolverá en última instancia.

#### **Artículo 184.**

Traslado de los cargos al denunciado.

Recibida la denuncia o cumplido el trámite previsto en el artículo 182 del presente Reglamento, el órgano director contará con tres días hábiles para trasladar la apertura del procedimiento al servidor denunciado, quien será notificado en forma personal.

El auto de apertura deberá contar con las prevenciones estipuladas en la Ley General de la Administración Pública que garantizan el debido proceso, incluyendo la citación a la comparecencia oral y privada para que dentro del término de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente al de la notificación, el denunciado se refiera a todos y cada uno de los supuestos hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo. La supuesta víctima como parte del procedimiento, también será citada a la audiencia oral y privada, en donde podrá ejercitar los derechos y tendrá las responsabilidades que el ordenamiento le determine.

La Administración evacuará las pruebas confesionales, testimoniales, o el uso del careo entre las partes dentro de la misma comparecencia oral y privada.

Si el denunciado no ejerce su derecho de defensa, se continuará con el proceso hasta el dictado de la resolución de recomendación emitida por el Órgano Director.

#### **Artículo 185.**

Admisión de prueba y señalamiento para su evacuación.

En el mismo acto donde se admita la prueba, el órgano director señalará el lugar, hora y fecha para recibirla en una sola audiencia oral y privada, -postergable por todo el tiempo necesario-, con mención expresa de los nombres de los testigos aceptados, cuya citación correrá por cuenta del director que tenga a cargo la evacuación de ésta.

El órgano encargado de la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario podrá ordenar como prueba, la valoración pericial psicológica de la persona denunciante cuando el caso lo amerita. Asimismo, evacuará las pruebas confesionales, testimoniales, o el uso del careo entre las partes.

**Artículo 186.**

Comunicación de la denuncia.

Una vea recibida la denuncia, y señalada la audiencia para la evacuación de la prueba, el Departamento Disciplinario Legal deberá comunicar al Ministro, en forma inmediata, la existencia del proceso y su tramitación.

**Artículo 187.**

Desistimiento de la prueba admitida.

Sin necesidad de resolución que así lo indique, se prescindirá de la prueba testimonial que luego de haberse admitido, no se hiciera presente a la correspondiente convocatoria, salvo que a su deposición sea esencial para la determinación de la verdad real, a criterio del órgano director.

**Artículo 188.**

Conclusiones de las partes.

En la audiencia del artículo 185, las partes podrán formular sus conclusiones de fondo sobre las actuaciones contenidas en el expediente.

**Artículo 189.**

Prueba para mejor resolver.

Finalizada la recepción de las pruebas admitidas a las partes, el órgano director podrá, de oficio o a petición de parte, solicitar o hacer traer al expediente las pruebas que estime necesarias en procura de la averiguación de la verdad real, para lo cual se dará audiencia a las partes.

### **Artículo 190.**

Plazo para levantar la instrucción disciplinaria.

En un plazo no mayor de un mes calendario, contado desde la interposición de la denuncia, el Departamento Disciplinario Legal trasladará la investigación con las recomendaciones disciplinarias que considere procedente aplicar, al órgano decisorio de primera instancia, quien resolverá en definitiva.

El procedimiento interno para la tramitación de una denuncia por hostigamiento sexual, en ningún caso podrá exceder de tres meses contados a partir de la interposición de la denuncia.

Agotados los procedimientos internos, se podrá acudir a los tribunales laborales ordinarios, de conformidad con el artículo 18 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

### **Artículo 191.**

Recursos.

Contra la resolución que emita el órgano decisorio de primera instancia, cabrán los recursos ordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública, y el extraordinario de revisión contra el acto final del jerarca.

### **Artículo 192.**

Medidas precautorias.

En cualquier estado del procedimiento, hasta tanto no adquiera firmeza la resolución o acto final, o bien la declaratoria con lugar de las eventuales diligencias de despido, el órgano director podrá gestionar ante el órgano decisorio de primera instancia, la Dirección de Recursos Humanos o el superior jerárquico del denunciado, cuando así corresponda, la adopción o revocación de las siguientes medidas cautelares:

- 1) Suspensión provisional del denunciado, con goce de salario.

- 2) Traslado o permuta temporales del denunciado, a otra unidad, departamento o sección.
- 3) Traslado o permuta de la presunta víctima o de algún testigo, previa solicitud suya o de sus representantes legales, cuando exista una relación de subordinación respecto del denunciado o se presume la continuación de los supuestos hechos.

### **Artículo 193.**

Restitución de la persona denunciante a la condición laboral anterior.

La persona que demuestre haber sido objeto de acoso y hostigamiento sexual, y compruebe que por este hecho sufrió perjuicio en su condición laboral, tendrá derecho a ser restituida al estado en que se encontraba antes del hostigamiento, para lo cual, el órgano decisorio de primera instancia dispondrá las acciones que se estimen necesarias para salvaguardar ese derecho, siendo éstas en todo caso de acatamiento obligatorio.”

### **Artículo 2**

Se corre la numeración del Capítulo XXI del Decreto Ejecutivo N° 23880. Córrese la numeración del Capítulo XXI del Decreto Ejecutivo N° 23880, a partir del artículo 175 y hasta el 177, a fin de que en adelante se lean del 194 al 196.

### **Artículo 3**

Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República. -San José a los veintitrés días del mes de setiembre de dos mil tres.

ABEL PACHECO DE LA ESPRIELLA. -El Ministro de Seguridad Pública, Rogelio Ramos Martínez. -1 vez- (Solicitud N° 26120). -C-108645.- (D31377-70659)

## **BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL**

La Junta Directiva Nacional en sesiones ordinarias No.4181, celebrada en 19 de enero del 2004 y N° 4187, celebrada el 12 de febrero del 2004, acordó por unanimidad:

“1. Aprobar el “Reglamento contra el hostigamiento sexual en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal”, el cual se presenta mediante acuerdo de la sesión N° 32-2003 del 23 de junio del 2003 de la Comisión de Asuntos Jurídicos.

### **REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL**

#### **CAPITULO PRIMERO Disposiciones generales**

##### **Artículo 1 Objetivo.**

El presente Reglamento tiene por finalidad desarrollar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476 de marzo de 1995), para efectos de establecer mecanismos en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal que permitan prevenir, investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del género, que atenta contra la dignidad de la mujer y el hombre en las relaciones de trabajo y de servicio.

Este Reglamento se dicta con fundamento en el artículo 24, inciso b) de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

## Artículo 2

### Ámbito de aplicación.

El presente Reglamento regirá para todos(as) los(as) trabajadores(as) y funcionarios(as) del Banco Popular y de Desarrollo Comunal en sus relaciones de trabajo o servicio en ámbito interno, con oferentes, proveedores, clientes u otros terceros.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### Terminología

## Artículo 3

**Definiciones.** Para los efectos de este Reglamento se entiende por:

- **Acoso u hostigamiento sexual:** Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:
  - a) **Condiciones materiales de empleo:** Se refiere a todas aquellas manifestaciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales y de servicios, tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, rebajas de horas extras, alteración de derechos, despidos y cualquier otro trato discriminatorio en intención y resultado, incluyendo las relaciones con oferentes, proveedores, clientes u otros terceros.
  - b) **Desempeño y cumplimiento laboral:** Son todas aquellas acciones que afecten el desarrollo normal de las actividades laborales o de servicio y que resultan en conductas tales como baja eficiencia, ausencias, incapacidades, desmotivación.
  - c) **Estado general de bienestar personal:** Son todas aquellas acciones que afectan el estado general necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria.

También se considera acoso sexual la conducta que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique gravemente a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

- **Acción preventiva:** Acción desarrollada por el Banco que tiene por objetivo erradicar el hostigamiento u acoso sexual, sobre la base de la política institucional de condena a toda forma de violencia.
- **Banco:** Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
- **Comisión institucional:** Órgano encargado de realizar la investigación y en general la substanciación de todo procedimiento administrativo por acoso u hostigamiento sexual, salvo en los casos indicados en el aparte b) del artículo 14 de este Reglamento.
- **Denunciado(a):** Persona a quien se le atribuye la presunta conducta constitutiva del acoso y hostigamiento sexual.
- **Denunciante:** Persona que sufre el acoso u hostigamiento sexual, o su representante en caso de ser menor de edad o inhábil.
- **Desarrollo humano:** El Proceso de Desarrollo Humano.
- **Ley:** La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476 del 3 de marzo de 1995).
- **Partes procedimentales:** Tendrán la condición de parte dentro del procedimiento disciplinario descrito en este Reglamento, la persona denunciante y la persona denunciada de acoso u hostigamiento sexual. El Banco estará representado por la Comisión Institucional o el órgano indicando en el aparte b) del artículo 14 de este Reglamento.
- **Potestad disciplinaria:** Facultad o poder del Banco para imponer sanciones a sus trabajadores(as) y funcionarios(as) cuando incurran en falta a los deberes inherentes a su cargo.

- **Representante legal:** Condición de aquel que por delegación, voluntaria o mandato legal o judicial debe velar por la tutela o restitución de los derechos subjetivos e intereses legítimos de su poderdante o una persona mental o jurídicamente incapaz según corresponda.
- **Sibanpo:** Sindicato de Trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

## **CAPITULO TERCERO**

### **Política de prevención**

#### **Artículo 4**

#### **Órgano responsable de la divulgación y prevención.**

Corresponderá a Desarrollo Humano la prevención del acoso u hostigamiento sexual y la divulgación para todos(as) los(as) trabajadores(as) del Banco de la Ley 7476, así como también del presente Reglamento.

#### **Artículo 5**

#### **Formas de divulgación.**

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, los mecanismos con que contará el Banco para la divulgación referida en el artículo anterior serán:

- 1) Promover una sistemática y activa divulgación de la Ley N° 7476 entre el personal del Banco y distribuir toda clase de materiales informativos y educativos sobre el hostigamiento sexual.
- 2) Informar a todo el personal sobre el procedimiento a seguir en materia de acoso sexual, sea lugares donde acudir a denunciar, la protección que se ofrece a la víctima y testigos.
- 3) Desarrollar actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades tendientes a capacitar y sensibilizar al personal en esta problemática y su prevención.

- 4) Establecer equipos interdisciplinarios destacados para brindar asesoramiento a las víctimas, dándoles la orientación necesaria.
- 5) Colocar en lugares visibles de cada centro de trabajo del Banco un ejemplar de la Ley N° 7476 “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”.
- 6) Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de la Ley N° 7476.

## **Artículo 6**

### **Acciones de investigación y evaluación.**

Desarrollo Humano llevará a cabo acciones de investigación que aporten los insumos necesarios para desarrollar las acciones preventivas que se requieran en materia de acoso u hostigamiento sexual.

En forma periódica Desarrollo Humano evaluará la efectividad de las acciones preventivas realizadas.

La Junta Directiva Nacional garantizará la dotación presupuestaria correspondiente para estos fines.

## **Artículo 7**

### **Orientación Profesional.**

Todo(a) funcionario(a) o trabajador(a) que considere ser objeto de hostigamiento u acoso sexual podrá solicitar a Desarrollo Humano, asesoría profesional, legal y psicológica para aclarar y canalizar su situación.

Desarrollo Humano estará obligado a proporcionar información legal y asesoría psicológica en condiciones de absoluta discreción por parte de una persona asignada para tal efecto, capacitada en la materia y preferiblemente del mismo sexo de la persona que hace la consulta.

## **CAPITULO CUARTO**

### **Procedimiento disciplinario**

#### **Artículo 8**

#### **Integración y funcionamiento de la Comisión Institucional.**

El Banco contará con una Comisión Institucional, adscrita a Desarrollo Humano, para atender todos los asuntos relacionados con la materia de acoso u hostigamiento sexual, salvo los casos excepcionados en el artículo 14, inciso b) de este Reglamento.

Dicha Comisión estará integrada por tres miembros propietarios y sus respectivos suplentes:

- a) Un representante de Desarrollo Humano, quien la presidirá.
- b) Un representante del Proceso de Consultoría Jurídica.
- c) Un representante de Sibanco, quien deberá ser trabajador(a) del Banco

Los miembros que integrarán la citada Comisión deberán poseer una condición moral intachable y serán designados tomando en cuenta su sensibilidad y conocimiento en cuanto a la problemática en materia de acoso y hostigamiento sexual.

La Comisión Institucional se reunirá válidamente con la presencia de todos sus miembros y su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en el Libro Primero, Título Tercero, Capítulo I de la Ley General de la Administración Pública.

#### **Artículo 9**

#### **Funciones de la Comisión Institucional.**

La Comisión Institucional será el Órgano Director de la Administración activa.

Y tendrá las siguientes atribuciones:

1. Recibir las denuncias por hostigamiento sexual y tramitarlas de acuerdo con el procedimiento establecido en este reglamento.
2. Admitir, rechazar y evacuar las pruebas ofrecidas por las partes.
3. Ordenar la ejecución de las medidas cautelares previstas en este Reglamento.
4. Dirigir el procedimiento disciplinario en materia de acoso u hostigamiento sexual.
5. Elaborar el proyecto de resolución, el cual será remitido, cuando proceda, a la Junta de Relaciones Laborales para la emisión de la recomendación final y el traslado a la instancia que corresponda, para el dictado del acto final.
6. Informar a la Defensoría de los Habitantes sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban y su resultado.
7. Supervisar el efectivo cumplimiento de la sanción recomendada.
8. Cualquier otra que pudiere derivarse de la naturaleza de sus funciones y que resultara indispensable para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en este capítulo.

## **Artículo 10**

### **Garantías procesales.**

En el procedimiento se garantizará el debido proceso a todas las partes, y se guardará absoluta confidencialidad sobre el trámite del mismo.

## **Artículo 11**

### **Deber de colaboración.**

Todo(a) funcionario(a) o trabajador(a) del Banco está en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por la Comisión

Institucional para la debida tramitación del procedimiento disciplinario. La desatención de este deber por parte del trabajador(a) responsable será considerada como falta grave en el desempeño de su cargo.

## **Artículo 12**

### **Confidencialidad de la investigación.**

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en material de acoso sexual. Dicha prohibición se hará extensiva a las dependencias y funcionarios(as) o trabajadores(as) del Banco, a los denunciantes, peritos y partes involucradas en el procedimiento así como a la Comisión Institucional.

Cualquier infidencia de cualquiera de las personas que hayan participado en el proceso desde la recepción de la denuncia se considerará falta grave sancionable conforme a la normativa disciplinaria aplicable. No implicará inobservancia de esta prohibición los informes que por mandato legal deben remitirse a la Defensoría de los Habitantes o la autoridad judicial competente.

## **Artículo 13**

### **Medidas cautelares.**

En cualquier estado del procedimiento la Comisión Institucional podrá ordenar justificadamente y con carácter vinculante a Desarrollo Humano, la adopción de las siguientes medidas cautelares:

1. Reubicación provisional del denunciado a otra dependencia del Banco siempre que no se le cause grave perjuicio en sus condiciones laborales.
2. Traslado de la presunta víctima o de algún testigo, previa solicitud suya o de sus representantes legales cuando exista una relación de subordinación o no respecto del denunciado o se presuma la continuación de conductas de hostigamiento o acoso sexual, persecución laboral e intimidación.

3. Suspensión del denunciado con goce de salario o dieta.
4. Permiso con goce de salario a la presunta víctima y a los testigos en casos muy calificados.

## **Artículo 14**

### **Presentación de la denuncia.**

- a. Forma de presentar la denuncia. El denunciante de acoso u hostigamiento sexual podrá plantear su denuncia en forma verbal o escrita ante su superior inmediato, Desarrollo Humano o directamente ante la Comisión Institucional.

El denunciante deberá aportar la siguiente información:

1. Su nombre y apellidos, número de cédula, dirección exacta, número telefónico y demás datos necesarios para localizarle.
  2. Nombre y apellidos, número de cédula, dirección exacta, número telefónico de la presunta víctima, cuando ésta no sea el denunciante.
  3. Nombre y apellidos de la persona denunciada, dirección donde puede ser localizada, nombre del centro de trabajo si lo conoce.
  4. Descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que fundamentan la denuncia, fechas, lugares y toda la prueba de que dispusiere.
  5. Lugar para atender notificaciones.
- b. Excepciones:
    - Si el(la) denunciado(a) es el Gerente General, Subgerentes, Auditor, Subauditor, miembros de las Juntas de Crédito Locales, Coordinador del Proceso de Desarrollo Humano, Coordinador de la Consultoría Jurídica, un miembro del Comité Ejecutivo de Sibanco o de la comisión indicada en el artículo 8° de este Reglamento, la denuncia se interpondrá ante la Junta Directiva Nacional, la cual deberá conformar el Órgano Director respectivo
    - Su el(la) denunciado(a) es uno de los miembros de la Junta Directiva Nacional nombrados por el Poder Ejecutivo, la denuncia se interpondrá ante el Gerente General, el cual deberá trasla-

- dar el asunto en un plazo no mayor de tres días hábiles al Poder Ejecutivo.
- Si el(la) denunciado(a) es uno de los miembros de la Junta Directiva nombrados por la Asamblea de Trabajadores, la denuncia se interpondrá ante el Gerente General, el cual deberá trasladar el asunto en un plazo de tres días al Directorio de la Asamblea de Trabajadores(as).
  - Si el(la) denunciado(a) es un miembro del Directorio de la Asamblea de Trabajadores, la denuncia se interpondrá ante la Junta Directiva Nacional, la cual deberá trasladar el asunto en un plazo no mayor de tres días hábiles a la Secretaría de la Asamblea de Trabajadores.

## **Artículo 15**

### **Trámite de la denuncia.**

Cuando la denuncia sea presentada ante Desarrollo Humano o cualquier otra dependencia del Banco, estos deberán trasladarla a la Comisión Institucional, o a la instancia que corresponda, de acuerdo con el artículo anterior, dentro de los dos días hábiles siguientes a su interposición. La remisión de la documentación deberá hacerse de manera tal que salvaguarde la confidencialidad de este tipo de casos.

## **Artículo 16**

### **Ratificación, aclaración y adición a la denuncia.**

Cuando lo estimen necesario, la Comisión Institucional o el Órgano Director correspondiente podrán solicitar la comparecencia del denunciante para que ratifique, aclare o amplíe la denuncia.

## **Artículo 17**

### **Traslado de los cargos al denunciado(a) y de la denuncia.**

Recibida la denuncia o cumplido el trámite previsto en el artículo anterior, la Comisión Institucional dará traslado de la denuncia al denunciado(a), quien será notificado(a) en los términos del artículo 320 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública. Citará a una comparecencia oral y privada en los términos del artículo 311 de la Ley General de la

Administración Pública para que ejerza su defensa y aporte todas las pruebas de descargo.

En la comparecencia se recibirá la prueba ofrecida por las partes y la que estime oportuna la Comisión Institucional o el Órgano Director correspondiente, para determinar la verdad real de los hechos.

La Comisión Institucional o el Órgano Director respectivo podrán, de oficio o a petición de parte, solicitar las pruebas que estimen necesarias para una mejor resolución del asunto.

### **Artículo 18** **Valoración de la prueba.**

La Comisión Institucional o el Órgano Director respectivo deberán valorar las pruebas de forma objetiva de acuerdo con los principios de la sana crítica racional.

### **Artículo 19** **Plazo para instruir y concluir la investigación administrativa.**

El término para instruir y concluir la investigación administrativa no podrá exceder de dos meses contados a partir del momento en que la Comisión Institucional o el Órgano Director respectivo reciben la denuncia.

Dentro del término antes indicado, la Comisión Institucional deberá remitir el Proyecto de Resolución a la Junta de Relaciones laborales. Tratándose de las excepciones a que hace referencia el inciso b) del artículo 14 de este Reglamento, el Órgano Director deberá remitir dentro de ese mismo plazo el Proyecto de resolución al órgano competente para dictar el acto final.

### **Artículo 20** **Dictado del acto final.**

Cuando el asunto deba ser remitido a la Junta de Relaciones Laborales, ésta contará con un plazo no mayor de ocho días hábiles, contados a partir del recibo del expediente para emitir la recomendación final.El

Órgano Director contará con un plazo igual para dictar y comunicar el acto final.

## **Artículo 21**

### **Prescripción.**

Los plazos contenidos en el presente capítulo se presumirán para todos los efectos legales, como términos de prescripción y su cómputo, suspensión, interrupción y demás extremos se regirán por lo que estipula el título décimo del Código de Trabajo.

## **CAPITULO QUINTO**

### **Tipificación y sanciones**

## **Artículo 22**

### **De las manifestaciones del acoso u hostigamiento sexual.**

Se tipifican como manifestaciones del hostigamiento o acoso sexual las siguientes:

1. Promesa implícita o expresa, de un trato preferencial respecto a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.
2. Amenaza, explícita o implícita, física o moral, de daños o castigos referidos a la situación actual, futura de empleo, de estudio o de servicios de quien la reciba.
3. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma explícita o implícita, condición para el empleo, estudio o servicios.
4. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien las reciba.
5. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.
6. Envío de mensajes o materiales de carácter sexual indeseables y ofensivos para quien los recibe.

## **Artículo 23**

### **De las sanciones.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, según la gravedad de la falta, se impondrán las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión sin goce de salario hasta por un mes.
3. Despido sin responsabilidad patronal.

## **Artículo 24**

### **Tipos de sanciones.**

Para recomendar y establecer el tipo de sanciones, la Comisión Institucional, así como los Órganos Decisores, deberán valorar la gravedad de la falta, con base en los efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, cumplimiento laboral, estado general y personal de la víctima.

## **Artículo 25**

### **De las denuncias falsas.**

En caso de denuncias falsas de hostigamiento o acoso sexual, se podrá incurrir, cuando así se tipifique, en los delitos de injuria, calumnia o difamación establecidos en el Código Penal.

## **Artículo 26**

### **De otras faltas disciplinarias.**

Incurrirá en falta grave en el desempeño de su cargo y dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario que lo regula, el(la) funcionario(a) o trabajador que:

1. Entorpezca o atrase una investigación o se negare a declarar o brindar información sobre los hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia dentro del plazo indicado en este Reglamento.
2. Incumpla con los deberes de confidencialidad y colaboración contemplados en los artículos 10 y 12 de este Reglamento.
3. Que en su carácter de denunciado(a) incurra en conductas coercitivas que entorpezcan el debido proceso a juicio de la Comisión Institucional.
4. La Jefatura que incumpla su deber de ejecutar la sanción disciplinaria ordenada.

## **CAPITULO SEIS**

### **Disposiciones finales**

#### **Artículo 27**

##### **Vigencia.**

El presente reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

#### **Transitorio único**

La Administración deberá resolver lo dispuesto en los artículos 5°, 6° y 7° de este Reglamento en un plazo no mayor de cuatro meses contados a partir de la fecha de su publicación. Asimismo, deberá informar a la Junta Directiva sobre la implementación de este transitorio en un plazo de cuatro meses.

San José, 25 de febrero del 2004.-Proceso de Contratación Administrativa.-  
Lic. Maykel Vargas García, Coordinador.-1 vez.-(14367).

## **REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL**

**AVISO No. 05-2004**

**ASUNTO:** Adición al reglamento “Para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial”.

**A TODOS LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES  
JUDICIALES DEL PAÍS**

**SE LES HACE SABER QUE:**

La Corte Plena en sesión N° 13-04 celebrada el 19 de abril del presente año, artículo XXI, dispuso adicionar los artículos N° 14 “La Víctima como Parte en el Proceso”, 15 “Secretaría Técnica de Género como Coadyuvante”, 19 “Solicitud de Valoración Médica u Psicológica” y 33 “De la Conciliación”, al reglamento “Para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial”, publicado mediante circular N° 17-96, en el Boletín Judicial N° 80 del 26 de abril de 1996, por lo que en adelante debe leerse así:

**“REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL.”**

## CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1 Objetivos de la Política

Los objetivos de la Política contra el Hostigamiento Sexual en el PODER JUDICIAL son:

- 1) Mantener condiciones que garanticen el respeto entre servidores y servidoras judiciales, de cualesquiera jerarquías, así como en relación con los usuarios y usuarias de los servicios, y en particular, un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.
- 2) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo, y el estado general del bienestar personal.
- 3) Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe y que es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y que en el Poder Judicial existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.
- 4) Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, amén de confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

### Artículo 2 Definiciones.

- 1) **Hostigamiento sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una

interferencia sustancial con el desempeño del trabajo de un individuo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

- 2) **Víctima:** Es la persona que sufre el hostigamiento.
- 3) **Denunciada:** La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- 4) **Órgano Instructor:** En primer término, es el Jefe de Oficina, el encargado de recibir las denuncias por hostigamiento sexual y tramitarlas de acuerdo con la normativa legal y reglamentaria vigente -artículo 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial-. De estimar que, por la naturaleza de la falta, la misma ameritará una sanción de suspensión mayor de quince días, trasladará la denuncia al Tribunal de la Inspección Judicial, a fin de que se siga el trámite ordenado en los numerales 197 y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Cuando la denuncia fuese planteada contra un Magistrado o Magistrada o, contra los Integrantes del Consejo Superior del Poder Judicial, los Integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial, el Fiscal General, el Fiscal General Adjunto, el Director y el Subdirector del Organismo de Investigación Judicial, se procederá conforme lo dispone los artículos 182 y 183 de la L.O.P.J., actuando como Órgano Instructor, según el caso la Corte Plena, a través de uno de sus miembros, o la Inspección Judicial.

### **Artículo 3**

#### **Ámbito de Cobertura.**

El presente reglamento regirá para todos los funcionarios y empleados judiciales, tanto propietarios como interinos, con excepción de los Magistrados y Magistradas de la Corte Suprema de Justicia y aquellos funcionarios sobre lo que la Corte Plena tiene competencia para ejercer el régimen disciplinario, de conformidad con los artículos 182 y 183 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

## CAPITULO II POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

### **Artículo 4** **Encargado de la Política.**

La labor de divulgación del Reglamento, así como la política de seguimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad del Departamento de Personal. Para cumplir con esta labor coordinará con el Departamento de Información y Relaciones Públicas, y se le suministrarán todos los recursos humanos y materiales que resulten necesarios. Podrá requerirse de la colaboración de todos aquellos funcionarios, que por su puesto o condición, puedan facilitar el proceso de difusión.

### **Artículo 5** **Mecanismos de Divulgación.**

Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia de la Política Interna para prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento sexual, serán:

- 1) Colocación, en lugares visibles de cada oficina o centro de trabajo, de un ejemplar de ambos instrumentos normativos.
- 2) Incorporación al Programa de Inducción de la Escuela Judicial, de una charla mensual sobre la Política Interna de prevención, investigación y eventual sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3) Elaboración de Boletines Informativos que, por medio de combinaciones de palabras y de ilustraciones, identifiquen ejemplos de hostigamiento sexual, fomenten el respeto entre el personal y con los usuarios y usuarias, e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual.
- 4) Cualquier otro que se considere pertinente.

## CAPITULO III POLÍTICA DE PREVENCIÓN

### **Artículo 6** **Mecanismos de Prevención.**

Sin perjuicios de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual, estará a cargo de la Jefatura del Departamento de Personal, en coordinación con la Escuela Judicial, a través de la realización de charlas y de reuniones periódicas, con los mandos medios y, selectivamente, con el personal de cada despacho judicial y de las dependencias administrativas y policiales de la Institución, para suministrarles información, conocer su punto de vista sobre el tema y canalizar sus inquietudes.

## CAPITULO IV PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR LAS DENUNCIAS

### **Artículo 7** **Órgano facultado para recibir las denuncias e investigarlas.**

Los Jefes de Oficina, el Tribunal de la Inspección Judicial y la Corte Suprema de Justicia, serán los encargados, según el caso, de recibir y de tramitar las denuncias por hostigamiento sexual. Para determinar a cual órgano le corresponde la competencia para instruir la investigación, se estará a lo dispuesto en los preceptos 182, 183 y 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

### **Artículo 8** **Competencia del órgano, atribuciones y potestades.**

El Órgano Instructor tendrá las siguientes atribuciones y potestades:

- 1) Recibir las denuncias por hostigamiento sexual.
- 2) Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual, conforme el procedimiento previsto en los artículos 197 y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

- 3) Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes, que fueron admitidas.
- 4) Solicitar a las oficinas y a cualesquier servidor o servidora de la Institución, la colaboración necesaria para concluir la investigación.
- 5) Verificar que en proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
- 6) Ordenar, restrictivamente, la suspensión temporal del denunciado o denunciada, con goce de salario o el traslado del denunciante.
- 7) Elaborar la resolución de fondo de conformidad con las previsiones del artículo 208 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; verificando, previamente, que no haya errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión o comunicar lo resuelto, una vez firme, a los órganos correspondientes del Poder Judicial y a la Defensoría de los Habitantes.
- 8) Imponer la sanción que corresponda, de acuerdo con la gravedad de la omisión, conforme a los artículos 191 a 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y previo el ejercicio del derecho de defensa, contra aquellos servidores o servidoras que se nieguen a colaborar, que entorpezcan la investigación o que conociendo de casos de hostigamiento, omitan denunciarlos.

## **Artículo 9**

### **Causas de impedimento, recusación o excusa del órgano.**

Respecto a las causas de impedimento, recusación o excusa del Órgano Instructor, se estará a las reglas del artículo 31 de la Ley Orgánica del Poder Judicial -salvedad hecha de lo dispuesto en el precepto 212 ídem-

## **Artículo 10**

### **Procedimiento para sustituir al órgano instructor.**

Al concurrir alguna de las causas de impedimento, recusación o excusa, enumeradas en la normativa vigente, la suplencia se tramitará conforme a las reglas del numeral 29 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La validez y la eficacia de los actos y de las resoluciones, dictadas por el Órgano Instructor que no se haya abstenido de intervenir, a pesar de con-

currir algunas de las causas de impedimento o de recusación, previstas en la Ley, así como la responsabilidad disciplinaria de aquél, será sancionada, conforme a las normas legales respectivas.

### **Artículo 11**

#### **Deber de colaboración de las oficinas y de los servidores y servidoras del poder judicial.**

Toda oficina y todo servidor o servidora de la Institución, cuya colaboración sea solicitada por el Órgano Instructor, para la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual, está en la obligación de prestarla. La negativa injustificada del jefe de oficina o del servidor o servidora, será considerada como una falta, que da margen para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

### **Artículo 12**

#### **Deber de denunciar de compañeros y de superiores.**

Todo compañero y todo superior de un servidor que resulte presunta víctima de hostigamiento sexual -en cualquiera de sus manifestaciones-, se encuentra en la obligación de denunciar ante el Órgano correspondiente, al hostigador, aún en contra de la voluntad de la presunta víctima -artículo 176 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En estos casos, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima ratifique la denuncia; caso contrario, se desestimará la misma; salvo que, el acoso sexual, resulte público y notorio.

### **Artículo 13**

#### **Recepción de la denuncia.**

La denuncia será recibida por el Órgano Instructor, en forma privada y se consignará por escrito. Necesariamente contendrá:

- 1) Nombre y calidades completas de la presunta víctima y del denunciado o denunciada.
- 2) Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.
- 3) Descripción objetiva de todas aquellas situaciones que pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de fecha y testigos.
- 4) Determinar si se trató de una conducta con connotación sexual indeseada; esto es, no querida o no aceptada por la presunta víctima.
- 5) Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
- 6) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
- 7) Lugar y fecha de la denuncia.
- 8) Firma del denunciante.

#### **Artículo 14**

##### **La víctima como parte en el proceso.**

La víctima será expresamente reconocida como parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluyendo la posibilidad de ser asistida por un(a) profesional en derecho. (Adicionado por acuerdo de Corte Plena, artículo XXI, sesión N° 13-04 del 19 de abril de 2004).

#### **Artículo 15**

##### **Secretaría técnica de género como coadyuvante.**

Que la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, será reconocida expresamente como coadyuvante en todos los procesos por hostigamiento sexual. (Adicionado por acuerdo de Corte Plena, artículo XXI, sesión N° 13-04 del 19 de abril del 2004).

## **Artículo 16**

### **Medidas cautelares.**

El Órgano Instructor podrá gestionar ante el Consejo Superior que se ordene, en forma provisional y en cualquier momento, a partir de la presentación de la denuncia, las siguientes medidas cautelares:

- 1) la suspensión temporal con goce de salario:  
Se dispondrá en relación con el denunciado, en los siguientes casos:
  - a) Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima;
  - b) Cuando pueda entorpecer la investigación;
  - c) Cuando pueda influenciar a los eventuales testigos.

Dicha suspensión no podrá extenderse más allá de un mes calendario, pero podrá disponerse en forma fraccionada y no acarreará lo perdido de ningún derecho o beneficio.

- 2) el traslado del denunciante:  
Se dispondrá, en relación con el denunciante, en los siguientes casos:
  - a) Cuando exista subordinación con el denunciado;
  - b) Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará;
  - c) Cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad hacerse a un puesto de igual categoría, respetando todos los derechos y los beneficios del denunciante.

En cualquier momento y sin necesidad de justificación concreta, ambas medidas podrán ser discrecionalmente revocadas por el Órgano Instructor.

## **Artículo 17**

### **Confidencialidad de la investigación.**

Salvo los informes finales, que se deberán remitir a la Defensoría de los Habitantes, se prohíbe divulgar información sobre las denuncias pre-

sentadas, el proceso de investigación y los resultados del mismo. Esta prohibición afecta a las oficinas y a los servidores o servidoras cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación, a los testigos ofrecidos que tengan la condición de empleados, al Órgano Instructor y sus servidores directos, a quienes ostenten la condición de denunciantes y a las partes involucradas en la investigación.

El quebranto de dicha prohibición será considerado como falta, a los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

### **Artículo 18**

#### **Traslado de la denuncia y determinación del plazo de investigar.**

Una vez que el Órgano Instructor ha recibido la denuncia, dará traslado al denunciado; notificándolo, en forma personal y privada, mediante acta que deberá firmar como constancia de recibido. En este acto se le dará audiencia por el término de cinco días laborales, sobre el contenido de la denuncia y sobre las pruebas ofrecidas por el denunciante, a los efectos de que manifieste, por escrito, su descargo y ofrezca su prueba y, se le prevendrá de señalar lugar para atender términos establecidos por el artículo 201 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En la misma regulación en que se ordena el traslado de la denuncia, el Órgano Instructor, prevendrá a las partes que el término de duración de la investigación, no podrá exceder de tres meses y que, para efectos laborales, suspende el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria.

Además el Órgano Instructor podrá citar a ambas partes a una comparecencia voluntaria, oral y privada dentro del término de los siguientes cinco días hábiles, después de la notificación de la demanda, de conformidad con lo que establece el artículo 8, inciso 4, la cual podrá efectuarse incluso en el momento de la recepción de la prueba.

## **Artículo 19**

### **Solicitud de valoración médica o psicológica.**

Que en todos los casos en los que se solicite la valoración médica o psicológica de una de las partes, la otra parte sea también valorada, con el fin de que se cuente con un informe completo sobre las condiciones personales médico y psicosociales de las partes involucradas. (Adicionado por acuerdo de Corte Plena, artículo XXI, sesión N° 13-04 del 19 de abril del 2004).

## **Artículo 20**

### **Audiencia sobre la contestación de la denuncia.**

Una vez contestada la denuncia, en tiempo y forma, el Órgano Instructor dará audiencia por tres días hábiles, de ella y de las pruebas ofrecidas, al denunciante. Cumplida esa audiencia, procederá a las excepciones previas y propuestas por las partes.

## **Artículo 21**

### **Audiencia de recepción de pruebas.**

El Órgano Instructor señalará hora y fecha, para recibir en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, con mención expresa de los nombres de los testigos admitidos, cuya citación correrá a cargo de los proponentes.

Cada testigo será recibido en forma separada, con la sola presencia del Órgano Instructor, de ambas partes y de sus abogados. Los testigos serán interrogados por el Órgano Instructor, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. Los testigos podrán ser representados por las partes y sus abogados, debiendo velar dicho Órgano porque todo se haga con el mayor respeto y mesura. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada, al final, por todos los presentes. Si alguno de los testigos propuestos no se hiciera presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que, el Órgano Instructor, lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro de los cinco días laborales siguientes.

## **Artículo 22**

### **Evacuación de otras pruebas.**

Entre el momento de la comparencia y aquél en que se lleve a cabo la audiencia de recepción de las pruebas, el Órgano Instructor, deberá evacuar o hacer llegar todo tipo de probanzas, excluida la testimonial, admitidas a las partes y las que por iniciativa propia considere fundamentales, para el resultado de la investigación, de conformidad con las facultades que le concede el artículo 203 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

## **Artículo 23**

### **Término para dictar la resolución de fondo.**

Una vez concluida la audiencia de recepción de pruebas, el Órgano Instructor, gozará del término previsto en el artículo 206 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, para dictar la resolución de fondo.

## **Artículo 24**

### **Evaluación de las pruebas y elaboración de la resolución de fondo.**

El Órgano Instructor, evaluará las pruebas de manera objetiva, con amplitud de criterio, siguiendo al efecto las pautas previstas en el artículo 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La resolución de fondo, amén de ajustarse a los requisitos señalados en el numeral 208 ídem, contendrá:

- 1) La identificación plena de las partes involucradas.
- 2) La descripción de la relación laboral e interpersonal existente entre las partes involucradas.
- 3) La descripción objetiva de la conducta denunciada y de lo que resultó efectivamente probado.
- 4) La descripción objetiva de la conducta como una manifestación de contenido sexual que resulta discriminatoria.

Esta resolución se notificará a las partes involucradas, en el lugar señalado para tales efectos, procurando siempre la confidencialidad del caso.

### **Artículo 25**

#### **Recursos contra la resolución de fondo.**

La resolución de fondo, dictada por el Órgano Instructor, tendrá los recursos que la Ley Orgánica del Poder Judicial admite, los que se ejercerán dentro de los correspondientes términos legales.

### **Artículo 26**

#### **Comunicación de lo resuelto.**

Una vez firme lo resuelto, se comunicará a las respectivas oficinas del Poder Judicial, así como a la Defensoría de los Habitantes, para lo que corresponda.

## **CAPITULO V DE LAS SANCIONES**

### **Artículo 27**

#### **Sanciones para los acosadores.**

El hostigador, cuya falta sea comprobada y atendiendo a la gravedad de la misma, será sancionado de conformidad con las previsiones de los artículos 25 y 27 de la Ley N° 74765, de 3 de febrero de 1995, en relación con el 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

### **Artículo 28**

#### **Sanciones para quienes entorpezcan o atrasen injustificadamente la investigación.**

Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquel servidor judicial que entorpezca o que atrase, injustificadamente, la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.

## **Artículo 29**

### **Sanciones para quienes no den trámite a las denuncias.**

Incurrir en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquel servidor judicial que, conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, en su condición de Órgano instructor, no le dé el trámite previsto en esta normativa.

## **Artículo 30**

### **Sanciones para quienes denuncien sin fundamento.**

Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente el propio denunciado, el servidor judicial que haya denunciado o que haya ratificado una denuncia interpuesta por un compañero o por un superior, cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

## **CAPITULO VI DE LAS MODIFICACIONES Y VIGENCIAS DE LA POLÍTICA**

## **Artículo 31**

### **De las modificaciones a la política interna.**

Las modificaciones serán dispuestas por la Corte Plena, previa consulta al Tribunal de la Inspección Judicial y al Consejo de Personal, y deberán ser objeto de publicidad, a través de los medios pertinentes, para lograr un conocimiento general.

## **Artículo 32**

### **De la vigencia de la política interna.**

La presente normativa entrará a regir a partir de su publicación, en el Boletín Judicial, y se hará del conocimiento de todos los servidores judiciales a través de una publicación que estará a cargo del Departamento de Información y Relaciones Públicas.

**Artículo 33**  
**De la conciliación.**

No procede la conciliación en los procesos por hostigamiento sexual.  
(Adicionado por acuerdo de Corte Plena, artículo XXI, sesión N° 13-04 del 19 de abril del 2004).

San José, 01 de julio del 2004.

Silvia Navarro Romanini  
Secretaria General de la Corte  
Publicado en el Boletín Judicial N° 136 del 13 de julio del 2004



*Obligaciones del Estado*

*Leyes*



# LEY QUE REGULA LA PROPAGANDA QUE UTILICE LA IMAGEN DE LA MUJER

Ley No. 5811 del 10 de octubre de 1975

## Artículo 1

Todo tipo de propaganda comercial que ofenda la dignidad, el pudor de la familia y en la que se utilice la imagen de la mujer impúdicamente, para promover las ventas, será controlada y regulada con criterio restrictivo por el Ministerio de Gobernación.

## Artículo 2

Para efectos del artículo 1° serán considerados material de propaganda o promoción:

- a) Los textos y bocetos de los anuncios para la prensa escrita, murales, rótulos, fotografías, dibujos, clisés y artículos de regalo cuando éstos tengan finalidades propagandísticas o de promoción;
- b) Los textos, libretos o guiones, con las indicaciones completas de imágenes visuales y de sonido para películas, avances cinematográficos, cuñas y filmes en cintas magnetofónicas, diapositivas y en general, todo aquel material destinado a proyectarse o transmitirse por medio de la televisión o el cine;

- c) Los textos, libretos, guiones y cuñas con las indicaciones de sonido y en general, todo aquel material publicitario destinado a transmitirse por medio de la radiodifusión; y
- d) Los textos, proyectos, afiches y en general, cualquier artículo de fines propagandísticos, destinados a cualquier medio de comunicación colectiva, no contemplado en los incisos anteriores.

### **Artículo 3**

Queda prohibida de modo absoluto la propaganda a que se refiere el artículo 1º, en los siguientes casos:

- a) La que no haya sido aprobada previamente por el Ministerio de Gobernación, conforme a las prevenciones del reglamento respectivo;
- b) La que provenga del exterior y se coloque en lugares públicos, como oficinas, salas de espera, exposición o exhibición en los cines u otros lugares de diversión; y
- c) La de cartelones y avisos en las carreteras.

### **Artículo 4**

Sin perjuicio de las prohibiciones anteriores, no se podrá hacer propaganda, a través de ningún medio publicitario, que tenga relación con las finalidades de la presente ley, en los programas o actividades que, por su naturaleza, estén dirigidos a menores de edad.

Tratándose de la radio y la televisión, esta prohibición comprende los espacios inmediatamente anteriores a aquellos programas.

### **Artículo 5**

El Ministerio de Gobernación, través de la oficina que designe, será el organismo competente para velar por la ejecución de esta ley y en consecuencia, toda la propaganda que se realice de esta naturaleza, sujeta a regulación y a través de cualquier medio publicitario, deberá llevar su previa y expresa aprobación.

## **Artículo 6**

Para los efectos indicados en el artículo anterior, los interesados deberán presentar, para su previa aprobación, el material de propaganda o los proyectos de dicho material a la oficina respectiva del Ministerio.

## **Artículo 7**

La propaganda que haya sido aprobada no podrá ser variada posteriormente; cualquier cambio que se desee introducir deberá ser aprobado por el Ministerio, conforme a lo previsto por el Reglamento.

## **Artículo 8**

La propaganda producida en el extranjero, destinada a surtir efectos en el territorio nacional, queda sometida a las disposiciones de la presente ley.

## **Artículo 9**

La oficina respectiva del Ministerio de Gobernación deberá dictar el pronunciamiento sobre la aprobación o improbación del material de propaganda o proyectos del mismo, que se le presenten para efectos de los artículos 6º, 7º y 8º, en el término de quince días hábiles siguientes al de la presentación.

Si no hubiere pronunciamiento, dentro del expresado plazo, el material o los proyectos se tendrán por aprobados.

## **Artículo 10 (\*)**

Existirá un Consejo Asesor de Propaganda, integrado por dos personas representantes del Ministerio de Gobernación, una de la Cámara de Comercio, otra de la Asociación del Consejo Nacional de Publicidad, y una representante del Instituto Nacional de las Mujeres.

*(\*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No.7801 de 30 de abril de 1998. LG# 94 de 18 de mayo de 1998*

## **Artículo 11**

El Consejo Asesor tendrá las siguientes funciones, relacionadas expresamente con esta ley y sus reglamentos:

- a) Servir de órgano consultor del Ministerio, cuando existieren dudas o fuere necesario completar elementos de juicio para resolver un caso concreto; y
- b) Emitir su opinión cuando haya sido planteado un recurso de apelación contra su pronunciamiento.

En ambos casos, el criterio del Consejo no obligará al Ministerio.

## **Artículo 12**

En uso de las facultades que la presente ley y su Reglamento le confieren, el Ministerio podrá ordenar la inmediata suspensión de la propaganda, que no haya sido aprobada o que no se ajuste a las estipulaciones reglamentarias y, en caso de rebeldía o desacato, podrá ordenar el decomiso y destrucción del material de que se trate, para lo cual podrá recurrir al auxilio de la fuerza pública.

## **Artículo 13**

Quedan sujetas a las disposiciones de la presente ley, las empresas de prensa, radio, cine y televisión y en general, todas aquellas que exploren algún medio de comunicación individual o colectivo, las que serán subsidiariamente responsables de las infracciones que se cometan a la presente ley.

## **Artículo 14**

El Poder Ejecutivo deberá reglamentar la presente ley, dentro de un plazo no mayor de noventa días contados a partir de la fecha de su vigencia.

## **Artículo 15**

Rige a partir de su publicación.

# LEY DE LA DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES DE LA REPUBLICA

Ley No. 7319 de 17 de noviembre de 1992  
Publicado en La Gaceta No. 237 de 10 de diciembre de 1992

## Título I Disposiciones Generales

### Capítulo único Naturaleza jurídica

#### Artículo 1

#### Atribución general: (\*)

La Defensoría de los Habitantes de la República es el órgano encargado de proteger los derechos e intereses de los habitantes. Este órgano velará porque el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la Constitución Política, las leyes, los convenios, los tratados, los pactos suscritos por el Gobierno y los principios generales del Derecho. Además, deberá proporcionar y divulgar los derechos de los habitantes

*(\*) Artículo reformado mediante Ley No. 7423. Publicada en La Gaceta No. 155 de 17 de agosto de 1994*

## **Artículo 2**

### **Independencia:**

La Defensoría de los Habitantes de la República está adscrito al Poder Legislativo y desempeña sus actividades con independencia funcional, administrativa y de criterio.

La Asamblea Legislativa evaluará, anualmente, el funcionamiento de la Institución, mediante el informe presentado por ese funcionario, el cual se conocerá y discutirá en el capítulo que se establezca en el Reglamento de Orden, Dirección y Disciplina Interior de la Asamblea Legislativa.

## **Título II Organización**

### **Capítulo I Elección**

## **Artículo 3**

### **Designación:**

La Asamblea Legislativa nombrará a la Defensoría de los Habitantes de la República, por un período de cuatro años, mediante mayoría absoluta de los diputados presentes. El Defensor podrá ser reelegido únicamente por un nuevo período.

## **Artículo 4**

### **Requisitos:**

Podrá ser nombrado Defensor de los Habitantes de la República, el costarricense que se encuentre en el ejercicio de sus derechos civiles y políticos; que sea mayor de treinta años, con solvencia moral y profesional de prestigio reconocidos.

La Asamblea Legislativa designará una Comisión Especial, que analizará los atestados de las personas que opten por el puesto de Defensor de los Habitantes de la República, de conformidad con lo que prescriba el

Reglamento de Orden, Dirección y Disciplina Interior de la Asamblea Legislativa.

## **Artículo 5**

### **Juramentación:**

La Defensoría de los Habitantes de la República debe rendir, el juramento previsto en el artículo 194 de la Constitución Política, ante el Plenario de la Asamblea.

## **Capítulo II**

### **Cesación**

## **Artículo 6**

### **Causas de cesación:**

La Defensoría de los Habitantes de la República cesará en sus funciones, por cualquiera de las siguientes causales:

- a) Renuncia a su cargo.
- b) Muerte o incapacidad sobreviniente.
- c) Negligencia notoria o por violaciones graves al ordenamiento jurídico en el cumplimiento de los deberes de su cargo.
- ch) Incurrimiento en cualquiera de las incompatibilidades previstas en esta Ley.
- d) Haber sido condenado, en sentencia firme, por delito doloso.

## **Artículo 7**

### **Vacante:**

1. La Asamblea Legislativa debe declarar vacante el cargo de Defensor de los Habitantes de la República, cuando se presente una de las causales previstas en los incisos a), b), ch) y d) del artículo anterior.

2. En el caso del inciso c) del artículo anterior, el Presidente nombrará una Comisión que le dará audiencia a la Defensoría de los Habitantes de la República e informará a la Asamblea Legislativa, el resultado de la investigación, en el término de quince días hábiles.

## **Artículo 8**

### **Oportunidad del nombramiento:**

El nombramiento de la Defensoría de los Habitantes de la República debe hacerse dentro del mes anterior al vencimiento de su período o a partir de la vacante del cargo.

## **Capítulo III Incompatibilidades**

## **Artículo 9**

### **Incompatibilidades y prohibiciones (\*)**

1. El cargo de Defensor de los Habitantes de la República es incompatible con cualquier otro cargo, público o privado, que no sea docencia o la investigación universitaria.
2. El Defensor de los Habitantes de la República debe renunciar a todo cargo incompatible con su función, dentro del término de los diez días siguientes a su nombramiento y antes de su juramentación.
3. Ningún funcionario de la Defensoría de los Habitantes de la República, podrá participar en actividades político partidista.
4. El Defensor de los Habitantes de la República no podrá ejercer profesiones liberales fuera del cargo, salvo en asuntos estrictamente personales, los de su cónyuge, hermanos, ascendientes y descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, excepto que haya impedimento por la existencia de un interés directo o indirecto de la propia Defensoría de los Habitantes de la República.

La prohibición del inciso 4) de este artículo se extiende solamente a los servidores profesionales que ocupen plazas de profesional en la Defensoría de los Habitantes. A estos funcionarios se les compensará económicamente, de manera porcentual sobre su salario base. Los porcentajes que se pagarán para compensar la prohibición son: un sesenta y cinco por ciento (65%) para los licenciados, un cuarenta y cinco por ciento (45%) para los egresados universitarios y un treinta por ciento (30%) para los bachilleres universitarios.

La violación de las incompatibilidades y prohibiciones anteriores por parte de los servidores mencionados en este artículo, constituirá una falta grave del servidor y dará lugar a su destitución por justa causa.

*(\*) El presente artículo ha sido modificado mediante Ley No. 7741 de 19 de diciembre de 1997. LG# 12 de 19 de enero de 1998*

## **Capítulo IV** **Defensor Adjunto y Especiales**

### **Artículo 10**

#### **Designación y requisitos:**

1. La Asamblea Legislativa nombrará al Defensor Adjunto, de una lista de tres candidatos propuestos por el Defensor de los Habitantes, a más tardar un mes después del nombramiento de éste. El Defensor Adjunto debe reunir los mismos requisitos exigidos para el titular. Asimismo, estará sujeto a lo dispuesto para la Defensoría de los Habitantes de la República en los artículos 2, 4, 6 y 9 de la presente Ley.
2. Este funcionario será colaborador directo de la Defensoría de los Habitantes de la República; cumplirá las funciones que éste le asigne y lo sustituirá en sus ausencias temporales.

### **Artículo 11**

#### **Organos especiales (\*)**

La Defensoría de los Habitantes de la República contará con una Defensoría para la protección de la persona adulta mayor y con los ór-

ganos especiales necesarios para el cumplimiento de sus atribuciones y competencias. La Defensoría para la protección de la persona adulta mayor deberá estar abierta las veinticuatro horas del día, todos los días del año, y será la encargada de velar por la no discriminación y la exigencia de trato preferencial para las personas adultas mayores en las instituciones del Estado y en la prestación de los servicios públicos, así como de cualquier otra situación o queja relativa a este sector de la población.

Los nombramientos y remociones corresponden a la Defensoría de los Habitantes de la República.

*(\*) El primer párrafo del presente artículo ha sido modificado mediante ley No. 7935 de 25 de octubre de 1999. Alcance No. 88 a LG# 221 de 15 de noviembre de 1999.*

### **Título III Funcionamiento**

#### **Capítulo I Competencia**

#### **Artículo 12**

#### **Ambito de competencia y obligación de comparecer:**

1. Sin perjuicio de las potestades constitucionales y legales de los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial, la Defensoría de los Habitantes de la República puede iniciar, de oficio o a petición de parte, cualquier investigación que conduzca al esclarecimiento de las actuaciones materiales, de los actos u omisiones de la actividad administrativa del sector público. Sin embargo, no puede intervenir, en forma alguna, respecto de las resoluciones del Tribunal Supremo de Elecciones en materia electoral.
2. La Defensoría de los Habitantes de la República, el Defensor Adjunto, o sus delegados podrán inspeccionar las oficinas públicas, sin previo aviso y requerir de ellas toda la documentación y la información necesarias para el cumplimiento de sus funciones; las cuales les serán suministradas sin costo alguno.

3. Los funcionarios públicos, citados por la Defensoría de los Habitantes de la República deben comparecer personalmente, el día y la hora señalados; si no se presentaren podrán ser obligados a comparecer por medio de la Fuerza Pública, salvo en los casos de legítimo impedimento. Se exceptúan los funcionarios que gozan de inmunidad.
4. Cuando la Defensoría de los Habitantes de la República conozca, por cualquier medio, una irregularidad de tipo administrativo que se atribuya a algún órgano del Poder Judicial o a sus servidores, se la comunicará a la Corte Suprema de Justicia o a la Inspección Judicial.

### **Artículo 13**

#### **Acciones de la Defensoría de los Habitantes de la República:**

La Defensoría de los Habitantes de la República, por iniciativa propia o a solicitud del interesado, podrá interponer cualquier tipo de acciones jurisdiccionales o administrativas previstas en el ordenamiento jurídico.

### **Artículo 14**

#### **Naturaleza de la Intervención:**

1. La intervención de la Defensoría de los Habitantes de la República no sustituye los actos, las actuaciones materiales ni las omisiones de la actividad administrativa del sector público, sino que sus competencias son, para todos los efectos, de control de legalidad.
2. Si en el ejercicio de sus funciones, la Defensoría de los Habitantes de la República, llega a tener conocimiento de la ilegalidad o arbitrariedad de una acción, debe recomendar y prevenir al órgano respectivo, la rectificación correspondiente, bajo los apercibimientos de ley. Pero si considera que el hecho puede constituir delito, debe denunciarlo ante el Ministerio Público.
3. El no acatamiento injustificado de las recomendaciones de la Defensoría de los Habitantes de la República, puede ser objeto de una amonestación para el funcionario que las incumpla o, en caso de incumplimiento reiterado, de una recomendación de suspensión o despido, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo segundo de este artículo.

## **Artículo 15**

### **Obligación de rendir informe anual:**

La Defensoría de los Habitantes de la República debe rendir, anualmente, a la Asamblea Legislativa, un informe escrito, en la primera semana de junio, sobre el cumplimiento de sus labores. Y en la última semana de junio, debe comparecer ante la Asamblea Legislativa, para defender oralmente su informe.

## **Capítulo II Procedimiento**

## **Artículo 16**

### **Acceso:**

Toda persona física o jurídica interesada, sin excepción alguna, puede dirigirse a la Defensoría de los Habitantes de la República.

## **Artículo 17**

### **Interposición de reclamo o queja:**

1. La intervención ante la Defensoría de los Habitantes de la República se solicitará sin costo alguno y sin formalidades especiales, de modo verbal o escrito. Sin embargo, el reclamante debe indicar su nombre, sus calidades y su domicilio exactos.
2. La intervención de la Defensoría de los Habitantes de la República, debe darse dentro del plazo de un año, contado a partir del momento en que el interesado tuvo conocimiento de los hechos. No obstante, tendrá amplia discrecionalidad para aceptar reclamos o quejas aun fuera de ese plazo si, a su juicio, considera necesaria su intervención.

## **Artículo 18**

### **Acto inicial:**

La Defensoría de los Habitantes de la República registrará las quejas que se le formulen y acusará recibo de ellas. En caso de rechazo, este se hará

por acto motivado y se orientará al quejoso sobre las vías oportunas para reclamar sus derechos, si lo considera necesario.

## **Artículo 19**

### **No interrupción de plazos:**

1. La interposición de quejas ante la Defensoría de los Habitantes de la República no interrumpe ni suspende los plazos administrativos ni los judiciales.
2. La Defensoría de los Habitantes de la República no podrá conocer las quejas sobre las cuales esté pendiente una resolución judicial. Suspenderá su actuación, si el interesado interpone, ante los Tribunales de Justicia, una demanda o un recurso respecto del mismo objeto de la queja, lo cual no impedirá, sin embargo, la investigación sobre los problemas generales planteados en las quejas presentadas.
3. Serán materia de la actuación de la Defensoría de los Habitantes de la República, las actuaciones del Organismo de Investigación Judicial, en cuanto a los derechos humanos de los ciudadanos. En estos casos, la Defensoría de los Habitantes de la República se limitará a informar sobre sus investigaciones y conclusiones a la Corte Suprema de Justicia, la cual decidirá lo correspondiente.

## **Artículo 20**

### **Trámite de la investigación:**

Admitida la queja, la Defensoría de los Habitantes de la República iniciará la investigación que juzgue conveniente, la cual deberá ser sumaria e informal.

En todo caso, notificará el acto que la admite a la dependencia administrativa correspondiente, para que su jefe y el funcionario denunciado, obligatoriamente, remitan el informe respectivo en un plazo preteritorio de cinco días hábiles. El funcionario podrá apersonarse ante la Defensoría de los Habitantes de la República, para ofrecer las pruebas de descargo que

estime convenientes y formular el alegato procedente; de todo quedará constancia en un expediente levantado al efecto.

## **Artículo 21**

### **Término y plazos:**

La Defensoría de los Habitantes de la República decidirá, definitivamente, los asuntos sometidos a su conocimiento, dentro del término de dos meses contados a partir de la interposición de la queja o solicitud.

El recurso de hábeas corpus deberá interponerlo dentro de las doce horas siguientes al momento en que tuvo conocimiento de los hechos que lo ameritan.

Los recursos de inconstitucionalidad deberán interponerse dentro de los quince siguientes al momento en que tuvo conocimiento de los hechos que los ameritan.

El recurso de amparo se interpondrá dentro de los cinco días siguientes al momento en que tuvo conocimiento de los hechos que lo ameritan.

## **Artículo 22**

### **Recurso contra las decisiones de la Defensoría de los Habitantes de la República:**

Contra las decisiones, las actuaciones y los informes de la Defensoría de los Habitantes de la República, sólo procederá el recurso de reconsideración dentro de los ocho días hábiles posteriores a partir de la notificación.

## **Artículo 23**

### **Notificaciones:**

La Defensoría de los Habitantes de la República notificará al interesado, al funcionario, a la autoridad o dependencia administrativa correspondientes, el resultado de sus investigaciones y las decisiones adoptadas dentro de su competencia. La respectiva notificación se realizará mediante un funcionario competente, quien tendrá el cargo de notificador, para

todos los efectos, y deberá llevar un libro de registro en el que se dejará constancia de todas las diligencias realizadas.

### **Capítulo III**

## **Obligaciones de los órganos públicos y sanciones**

#### **Artículo 24**

##### **Colaboración preferente:**

1. Los órganos públicos están obligados a colaborar, de manera preferente, con la Defensoría de los Habitantes de la República, en sus investigaciones y, en general, a brindarle todas las facilidades para el cabal desempeño de sus funciones.
2. De conformidad con el ordenamiento jurídico, a la Defensoría de los Habitantes de la República no podrá denegársele acceso a ningún expediente, documentación ni información administrativa, salvo a los secretos de Estado y a los documentos que tienen el carácter de confidenciales, de conformidad con la ley.

#### **Artículo 25**

##### **Inviolabilidad de comunicaciones:**

No pueden ser objeto de censura o de interferencia, la correspondencia y las comunicaciones dirigidas a la Defensoría de los Habitantes de la República, especialmente las conversaciones telefónicas hechas desde centros de detención, de internamiento o de custodia.

#### **Artículo 26**

##### **Negativa del funcionario:**

La negativa de un funcionario o de sus superiores para contestar o enviar la documentación requerida por la Defensoría de los Habitantes de la República, la existencia de algún acto material o de alguna actuación u omisión que entorpezcan las funciones de éste, harán que el funcionario o los funcionarios incurran en el delito de desobediencia. En tales casos, la Defensoría de los Habitantes de la República dará cuenta inmediata al superior jerárquico de ese funcionario y al Ministerio Público.

## **Artículo 27**

### **Hechos delictivos:**

Cuando la Defensoría de los Habitantes de la República, tenga noticia de una conducta o de hechos presuntamente delictivos, lo pondrá en conocimiento del Ministerio Público.

## **Artículo 28**

### **Infracción a la relación de servicio:**

La violación de los derechos constitucionales, configure o no delito, constituirá también una infracción a los deberes de la relación de servicio del funcionario que en ella incurre. En ese caso, el Defensor recomendará las acciones correspondientes.

## **Título IV Disposiciones Finales**

### **Capítulo único**

## **Artículo 29.**

### **Financiamiento:**

El financiamiento de la Defensoría de los Habitantes de la República se incluirá en el Presupuesto del Poder Legislativo.

## **Artículo 30.**

### **Exoneraciones:**

La Defensoría de los Habitantes de la República no está obligada a suplir especies fiscales y gozará de franquicia postal, radiográfica y telegráfica, cuando así lo justifique el ejercicio de sus funciones.

## **Artículo 31.**

### **Reglamentación de la presente ley:**

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley, dentro del término de los tres meses siguientes al nombramiento del Primer Defensor de los Habitantes de la República.

## **Artículo 32**

### **Derogatoria de disposiciones legales:**

Esta Ley deroga cualquier otra ley general o especial que se le oponga.

## **Artículo 33**

### **Vigencia de la Ley:**

Rige tres meses después de su publicación.

## **Título VI Disposiciones Transitorias**

### **Capítulo único**

#### **Transitorio I.**

##### **Personal del Poder Ejecutivo:**

El personal del Poder Ejecutivo actualmente dedicado a la protección de los derechos de los habitantes contra violaciones provocadas por la actividad administrativa del sector público, pueden pasar, con todos los derechos adquiridos, al servicio de la Defensoría de los Habitantes de la República, a partir del 1 de mayo de 1994.

#### **Transitorio II.**

##### **Nombramiento:**

El nombramiento de la Defensoría de los Habitantes de la República se realizará dentro del plazo de los cuarenta y cinco días hábiles posteriores a la publicación de la presente Ley.

#### **Transitorio III.**

##### **Providencias para su funcionamiento:**

A partir de la vigencia de esta Ley, la Asamblea Legislativa tomará las providencias del caso para el buen funcionamiento del organismo que se crea.

## Comuníquese al Poder Ejecutivo

Asamblea Legislativa. -San José, a los cinco días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y dos-

Roberto Tovar Faja  
Presidente

Alfredo Cruz Álvarez  
Primer Prosecretario

Rafael Sanabria Solano  
Segundo Secretario.

Presidencia de la República. - San José, a los diecisiete días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y dos.

Ejecútese y publíquese  
R.A. Calderón F.-

La Ministra de Justicia y Gracia, Elizabeth Odio Benito.

# LEY GENERAL DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, MATERIALES AUDIOVISUALES E IMPRESOS

Ley No. 7440 de 11 de octubre de 1994

## **Artículo 1** **Obligación del Estado.**

Esta Ley rige la actividad que el Estado debe ejercer para proteger a la sociedad, particularmente a los menores de edad y a la familia, en cuanto al acceso a los espectáculos públicos y a los materiales audiovisuales e impresos; asimismo, regula la difusión y comercialización de esos materiales.

## **Artículo 2** **Espectáculo público.**

Para efectos de esta Ley se entenderá por espectáculo público toda función, representación, transmisión o captación pública que congregate, en cualquier lugar, a personas para presenciarla o escucharla.

## **Artículo 3** **Actividades.**

Esta Ley regula la valoración de los contenidos de las siguientes actividades:

- a) Espectáculos públicos, particularmente al cine y las presentaciones en vivo.
- b) Radio.
- c) Televisión por VHF, UHF, cable, medios inalámbricos, vía satélite o cualesquiera otras formas de transmisión.
- d) Juegos de video.
- e) Alquiler de películas para video.
- f) Material escrito de carácter pornográfico.

#### **Artículo 4** **Ejecutores**

La ejecución de la presente Ley estará a cargo del Consejo Nacional de espectáculos públicos y de la Comisión de control y calificación.

#### **Artículo 5** **Consejo Nacional de espectáculos públicos y afines.**

Se crea el Consejo Nacional de espectáculos públicos y afines, en adelante denominado el Consejo, como un órgano adscrito al Ministerio de Justicia y Gracia, que se integrará de la siguiente manera:

- a) El Ministro de Justicia y Gracia o su representante, quien lo presidirá.
- b) Un delegado del Ministro de Cultura, Juventud y Deportes.
- c) Un delegado del Ministro de Educación Pública.
- d) El Director Nacional de Prevención del Ministerio de Justicia y Gracia.
- e) El jefe del Departamento de Control de Propaganda del Ministerio de Gobernación y Policía.

- f) Una delegada del Instituto Nacional de las Mujeres.

## **Artículo 6**

### **Funcionamiento del Consejo.**

Los acuerdos del Consejo se adoptarán por mayoría absoluta de los miembros presentes. En caso de empate, el Presidente tendrá doble voto. Para lo no dispuesto en esta Ley, el Consejo se regirá por la Ley General de la Administración Pública.

## **Artículo 7**

### **Instalación de los miembros del Consejo**

El Ministro de Justicia y Gracia instalará y juramentará a los miembros del Consejo, quienes no devengarán dietas.

## **Artículo 8**

### **Funciones del Consejo.**

Son funciones del Consejo:

- a) Resolver los recursos de apelación que se interpongan por la aplicación de la presente Ley. Las resoluciones del Consejo agotan la vía administrativa.
- b) Establecer las políticas para cumplir con los fines de la presente Ley y tomar las decisiones y los acuerdos necesarios para ejecutar esas políticas, que serán de acatamiento obligatorio.

## **Artículo 9**

### **Consejo de control y calificación de espectáculos públicos**

Se crea la Comisión de control y calificación de espectáculos públicos, como un órgano dependiente del Consejo nacional de espectáculos públicos.

## **Artículo 10**

### **Integración de la Comisión de control y calificación de espectáculos públicos (\*)**

La Comisión estará integrada por el director ejecutivo del Consejo, quien la presidirá, y por diez profesionales en Psicología o Psiquiatría, Educación, Sociología y Derecho, nombrados en la siguiente forma:

- a) Cuatro representantes del Ministerio de Justicia y Gracia.
- b) Dos representantes del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes.
- c) Dos representantes del Patronato Nacional de la Infancia.
- d) Un representante del Ministerio de Educación Pública.
- e) Un representante del Instituto Nacional de las Mujeres.

Mientras sean miembros de la Comisión, estos funcionarios serán cedidos a título de préstamo por la institución respectiva, sin perjuicio de que esta pueda sustituirlos cuando lo considere oportuno.

Por su participación en la Comisión, no percibirán ningún monto adicional al salario que devenguen en sus instituciones, y mantendrán su vínculo laboral con estas.

*(\*) El presente artículo ha sido modificado mediante Ley No 8186 de 17 de diciembre del 2001*

LG# No. 5 de 8 de enero del 2002

## **Artículo 11**

### **Funciones de la Comisión**

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Resolver, en primera instancia, sobre la calificación y la regulación de las actividades contenidas en esa Ley. Contra sus resoluciones, podrán interponerse los recursos de revocatoria y apelación subsidiaria ante el Consejo, dentro de los cinco días hábiles posteriores a que se notifique la resolución.
- b) Regular, en aras del bien común y sobre la base de que la libertad de expresión no incluye la libertad de exhibición, las actividades mencionadas en el artículo 2, y prohibir las que constituyen un peligro social, por su contenido estrictamente pornográfico o violento, por su potencial de incitación al crimen o al vicio o por degradar la condición del ser humano.
- c) Fomentar la exhibición de películas de alto valor artístico, social, cultura y educativo y otros espectáculos.
- d) Formular al Consejo recomendaciones técnicas, que sirvan de base para definir políticas en materia de radio, cine, televisión, videos y espectáculos públicos de cualquier índole.
- e) Velar por el cumplimiento de esta Ley.
- f) Otras funciones establecidas en esta Ley y sus reglamentos.

Antes de dictar las resoluciones mencionadas en el inciso a) del presente artículo, la Comisión oír a quienes puedan ser afectados con ella, de conformidad con el procedimiento que se defina en el Reglamento de esta Ley.

## **Artículo 12**

### **Recursos**

Las personas físicas o jurídicas que resulten afectadas en sus derechos subjetivos o intereses legítimos, están legitimadas para plantear los recursos de revocatoria y apelación subsidiaria contra las decisiones de la Comisión y el recurso de reconsideración contra los actos del Consejo.

Igual legitimación le corresponde a la Defensoría de los Habitantes para proteger los intereses generales de la comunidad.

## **Artículo 13**

### **Limitaciones**

No se podrá prohibir ni restringir una actividad de las enumeradas en el artículo 2, por las ideas que sustente; excepto cuando la actividad incite a la subversión, al vicio, al crimen, al odio por razones religiosas, raciales o de nacionalidad o cuando su contenido sea estrictamente pornográfico.

## **Artículo 14**

### **El Director Ejecutivo**

Habrá un Director Ejecutivo que formará parte del personal regular del Ministerio de Justicia y Gracia, su nombramiento se regirá por el Estatuto del Servicio Civil y deberá ser un profesional en Derecho, Ciencias Sociales o Psicología.

## **Artículo 15**

### **Funciones del Director Ejecutivo**

Son funciones del Director Ejecutivo:

- a) Velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo y de la Comisión de control y calificación de espectáculos públicos.
- b) Constituirse en órgano director del procedimiento, cuando sea necesario.
- c) Presidir la Comisión de control y calificación de espectáculos públicos.
- d) Fungir como secretario del Consejo nacional de espectáculos públicos y afines, con voz pero sin voto.
- e) Procurar y administrar los recursos materiales que permitan el funcionamiento óptimo de los órganos de control establecidos en la presente Ley.

- f) Formar parte de la Comisión de control y calificación de espectáculos públicos.

## **Artículo 16**

### **Comisiones auxiliares cantonales**

Estas comisiones son órganos auxiliares de la Comisión de control y calificación de espectáculos públicos

En cada cantón del país, existirá una integrada por tres vecinos.

## **Artículo 17**

### **Funciones de las comisiones auxiliares cantonales**

A las comisiones auxiliares cantonales les corresponde apoyar las tareas de divulgación de las políticas en materia de esta Ley; detectar cualquier violación de las regulaciones impuestas por la Comisión y el Consejo e informar de inmediato al Director Ejecutivo.

## **Artículo 18**

### **Nombramiento de las comisiones auxiliares cantonales**

Los integrantes de estas comisiones serán nombrados por la municipalidad respectiva, por tres años; pero podrán ser reelegidos por períodos sucesivos. Para el inicio de sus funciones espectáculos públicos indispensable que aprueben el curso de capacitación que impartirá el Ministerio de Justicia. Si no lo aprueban la municipalidad efectuará un nuevo nombramiento.

## **Artículo 19**

### **Carné de identificación**

Los miembros del Consejo, de la Comisión y de las comisiones auxiliares cantonales y el Director Ejecutivo del Consejo tendrán libre acceso a los espectáculos públicos, de cualquier índole, para lo cual serán acreditados con un carné de identificación, emitido por el Ministro de Justicia y Gracia.

## **Artículo 20**

### **Obligaciones del empresario**

La persona física que, en nombre propio o de una persona jurídica, distribuya, presente, transmita o capte, para la divulgación comercial o gratuita, películas en cine o en video, juegos de video, programas de radio o televisión y espectáculos en vivo, está obligada a poner ese material a disposición de los órganos competentes, facilitarles los medios para examinarlo y cumplir con los acuerdos respectivos

Además, debe ceder al Consejo gratuitamente el espacio para advertir al público sobre la clasificación y las restricciones de los espectáculos e indicarlas en la publicidad respectiva.

## **Artículo 21**

### **Distribución de material sin autorización**

La persona física que, en nombre propio o de una persona jurídica, distribuya o exhiba en forma comercial o gratuita, material regulado en esta Ley, sin la calificación ni la autorización previa de la Comisión, por cada unidad distribuida o exhibida, será sancionada con una multa equivalente a siete veces el salario base del oficinista 1, establecido en el Presupuesto Nacional

Cuando se incurra en esta infracción más de una vez, se duplicará esta multa.

## **Artículo 22**

### **Avances sin autorización**

Será sancionada con una multa equivalente a dos veces el salario base del oficinista 1, establecido en el Presupuesto Nacional, la persona física que, en nombre propio o de una persona jurídica, exhiba en una película de acceso restringido para un determinada edad, un avance o porción de una película no autorizada para personas de esa edad. La multa se impondrá por cada exhibición.

Cuando se incurra en esta infracción más de una vez, se duplicará esta multa.

### **Artículo 23**

#### **Material exhibido para un público no autorizado**

Será sancionado con una multa equivalente al salario base del oficinista 1, establecido en el Presupuesto Nacional, la persona física que, en nombre propio o de una persona jurídica, exhiba material regulado en esta Ley, ante menores cuya edad sea inferior a aquella para la cual se autorizó la exhibición. La multa se impondrá por cada exhibición.

Cuando se incurra en esta infracción más de una vez, se duplicará esta multa.

### **Artículo 24**

#### **Cierre de locales**

Cuando se incurra en la misma infracción más de una vez, la autoridad judicial ordenará cerrar el local donde se cometió y suspender las operaciones de la persona o la empresa, de la siguiente manera:

- a) Por un mes, al cometer la infracción por segunda vez.
- b) Por tres meses, al cometer la infracción por tercera vez.
- c) Cuando, se cometa la misma infracción por cuarta vez, la autoridad judicial ordenará el cierre definitivo del establecimiento y lo comunicará a la municipalidad respectiva, la cual deberá cancelar la patente, o al Ministerio de Gobernación para que cancele las concesiones de frecuencias de televisión o radio, o a las autoridades competentes para que cancelen el permiso o la autorización respectiva.

El Director Ejecutivo llevará un registro, bien respaldado, de las infracciones establecidas jurisdiccionalmente y de las personas y empresas responsables.

## **Artículo 25**

### **Actuación en nombre de persona jurídica**

En todos los casos en que una persona física actúe en nombre de una persona jurídica, ésta será solidariamente responsable en cuanto al pago de las multas.

## **Artículo 26**

### **Autoridades competentes**

Las alcaldías de faltas y contravenciones serán las autoridades competentes para conocer de las infracciones descritas en esta Ley.

## **Artículo 27**

### **Procedimiento**

El procedimiento se iniciará mediante denuncia del Director Ejecutivo, ya sea por sí mismo o por medio de la Procuraduría General de la República, o de las comisiones auxiliares cantonales ante la alcaldía de faltas y contravenciones de la jurisdicción territorial correspondiente.

Cuando la denuncia sea presentada por un particular, se trasladará al Director Ejecutivo del Consejo para que en lo procedente y posible, sustancie la denuncia por sí mismo o por medio de la Procuraduría General de la República.

## **Artículo 28**

### **Acción de la Procuraduría General de la República**

Con independencia de la persona denunciante, en todos los casos la Procuraduría General de la República se tendrá como parte.

## **Artículo 29**

### **Fundamento del proceso**

Para el sustanciamiento del proceso, se seguirán las reglas establecidas para las denuncias de faltas y contravenciones.

## **Artículo 30**

### **Depósito de la multa**

En caso de sentencia condenatoria, se otorgará un plazo de ocho días para depositar la multa respectiva.

Si el infractor no la deposita, la alcaldía ordenará el cierre provisional del negocio y suspenderá la autorización para realizar la actividad comercial hasta tanto no se cancela la multa, sin perjuicio de las sanciones de cierre y suspensión por las reincidencias.

## **Artículo 31**

### **El producto de las multas**

El producto de las multas por la aplicación de esta Ley irá a la caja única del Estado, de donde se girará al Consejo nacional de espectáculos públicos, el cual los destinará a la adquisición de los bienes y servicios necesarios para el cumplimiento de esta Ley.

## **Artículo 32**

### **Ley de orden público**

Esta Ley espectáculos públicos de orden público y deroga las que resulten incompatibles con su aplicación.

## **Artículo 33**

### **Vigencia de esta Ley**

Rige a partir de su publicación

## LEY DE PENSION PARA LOS DISCAPACITADOS

Ley No. 7636 de 14 de octubre de 1996  
Publicado en La Gaceta No. 217 de 12 de noviembre de 1996

### **Artículo 1** **Pensión**

Quienes sufran discapacidad permanente para laborar y tengan a su cargo hijos o dependientes, recibirán una pensión del Estado, si no cuentan con recursos económicos suficientes. Esta ayuda se proporcionará con fondos del Régimen no contributivo, administrado por la Caja Costarricense del Seguro Social y financiado con recursos del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.

La Caja Costarricense del Seguro Social tramitará la pensión aunque otras personas, sin estar obligadas, hayan asumido la manutención de la familia o ayuden a mantenerla, y la otorgará si los recursos suministrados no son suficientes.

### **Artículo 2** **Fijación del monto**

El monto de la pensión se fijará de acuerdo con el número de dependientes y la condición socioeconómica del beneficiario. Para tal efecto, la Caja Costarricense del Seguro Social realizará el respectivo estudio.

### **Artículo 3**

#### **Vigencia**

Rige a partir de su publicación.

Comisión Legislativa Plana Tercera.

Aprobado el anterior proyecto el día dieciocho de setiembre de mil novecientos noventa y seis.

María Lydia Sánchez Valverde, Presidenta. - Víctor Julio Brenes Rojas, Secretario.

Asamblea Legislativa. - San José, a los siete días del mes de octubre de mil novecientos noventa y seis.

#### Comuníquese al Poder Ejecutivo

Wálter Coto Molina  
Presidente

Gerardo Humberto Fuentes González  
Segundo Secretario

María Luisa Ortiz Messeguer  
Primera Prosecretaria

Dado en la Presidencia de la República.

San José, a los catorce días del mes de octubre de mil novecientos noventa y seis.

Ejecútese y publíquese.

JOSE MARIA FIGUERES OLSEN. - El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Dr. Farid Ayales Esna. - 1 vez. C-100.- (63963).

# LEY GENERAL DE PROTECCION A LA MADRE ADOLESCENTE

Ley No. 7735 de 19 de diciembre de 1997  
Publicado en La Gaceta No. 12 de 19 de enero de 1998

## **Artículo 1** **Concepto (\*)**

Para los efectos de esta Ley se entenderá por madre adolescente la mujer menor de edad embarazada o que, sin distinción de estado civil, tenga al menos un hijo o una hija

*(\*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8312 de 30 de setiembre del 2002. LG# 202 de 21 de octubre del 2002.*

## **Artículo 2** **Ambito de aplicación de la ley**

Esta ley regulará todas las políticas, las acciones y los programas preventivos y de apoyo, que ejecuten las instituciones gubernamentales, dirigidos a madres adolescentes

## **Artículo 3** **Naturaleza jurídica**

Créase el Consejo interinstitucional de atención a la madre adolescente, órgano de desconcentración máxima, con personalidad jurídica instrumental y adscrito al Ministerio de Salud

## **Artículo 4**

### **Fines (\*)**

Los fines del Consejo interinstitucional de atención a la madre adolescente serán:

- a) Promover programas preventivos, educativos, divulgativos y de capacitación sobre las implicaciones del embarazo en la adolescencia, dirigidos tanto a la población escolarizada y no escolarizada como a las familias costarricenses.(\*)
- b) Coordinar, apoyar, asesorar y contribuir al mejoramiento de los programas y las acciones de las organizaciones, públicas y privadas, en favor de las madres adolescentes
- c) Coordinar con el Ministerio de Educación Pública programas académicos en el nivel nacional e internacional, cuyo contenido considere tema de estudio a la madre adolescente; además, promover cursos de capacitación dirigidos a este grupo, con el fin de incorporarlo en centros educativos, en los ámbitos profesional o vocacional; para este efecto, coordinará con el Instituto Nacional de Aprendizaje.
- d) Propiciar y apoyar la participación comunal y adoptar las medidas necesarias para fortalecer la unión de las familias, a fin de atender a las madres adolescentes, tanto en el proceso anterior al parto como en el posterior, siempre que el embarazo no haya sido producto de una relación incestuosa.
- e) Promover la atención integral de las adolescentes, en las clínicas, los centros médicos y las comunidades.
- f) Facilitar la incorporación de la madre adolescente al trabajo remunerado.
- g) Recomendar la construcción de albergues temporales, para las madres adolescentes que no cuenten con el apoyo de sus familiares, y solicitar que se incluyan en los rubros presupuestarios correspondientes

- h) Promover acciones para el fomento de la maternidad y paternidad responsables dirigidas a adolescentes en situación de riesgo. (\*)

*(\*) El inciso a) del presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8312 de 30 de setiembre del 2002. LG# 202 de 21 de octubre del 2002*

*(\*) El inciso h) del presente artículo ha sido adicionado mediante Ley No. 8312 de 30 de setiembre del 2002. LG# 202 de 21 de octubre del 2002*

## **Artículo 5**

### **Integración (\*)**

El Consejo Interinstitucional de Atención a la Madre Adolescente estará integrado por una persona representante de cada uno de los siguientes ministerios o instituciones, quien deberá tener atribuciones para tomar decisiones:

- a) El Ministerio de Salud
- b) El Instituto Nacional de las Mujeres
- c) El Patronato Nacional de la Infancia
- d) La Caja Costarricense de Seguro Social
- e) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- f) El Instituto Nacional de Aprendizaje
- g) El Instituto Mixto de Ayuda Social
- h) El Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes

Las personas representantes de las instancias gubernamentales serán nombradas por el o la jerarca de los ministerios y las instituciones y deberán ser de experiencia reconocida en el campo social

Además de las personas anteriores, también integrarán el Consejo:

- i) Una representante de las organizaciones no gubernamentales de mujeres que dirijan programas de madres adolescentes
- j) Una madre adolescente representante de la población beneficiaria de los programas de atención contemplados en esta Ley

Las personas citadas en los dos últimos incisos permanecerán en sus cargos el mismo período establecido en la presente Ley. El mecanismo para la designación de estas representantes se definirá en el reglamento ejecutivo.”

*(\*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8312 de 30 de setiembre del 2002. LG# 202 de 21 de octubre del 2002*

## **Artículo 6**

### **Duración de los cargos**

Los miembros del Consejo durarán en sus cargos dos años y podrán ser reelegidos en forma consecutiva, por una sola vez

## **Artículo 7**

### **Dietas**

Los miembros del Consejo no recibirán dietas. En el caso de los representantes del sector público, su participación en las sesiones del Consejo se considerará parte de sus funciones

## **Artículo 8**

### **Obligaciones (\*)**

El Consejo tendrá las siguientes obligaciones:

- a) Presentar a los funcionarios de las instituciones representadas en el Consejo, un programa anual que servirá de marco general para que cada institución confeccione sus programas dirigidos a madres ado-

lescentes. Dicho programa se entregará cada año, a más tardar el 30 de noviembre.

- b) Reunirse ordinariamente una vez al mes y, en forma extraordinaria, cuando lo considere necesario. Las sesiones serán convocadas por el Presidente. El quórum se formará con cuatro miembros y los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta.
- c) Nombrar a una persona que desempeñe el trabajo técnico secretarial, quien deberá ser de reconocida experiencia en el trabajo con adolescentes. Se nombrará, por votación de por lo menos cinco miembros. Durará en su cargo cuatro años y podrá ser reelegida en forma sucesiva, por igual período. (\*) Derogado

*(\*) El inciso c) del presente artículo ha sido derogado mediante Ley No. 8312 de 30 de setiembre del 2002. LG# 202 de 21 de octubre del 2002*

## **Artículo 9**

### **Centros de atención**

Las clínicas de la Caja Costarricense de Seguro Social y los centros de salud, deberán:

- a) Elaborar programas de atención integral para las madres adolescentes, con la supervisión del Consejo interinstitucional de atención a la madre adolescente, creado en esta ley.
- b) Brindar asistencia gratuita, prenatal y posnatal, a las madres adolescentes.
- c) Desarrollar programas de formación y orientación tendientes a sensibilizar a las madres adolescentes y sus familias acerca de las implicaciones de su maternidad.
- d) Impartir cursos informativos de educación sexual dirigidos a las madres adolescentes, con el propósito de evitar la posibilidad de otro embarazo no planeado.

- e) Brindarles a las madres adolescentes, por medio del servicio social, insumos importantes que les permitan criar y educar adecuadamente a sus hijos

## **Artículo 10**

### **Programas de atención integral**

Los programas desarrollados por las instituciones referidas en el artículo anterior, deberán ser ejecutados por un equipo profesional, formado al menos por un psicólogo, un trabajador social y un médico; todos de reconocida experiencia en temas de la adolescencia

## **Artículo 11**

### **Donaciones**

Para cumplir los fines de esta ley, el Consejo quedará facultado para gestionar y recibir donaciones de entidades y organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, por medio del Ministerio de Salud

## **Artículo 12**

### **Cooperación institucional (\*)**

Para los fines de esta ley, las instituciones estatales quedarán obligadas a proporcionar la ayuda necesaria de la siguiente manera:

- a) La Caja Costarricense de Seguro Social dará atención médica gratuita a las madres adolescentes que la soliciten y a los hijos de ellas, aunque la adolescente no se encuentre afiliada; para tal efecto, dicha Institución deberá expedir un carné provisional de asegurada.
- b) El Instituto Nacional de Aprendizaje financiará y ejecutará programas de capacitación técnico-laboral para las madres adolescentes y las mujeres adolescentes en riesgo que sean mayores de quince años e impartirá cursos vocacionales dirigidos a ellas.(\*)
- c) El Ministerio de Educación Pública brindará todas las facilidades requeridas con el propósito de que la madre adolescente complete el

ciclo educativo básico. Para cumplir esta disposición, se les permitirá cursar estudios nocturnos o programas de bachillerato por madurez, sin tomar en cuenta la edad.

- d) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social creará una bolsa de empleo especial para las madres adolescentes mayores de quince años

Asimismo, deberá garantizar la aplicación de las medidas contempladas en el ordenamiento jurídico, respecto del trabajo remunerado de las personas adolescentes, la protección y el cumplimiento de sus derechos laborales, según el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 7739. Además, financiará y desarrollará programas y acciones para promover una adecuada inserción laboral de las madres adolescentes mayores de quince años. (\*)

- e) Las demás instituciones gubernamentales que dirijan programas de bienestar social otorgarán, prioritariamente, beneficios a las madres adolescentes que los soliciten

- f) El Instituto Mixto de Ayuda Social brindará un incentivo económico a las madres adolescentes en condición de pobreza participantes en los programas de fortalecimiento personal y capacitación técnico-laboral impartidos por las instituciones competentes. Además, financiará programas de fortalecimiento personal para las madres adolescentes en condición de pobreza. (\*)

- g) El Instituto Nacional de las Mujeres será el encargado de la orientación, el seguimiento y la evaluación técnica de los programas dirigidos a las madres adolescentes e impulsará políticas públicas para la igualdad y equidad de género dirigidas a la población adolescente en general. Asimismo, brindará asesoramiento y promoverá acciones de capacitación en fortalecimiento personal y social para las adolescentes. (\*)

(\*) *Los incisos b), d) f) y g) del presente artículo han sido reformados mediante Ley No. 8312 de 30 de setiembre del 2002. LG# 202 de 21 de octubre del 2002*

### **Artículo 13** **Afectación**

Los programas en favor de las madres adolescentes, que estén desarrollándose al promulgarse esta ley, no serán afectados

### **Artículo 14** **Reglamentación**

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley, en un término de sesenta días naturales contados a partir de su publicación

Rige a partir de su publicación

Comisión Legislativa Plena Primera. -Aprobado el anterior proyecto el día veintiséis de noviembre de mil novecientos noventa y siete. -Eduardo Castilblanco Vargas, Presidente. -Oscar Ureña Ureña Secretario. Comuníquese al Poder Ejecutivo

Asamblea Legislativa. -San José, a los once días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y siete. -Saúl Weisleder Weisleder, Presidente. -Mario Alvarez González, Primer Secretario. -Carmen Valverde Acosta, Segunda Prosecretaria

Dado en la Presidencia de la República. -San José, a los diecinueve días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y siete

Ejecútese y publíquese

JOSE MARIA FIGUERES OLSEN.- El Ministro de Salud, Dr. Herman Weistok Wolfowicz. -1 vez. -C- 16000.- (253)

## LEY DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Ley No.  
7801 de 30 de abril de 1998  
Publicado en La Gaceta No.  
94 de 18 de mayo de 1998

### **Artículo 1** **Naturaleza Jurídica**

Transformase el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y Familia en el Instituto Nacional de las Mujeres, en adelante el Instituto, como una institución autónoma de derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propios.

### **Artículo 2** **Domicilio**

El Instituto tendrá su domicilio en la ciudad de San José, pero podrá crear centros en todo el territorio nacional.

### **Artículo 3** **Fines**

El Instituto tendrá los siguientes fines:

- a) Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias

estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.

- b) Proteger los derechos de la mujer consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de mujer.
- c) Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.
- d) Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, condiciones de igualdad y equidad con los hombres.

#### **Artículo 4** **Atribuciones**

Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Elaborar, promover y coordinar la ejecución y el seguimiento de políticas públicas dirigidas a la promoción de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- b) Coordinar el conjunto de las políticas nacionales de desarrollo que impulsan las instancias públicas, para que contengan la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- c) Elaborar y ejecutar los planes, programas y proyectos del propio Instituto, que considere necesarios para cumplir con sus fines.
- d) Coordinar las acciones e instancias existentes en el seno de la Administración Pública, para promover la condición de las mujeres y la equidad de género.

- e) Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales, municipales de la mujer; además, garantizar y coordinar el funcionamiento.
- f) Elaborar, coordinar y ejecutar acciones que impulsen el desarrollo de la familia como espacio de socialización de los derechos humanos e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- g) Brindar asesoramiento y orientación jurídica a todas las Instituciones del Estado para que desempeñen en sus actividades de discriminación entre mujeres y hombres.
- h) Vigilar que las disposiciones administrativas no sean discriminatorias y respeten los derechos de las mujeres.
- i) Emitir criterio acerca de los proyectos de ley en trámite legislativo relacionados con la condición de género y la situación de las mujeres y las familias.
- j) Promover y facilitar la creación y el funcionamiento de un fondo para fomentar actividades productivas y de organización de las mujeres.
- k) Coadyuvar, cuando lo considere pertinente, en los procesos judiciales que afecten los derechos de las mujeres.
- l) Promover y realizar investigaciones que permitan conocer la condición de las mujeres, la equidad de género y la situación de las familias, así como realizar propuestas para su avance.
- m) Mantener relaciones de intercambio y cooperación con los organismos internacionales que se ocupen de la promoción de las mujeres, sin perjuicio de las atribuciones del Poder Ejecutivo en materia de relaciones exteriores.
- n) Promover la actividad asociativa de las mujeres, brindando a sus organizaciones la asistencia que proceda para su constitución y mejor desarrollo.

## **Artículo 5**

### **Composición**

La organización superior estará compuesta por la Junta Directiva y la Presidencia Ejecutiva.

## **Artículo 6**

### **Integración**

La Junta Directiva estará integrada de la siguiente manera:

- a) La Presidencia Ejecutiva, que la presidirá.
- b) Las personas titulares de los siguientes ministerios e instituciones o su delegado:
  - 1. Ministerio de Educación.
  - 2. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
  - 3. Ministerio de Salud.
  - 4. Instituto Mixto de Ayuda Social.
  - 5. Instituto Nacional de Aprendizaje.
- c) Una persona representante de las organizaciones sociales, nombrada por el Consejo de Gobierno a partir de una terna sometida por el Foro de las Mujeres.

## **Artículo 7**

### **Nombramiento**

Las personas integrantes de la Junta Directiva serán nombradas por el Consejo de Gobierno.

La persona representante de las organizaciones sociales será escogida por el Consejo de Gobierno de una terna que presentará el Foro de las Mujeres.

Durará en su cargo cuatro años y no podrá ser reelegida.

Quienes integren la Junta Directiva no deberán tener entre sí relaciones de parentesco por consanguinidad ni afinidad hasta el tercer grado inclusive.

## **Artículo 8**

### **Atribuciones**

La Junta Directiva tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Establecer la política general del Instituto y aprobar su plan anual operativo en concordancia con la política nacional para la igualdad y equidad de género.
- b) Aprobar, modificar e improbar los presupuestos ordinarios y extraordinarios del Instituto, antes de enviarlos al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y a la Contraloría General de la República para lo de su competencia.
- c) Aprobar lo relativo a la organización del Instituto.
- d) Dictar, reformar, derogar e interpretar los reglamentos internos conforme a la legislación vigente sobre la materia.
- e) Aprobar las contrataciones administrativas que realice el Instituto según la legislación vigente sobre la materia.
- f) Aprobar o improbar el informe anual de la Presidencia Ejecutiva.
- g) Conocer y resolver las sugerencias, las propuestas y los planteamientos de los grupos de interés e instancias gubernamentales, respecto del ejercicio de las atribuciones legales del Instituto.

- h) Tomar los acuerdos necesarios para la buena marcha del Instituto.
- i) Aprobar la memoria anual y los balances generales del Instituto.
- j) Realizar los nombramientos para los que la ley y los reglamentos la facultan.
- k) Aprobar los convenios de cooperación con organizaciones sociales y no gubernamentales que realizan programas a favor de la igualdad y la equidad de género.
- l) Establecer, mediante reglamento autónomo, el régimen de los recursos humanos del Instituto.
- m) Impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género y darle seguimiento.
- n) Nombrar a un auditor.
- o) Regular, mediante reglamento lo relativo al funcionamiento del Foro de las Mujeres.

## **Artículo 9**

### **Sesiones**

La Junta Directiva se reunirá ordinariamente una vez por semana, el día que se acuerde.

Para reunirse en sesión ordinaria no hará falta convocatoria especial.

Para reunirse en sesión extraordinaria, siempre será necesaria la convocatoria por escrito del Presidente o quien lo sustituya, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Salvo imposibilidad justificada, la convocatoria deberá acompañarse de copia.

No obstante, la sesión será válida aunque no cumpla los requisitos relativos a la convocatoria o el orden del día, si asistieren todos los miembros de la Junta y así lo acordaren por unanimidad.

## **Artículo 10**

### **Quórum**

El quórum para que la Junta Directiva sesione válidamente será con la mayoría absoluta de sus miembros.

Si no hubiere quórum, podrá sesionar válidamente en segunda convocatoria veinticuatro horas después de la hora señalada para la primera, salvo en caso de urgencia, cuando podrá sesionar después de media hora y será suficiente la asistencia de la tercera parte de sus miembros.

## **Artículo 11**

### **Acuerdos**

Los acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta de los miembros asistentes.

No podrá ser objeto de acuerdo ningún asunto que no figure en el orden del día, salvo que esté presente la tercera parte de sus miembros y cuente con el voto favorable de todos ellos.

## **Artículo 12**

### **Suplencias**

Para los casos de ausencia o enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justa, el Presidente Ejecutivo y el Secretario de la Junta Directiva serán sustituidos por un Presidente ad hoc y un secretario suplente, los cuales serán designados para ese efecto, por acuerdo de la Junta Directiva.

### **Artículo 13**

#### **Funcionamiento**

Mediante el respectivo reglamento, la Junta Directiva acordará los demás asuntos de funcionamiento necesarios.

### **Artículo 14**

#### **Nombramiento**

El Presidente Ejecutivo será de nombramiento y libre remoción del Consejo de Gobierno.

Durará en su cargo un período de cuatro años.

En caso de ausencia temporal, será sustituido por quien ejerza la vicepresidencia de la Junta Directiva.

Si se tratare de una ausencia definitiva, el Consejo nombrará a un sustituto, quien ejercerá el cargo por lo que resta del período, de acuerdo con el cómputo establecido por la presente ley.

De nombrarse un funcionario con rango de ministro para el sector de la mujer, esta persona podrá asumir como recargo la Presidencia Ejecutiva del Instituto.

### **Artículo 15**

#### **Requisitos**

El Presidente Ejecutivo deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser costarricense en el ejercicio de los derechos civiles y políticos.
- b) Tener reconocida experiencia y conocimiento en el campo actividad del Instituto.
- c) Poseer grado académico universitario de licenciatura o equivalente.

- d) Tener como mínimo cinco años de ejercicio profesional
- e) Ejercer el cargo a tiempo completo y con dedicación exclusiva.

No habrá incompatibilidad en relación con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 14 de esta ley.

## **Artículo 16**

### **Atribuciones**

La Presidencia Ejecutiva tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Ejercer la representación administrativa, legal, judicial y extrajudicial de la Institución, con las facultades de apoderado generalísimo, sin límite de suma establecidas por el artículo 1253 del Código Civil, así como la de conferir y revocar poderes.
- b) Convocar y presidir las sesiones de la Junta Directiva y someter a su consideración los asuntos cuyo conocimiento le corresponda; asimismo, elaborar el orden del día de las sesiones.
- c) Proponer a la Junta Directiva para su aprobación, el presupuesto y sus modificaciones, la organización funcional y los reglamentos de organización y servicio del Instituto.
- d) Ejercer, en su condición de superior jerárquico, la administración del Instituto vigilando la organización, el funcionamiento y la coordinación de todas sus dependencias, y la observancia de los acuerdos de la Junta Directiva, las leyes y los reglamentos en general.
- e) Velar por la buena marcha y el buen uso de los fondos del Instituto y la correcta ejecución de sus programas.
- f) Informar periódicamente a la Junta Directiva de la marcha del Instituto.
- g) Coordinar con las instancias estatales la adopción y ejecución de las políticas y programas del Instituto.

- h) Autorizar los gastos y las contrataciones que le correspondan según el respectivo reglamento.
- i) Contratar a nombre del Instituto los servicios técnicos, de suministros y de cualquier otro tipo requeridos para el desarrollo de las actividades del Instituto.
- j) Presentar, ante la Junta Directiva, los documentos y las recomendaciones del departamento correspondiente, relativas a la adjudicación de las contrataciones administrativas que correspondan, según el respectivo reglamento y las demás normas aplicables.
- k) Ejercer las demás atribuciones que le correspondan en virtud de esta ley y los reglamentos del Instituto, así como las demás atribuciones propias de su cargo.
- l) Proponer, a la Junta Directiva, para que adopte el plan anual operativo, en concordancia con la política nacional para la igualdad y equidad de género.

## **Artículo 17**

### **Auditoría**

La Junta Directiva nombrará a un auditor, para lo cual requerirá el voto afirmativo de las dos terceras partes de sus miembros.

## **Artículo 18**

### **Requisitos**

El auditor deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser costarricense en el ejercicio de los derechos civiles y políticos.
- b) Ser contador público autorizado, incorporado al colegio respectivo.
- c) Poseer experiencia comprobada en el ejercicio de su profesión.

## **Artículo 19**

### **Funciones**

El auditor dependerá de la Junta Directiva, pero ejercerá sus funciones en forma independiente.

## **Artículo 20**

### **Atribuciones**

El auditor tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Supervisar, controlar y evaluar el sistema de control interno del Instituto y proponer las medidas correctivas.
- b) Velar porque el Instituto cumpla con el manejo correcto de los fondos públicos, las normas técnicas de auditoría, las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República y el ordenamiento jurídico costarricense.
- c) Realizar auditorías o estudios especiales, en relación con el Instituto y sus programas.
- d) Asesorar, en materia de su competencia, tanto a la Junta Directiva como a la Presidencia Ejecutiva.
- e) Autorizar, mediante razón de apertura, los libros de contabilidad y actas que deban llevar, legal o reglamentariamente, los órganos del Instituto.
- f) Las demás contempladas en las normas del ordenamiento de control y fiscalización y los manuales emitidos por la Contraloría General de la República.

## **Artículo 21**

### **Fines**

Para propiciar la más amplia participación ciudadana, existirá, con carácter consultivo, un Foro de las Mujeres, constituido por organizaciones

sociales que trabajan a favor de las mujeres, el cual será convocado por el Instituto, al menos tres veces al año.

Su integración y funcionamiento será regulado por reglamento emitido por el Instituto.

## **Artículo 22**

### **Integración y atribuciones**

Todas las organizaciones sociales interesadas en participar en el Foro de las Mujeres se inscribirán en un registro que para el efecto mantendrá el Instituto.

Los miembros registrados serán convocados, oportunamente, por el Instituto, a fin de que, por votación en Asamblea, designen la terna que conocerá el Consejo de Gobierno para nombrar el miembro integrante de la Junta Directiva del Instituto.

Además, el Foro discutirá los asuntos que la Junta Directiva o el Presidente Ejecutivo del Instituto le propongan y los que la Asamblea del Foro determine.

## **Artículo 23**

### **Patrimonio**

Formarán el patrimonio del Instituto:

- a) Los terrenos, los edificios, los equipos, el material rodante y, en general, todos los bienes muebles e inmuebles que componen el patrimonio del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.
- b) Los bienes y recursos donados por personas físicas y jurídicas, nacionales o extranjeras.

Para tal efecto, se autoriza a todas las instituciones públicas para que donen bienes y recursos al Instituto.

- c) Los ingresos provenientes de la venta de servicios o del ejercicio de actividades productivas de la Institución, para lo cual queda debidamente autorizado.
- d) En general, todos los bienes muebles e inmuebles que puedan adquirir por cualquier título.
- e) El dos por ciento (2%) de todos los ingresos anuales, ordinarios y extraordinarios, percibidos por el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.
- f) El Instituto tendrá plena libertad para presupuestar, como propios, los recursos que reciba de cualquier Institución o fondo estatal, con la debida aprobación de la Contraloría General de la República, y asignarlos a las partidas cuando lo estime oportuno.

## **Artículo 24**

### **Beneficios**

El Instituto tendrá los siguientes beneficios:

- a) Exoneración del pago de timbres y derechos de registro.
- b) Exoneración de tributos e impuestos nacionales, directos e indirectos.
- c) Exoneración de rendir garantía de costos y depósitos, para garantizar embargos en asuntos litigiosos en que figure activamente.
- d) Inembargabilidad de sus bienes, depósitos, rentas y fondos.
- e) Franquicias de servicios postales y telegráficos, así como las propias del Poder Ejecutivo.

## **Artículo 25**

### **Carrera Administrativa**

Créase la carrera administrativa del Instituto Nacional de las Mujeres.

Para regularla, la Junta Directiva establecerá, mediante reglamento interno, los procedimientos referentes al ingreso de los empleados al servicio de la Institución, las garantías de estabilidad, deberes y derechos laborales, la forma de llenar las vacantes, promociones, las causas de remoción, la escala de sanciones y el trámite para juzgar las infracciones.

## **Artículo 26**

### **Reformas**

Refórmense las siguientes leyes:

- a) La Ley de protección a la mujer contra propaganda comercial degradante en los medios de comunicación colectiva, No.5811, de 10 de octubre de 1975, cuyo artículo 10 dirá:

#### **“Artículo 10.**

Existirá un Consejo Asesor de Propaganda integrado por dos personas representantes del Ministerio de Gobernación, una de la Cámara de Comercio, otra de la Asociación del Consejo Nacional de Publicidad, y representante del Instituto Nacional de las Mujeres. ”

- b) La Ley contra violencia doméstica, No. 7586, de 10 de abril de 1996 para que toda mención al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia se entienda referida al Instituto Nacional de las Mujeres.
- c) La Ley de promoción de la igualdad social de la mujer, No. 7142, de 26 de marzo de 1990, para que toda mención al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, se entienda referida Instituto Nacional de las Mujeres.

- d) Todas las leyes, los decretos y demás normas para que las menciones al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia se entiendan referidas al Instituto Nacional de las Mujeres.

## **Artículo 27**

### **Adiciones**

Adiciónanse las siguientes disposiciones a normas vigentes:

- a) Al artículo 5 de la Ley general de espectáculos públicos, materiales audiovisuales e impresos, No 7440, de 11 de octubre de 1994, el inciso f) dirá:

#### **“Artículo 5.**

[...] f) Una delegada del Instituto Nacional de las Mujeres.”

- b) Al artículo 3 de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, No. 5662, de 23 de diciembre de 1974, un inciso e) cuyo texto dirá:

#### **“Artículo 3.**

[...]

- e) El Instituto Nacional de las Mujeres un dos por ciento (2%)

## **Artículo 28**

### **Derogación**

Derógase la Ley de Creación del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, No. 7026, de 20 de marzo de 1986.

## **Transitorio I.**

La Notaría del Estado deberá protocolizar todas las escrituras mediante las cuales se traspasen al Instituto los bienes registrados a nombre del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

La presentación para inscribirlos ante el Registro Nacional deberá realizarse dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de la presente ley.

Dicho traspaso estará exento de todo pago de impuestos, timbres y especies fiscales.

### **Transitorio II.**

Los funcionarios con plazas pertenecientes al Régimen de Servicio Civil, que, a la entrada en vigencia de la presente ley laboren en el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, se trasladarán de pleno derecho al Instituto.

El personal de dicho Centro con plazas pertenecientes al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes y que desee permanecer en dicho Ministerio, será reubicado ahí, según los requerimientos de este Ministerio.

También podrán ser reubicados en otros ministerios o instituciones, previo acuerdo de las partes involucradas.

### **Transitorio III.**

La Autoridad Presupuestaria aprobará, en un plazo máximo de tres meses, contados a partir de la vigencia de esta ley, la creación de las plazas no existentes, contenidas en el manual descriptivo de puestos y clasificación que aprobará la Junta Directiva del Instituto, con base en estudios de requerimientos de personal.

### **Transitorio IV.**

La primera convocatoria a las organizaciones sociales, para la constitución del Foro de las Mujeres se hará en un plazo máximo de treinta (días naturales, a partir de la vigencia de esta ley, y estará a cargo del Instituto, el cual emitirá un reglamento de organización del Foro, en el que se regularán la participación, los procedimientos y el funcionamiento del Foro.

## **Transitorio V.**

La persona representante de las organizaciones sociales ante la Junta Directiva será nombrada, por primera vez, en forma temporal y ad hoc, de la siguiente manera:

La convocatoria deberá hacerse dentro de los quince días posteriores a la publicación de esta ley y, con anterioridad, cada organización social presentará al Instituto a un candidato, con su currículum.

De entre todos los postulados, la Presidencia Ejecutiva del Instituto elaborará y presentará una terna al Consejo de Gobierno, para que escoja al miembro directivo representante.

Este miembro de la Junta Directiva permanecerá en su cargo durante el tiempo necesario hasta que el Consejo de Gobierno designe al miembro para el resto del período, a partir de la terna que el Foro de las Mujeres le someta, una vez instalado.

## **Transitorio VI.**

El puesto de Director General 1 del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, será suprimido a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Quien funge como Directora Ejecutiva del Centro tendrá el derecho a ser indemnizada conforme, a los motivos de reorganización previstos en los artículos 47 y siguientes del Estatuto de Servicio Civil.

Rige quince días después de su publicación.

Asamblea Legislativa.

San José, a los veintinueve días del mes de abril de mil novecientos noventa y ocho.

Comunicase al Poder Ejecutivo

Saúl Weisleder, Presidente. - Mario Alvarez González, Primer Secretario.  
- Carmen Valverde Acosta, Segunda Prosecretaria.

Dado en la Presidencia de la República.

San José, a los treinta días del mes de abril de mil novecientos noventa y ocho.

Ejecútese y publíquese

JOSE MARIA FIGUERES OLSEN. - El Ministro de Cultura, Juventud y Deportes, Dr. Arnoldo Mora Rodríguez. -La Ministra Rector, del Sector Social, Rebeca Grynspan Mayutis. - 1 vez. - C-4-5000. -(27211).

## LEY NO. 7794

### ARTICULO 49 DEL CÓDIGO MUNICIPAL

Publicada en La Gaceta No. 94 del 18 de mayo de 1998.

#### CAPÍTULO V SESIONES DEL CONCEJO Y ACUERDOS

#### ARTÍCULO 49

En la sesión del Concejo posterior inmediata a la instalación de sus miembros, el Presidente nombrará a los integrantes de las Comisiones Permanentes, cuya conformación podrá variarse anualmente.

Cada Concejo integrará como mínimo siete Comisiones Permanentes: de Hacienda y Presupuesto, Obras Públicas, Asuntos Sociales, Gobierno y Administración, Asuntos Jurídicos, Asuntos Ambientales, Asuntos Culturales, y Condición de la Mujer. Al integrarlas, se procurará que participen en ellas todos los partidos políticos representados en el Concejo.

Podrán existir las Comisiones Especiales que decida crear el Concejo; el Presidente Municipal se encargará de integrarlas.

Cada Comisión Especial estará integrada al menos por tres miembros: dos deberán ser escogidos de entre los regidores propietarios y suplentes.

Podrán integrarlas los síndicos propietarios y suplentes; estos últimos tendrán voz y voto.

Los funcionarios municipales y los particulares podrán participar en las sesiones con carácter de asesores.

## **LEY DE ATENCION A LAS MUJERES EN CONDICIONES DE POBREZA**

Ley No. 7769 de 24 de abril de 1998.  
Publicado en La Gaceta No. 96 de 20 de mayo de 1998

### **Artículo 1**

#### **Creación de Comisión**

Créase la Comisión nacional interinstitucional para atender a las mujeres en condiciones de pobreza.

Estará adscrita al Instituto Mixto de Ayuda Social, como órgano de desconcentración máxima y tendrá personalidad jurídica instrumental para cumplir las funciones definidas en el artículo 5 de la presente ley.

### **Artículo 2**

#### **Objetivo de la atención**

La atención indicada en el artículo anterior deberá garantizar el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres, mediante un proceso de formación integral que comprenda, al menos, lo siguiente: capacitación en formación humana, capacitación técnico-laboral, inserción laboral y productiva, acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de capacitación.

### **Artículo 3**

#### **Coordinación del Instituto Mixto de Ayuda Social**

El Instituto Mixto de Ayuda Social coordinará las acciones tendientes a la atención de las mujeres en condiciones de pobreza.

Para ello designará el contenido presupuestario, el apoyo logístico, el equipo, los materiales y el personal necesarios para el buen desempeño de la Comisión que se crea en la presente ley.

### **Artículo 4**

#### **Integración de la Comisión**

La Comisión nacional interinstitucional para atender a las mujeres en condiciones de pobreza estará integrada por:

- a) El Presidente Ejecutivo del Instituto Mixto de Ayuda Social, quien coordinará la Comisión.
- b) El Presidente Ejecutivo del Instituto Nacional de Aprendizaje.
- c) El Ministro de Trabajo y Seguridad Social o el Viceministro.
- d) Un representante de la Junta Directiva del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.
- e) Un representante del Presidente de la República.

Los representantes citados en los incisos d) y e) ocuparán sus cargos por cuatro años, que deberán coincidir con el período constitucional durante el cual fueron nombrados.

### **Artículo 5**

#### **Funciones**

La Comisión interinstitucional para atender a las mujeres en condiciones de pobreza tendrá las siguientes funciones:

- a) Definir las políticas y los programas para atender a las mujeres en condiciones de pobreza, con prioridad a las jefas de hogar.
- b) Dar seguimiento a las acciones interinstitucionales.
- c) Proponer los presupuestos de los programas para las instituciones encargadas de ellos.

Las instituciones serán las encargadas de decidir, en definitiva, en cuanto a sus posibilidades de aporte económico.

- d) Definir el número de mujeres en condiciones de pobreza que serán atendidas cada año.

De este total, al menos el veinticinco por ciento (25%) deberán ser jefas de hogar.

- e) Evaluar el impacto del programa y divulgar sus resultados.
- f) Definir los procedimientos y mecanismos para seleccionar a las mujeres participantes, los cuales regirán una vez publicados en La Gaceta.
- g) Crear las comisiones interinstitucionales de enlace regional que se requieran para ejecutar los programas dirigidos a las mujeres en condiciones de pobreza.

## **Artículo 6**

### **Información**

El Instituto Mixto de Ayuda Social informará a la Comisión en cuanto al número de mujeres que se encuentran por debajo de la línea de pobreza.

Para dichos efectos, el Instituto se basará en información de la Dirección General de Estadística y Censos, recabada en las encuestas en hogares.

## **Artículo 7**

### **Financiamiento y ejecución de programas**

Para cumplir con los programas dirigidos a las mujeres en condiciones de pobreza, establecidos en la presente ley, se contará con los siguientes recursos:

- a) El Instituto Mixto de Ayuda Social financiará, con recursos propios y del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, la capacitación en formación humana.

El Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia se encargará de ejecutar esta capacitación.

- b) El Instituto Nacional de Aprendizaje financiará y ejecutará la capacitación técnico-laboral dirigida a las mujeres en condiciones de pobreza contemplada en la presente ley.

## **Artículo 8**

### **Incentivo económico**

El incentivo económico que se brinde a las mujeres en condiciones de pobreza participantes en los programas, se financiará con recursos del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, por medio del Instituto Mixto de Ayuda Social y estará ligado a los procesos de capacitación, por un lapso mínimo de seis meses.

Ese incentivo representará por lo menos un treinta por ciento (30%) del salario mínimo de un misceláneo 1 de la Administración central del Régimen del Servicio Civil, de acuerdo con el presupuesto nacional ordinario de la República para el año de que se trate.

## **Artículo 9**

### **Autorización de contrato de fideicomiso (\*)**

Autorízase al Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) para que, como institución pública destinada a la lucha contra la pobreza o en coordi-

nación con otras entidades de derecho público, suscriba un contrato de fideicomiso con cualquiera de los bancos comerciales del Estado o con el Banco Internacional de Costa Rica, S.A., con recursos propios o del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, a fin de establecer mecanismos ágiles de apoyo a las actividades e iniciativas microempresariales que beneficien a las mujeres y las familias en condiciones de pobreza, como un medio para lograr la inserción laboral y productiva y mejorar la calidad de vida de las personas beneficiarias.

Los mecanismos de apoyo se orientarán, fundamentalmente, a facilitar el otorgamiento de créditos con tasas de interés favorables, el financiamiento de garantías adicionales y subsidiarias a estos créditos y la prestación de “servicios de apoyo, capacitación y seguimiento de la actividad productiva en todas sus fases, con el fin de dar sostenibilidad a los proyectos productivos en beneficio de las mujeres o las familias en situación de pobreza.

*(\*) El presente artículo ha sido adicionado mediante Ley No. 8184 de 17 de diciembre del 2001. LG #7 de 10 de enero de 2002*

## **Artículo 10**

### **Fiscalización**

La Contraloría General de la República fiscalizará que cada institución, incluya, dentro de sus presupuestos ordinarios, los rubros correspondientes para ejecutar el programa.

## **Artículo 11**

### **Listas de participantes**

Anualmente, en enero, la Comisión nacional interinstitucional de atención a las mujeres en condiciones de pobreza, deberá enviar, al Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos, la lista de mujeres que participaron en los programas establecidos en la presente ley durante el año anterior.

La inclusión en esta lista dará prioridad a las mujeres para ser beneficiarias del bono gratuito de la vivienda, de acuerdo con los requisitos de ley.

Para el cumplimiento de estas disposiciones, ese Ministerio diseñará un programa específico anual, que deberá presentarse ante la Comisión interinstitucional y será evaluado semestralmente.

## **Artículo 12**

### **Reglamentación**

El Poder Ejecutivo reglamentará esta ley dentro de los tres meses siguientes a su publicación.

Rige a partir de su publicación.

Asamblea Legislativa. --San José, a los veinte días del mes de abril de mil novecientos noventa y ocho.

Comunicase al Poder Ejecutivo

Saúl Weisleder Weisleder, Presidente-Mario Alvarez González Primer Secretario. -José Luis Velásquez Acuña, Segundo Secretario.

Dado en la Presidencia de la República.

San José, a los veinticuatro días del mes de abril de mil novecientos noventa y ocho.

Ejecútese y publíquese

RODRIGO OREAMUNO BLANCO. -El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Eugenio Solano Calderón y la Ministra Rectora del Sector Social, Rebeca Grynspan Mayufis-1 vez. -C- 11000. -(27183).

**LEY N° 8128**

**CREACIÓN DE UN JUZGADO DE VIOLENCIA DOMESTICA  
EN EL SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ**

**No. 8128**

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA  
REPUBLICA DE COSTA RICA,

**Decreta:**

CREACION DE UN JUZGADO DE VIOLENCIA DOMESTICA EN  
EL SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE

**Artículo único:**

Crease un Juzgado de violencia domestica en el Segundo Circuito Judicial de San José, con competencia en los cantones de Goicoechea, Vázquez de Coronado, Moravia, Montes de Oca, Tibas y Curridabat.

Rige a partir de su publicación.

## LEY N° 8139

### LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

#### DECRETA:

CREACION DE UN JUZGADO DE VIOLENCIA DOMESTICA EN EL CIRCUITO JUDICIAL DE HEREDIA, EN EL PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA, EN EL CIRCUITO JUDICIAL DE CARTAGO Y DE UN JUZGADO PENAL EN EL CANTON DE LA UNION, PROVINCIA DE CARTAGO

#### **Artículo 1**

Créase un Juzgado de Violencia Doméstica en los siguientes circuitos judiciales.

- a) Circuito Judicial de Heredia, con competencia en toda la provincia de Heredia.
- b) Primer Circuito Judicial de Alajuela, con competencia en el cantón central de Alajuela.
- c) Circuito Judicial de Cartago, con competencia en el cantón central de Cartago.

## **Artículo 2**

Crease un Juzgado Penal en el cantón de La Unión provincia de Cartago, con competencia en dicho cantón.

Rige a partir del 1° de enero del 2001

Comuníquese al Poder Ejecutivo

Asamblea Legislativa.-San José, a los veintitrés días del mes de setiembre de dos mil uno.- Ovidio Antonio Pacheco Salazar, Presidente.- Everardo Rodríguez Bastos.- Gerardo Medina Madriz, Primer Porsecretario.

Ejecútese y Publíquese

MIGUEL ANGEL RODRIGUEZ ECHEVERRIA.-La Ministra de Justicia y Gracia, Mónica Ángel Berger.-1 vez.-(Solicitud N° 2839).-C-5520.-(L8129-67356)

## LEY GENERAL DE LA PERSONA JOVEN

Ley No. 8261 de 2 de mayo del 2002.

Publicada en La Gaceta No. 95 de 20 de mayo del 2002

### Artículo 1

#### Objetivos de esta Ley

Esta Ley tendrá por objetivos los siguientes:

- a) Elaborar, promover y coordinar la ejecución de políticas públicas dirigidas a crear las oportunidades, a garantizar el acceso a los servicios e incrementar las potencialidades de las personas jóvenes para lograr su desarrollo integral y el ejercicio pleno de su ciudadanía, en especial en el campo laboral, la educación, la salud preventiva y la tecnología.
- b) Coordinar el conjunto de las políticas nacionales de desarrollo que impulsan las instancias públicas, para que contemplen la creación de oportunidades, el acceso a los servicios y el incremento de las potencialidades de las personas jóvenes para lograr su desarrollo integral y el ejercicio pleno de su ciudadanía.
- c) Propiciar la participación política, social, cultural y económica de las personas jóvenes, en condiciones de solidaridad, equidad y bienestar.

- d) Promover y ejecutar investigaciones que permitan conocer la condición de las personas jóvenes y de sus familias, para plantear propuestas que mejoren su calidad de vida.
- e) Proteger los derechos, las obligaciones y garantías fundamentales de la persona joven.

Los objetivos señalados en los incisos anteriores se entenderán como complementarios de la política integral que se define para los adolescentes, en el Código de la Niñez y Adolescencia, en lo que resulte compatible y con prevalencia de esta última etapa de la vida.

## **Artículo 2**

### **Definiciones**

Para los efectos de esta Ley, se definen los siguientes conceptos:

**Adolescente:** Persona mayor de doce años y menor de dieciocho años de edad.

**Comités cantonales de la persona joven.**

Comisiones constituidas en cada municipalidad del país e integradas por personas jóvenes.

**Desarrollo integral de la persona joven.**

Proceso por el cual la persona joven, mediante el ejercicio efectivo de sus derechos y el acceso democrático a las oportunidades que el Estado garantiza por medio de las instituciones un adecuado desarrollo espiritual, social, afectivo, ético, cognoscitivo, físico, moral y material, que la involucre a participar activamente en el desarrollo de la vida nacional y en la identificación y solución de los problemas que la afectan a ella como parte de un grupo social y a la sociedad como un todo.

**Personas jóvenes.**

Personas con edades comprendidas entre los doce y treinta y cinco años, llámense adolescentes, jóvenes o adultos jóvenes; lo anterior

sin perjuicio de lo que dispongan otras leyes en beneficio de los niños y adolescentes.

**Sistema Nacional de Juventud.**

Conjunto de instituciones públicas y privadas, organizaciones no gubernamentales y entidades civiles cuyo objetivo sea propiciar el cumplimiento de los derechos y mayores oportunidades para las personas jóvenes.

**Sociedad civil.**

Conjunto de instituciones y organizaciones privadas, organizaciones no gubernamentales, familias y otras organizaciones sociales, establecidas formal o informalmente.

**Artículo 3**

**Principios que fundamentan esta Ley**

Esta Ley se fundamentará en los siguientes principios y los propiciará:  
El joven como actor social e individual.

Se reconoce a la persona joven como un actor social, cultural, político y económico, de importancia estratégica para el desarrollo nacional.

**Particularidad y heterogeneidad.** La juventud es heterogénea y, como grupo etario, tiene su propia especificidad. Para diseñar las políticas públicas, se reconocerán esas particularidades de acuerdo con la realidad étnico-cultural y de género.

**Integralidad de la persona joven.** La persona joven necesita, para su desarrollo integral, el complemento de valores, creencias y tradiciones, juicio crítico, creatividad, educación, cultura, salud y su vocación laboral para desempeñar su trabajo en un mundo en constante cambio.

**Igualdad de la persona joven.** La persona joven necesita de valores y condiciones sociales que se fundamenten en la solidaridad, igualdad y equidad.

**Grupo social.** Se reconoce a la juventud como un grupo social con necesidades propias por satisfacer, roles específicos por desempeñar y aportes por hacer a la sociedad, diferentes o complementarios de los de los adultos.

#### **Artículo 4**

### **Derechos de las personas jóvenes**

La persona joven será sujeto de derechos; gozará de todos los inherentes a la persona humana garantizados en la Constitución Política de Costa Rica, en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos o en la legislación especial sobre el tema. Además, tendrá los siguientes:

- a) El derecho al desarrollo humano de manera integral.
- b) El derecho a la participación, formulación y aplicación de políticas que le permitan integrarse a los procesos de toma de decisión en los distintos niveles y sectores de la vida nacional, en las áreas vitales para su desarrollo humano.
- c) El derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa.
- d) El derecho a la salud, la prevención y el acceso a servicios de salud que garanticen una vida sana.
- e) El derecho a la recreación, por medio de actividades que promuevan el uso creativo del tiempo libre, para que disfrute de una vida sana y feliz.
- f) El derecho a tener a su disposición, en igualdad de oportunidades, el acceso al desarrollo científico y tecnológico.
- g) El derecho a una educación equitativa y de características similares en todos los niveles.
- h) El derecho a la diversidad cultural y religiosa.

- i) El derecho a la atención integral e interinstitucional de las personas jóvenes, por parte de las instituciones públicas y privadas, que garanticen el funcionamiento adecuado de los programas y servicios destinados a la persona joven.
- j) El derecho a la cultura y la historia como expresiones de la identidad nacional y de las correspondientes formas de sentir, pensar y actuar, en forma individual o en los distintos grupos sociales, culturales, políticos, económicos, étnicos, entre otros.
- k) El derecho a convivir en un ambiente sano y participar de las acciones que contribuyan a mejorar su calidad de vida.
- l) El derecho de las personas jóvenes con discapacidad a participar efectivamente.

Las personas adolescentes gozarán de los derechos contemplados en el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley No. 7739.

## **Artículo 5**

### **Responsabilidad del Estado**

El Estado deberá garantizarles a las personas jóvenes las condiciones óptimas de salud, trabajo, educación y desarrollo integral y asegurarles las condiciones que establece esta Ley.

En esa tarea participarán plenamente los organismos de la sociedad civil que trabajen en favor de la juventud, así como los representantes de los jóvenes que participan en el proceso que se señalan en esta Ley.

## **Artículo 6**

### **Deberes del Estado**

Los deberes del Estado costarricense con las personas jóvenes, serán los siguientes:

**Salud:**

- a) Brindar atención integral en salud, mediante programas de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación que incluyan, como mínimo, farmacodependencia, nutrición y psicología.
- b) Fomentar la permanencia de las personas jóvenes en su núcleo familiar y comunitario, mediante la capacitación en todos los niveles.
- c) Promover medidas de apoyo para las personas jóvenes con discapacidad, sus familiares y los voluntarios que los atienden.

**Trabajo:**

- d) Organizar a las personas jóvenes en grupos productivos de diferente orden.
- e) Desarrollar programas de capacitación para que las personas jóvenes adquieran conocimientos y destrezas, en el campo de la formulación y ejecución de proyectos productivos.
- f) Asesorar a las personas jóvenes para que puedan tener acceso a fuentes blandas de financiamiento.
- g) Organizar una bolsa de trabajo, mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas jóvenes y orientarlas para que presenten ofertas de trabajo.
- h) Impulsar campañas para promover la inserción laboral de las personas jóvenes en los sectores públicos y privados.

**Educación:**

- i) Estimular a las personas jóvenes para que participen y permanezcan en los programas de educación general básica, secundaria, técnica, parauniversitaria y universitaria.
- j) Crear cursos libres en los centros de educación superior programados para los beneficiarios de esta Ley y dirigidos a ellos.

- k) Formular programas educativos especializados en la prevención, el tratamiento y la rehabilitación de las personas con adicciones.
- l) Formular programas educativos especializados en estimular la expansión del desarrollo científico y tecnológico.
- m) Establecer campañas nacionales para estimular el conocimiento y la promoción de la cultura propia y de los valores y actitudes positivos para el desarrollo nacional.
- n) Garantizar la educación en iguales condiciones de calidad y del más alto nivel para todas las personas jóvenes.
- ñ) Procurar que en todos los niveles los programas educativos se adecuen a las necesidades de la oferta laboral y las necesidades de desarrollo integral del país.

## **Artículo 7**

### **Coordinación entre las instituciones**

Todas las instituciones públicas del Estado deberán coordinar, con el Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven, la ejecución plena de los deberes aquí establecidos, los objetivos de la ley, así como las políticas que se determinen.

## **Artículo 8**

### **Viceministro de la Juventud**

Establécese el Viceministerio de la Juventud, adscrito al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes.

## **Artículo 9**

### **Coordinación con la sociedad civil**

El Estado y la sociedad civil, con la participación de las personas jóvenes, coordinará una política integral y permanente, así como planes y programas que contribuyan a la plena integración social, económica, cultural y

política de la persona joven, por medio de estrategias claras, oportunas y precisas.

## **Artículo 10**

### **Sistema Nacional de Juventud**

El Sistema Nacional de Juventud tendrá como propósito desarrollar los objetivos de esta Ley y estará conformado por las siguientes organizaciones:

- a) El viceministro(a) de la juventud.
- b) El Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven, creado en el artículo 11 de esta Ley.
- c) Los Comités cantonales de juventud.
- d) La Red Nacional Consultiva de la Persona Joven, creada en el artículo 22 de esta Ley.

## **Artículo 11**

### **Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven**

Créase el Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven, en adelante el Consejo, órgano con desconcentración máxima, adscrito al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, que será el rector de las políticas públicas para la persona joven.

Tendrá personalidad jurídica instrumental para realizar los objetivos señalados en el artículo 12 de esta Ley.

## **Artículo 12**

### **Finalidad y objetivos del Consejo**

El Consejo tendrá como finalidad elaborar y ejecutar la política pública para las personas jóvenes conforme a los siguientes objetivos, y darles seguimientos:

- a) Coordinar, con todas las instituciones públicas del Estado, la ejecución de los objetivos de esta Ley, de los deberes establecidos en el artículo 5, así como de las políticas públicas elaboradas para las personas jóvenes.
- b) Apoyar e incentivar la participación de las personas jóvenes en la formulación y aplicación de las políticas que las afecten.
- c) Incorporar en su política nacional las recomendaciones emanadas de la Asamblea Nacional Consultiva de la Persona Joven.
- d) Apoyar e incentivar la participación de las personas jóvenes en actividades promovidas por organismos internacionales y nacionales relacionados con este sector.
- e) Promover la investigación sobre temas y problemática de las personas jóvenes.
- f) Estimular la cooperación en materia de asistencia técnica y económica, nacional o extranjera, que permita el desarrollo integral de las personas jóvenes.
- g) Coordinar acciones con las instituciones públicas y privadas, a cargo de programas para las personas jóvenes, para proporcionarles información y asesorarlas tanto sobre las garantías consagradas en esta Ley como sobre los derechos estatuidos en otras disposiciones a favor de las personas jóvenes.
- h) Impulsar la atención integral e interinstitucional de las personas jóvenes por parte de las entidades públicas y privadas y garantizar el funcionamiento adecuado de los programas y servicios destinados a esta población.

### **Artículo 13**

#### **Atribuciones del Consejo**

El Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven, tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Establecer, junto con el director ejecutivo, la organización administrativa y los programas locales o nacionales necesarios para el cumplimiento de sus objetivos.
- b) Impulsar la política pública de la persona joven, de acuerdo con lo establecido en esta Ley.
- c) Aprobar su plan anual operativo, en concordancia con los objetivos señalados en esta Ley.
- d) Aprobar, modificar e improbar sus presupuestos ordinarios y extraordinarios, antes de enviarlos al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes y a la Contraloría General de la República para lo que les compete.
- e) Aprobar las contrataciones administrativas que se realicen según la legislación vigente sobre la materia.
- f) Conocer y resolver las sugerencias, las propuestas y los planteamientos de la Red Consultiva Nacional de la Persona Joven y de las instancias gubernamentales respecto del ejercicio de las atribuciones legales del Consejo.
- g) Aprobar la memoria anual y los balances generales del Consejo.
- h) Estimular y aprobar los convenios de cooperación con organizaciones nacionales o internacionales, públicas o no gubernamentales que desarrollen programas a favor del desarrollo integral y el ejercicio pleno de la ciudadanía de las personas jóvenes.
- i) Emitir criterio acerca de los proyectos de ley en trámites legislativos relacionados con la condición de las personas jóvenes y la situación de sus familias.
- j) Coordinar las investigaciones que permitan conocer la condición de las personas jóvenes y sus familias para plantear propuestas que mejoren su calidad de vida.

- k) Garantizar la buena marcha y el buen uso de los fondos del Consejo y la ejecución correcta de sus programas.
- l) Canalizar la asistencia técnica y económica nacional o extranjera que permita el desarrollo integral de las personas jóvenes.
- m) Representar al país en las actividades nacionales e internacionales relacionadas con personas jóvenes, la capacitación de recursos humanos en temas de las personas jóvenes, el desarrollo de los principios fundamentales establecidos en esta Ley y las estrategias globales de desarrollo nacional.

## **Artículo 14**

### **Integración del Consejo**

El Consejo estará dirigido por una Junta Directiva integrada por:

- a) El viceministro de la juventud, quien lo presidirá.
- b) El ministro de Educación Pública o, en su defecto, el viceministro.
- c) El ministro de la Presidencia o, en su defecto, el viceministro.
- d) El ministro de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, el viceministro.
- e) El ministro de Salud Pública o, en su defecto, el viceministro.
- f) Tres miembros de la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven.
- g) La ministra de la Condición de la Mujer o su representante.

Los representantes de la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven serán elegidos por dos años y podrán ser reelegidos por una única vez, de acuerdo con el artículo 25 de esta Ley.

Los representantes del Poder Ejecutivo permanecerán en sus cargos durante el plazo constitucional para el que fueron nombrados.

## **Artículo 15**

### **Auditor interno**

El Consejo contará con un auditor interno, quien será nombrado de acuerdo con la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, No. 7428, de 7 de setiembre de 1994, y tendrá las atribuciones allí establecidas.

## **Artículo 16**

### **Representación del Consejo**

La representación judicial y extrajudicial del Consejo corresponderá a su presidente, con facultades de apoderado generalísimo sin límite de suma, quien podrá otorgar o revocar poderes generales, judiciales y especiales, cuando sea de comprobado interés para este Consejo.

## **Artículo 17**

### **Funcionamiento**

El Consejo se reunirá ordinariamente, al menos una vez al mes y, extraordinariamente, cuando sea convocado por quien preside o a solicitud de una tercera parte de la totalidad de los miembros.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos; en caso de empate, el presidente del Consejo tendrá voto de calidad, de acuerdo con la Ley General de la Administración Pública.

Los miembros del Consejo ejercerán sus funciones y recibirán dietas, cuyo monto máximo no podrá superar el tope máximo establecido para los miembros de las juntas directivas de las instituciones autónomas.

El presidente será sustituido en sus ausencias por el director ejecutivo.

## Artículo 18

### Fines

Serán fines de la Dirección Ejecutiva:

- a) Proponer al Consejo una política integral en beneficio de las personas jóvenes y las líneas estratégicas para su efectiva ejecución, de acuerdo con los objetivos de esta Ley, los del Consejo y los de la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven.
- b) Coordinar los espacios e instrumentos adecuados dirigidos a garantizar la coordinación entre los entes que conforman el Sistema Nacional de Juventud, para el desarrollo, la planificación y ejecución de la política de juventud.
- c) Proponer el funcionamiento administrativo del Sistema Nacional de Juventud y garantizar su efectiva gestión.
- d) Ejecutar todas las disposiciones emanadas del Consejo y garantizar el cumplimiento efectivo de sus atribuciones.
- e) Garantizar la utilización efectiva de mecanismos que fomenten la participación de la juventud en la toma de decisiones, en los diferentes niveles y sectores de la vida nacional.
- f) Coordinar y garantizar el efectivo funcionamiento de la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven e implementar sus recomendaciones.
- g) Coordinar, con los comités cantonales de la persona joven, la ejecución de los proyectos locales para el desarrollo integral de la persona joven.
- h) Evaluar la ejecución de la política definida en el Consejo.
- i) Promover el reconocimiento y cumplimiento de los derechos y las garantías dispuestas en la Constitución Política y las normas de derecho internacional en materia del sector joven.

- j) Coordinar, con las organizaciones nacionales o internacionales, las diferentes acciones de cooperación y asistencia.
- k) Los fines que le encomiende el Consejo.

## **Artículo 19**

### **Organización**

La Dirección Ejecutiva estará dirigida por un director ejecutivo y un subdirector ejecutivo, quien realizará las funciones que le encomiende el director ejecutivo.

Esta Dirección contará al menos con tres unidades de administración interna: una de administración y finanzas, una de investigación y una de promoción de la participación juvenil.

## **Artículo 20**

### **Nombramiento y remoción**

El director ejecutivo y el subdirector ejecutivo serán de nombramiento y libre remoción del Consejo.

En caso de ausencia temporal, el director ejecutivo será sustituido por el subdirector ejecutivo.

## **Artículo 21**

### **Requisitos para ejercer el cargo de director ejecutivo**

Para ejercer el cargo de director ejecutivo se requerirá:

- a) Poseer, como mínimo, el grado académico universitario de licenciatura o su equivalente y estar incorporado al colegio respectivo.
- b) Tener experiencia y conocimiento en el campo.
- c) Ejercer el cargo a tiempo completo y con dedicación exclusiva.

d) Ser de reconocida solvencia moral y ética.

El subdirector ejecutivo deberá cumplir los mismos requisitos exigidos para el cargo de director ejecutivo.

## **Artículo 22**

### **Creación, constitución y finalidad de la Red**

Créase la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven, constituida por jóvenes representantes de colegios públicos y privados, asociaciones de desarrollo comunal legalmente inscritas y vigentes en la Dirección Nacional del Desarrollo de las Comunidades, comités cantonales de la persona joven, universidades públicas y privadas, instituciones parauniversitarias, partidos políticos, organizaciones no gubernamentales y demás organizaciones de la sociedad civil especializadas en el tema.

Su finalidad será darles participación efectiva a los jóvenes del país en la formulación y aplicación de las políticas públicas que los afecten.

## **Artículo 23**

### **Estructura de la Red**

La Red Nacional Consultiva de la Persona Joven estará constituida por los comités cantonales de juventud y por la Asamblea Nacional de la Red, creada en el artículo 27 de la presente Ley, integrada por personas jóvenes; tomará en consideración las diversas características sociales, económicas, políticas, geográficas, étnico-culturales y de género, de cada zona del país.

## **Artículo 24**

### **Creación, funcionamiento, conformación e integración de los comités cantonales de la persona joven**

En cada municipalidad se conformará un comité cantonal de la persona joven y será nombrado por un período de un año; sesionará al menos dos veces al mes y estará integrado por personas jóvenes, de la siguiente manera:

- a) Un representante municipal, quien lo presidirá.
- b) Dos representantes de los colegios del cantón.
- c) Dos representantes de las organizaciones juveniles cantonales debidamente registradas en la municipalidad respectiva.
- d) Un representante de las organizaciones deportivas cantonales, escogido por el Comité Cantonal de Deportes.
- e) Un representante de las organizaciones religiosas que se registren para el efecto en la municipalidad del cantón.

## **Artículo 25**

### **Finalidad de los comités cantonales**

Los comités cantonales de la persona joven tendrán como objetivo fundamental elaborar y ejecutar propuestas locales o nacionales que consideren los principios, fines y objetivos de esta Ley, contribuyan a la construcción de la política nacional de las personas jóvenes. Para ello, deberán coordinar con el director ejecutivo del Consejo. Cada comité designará a un representante ante la Asamblea Nacional de la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven aquí creada.

## **Artículo 26**

### **Financiamiento**

Un veintidós y medio por ciento (22,5%) del presupuesto del Consejo será destinado a financiar los proyectos de los comités cantonales de la persona joven.

El Consejo girará los recursos a la municipalidad de cada cantón, con destino específico al desarrollo de proyectos de los comités cantonales de la persona joven, en proporción a la población, el territorio y el último índice de desarrollo social del cantón, previa presentación de sus planes y programas, debidamente aprobados por cada comité cantonal de la per-

sona joven y presentados en el primer trimestre del año ante la Dirección Ejecutiva del Consejo.

## **Artículo 27**

### **Creación e integración de la Asamblea**

Créase la Asamblea Nacional de la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven, como órgano colegiado y máximo representante de la Red Consultiva; estará integrada por los siguientes miembros:

- a) Un representante de cada uno de los comités cantonales de la persona joven.
- b) Cuatro representantes de las universidades públicas.
- c) Dos representantes de las universidades privadas.
- d) Dos representantes de las instituciones de educación parauniversitaria.
- e) Veinte representantes de los partidos políticos representados en la Asamblea Legislativa, quienes serán designados de manera proporcional a la conformación de este Poder.
- f) Cinco representantes de las minorías étnicas.
- g) Cinco representantes de las organizaciones no gubernamentales.
- h) Dos representantes de las asociaciones de desarrollo.

## **Artículo 28**

### **Finalidad de la Asamblea**

La Asamblea Nacional de la Red tendrá la finalidad de discutir y aprobar la propuesta de política pública de las personas jóvenes elaborada por el Consejo.

Dicha propuesta se aprobará por un plazo máximo de tres años y será de acatamiento obligatorio por parte del Consejo.

## **Artículo 29**

### **Funcionamiento**

La Asamblea Nacional Consultiva de la Persona Joven se reunirá tres veces al año; celebrará una asamblea ordinaria cada cuatro meses o cuando por mayoría simple de los representantes a dicha Asamblea, se solicite a la Dirección Ejecutiva una reunión extraordinaria.

El dos y medio por ciento (2,5%) del presupuesto del Consejo, por lo menos se destinará al financiamiento de estas reuniones.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los votos presentes; en caso de empate, el asunto se someterá a una segunda votación; si dicho empate persiste, el asunto en trámite será desechado.

En esta misma Asamblea se designará a los tres representantes ante el Consejo, quienes durarán en sus cargos un año y podrán ser reelegidos por una única vez.

Del pleno de la Asamblea se elegirá, por mayoría simple, a un presidente, quien moderará el debate; asimismo, a un secretario que llevará el seguimiento documentado de todas las reuniones; ambos serán elegidos por un período de un año, al final del cual deberán entregar los respectivos informes a la Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional.

El presidente de la Asamblea deberá coordinar con el director ejecutivo la incorporación de las recomendaciones de la Asamblea a las políticas integrales del Consejo.

El secretario tendrá a la disposición de cualquier asambleísta las resoluciones, los acuerdos, las recomendaciones y las discusiones que la Asamblea ha llevado a cabo.

Los miembros de la Asamblea ejercerán sus funciones ad-honórem; todo lo anterior de conformidad con las disposiciones del Reglamento de la presente Ley.

## **Artículo 30**

### **Rubros del patrimonio**

El patrimonio del Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven estará constituido por los siguientes recursos:

- a) Las partidas asignadas en los presupuestos ordinarios y extraordinarios de la República.
- b) Los bienes y recursos donados o legados por personas físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, para el cumplimiento de sus fines.

Se autoriza a todas las instituciones públicas para que donen bienes al Consejo con este fin.

- c) Los ingresos que pueda obtener de las actividades que realice.
- d) La partida del presupuesto del Fondo Nacional de Asignaciones Familiares destinada al Movimiento Nacional de Juventudes.
- e) El producto de una emisión extraordinaria de la Lotería Nacional que una vez al año la Junta de Protección Social dedicará a la juventud.
- f) La totalidad del patrimonio del Movimiento Nacional de Juventudes, cuyos activos pasarán al Consejo a partir de la vigencia de esta Ley.

## **Artículo 31**

### **Reforma de la Ley No. 6227**

Adiciónase al artículo 47 de la Ley General de la Administración Pública, No. 6227, de 2 de mayo de 1978, un numeral 6, cuyo texto dirá:

#### **“Artículo 47.**

[...]

- 6. El Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes tendrá un viceministro de juventud y aquellos otros que nombre el presidente de la República.

[...]”

## **Artículo 32**

### **Reforma de la Ley No. 4788**

Refórmase el artículo 4 de la Ley No. 4788, de 5 de julio de 1971, Creación del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes. El texto dirá:

#### **“Artículo 4.**

El Ministerio, por medio de su viceministro de la juventud, tendrá a su cargo la elaboración de una política pública nacional de las personas jóvenes, la cual coordinará con el Sistema Nacional de Juventud, con el fin de obtener una política integral en la materia que propicie que los jóvenes se incorporen plenamente al desarrollo nacional y a que participen en el estudio y la solución de sus problemas.”

## **Artículo 33**

### **Derogación de la Ley No. 3674**

Derógase la Ley Orgánica de la Dirección General del Movimiento Nacional de Juventudes, No.3674, de 27 de abril de 1966.

## **Artículo 34**

### **Leyes referentes al Movimiento Nacional de Juventudes**

A partir de la vigencia de esta Ley, en toda norma del ordenamiento jurídico nacional donde se mencione el Movimiento Nacional de Juventudes, deberá leerse el Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven.

#### **Transitorio I.**

Los funcionarios con plazas pertenecientes al Régimen del Servicio Civil que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren laborando para el Movimiento Nacional de Juventudes con plazas pertenecientes a este o al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes y que deseen permanecer en dichas Instituciones, podrán ser reubicados según los requerimientos; también podrán ser reubicados en otros ministerios o instituciones públicas, previo acuerdo de las partes involucradas.

## **Transitorio II.**

El Poder Ejecutivo elaborará el Reglamento de esta Ley a más tardar tres meses después de su publicación.

## **Transitorio III.**

La Red Nacional Consultiva de la Persona Joven deberá empezar a funcionar a más tardar un año después de la publicación de esta Ley.

En ese lapso, la Secretaría Técnica realizará todas las gestiones necesarias para la convocatoria y organización de la Red.

Rige a partir de su publicación.

Comisión Legislativa Plena Primera.

Aprobado el anterior proyecto el día veinticuatro del mes de abril del año dos mil dos. -Alex Sibaja Granados, Presidente. -Marisol Clachar Rivas, Secretario. -Comunicase al Poder Ejecutivo.

Asamblea Legislativa.

San José, a los veintinueve días del mes de abril del dos mil dos. -Ovidio Pacheco Salazar, Presidente. -Vanessa de Paúl Castro Mora, Primera Secretaria. -Everardo Rodríguez Bastos, Segundo Secretario.

Presidencia de la República.

San José, a los dos días del mes de mayo del dos mil dos.

Ejecútese y Publíquese

MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ ECHEVERRÍA. -El Ministro de Cultura, Juventud y Deportes, Enrique Granados Moreno. - 1 vez. - (Solicitud No. 5651). -C-162020. -(L8261-33870).





*Obligaciones del Estado*

*Decretos*

## **REGLAMENTO SOBRE DERECHOS Y DEBERES DE LOS PRIVADOS Y PRIVADAS DE LIBERTAD**

**No. 22139-J**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA  
Y LA MINISTRA DE JUSTICIA Y GRACIA

En el ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 140, incisos 3) y 18), De la Constitución Política la Ley 4762 del 8 de mayo de 1971. artículos 10) y 367), inciso 2h de la Ley General de Administración Pública.

### **Considerando:**

1. Que el orden y la disciplina facilitan la convivencia intracarcelaria y constituyen la plataforma básica de los programas de atención técnica, que para la realización de dichos fines desarrollan los órganos técnicos y administrativos de la Dirección General de Adaptación Social.
2. Que la regulación del comportamiento de los privados y privadas de libertad en los Centros Penitenciarios resulta imperativa por razones de seguridad jurídica, desde que se le visualiza como “sujeto activo en el conocimiento y desarrollo de sus potencialidades” y se les insta a asumir “ la responsabilidad que le compete como sujeto de derechos y obligaciones”.

3. Que las acciones correctivas tendientes a restablecer el orden y la disciplina en los Centros Penitenciarios deben tomarse mediante un procedimiento expedito que permita hacer efectivo el derecho de defensa y sus derivados, así como los demás derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política.

## **DECRETAN:**

El siguiente, Reglamento de Derechos y Deberes  
de los Privados y las Privadas de Libertad

### **CAPITULO I De los derechos y deberes**

#### **SECCIÓN PRIMERA: DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1 Aplicación.**

Las disposiciones contenidas en este Reglamento serán aplicables a todos los privados y privadas de libertad ubicados en los diferentes niveles de atención de adultos de la Dirección General de Adaptación Social.

##### **Artículo 2 Deberes de la Administración.**

Los diferentes órganos administrativos y los funcionarios y funcionarias de la Dirección General de Adaptación Social están en la obligación de velar por el efectivo cumplimiento y aplicación de esta normativa enmarcándola dentro del ordenamiento jurídico y lineamientos institucionales vigentes.

##### **Artículo 3 Principio de igualdad.**

Todos los privados y privadas de libertad tendrán los mismos derechos y obligaciones, sin más distinciones que las derivadas de la modalidad

de custodia o de ejecución de la pena en la que se encuentren ubicados y ubicadas.

#### **Artículo 4** **Interpretación de la normativa.**

La potestad disciplinaria otorgada por este Reglamento al Consejo de Valoración o al Instituto Nacional de Criminología tendrá como parámetros:

- a) La atención integral al privado o privada de libertad.
- b) El abordaje técnico de los problemas convivenciales.
- c) La aplicación restrictiva de las sanciones previstas procurando implementar aquellas medidas correctivas que posibiliten la permanencia del privado de privada de libertad en el ámbito de convivencia y en el nivel de atención que por sus características le corresponda.

#### **Artículo 5** **Prácticas prohibidas.**

Se prohíbe el maltrato físico como práctica institucional, la aplicación automática de las sanciones y todo procedimiento vejatorio de la persona sometida a privación de libertad.

### **SECCIÓN SEGUNDA: DE LOS DERECHOS DE LOS PRIVADOS Y PRIVADAS DE LIBERTAD**

#### **Artículo 6** **Principio General.**

Todo privado o privada de libertad goza de los mismos derechos individuales, sociales y económicos de los que son titulares los habitantes de la República, salvo aquellos que sean incompatibles con la reclusión misma.

Además gozará de las garantías particulares que se derivan de su permanencia en el Sistema Penitenciario.

### **Artículo 7** **Derecho de petición.**

Todo privado o privada de libertad tiene derecho a dirigir peticiones o quejas a las autoridades públicas o instancias privadas internas o externas al Sistema Penitenciario.

### **Artículo 8** **Derecho a la Salud.**

Todo privado o privada de libertad tiene derecho a recibir atención a su salud.

Tendrá derecho a que se le traslade al Centro de Salud en donde deba recibirla.

Cuando su modalidad de custodia lo permita lo hará por sus propios medios.

### **Artículo 9** **Derecho a la comunicación con las instancias.**

Los privados y privadas de libertad tienen derecho a mantener una comunicación directa con las diferentes instancias que participan en su valoración técnica y a ser informados sobre los acuerdos que el Consejo de Valoración y el Instituto Nacional de Criminología emitan en relación con su situación.

### **Artículo 10** **Comunicación de su ingreso.**

Los privados y privadas de libertad tendrán derecho a informar de su ingreso o egreso a su familia, a su abogado o abogada y a la representación diplomática de su país en caso de ser extranjero.

Tratándose de traslados, tendrá derecho a que se le informe de los mismos en forma previa a la ejecución.

### **Artículo 11**

#### **Acceso a los reglamentos y otras disposiciones.**

Todo privado o privada de libertad tendrá acceso a los reglamentos y disposiciones generales anudadas por las autoridades competentes que regulen la ejecución de las medidas privativas de libertad.

### **Artículo 12**

#### **Derecho a la comunicación.**

Todo privado o privada de libertad tiene derecho a comunicarse mediante la correspondencia, los teléfonos públicos instalados en el Centro y la recepción de visitas ordinarias y extraordinarias en el Centro, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

### **Artículo 13**

#### **Derecho a la información.**

Todo privado o privada de libertad tendrá derecho a leer periódicos, libros, revistas, y a poseer un radio receptor.

### **Artículo 14**

#### **Derecho a la visita conyugal.**

Todo privado o privada de libertad del Nivel Institucional tendrá derecho a recibir visita conyugal de acuerdo con las disposiciones vigentes y las condiciones de cada Centro.

### **Artículo 15**

#### **Derecho a la educación y al trabajo.**

Todo privado o privada de libertad tendrá derecho a la educación, a recibir capacitación para el trabajo y a que se le asigne un trabajo, sin más limitaciones que las derivadas de su situación personal e institucional.

## **Artículo 16**

### **Derecho a la integración comunal y familiar.**

Todo privado o privada de libertad tiene derecho a la interrelación con su familia, recursos sustitutos o de apoyo comunitario sin más limitaciones que las estrictamente necesarias.

## **Artículo 17**

### **Derecho a la organización.**

Los privados y privadas de libertad podrán organizarse para fines lícitos que contribuyan a desarrollar sus potencialidades y sus aptitudes culturales, educativas, deportivas y artísticas y a asumir roles y responsabilidades sociales, siempre que su ubicación y situación institucionales lo permitan, dentro las regulaciones existentes.

## **Artículo 18**

### **Derecho a la adecuada convivencia.**

Todo privado o privada de libertad tiene derecho a convivir en un ambiente adecuado para la vida en común, sin más limitaciones que las estrictamente necesarias.

## **SECCIÓN TERCERA:**

### **DE LOS DEBERES DE LOS PRIVADOS Y PRIVADAS DE LIBERTAD**

## **Artículo 19**

### **Deber de respeto a los bienes jurídicos fundamentales.**

Los privados y privadas de libertad deben respetar la vida, la salud, la integridad física y moral, la seguridad y las pertenencias de sus compañeros, compañeras, personal del Centro y visitantes.

## **Artículo 20**

### **Deber de convivencia adecuada.**

Las privadas y privados de libertad deben mantener entre sí y con los visitantes y personal del Centro una relación de respeto, disciplina y buen trato, facilitadora de una adecuada convivencia.

Asimismo, deben respetar el descanso, los momentos de recreación de sus compañeros y compañeras y permitir y facilitar la atención institucional.

## **Artículo 21**

### **Deber de conservación de las instalaciones.**

Los privados y privadas de libertad deben velar por el orden, aseo y conservación de las instalaciones y bienes de la Institución en donde se encuentren ubicados o sean atendidos.

## **Artículo 22**

### **Deber de informar irregularidades.**

Los privados y privadas de libertad tienen el deber de comunicar a las autoridades del Centro las irregularidades que puedan perjudicar a terceros, a ellos mismos, a los funcionarios, funcionarias y a la Administración en general.

## **Artículo 23**

### **Deber de depositar valores.**

Los privados y privadas de libertad tendrán la obligación de depositar bajo la custodia de la administración del Centro sus objetos de valor y dinero efectivo, de conformidad con lo establecido en las disposiciones vigentes.

## SECCIÓN CUARTA:

### DE LOS DEBERES DE LA ADMINISTRACIÓN PENITENCIARIA PARA CON LA POBLACIÓN PRIVADA DE LIBERTAD

#### **Artículo 24** **Deberes fundamentales.**

Corresponde a la Administración Penitenciaria velar por la seguridad, la integridad física y moral, la tranquilidad y la salud física y mental de los privados y privadas de libertad.

#### **Artículo 25** **Deber de propiciar la convivencia.**

En los diferentes Centros de Adaptación Social se deberá propiciar un nivel de convivencia que facilite en la medida de lo posible, la interacción social, el desarrollo de las potencialidades de los privados y privadas de libertad, así como su integración al entorno social.

#### **Artículo 26** **Deber de respeto y buen trato.**

Los funcionarios y funcionarias de la Dirección General de Adaptación Social deben mantener un adecuado trato para con los privados y privadas de libertad y relaciones de estricto respeto.

## CAPITULO II RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### SECCIÓN PRIMERA: DE LAS MEDIDAS CAUTELARES

## **Artículo 27**

### **Procedencia y enumeración.**

Cuando esté en riesgo la integridad física de los privados y privadas de libertad y su familia, o el orden y la seguridad en los diferentes ámbitos de convivencia y niveles del Sistema Penitenciario Nacional y la comunidad en general, podrán tomarse cualquiera de las siguientes medidas cautelares:

- a) La ubicación en espacios de contención, en el mismo ámbito de convivencia.
- b) La ubicación en otro ámbito de convivencia o Centro del mismo nivel.
- c) La ubicación en un nivel de mayor contención.

## **Artículo 28**

### **Requisitos para su aplicación.**

Las medidas cautelares utilizarán únicamente como forma excepcional de prevención y solución temporal de situaciones de inminente peligro personal o institucional.

Deben ser fundamentadas por escrito y comunicadas oportunamente al privado o privada de libertad.

## **Artículo 29**

### **Competencia.**

Las medidas cautelares son potestad del Director o de quien esté a cargo del Ámbito o Centro respectivo, quien debe informar al Director sobre lo actuado con la mayor prontitud, o del personal técnico del Nivel Comunidad.

Cuando la medida cautelar consista en el traslado a otro Centro o ámbito convivencia o nivel deberá coordinarse con el Director del ámbito o Centro receptor.

En caso de divergencia entre directores de ámbito decidirá el Director del Centro caso de divergencia entre Directores de Centro, la decisión corresponderá a Coordinadores de los niveles que intervienen en la reubicación del privado o privada de libertad.

### **Artículo 30** **Inicio del procedimiento.**

Cuando la medida cautelar se origina en la comisión de una posible falta, deberá iniciarse el procedimiento disciplinario correspondiente.

### **Artículo 31** **Conocimiento por parte del Consejo de Valoración**

El Director deberá someter a conocimiento del Consejo de Valoración el documento que hace referencia el Artículo 28, en un plazo máximo de ocho días hábiles.

El Consejo de Valoración analizará la medida cautelar y definirá las acciones técnicas pertinentes, tomando en consideración cuando existan, las objeciones planteadas por el privado o privada de libertad.

## **SECCIÓN SEGUNDA: DE LA TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SU SANCIONES**

### **Artículo 32** **Clasificación.**

Para los efectos de la aplicación de este Reglamento, las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 33** **Faltas leves.**

Se podrá sancionar con una amonestación verbal, una amonestación por escrito, al privado o privada de libertad que incurra en cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Perturbar el curso normal de las actividades colectivas organizadas por el personal del Centro.
- b) Simular una enfermedad con el fin de incumplir sus obligaciones.
- c) Utilizar cualquier equipo, instrumento de trabajo o maquinaria, cuyo uso esté autorizado por los representantes de la institución.
- ch) Permanecer en lugares no autorizados dentro del Centro.
- d) Incumplir los horarios y condiciones establecidas para las actividades realizadas en el Centro.
- e) Ocasionar el desorden y desaseo de las instalaciones.
- f) Incumplir con las órdenes que válidamente se le han asignado por el personal del Centro.
- g) Irrespetar el descanso y la recreación de sus compañeros.
- h) Ingresar o egresar del Centro fuera del horario establecido para ello.
- i) Ingresar al Centro oloroso a licor.
- j) Realizar ventas no autorizadas por la Administración o Dirección del Cene
- k) Realizar apuestas y otras transacciones económicas prohibidas.
- l) Poseer animales.
- m) Mantener en su poder joyas u otros objetos de valor análogo, o más dinero del monto superior que se pague como incentivo económico quincenal a la población privada de libertad, por parte de la administración Penitenciaria.

*(Así ampliado mediante el artículo 33 del Decreto Ejecutivo No. 25882, del 20 de febrero de 1997).*

## **Artículo 34**

### **Faltas graves.**

Se podrá sancionar con alguna de las siguiente medidas: una amonestación por escrito, la reubicación de ámbito de convivencia, la suspensión temporal de incentivos que ofrece el Centro u oficina o de aquellos que se derivan de la modalidad de ejecución de la pena o custodia hasta por dos meses, o la reubicación de nivel, al privado o privada de libertad que incurra en cualquiera de la siguientes conductas:

- a) La contumacia en la comisión de tres o más faltas leves en un período de dos meses calendario.
- b) Incitar o participar en peleas con otros.
- c) Dañar o destruir los bienes de la institución.
- ch) Agredir, verbalmente o por escrito, a los demás privados o privadas de libertad, familiares, personal del Centro o visitantes.
- d) Establecer relaciones de explotación física, sexual o laboral con otros privados o privadas de libertad.
- e) Realizar prácticas sexuales que afecten la dinámica institucional.
- f) Ingresar o permanecer en el Centro en estado de ebriedad o bajo los efectos de sustancias psicotrópicas.
- g) Introducir, poseer, fabricar, consumir, suministrar o expender licor, drogas u otras sustancias y productos no autorizados.
- h) Introducir, poseer, fabricar, suministrar o utilizar objetos punzocortantes, armas o explosivos.
- i) Amenazar a sus compañeros o compañeras, personal del Centro o visitantes.

- j) Sustraer, vender, adquirir u ocultar ilegítimamente pertenencias de otros privados o privadas de libertad, del personal del Centro, de los visitantes o de la institución.
- k) Transgredir ía modalidad de custodia o de ejecución de pena al que se encuentra sometido.
- l) Realizar actos crueles contra animales.
- ll) Utilizar indebidamente las salidas a la comunidad a que tenga derecho como parte de su modalidad de custodia o de ejecución de pena.
- m) Violar la correspondencia ajena.
- n) Brindar información falsa al personal de la institución o inducir a otros a que lo hagan.
- ñ) Violar las disposiciones referentes a la visita o inducir a otros a que lo hagan.
- o) Incumplir con las pautas establecidas en su ubicación laboral, ya sea porque hizo abandono del trabajo o porque ejecutó cambio laboral sin comunicación previa al personal del Centro u oficina.
- p) Resistirse u obstaculizar la requisita de personas y las inspecciones de bienes que se realicen en el Centro.

*(Así reformado el inciso p) de este artículo mediante el artículo 33 del Decreto Ejecutivo No. 25882, del 20 de febrero de 1997).*

## **Artículo 35**

### **Faltas muy graves.**

Se podrá sancionar con cualquiera de las siguientes medidas: reubicación de ámbito de convivencia, la suspensión temporal de incentivos que ofrece el Centro u oficina o de aquellos que se derivan de la modalidad de ejecución de la pena o custodia hasta por seis meses, o la reubicación de

nivel, a aquellos privados o privadas de libertad que incurran en cualquiera de las siguientes fallas:

- a) Atentar contra su integridad física o la de otras personas.
- b) Agredir sexualmente a otro u otra.
- c) Sobornar o chantajear a otro u otra.
- ch) Retener por la fuerza a otro u otra.
- d) Adulterar alimentos o medicamentos de modo peligroso para la salud.
- e) Reunirse o agruparse para planear o efectuar actos no permitidos, idóneos para desequilibrar la estabilidad institucional o para provocar un peligro inminente a los funcionarios y a los privados o privadas de libertad.
- f) Alterar, sustraer y usar sellos o documentos de la institución con el objetivo de procurar ilegítimamente, para sí o para otros, beneficios.
- g) Asumir la identidad de otro u otra maliciosamente con el fin de lograr algún beneficio propio o ajeno.
- h) Favorecer la evasión de otro u otra.

### **Artículo 36**

#### **Grados de participación.**

Toda privada o privado de libertad que instigue o preste auxilio o cooperación al autor para la realización de cualquiera de las faltas descritas en los artículos anteriores podrá ser acreedor de la misma sanción que se imponga al autor o coautor.

### **Artículo 37**

## **De la tentativa.**

Cuando por razones ajenas a la voluntad del autor la falla no pueda ser consumada, podrá imponerse la sanción prevista para aquella, tomando en cuenta las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

### **Artículo 38**

#### **Medidas alternativas a la sanción.**

El Consejo de Valoración o el Instituto Nacional de Criminología tendrán la posibilidad de prescindir de las acciones sancionatorias y optar por una atención técnica, individual o colectiva, en los casos en que estando debidamente tipificados los hechos que sirven de base al reporte, la conducta del privado o privada de libertad no constituye una ruptura grave de su plan de atención institucional y por razones de oportunidad se considere prioritario tal abordaje.

## **SECCIÓN TERCERA: DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

### **Artículo 39**

#### **Garantía del debido proceso:**

El procedimiento se realizará para asegurar el cumplimiento del encargo asignado a la institución, con respeto a los derechos subjetivos e intereses legítimos de los privados y privadas de libertad, de acuerdo con el ordenamiento Jurídico vigente.

El objetivo primordial del procedimiento es la verificación de la verdad real.

### **Artículo 40**

#### **Derecho de defensa.**

Todos los privados y privadas de libertad tendrán derecho a ejercer su defensa cuando se les atribuya la comisión de una falta disciplinaria.

## **Artículo 41**

### **Inicio y conclusión.**

El procedimiento disciplinario se inicia con la confección del reporte y concluye con la resolución del Consejo de Valoración o del Instituto Nacional de Criminología cuando le corresponde la decisión del mismo.

## **Artículo 42**

### **Deber de denunciar.**

Cuando los hechos que dan lugar al reporte puedan configurar un ilícito penal, el director del ámbito de convivencia en donde estaba ubicado el privado o privada de libertad o el responsable de la Oficina donde esté adscrito, al momento de la comisión de los hechos deberá interponer la denuncia ante la autoridad Judicial correspondiente.

## **Artículo 43**

### **Independencia del procedimiento disciplinario.**

La medida disciplinaria de índole administrativa es independiente del resultado de la acción Jurisdiccional.

## **Artículo 44**

### **Obligatoriedad de confeccionar el reporte.**

El reporte debe ser confeccionado por el funcionario o los funcionarios que conozca (n) del hecho, dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores al conocimiento de la presunta falta.

## **Artículo 45**

### **Contenido del reporte.**

El reporte debe contener los siguientes aspectos:

- a) Fecha y hora aproximada en que se cometió la posible falta.

- b) Descripción clara y detallada de los hechos, con indicación del nombre del privado o privada de libertad o los privados o privadas de libertad que intervinieron en los mismos.
- c) Mención de las evidencias o pruebas que fundamentan la confección del reporte e indicación de su localización.
- ch) Fecha y hora en la que se confecciona el reporte.
- d) Nombre y firma de quien o quienes lo elaboran.

#### **Artículo 46**

##### **Remisión y distribución del reporte.**

El reporte será remitido al Director del ámbito de convivencia o al Director del Centro, quien lo hará llegar al funcionario del Área Jurídica o Área de Convivencia, según corresponda, a efecto de que instruya el procedimiento.

En el caso del Nivel en Comunidad el responsable de la Oficina se encargará de instruir el reporte.

#### **Artículo 47**

##### **Rechazo de plano.**

El Consejo de Valoración podrá rechazar de plano el reporte cuando:

- a) El hecho reportado sea atípico.
- b) No pueda determinarse la identidad del autor.
- c) Cuando no cumpla con los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 53 de este Reglamento.

## **Artículo 48**

### **Entrevista al privado o privada de libertad.**

Recibido el reporte el funcionario instructor realizará entrevista al privado o privada de libertad indicado en aquél, procediendo de la siguiente manera:

- a) Deberá informarle de los hechos que se le imputan, mediante la lectura integral del reporte, con la prueba de cargo que el mismo contenga.
- b) Le hará mención de los derechos que le asisten, fundamentalmente del derecho de defensa.
- c) Invitará al privado o privada de libertad a rendir declaración sobre los hechos que se le imputan, consignando en un acta lo dicho por éste. En caso de que el privado o privada de libertad se niegue a declarar o a firmar el acta así lo hará constar.

## **Artículo 49**

### **Recepción de prueba testimonial.**

La recepción de la prueba testimonial de cargo o de descargo también deberá consignarse en acta.

Se apercibiré al testigo que de faltar a la verdad podrá incurrir en los delitos de falso testimonio o perjurio.

## **Artículo 50**

### **Recepción de prueba documental.**

La prueba documental ofrecida deberá ser aportada por el privado o privada de libertad en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la comunicación del reporte, los cuales podrán ampliarse por otro tanto igual cuando el funcionario instructor considere que existen circunstancias extraordinarias que impidieron la entrega de los documentos pertinentes.

## **Artículo 51**

### **Acceso al expediente.**

Las partes y sus representantes, y cualquier abogado o abogada, previa identificación, tendrá derecho a examinar, leer y copiar piezas del expediente, así como a pedir certificación de las mismas, con las salvedades que indica el Artículo siguiente.

El costo de las copias y certificaciones será de cuenta del solicitante.

## **Artículo 52**

### **Acceso restringido.**

Serán de acceso restringido las piezas del expediente que contengan Secretos de Estado o informaciones confidenciales, o en general aquellas cuyo conocimiento pueda conferir una oportunidad para dañar ilegítimamente a ofendidos, a la Administración Penitenciaria, a otros privados o privadas de libertad o a terceros, o confiera a la parte un privilegio.

## **SECCIÓN CUARTA: DE LA TOMA DE DECISIÓN EN MATERIA DISCIPLINARIA**

## **Artículo 53**

### **Remisión de lo instruido y toma de decisión.**

Finalizada la instrucción el funcionario competente remitirá la misma al Consejo de Valoración para que éste resuelva lo que en derecho corresponda.

El Consejo de Valoración deberá determinar, previo conocimiento de lo instruido, la existencia del hecho, su tipificación, autores y grados de participación.

Si procede, impondrá la sanción, cualquier medida de atención técnica o ambas según corresponda.

Para ese efecto deberá considerar, necesariamente, las circunstancias personales, familiares y sociales, así como aquellas otras condiciones del privado o privada de libertad que puedan ser determinantes.

#### **Artículo 54**

##### **Contenido del acuerdo.**

El pronunciamiento del Consejo de Valoración consignará, al menos, la fecha y número de sesión, el nombre del privado o privada de libertad, la fecha del reporte, el tipo de falta cometido, la sanción a imponer u otra medida de atención técnica si existió, o la absolutoria si fuere del caso, el voto o votos salvados, en caso de que los hubiere y firma de quien preside la sesión.

#### **Artículo 55**

##### **Casos de competencia exclusiva del Instituto Nacional de Criminología y procedimiento a aplicar.**

El pronunciamiento del Consejo de Valoración tendrá el carácter de recomendación y deberá elevarse ante el Instituto Nacional de Criminología en aquellos casos en los que la sanción disciplinaria implique la reubicación del privado o privada de libertad, del Nivel Semi Institucional al Nivel Institucional.

Para tal efecto, el Director del ámbito de convivencia respectivo deberá remitir la recomendación del caso al Instituto Nacional de Criminología en un lapso no mayor de cinco días hábiles.

Para el Nivel En Comunidad, será el responsable de la Oficina quién elevará al Instituto Nacional de Criminología una recomendación acerca de la reubicación en el Nivel Semi Institucional o Institucional.

Recibida la recomendación, el Instituto Nacional de Criminología deberá emitir su decisión en un plazo máximo de quince días naturales tratándose de medidas cautelares.

En los demás casos deberá ajustarse al período máximo para concluir el procedimiento.

### **Artículo 56** **Notificación.**

La resolución deberá ser notificada íntegramente al privado o privada de libertad, dejando constancia de ello en el expediente y copia del acuerdo con la firma de recibido del privado o privada de libertad.

### **Artículo 57** **Plazo de conclusión del procedimiento.**

El procedimiento deberá concluirse en un plazo máximo de dos meses.

Queda a salvo la posibilidad de suspender dicho plazo, a petición de parte o de oficio, cuando se presente fuerza mayor o caso fortuito.

En todo caso, la suspensión deberá ser notificada al interesado o interesada.

### **Artículo 58** **Ejecución del acto.**

Cuando no tenga carácter de recomendación, el acto emanado del Consejo de Valoración se ejecutará una vez notificado al privado o privada de libertad.

La interposición de los recursos procedentes no suspenderá su ejecución, excepto en aquellos casos en que, de oficio o a petición de parte, el Consejo de Valoración o el Instituto Nacional de Criminología decidan suspenderlo para evitar un perjuicio irreparable.

### **Artículo 59** **Recursos.**

Las resoluciones del Consejo de Valoración y del Instituto Nacional de Criminología serán susceptibles de los recursos previstos en el Reglamento Orgánico y Operativo de la Dirección General de Adaptación Social.

Dichos recursos deberán interponerse por el interesado en los términos y formas estipuladas en tal Título.

Para los efectos de este Artículo se considerarán interesados al privado o privada de libertad y a la Defensoría de los Derechos del privado y privada de Libertad.

### **CAPITULO III PROCEDIMIENTO PARA LA VISITA CONYUGAL**

#### **SECCIÓN PRIMERA: DISPOSICIONES GENERALES.**

##### **Artículo 60 Definición.**

En procura del mantenimiento y fortalecimiento de la familia se podrá autorizar la visita conyugal en aras de la continuidad de la vinculación afectiva de pareja entre el privado o privada de libertad y su cónyuge o conviviente.

##### **Artículo 61 Nivel en que se autoriza.**

Esta visita se podrá autorizar únicamente en los Centros del Nivel Institucional.

##### **Artículo 62 Espacio físico.**

Se deberá determinar un espacio físico adecuado distinto de los módulos o celdas, para que se efectúe la visita conyugal.

Tratándose de un privado y una privada de libertad ubicados en los Centros del Nivel Institucional la visita conyugal se efectuará en las instalaciones del Centro Institucional que ofrezca las mejores condiciones, previa coordinación entre directores de centros.

### **Artículo 63**

#### **Horario.**

La visita conyugal se concederá una vez cada quince días dependiendo de la modalidad de custodia y disposiciones internas de cada centro o ámbito.

No podrá ser inferior a las cuatro horas.

### **Artículo 64**

#### **Permanencia del hijo lactante.**

Dichos recursos deberán interponerse por el interesado en los términos y formas estipuladas en tal Título.

Para los efectos de este Artículo se considerará interesados al privado o privada de libertad y a la Defensoría de los Derechos del privado y privada de Libertad.

## **SECCIÓN SEGUNDA: DEL PROCEDIMIENTO.**

### **Artículo 65**

#### **Requisitos.**

Requisitos indispensables para solicitar el otorgamiento de la visita conyugal:

- 1) Demostrar que él o la visitante es mayor de edad, o menor que ha obtenido la emancipación legal mediante matrimonio, para lo cual debe aportar cédula de identidad.

En caso de extranjeros se requiere pasaporte, salvoconducto o carné de status migratorio.

- 2) Constancia de estado civil de ambos solicitantes extendida por el Registro Civil. En caso de extranjeros, documento idóneo que merezca fe al funcionario.

- 3) Certificado médico extendido por la C.C.S.S., Ministerio de Salud o clínica particular autorizada que certifique no ser portador de enfermedades contagiosas por transmisión sexual, mismo que deberá renovarse cada seis meses.

## **Artículo 66**

### **Comisión encargada.**

La solicitud y documentación requerida será presentada ante una Comisión integrada por las áreas de Comunidad, Salud, Violencia y Jurídica, que procederá de conformidad con las siguientes disposiciones:

## **Artículo 67**

### **Procedimiento.**

Una vez presentada la solicitud, la Comisión procederá a: 1) Recibir y revisar la documentación, corroborando que se hayan cumplido todos los requisitos.

## **Artículo 68**

### **Suspensión de la visita conyugal.**

La visita conyugal podrá ser suspendida:

- 1) Cuando una de las partes así lo solicitare.
- 2) Cuando no se renovare la certificación médica por parte de alguno o ambos solicitantes.
- 3) Por razones técnicas que demuestre la inconveniencia del contacto íntimo.
- 4) Cuando por razones de seguridad personal e institucional se considere inconveniente la continuidad de la visita conyugal.
- 5) Si en el transcurso de un mes no se hace uso del beneficio concedido, hasta que se presente ante la Comisión lo pertinente y ésta lo autorice de nuevo.

## **Artículo 69**

### **Cese del impedimento.**

Cuando las condiciones que motivaron la suspensión de la visita conyugal han cesado, el Consejo de Valoración podrá autorizar la reanudación de la visita, previa valoración de la Comisión a que se refiere el Artículo 66.

## **Artículo 70**

### **Acatamiento de las disposiciones del centro.**

Los visitantes deberán ajustarse a las normas y procedimientos que rigen en el Centro.

## **Artículo 71**

### **Casos en que no procede.**

No se autorizará la visita conyugal cuando se den las siguientes circunstancias:

- 1) Cuando los solicitantes no se ajusten a las disposiciones generales señaladas en este capítulo.
- 2) Cuando conforme a lo señalado en los numerales sesenta y siete y sesenta y ocho la resolución sea negativa.
- 3) Cuando exista una presunción de riesgo en su seguridad personal tanto para el privado o privada de libertad como para su visitante.

## **Artículo 72**

Derogase toda disposición que se le oponga.

## **Artículo 73**

Rige a partir de su publicación.

Dado a los veintiseis días del mes de febrero de mil novecientos noventa y tres.

## **REGLAMENTO DE LA DEFENSORIA DE LOS HABITANTES DE LA REPUBLICA**

Decreto Ejecutivo No. 22266-J de 15 de junio de 1993  
Publicado en La Gaceta No. 135 de 16 de julio de 1993

### **ULTIMAS REFORMAS:**

- Ley N°. 7423. La Gaceta No. 155 de 17 de agosto de 1994

Nombre de la norma: Reglamento de la Defensoría de los Habitantes de la República.

Número de la norma: 22266-J

### **Disposiciones Generales**

#### **Capítulo único**

##### **Artículo 1.**

##### **Definición del órgano:**

El Defensor de los Habitantes de la República es un órgano adscrito al Poder Legislativo, con independencia funcional, administrativa y de criterio, encargado de proteger y promocionar los derechos e intereses de los habitantes y de velar por el buen funcionamiento del sector público.

## Artículo 2

### Otras definiciones:

Para los efectos de este Reglamento, se entiende por:

**Derechos:** El conjunto de facultades e instituciones, reconocidas en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, que concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad del ser humano.

**Intereses:** El conjunto de las expectativas orientadas a la preservación de la legalidad y la justicia y al resguardo del patrimonio social e individual frente a las acciones u omisiones de la actividad administrativa del sector público.

**Habitantes:** Todas las personas físicas o jurídicas domiciliadas o que se encuentren, en forma permanente o transitoria, en el territorio nacional.

**Sector público:** Incluye toda persona, órgano, ente o institución de derecho público, o que participe, de algún modo, en la explotación de concesiones, la prestación de servicios públicos, o en el ejercicio de alguna función pública. También se incluyen todas aquellas personas jurídicas formadas al amparo de la legislación civil o mercantil cuyo capital mayoritario esté constituido por fondos públicos.

## Artículo 3

### Independencia:

Ni la Defensoría de los Habitantes de la República ni su titular están supeditados a órgano o funcionario alguno en asuntos de su competencia y actuarán con absoluta independencia en el cumplimiento de sus atribuciones.

## Artículo 4

### Relación con otros órganos:

Para todo efecto la Defensoría de los Habitantes de la República gozará de la misma condición que los otros órganos del Poder Legislativo en sus relaciones con el resto del sector público.

La comunicación de todos los órganos o entes públicos con el Defensor de los Habitantes de la República debe hacerse a través del jerarca de la institución, salvo en aquellos casos en que funcionarios de menor rango deban presentar informes o documentos que le hubiesen sido solicitados conforme al artículo 20 de la ley o las disposiciones del presente Reglamento.

## **Artículo 5**

### **Relación con otros órganos del Poder Legislativo:**

En la primera semana de junio de cada año, el Defensor de los Habitantes de la República deberá presentar a la Asamblea Legislativa, un informe escrito sobre la labor realizada por la institución en el año inmediato anterior, el cual deberá incluir información sobre la ejecución de su presupuesto. Durante la última semana de ese mes, dicho funcionario será convocado por la Asamblea Legislativa para exponer el contenido del informe.

Cuando la gravedad o urgencia de los hechos lo amerite, el Defensor de los Habitantes de la República podrá presentar un informe extraordinario ante ese órgano legislativo.

## **Artículo 6**

### **Atribuciones generales:**

Corresponden a la Defensoría de los Habitantes de la República las siguientes atribuciones generales:

- 1) Proteger los derechos e intereses de los habitantes frente a amenazas, perturbaciones, restricciones o violaciones provocadas por acciones u omisiones provenientes de la actividad administrativa del sector público.
- 2) Velar porque el funcionamiento del sector público se ajuste a lo prescrito por la moral, la justicia y el ordenamiento jurídico.

- 3) Velar por el buen funcionamiento, la eficiencia y la agilización en la prestación de los servicios públicos.
- 4) Desarrollar programas para la promoción y divulgación de los derechos de los habitantes.

## **Artículo 7**

### **Otras atribuciones:**

Corresponde también a la Defensoría de los Habitantes de la República:

- a) Proponer reformas o modificaciones a normas, prácticas o comportamientos lesivos para los derechos e intereses de los habitantes, o bien, recomendar la adopción de regulaciones en caso de algunas normativas.
- b) Estudiar los proyectos de ley para determinar si lesionan los derechos e intereses de los habitantes.
- c) Procurar el establecimiento y consolidación al interior de las instituciones públicas de instancias encargadas de velar por el buen funcionamiento de los servicios que prestan.
- ch) Velar por el cumplimiento de las normas y programas que constan en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales y que tienen como objetivo la tutela y promoción de los derechos de los habitantes.
- d) Divulgar los programas y las actividades de las instituciones u organismos que trabajan en la promoción y tutela de los derechos e intereses de los habitantes.
- e) Incentivar la participación organizada de los habitantes para que colaboren en la tutela de sus propios derechos e intereses.

- f) Promover y coordinar lo necesario con las dependencias responsables para que los establecimientos de enseñanza incluyan en sus programas la enseñanza sobre los derechos de los habitantes.
- g) Desarrollar actividades, realizar estudios, investigaciones, preparar informes, publicaciones y campañas con el propósito de hacer conciencia en los diversos sectores de la población sobre la importancia de estos derechos.
- h) Establecer y mantener comunicación con las diferentes organizaciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras, encargadas de la defensa y promoción de los Derechos Humanos.
- i) Participar en eventos internacionales en materia de Derechos Humanos u otros que se relacionen con sus objetivos.

## **Organización**

### **Capítulo I.**

#### **El Defensor de los Habitantes y el Defensor Adjunto**

#### **Artículo 8**

##### **El Jerarca:**

El Jerarca de la institución es el Defensor de los Habitantes de la República, máxima autoridad en la organización, ejecución y desarrollo de las funciones y disposiciones que establece la Ley N°. 7319 y el presente reglamento.

El Defensor de los Habitantes de la República será designado por la Asamblea Legislativa y deberá reunir los siguientes requisitos:

- 1) Ser costarricense.
- 2) Ser ciudadano en el ejercicio de sus derechos civiles y políticos.
- 3) Ser mayor de treinta años y persona de prestigio y solvencia moral.

## **Artículo 9**

### **Funciones del Defensor de los Habitantes de la República:**

Además de las funciones básicas establecidas en la ley corresponde al Defensor de los Habitantes de la República:

- a) Dictar los lineamientos de políticas, estrategias y acciones a seguir para el logro de los objetivos del órgano.
- b) Investigar, de oficio o a solicitud del interesado, las actuaciones materiales, actos y omisiones de la actividad administrativa del sector público, para lo cual podrá inspeccionar oficinas, citar funcionarios y requerir cualquier tipo de información.
- c) Conocer y pronunciarse, en el ámbito de su competencia, sobre las consultas que se le formulen.
- ch) Mantener una comunicación directa con los jefes y las instituciones del sector público.
- d) Dirigir y coordinar el funcionamiento de la institución.
- e) Emitir los reglamentos, instructivos, manuales y demás disposiciones e instrumentos técnicos que sean necesarios y específicamente, el Reglamento Autónomo de Organización y el Reglamento Autónomo de Servicios.
- f) Coordinar reuniones de trabajo con el personal de la Defensoría de los Habitantes de la República.
- g) Establecer las bases para el nombramiento y remoción del personal de la institución.
- h) Fijar las directrices para la preparación, ejecución y liquidación del presupuesto.
- i) Representar a la institución.

## **Artículo 10**

### **Delegación de funciones:**

Para el mejor funcionamiento de la institución, el Defensor de los Habitantes de la República podrá delegar en el Defensor Adjunto, y en sus órganos y funcionarios, la realización de las actividades necesarias para el cumplimiento de sus atribuciones y competencias.

## **Artículo 11**

### **El Defensor Adjunto:**

El Defensor Adjunto colaborará directamente con el Defensor de los Habitantes de la República en el cumplimiento de sus atribuciones. Por delegación del Defensor de los Habitantes de la República tendrá las mismas facultades que éste y lo sustituirá en casos de ausencia, falta temporal o legítimo impedimento. También ejercerá la titularidad mientras esté vacante el cargo de Defensor de los Habitantes de la República por haber cesado su titular, o por haber vencido su período legal sin que se hubiera juramentado quien habrá de sustituirlo. Será designado por la Asamblea Legislativa y deberá reunir los mismos requisitos que la ley establece para el Defensor de los Habitantes de la República.

## **Artículo 12**

### **Funciones del Defensor Adjunto:**

Corresponde al Defensor Adjunto:

- a) Ejercer las funciones del Defensor de los Habitantes de la República en los casos de delegación y sustitución.
- b) Colaborar con el Defensor de los Habitantes de la República en las relaciones con las instituciones del sector público.
- c) Realizar la tramitación, comprobación e investigación de los asuntos que el Defensor de los Habitantes de la República le asigne.
- ch) Colaborar en la redacción del informe anual y de los informes extraordinarios que se presenten.

- d) Supervisar la creación, funcionamiento y actualización de un centro de información y documentación que sirva de apoyo para la labor de la institución.
- e) Asumir las tareas que el Defensor de los Habitantes de la República, la ley y las disposiciones reglamentarias le asignen.

### **Artículo 13**

#### **Designación:**

La Asamblea Legislativa regulará en su Reglamento de Orden, Dirección y Disciplina Interior el procedimiento que se seguirá para la elección del Defensor de los Habitantes de la República y del Defensor Adjunto, conforme a lo establecido por la ley.

### **Artículo 14**

#### **Juramentación:**

El Defensor de los Habitantes de la República y el Defensor Adjunto deberán rendir juramento ante la Asamblea Legislativa.

Después de su designación y antes de ser juramentados, ambos funcionarios contarán con un plazo mínimo de diez días hábiles para renunciar a todo cargo incompatible con su función.

### **Artículo 15**

#### **Causas de cesación:**

El Defensor de los Habitantes de la República y el Defensor Adjunto cesarán en el desempeño de sus funciones por las causas y de acuerdo a lo establecido en el artículo 69 de la ley.

### **Artículo 16**

#### **Renuncia:**

La renuncia al cargo deberá ser presentada ante la Asamblea Legislativa y surtirá efectos a partir de su presentación. En caso de renuncia del

Defensor de los Habitantes de la República, el Defensor Adjunto lo sustituirá en tanto la Asamblea Legislativa declare la vacante del cargo y designe al nuevo titular.

## **Artículo 17**

### **Negligencia notoria o violaciones graves:**

Cuando el Defensor de los Habitantes de la República incurra en negligencia notoria o violaciones graves al ordenamiento jurídico en el ejercicio de sus funciones, el Presidente de la Asamblea Legislativa nombrará una Comisión Especial para que realice, en el término de quince días hábiles, una investigación sumaria sobre los hechos y actuaciones cuestionados. Dicha Comisión dará audiencia al funcionario para que presente su defensa, y respetará durante toda la investigación los principios del debido proceso.

Una vez finalizado el procedimiento, se presentará al plenario un informe sobre los resultados de la investigación. El Defensor de los Habitantes de la República podrá comparecer ante la Asamblea Legislativa a defender sus actuaciones. Concluida la discusión del mismo, la cual se realizará conforme a las disposiciones del Reglamento de Orden, Dirección y Disciplina de la Asamblea Legislativa, el informe será sometido a votación. Si éste es desfavorable a la actuación del Defensor de los Habitantes de la República, y es aprobado, el plenario podrá declarar por mayoría absoluta de los diputados presentes, la vacante del cargo.

Para investigar la negligencia notoria o las violaciones graves al ordenamiento jurídico en que pudiera incurrir el Defensor Adjunto se aplicarán los mismos procedimientos establecidos en este artículo.

## **Artículo 18**

### **Vacante:**

En caso de que se produzca la vacante del cargo de Defensor de los Habitantes de la República, o de Defensor Adjunto, la Asamblea Legislativa deberá proceder de inmediato a nombrar a quien habrá de ejercerlo por el resto del período, utilizando para ello el mismo pro-

cedimiento previsto por la ley y el Reglamento de Orden, Dirección y Disciplina Interior.

### **Artículo 19** **Incompatibilidades:**

Los cargos de Defensor de los Habitantes de la República y de Defensor Adjunto son incompatibles con el ejercicio de cualquier otro cargo público o privado que impida la dedicación exclusiva a la función. Se exceptúan de esta prohibición aquellas actividades que resulten de obligaciones familiares o personales no lucrativas, los cargos que deban ejercerse en el cumplimiento de las funciones y atribuciones de la institución, y la docencia e investigación universitarias.

En el caso de que el Defensor de los Habitantes de la República o el Defensor Adjunto incurriera, después de su nombramiento, en alguna de las incompatibilidades previstas en la ley, se seguirán, en lo aplicable, los procedimientos establecidos en el artículo 17 de este Reglamento.

### **Artículo 20** **Representación:**

La representación de la institución corresponderá al Defensor de los Habitantes de la República y, cuando proceda, al Defensor Adjunto.

## **Capítulo II.** **Los órganos especiales.**

### **Artículo 21** **Organos especiales:**

La Defensoría de los Habitantes de la República contará con los órganos especiales necesarios para el cumplimiento de sus atribuciones y competencias.

El jerarca tendrá amplia discrecionalidad para definir la estructura orgánica y funcional de la institución. Con ese fin dictará un Reglamento

Autónomo de Organización que detallará los órganos especiales que forman parte de ella, sus relaciones, sus competencias y las funciones que cada uno de ellos habrá de desempeñar.

## **Artículo 22**

### **Funciones de los órganos especiales:**

Conforme a la estructura orgánica y funcional que se adopte en el Reglamento Autónomo de Organización, los órganos especiales de la Defensoría de los Habitantes de la República deberán cumplir, al menos, con los siguientes cometidos:

- a) Velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico y la protección de los derechos e intereses de los habitantes de la República.
- b) Investigar, por delegación del Defensor de los Habitantes de la República, los actos, actuaciones materiales u omisiones de la actividad administrativa del sector público.
- c) Prevenir las violaciones a los derechos e intereses de los habitantes mediante programas de promoción, campañas de divulgación, acciones y recomendaciones dirigidas a la población y a las instancias públicas correspondientes.
- ch) Interponer acciones, iniciar procedimientos, acudir e interceder ante las instancias respectivas, todo ello con el fin de garantizar la tutela de los derechos e intereses de los habitantes.
- d) Todas las que determine el Reglamento Autónomo de Organización y el Defensor de los Habitantes de la República.

## **Artículo 23**

### **Instalación de oficinas:**

El Defensor de los Habitantes de la República tendrá plena potestad para instalar oficinas en cualquier institución del sector público, por el tiempo que juzgue conveniente. En esos casos, la institución estará obligada a prestar toda la colaboración, la infraestructura y los recursos humanos y materiales necesarios para el buen funcionamiento de dichas oficinas.

## **Artículo 24**

### **Personal:**

El Defensor de los Habitantes de la República contará con el personal profesional, técnico y administrativo que requiera.

El Defensor de los Habitantes de la República designará y removerá libremente al personal necesario para el cumplimiento de sus atribuciones y competencias.

Las bases jurídicas del régimen del personal al servicio de la Defensoría de los Habitantes de la República serán establecidas en un Reglamento Autónomo de Servicio que deberá dictar el jerarca de la institución. Asimismo, el Defensor de los Habitantes de la República regulará lo relacionado con la valoración, la remuneración y la clasificación de puestos de la institución.

El personal profesional remunerado de la institución tendrá las mismas prohibiciones e incompatibilidades que el Defensor de los Habitantes de la República y el Defensor Adjunto. Se exceptúan los casos indicados en el artículo 19 de este Reglamento y el ejercicio de cargos ad-honorem en instituciones u organizaciones sin fines de lucro, todo ajuicio del Defensor de los Habitantes de la República.

## **Competencia**

### **Capítulo único.**

## **Artículo 25**

### **Ambito:**

El Defensor de los Habitantes de la República tiene competencia para investigar de oficio o a petición de parte, las actuaciones materiales, actos u omisiones originadas en la actividad administrativa del sector público.

## **Artículo 26**

### **Inspecciones y acceso a información:**

En cualquier momento, el Defensor de los Habitantes de la República, el Defensor Adjunto o sus delegados podrán inspeccionar las oficinas públicas sin previo aviso y requerir de ellas toda la información y documentación necesarias para cumplir con sus atribuciones. Se incluyen en esta disposición todas aquellas oficinas, estructuras o instalaciones que se destinen a la explotación de concesiones, a la prestación de servicios públicos o al ejercicio de alguna función pública.

No podrá negarse el acceso del Defensor de los Habitantes de la República o sus colaboradores a documentos públicos que se encuentren en manos de particulares.

## **Artículo 27**

### **Citación de funcionarios:**

El Defensor de los Habitantes de la República podrá citar a los funcionarios públicos para que comparezcan personalmente a referirse sobre cualquier cuestión de interés para la investigación de asuntos sometidos a su conocimiento. También están obligadas a comparecer aquellas personas que participen en la explotación de concesiones o en la prestación de servicios públicos. Si habiendo sido debidamente notificado no se presentara el día y la hora señalados, el funcionario o la persona citada podrá ser obligada a comparecer por medio de la Fuerza Pública. Se exceptúan los casos legítimo impedimento y los de funcionarios que gozan de inmunidad.

## **Artículo 28**

### **Legitimación para accionar:**

El Defensor de los Habitantes de la República está legitimado para interponer de oficio o a solicitud del interesado, cualquier tipo de acciones jurisdiccionales o administrativas de las previstas en el ordenamiento jurídico.

La sola solicitud del interesado no obliga al Defensor a interponer acciones judiciales o administrativas si a su juicio no existen motivos para proceder de esa manera, o bien si en su criterio es posible subsanar los hechos denunciados a través de otras vías.

En todos los casos, la presentación de acciones y recursos jurisdiccionales o administrativos tendrá por finalidad el cumplimiento de las atribuciones del Defensor de los Habitantes de la República, y la tutela de los derechos o intereses de los habitantes.

### **Artículo 29**

#### **Acción de inconstitucionalidad:**

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, el Defensor de los Habitantes de la República podrá interponer acciones de inconstitucionalidad sin que sea necesaria la existencia de un asunto pendiente de resolver ante los tribunales.

### **Artículo 30**

#### **Consultas de constitucionalidad:**

Conforme lo establece el inciso ch) del artículo 96 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, el Defensor de los Habitantes de la República está legitimado para plantear la consulta previa de constitucionalidad ante esa jurisdicción cuando considere que un proyecto legislativo infringe derechos o libertades fundamentales reconocidos por la Constitución o los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes en la República.

### **Artículo 31**

#### **Naturaleza de intervención:**

Para todos los efectos, las competencias del Defensor de los Habitantes de la República son de control de legalidad. En el cumplimiento de sus funciones no podrá anular o sustituir los actos, actuaciones materiales u omisiones de la actividad administrativa del sector público.

## **Artículo 32**

### **Recomendaciones:**

Cuando el Defensor de los Habitantes de la República llegue a tener conocimiento de la ilegalidad o arbitrariedad de una actuación material, acto u omisión, o de la existencia de amenazas, perturbaciones o restricciones a los derechos e intereses de los habitantes, deberá formular al órgano respectivo, en forma pública o privada, advertencias, recomendaciones o recordatorios de sus deberes legales y sugerencias para la rectificación correspondiente o la adopción de nuevas medidas.

Si como consecuencia de sus investigaciones llegase al convencimiento de que el cumplimiento de una norma, o la ausencia de regulación, puede provocar situaciones injustas o perjudiciales para los habitantes, podrá sugerir al órgano legislativo o al órgano competente la modificación de la misma, o bien, la adopción de las que corresponda.

Si el asunto cuestionado se hubiese producido con ocasión de servicios prestados por particulares en virtud de acto administrativo habilitante, el Defensor de los Habitantes de la República podrá instar a las autoridades administrativas competentes el ejercicio de sus potestades de inspección y de sanción.

El Defensor de los Habitantes de la República podrá emitir censura pública por actos o comportamientos lesivos a los derechos e intereses de los habitantes.

En todos los casos, el órgano o funcionario estará obligado a responder por escrito en el término de quince días hábiles.

## **Artículo 33**

### **Presentación de denuncias al Ministerio Público:**

Cuando el Defensor de los Habitantes de la República tenga noticia de una conducta o de hechos presuntamente delictivos, lo pondrá en conocimiento del Ministerio Público.

Asimismo si como consecuencia de alguna investigación que realice en el ejercicio de sus competencias, el Defensor de los Habitantes de la República establece la posibilidad de que se hubiera cometido algún delito, tendrá la obligación de denunciarlo ante el Ministerio Público y darle cumplido seguimiento a la tramitación de la causa.

#### **Artículo 34** **Limitaciones:**

El Defensor de los Habitantes de la República no podrá intervenir, en forma alguna, respecto de las resoluciones del Tribunal Supremo de Elecciones en materia electoral.

Cuando por cualquier medio conozca de una irregularidad de tipo administrativo que se atribuya a algún órgano del Poder Judicial o a sus servidores, o que se relacione con la calidad y eficiencia del servicio de administración de justicia, se la comunicará a la Corte Suprema de Justicia o a la Inspección Judicial y remitirá toda la información disponible para que se tramite la investigación que corresponda. El Defensor de los Habitantes de la República dará cumplido seguimiento a dicha investigación y podrá informar pública o privadamente sobre sus resultados.

Si se trata de conocer sobre las actuaciones del Organismo de Investigación Judicial, en cuanto a los derechos humanos de los habitantes, el Defensor de los Habitantes de la República podrá realizar las investigaciones que estime convenientes.

Concluidas las mismas, informará sobre sus conclusiones y recomendaciones a la Corte Suprema de Justicia para que se proceda conforme corresponda.

El Defensor de los Habitantes de la República no podrá conocer de los asuntos sobre los cuales esté pendiente una resolución judicial. Tampoco podrá conocer de aquellos sobre las que se haya producido un fallo con autoridad de cosa juzgada, siempre que éste se hubiera pronunciado sobre el fondo de los hechos u omisiones reclamados.

## Procedimiento

### Capítulo I. Acceso, interposición y recepción

#### **Artículo 35**

##### **Acceso:**

Toda persona física o jurídica sin excepción alguna, puede dirigirse a la Defensoría de los Habitantes de la República.

No podrá presentar quejas, reclamos o denuncias ante la Defensoría de los Habitantes de la República ningún órgano administrativo en asuntos de su competencia.

#### **Artículo 36**

##### **Interposición:**

La queja, reclamo, o denuncia podrá ser formulada por cualquier medio razonable y sin costo alguno. No se exigirán formalidades especiales, aunque sí deben indicarse al menos los siguientes datos:

- 1) Identificación del solicitante.
- 2) Residencia y lugar para recibir notificaciones.
- 3) Detalle de los hechos u omisiones denunciadas, con indicación de las personas y órganos contra quienes se presenta, así como los datos de los posibles afectados.

De ser posible, el interesado presentará cualquier información o documentación disponible respecto del objeto de la queja o reclamo, o bien podrá indicar donde obtenerla.

En caso de que el reclamante o quejoso sea una persona menor de edad, estos requisitos podrán obviarse a discreción del órgano.

## **Artículo 37**

### **Formas de presentación de quejas, reclamos o denuncias:**

Las quejas, reclamos o denuncias pueden presentarse de la siguiente forma:

- 1) Verbalmente, compareciendo personalmente ante alguna de las oficinas encargadas de recibirlas, o a través de cualquier medio de comunicación que permita la identificación del denunciante. En este último caso, si el Defensor de los Habitantes de la República lo estima conveniente, el interesado deberá presentarse oportunamente al lugar que se le indique con el propósito de ratificar los términos de la queja, reclamo o denuncia.
- 2) Por escrito, a través de carta, nota, telegrama, facsímil, memorial o cualquier otro medio idóneo y de evidente legitimidad.

## **Artículo 38**

### **Recepción de quejas, reclamos o denuncias:**

La Defensoría de los Habitantes de la República procurará establecer mecanismos que garanticen el acceso de los habitantes de toda la República a su intervención.

Además de las oficinas centrales y sedes regionales de la Defensoría de los Habitantes de la República, podrán recibir reclamos, quejas o denuncias todas aquellas personas, organismos o instituciones, públicas o privadas, que sean expresamente habilitadas para esos fines por el Defensor de los Habitantes de la República.

En cualquier caso, las denuncias deberán ser remitidas a la oficina competente para tramitarla en un plazo no mayor de cinco días hábiles.

## **Artículo 39**

### **Menores denunciantes:**

En toda actuación que se realice con objeto de instruir una queja, reclamo o denuncia en la que por cualquier circunstancia figure como interesado

o se involucre a un menor de edad, el Defensor de los Habitantes de la República deberá contar con la opinión del menor, cuando exista la posibilidad de obtenerla, antes de ocuparse del caso. Asimismo, deberá procurar la opinión de quien ejerce su representación cuando así lo exija su edad. Si las circunstancias lo aconsejan, el Defensor de los Habitantes de la República podrá ocuparse del caso aún en contra de la opinión desfavorable del menor o de sus representantes.

#### **Artículo 40**

##### **Mujeres denunciantes:**

En aquellos casos en los que la queja, reclamo o denuncia sea presentada por una mujer adulta o menor de edad, deberá ofrecérsele la posibilidad de ser atendida por personal femenino de la institución.

##### **Protección al denunciante:**

#### **Artículo 41**

##### **Protección al denunciante:**

Toda actuación que se lleve a cabo con el fin de investigar algún asunto sometido al conocimiento del Defensor de los Habitantes de la República debe realizarse con especial consideración a las necesidades e integridad de la persona que presentó la queja, reclamo o denuncia.

El Defensor de los Habitantes de la República podrá garantizar el secreto de la identidad del quejoso, reclamante o denunciante, o bien del afectado, cuando éste lo haya solicitado expresamente, salvo disposición legal en contrario.

El secreto será de cumplimiento obligatorio cuando la publicidad de las circunstancias del asunto denunciado pongan en peligro la integridad física o moral, o los intereses personales del reclamante.

#### **Artículo 42**

##### **Deber de registro:**

El Defensor de los Habitantes de la República registrará las quejas, reclamos o denuncias que se le formulen y acusará recibo de ellas.

## **Artículo 43**

### **Delegación de la investigación:**

El Defensor de los Habitantes de la República podrá delegar la recepción, admisión e investigación de quejas, reclamos o denuncias.

Cuando el funcionario en quien se hubiera delegado tenga motivos de impedimento o excusa, o bien, cuando fuere recusado, el Defensor de los Habitantes de la República decidirá, de inmediato, si se justifica designar a otro que lo sustituya.

Cuando el Defensor de los Habitantes de la República lo considere conveniente, podrá delegar la investigación de algún asunto sometido a su conocimiento, en alguna persona o funcionario designado ad-hoc para atender ese caso específico.

## **Procedimiento**

### **Capítulo II. Admisibilidad**

## **Artículo 44**

### **Requisitos de admisibilidad:**

Recibida una queja, reclamo o denuncia se analizará para verificar lo siguiente:

- 1) Que la persona física o jurídica que lo presenta haya indicado con exactitud su nombre, calidades y domicilio. No se dará trámite a solicitudes anónimas.
- 2) Que la queja, reclamo o denuncia se presenta dentro del plazo de un año contado a partir del momento en que el interesado tuvo conocimiento de los hechos que la generan. Aún en el caso de que se presente fuera de ese plazo, el Defensor de los Habitantes de la República tendrá amplia discrecionalidad para admitirla si lo considera necesario.

- 3) Que no exista un asunto pendiente de resolución judicial respecto del mismo objeto de la queja, reclamo o denuncia. Para verificar esa circunstancia, el funcionario correspondiente podrá solicitar al interesado una declaración jurada sobre tal situación. Si durante la tramitación de alguna investigación, el interesado interpone alguna demanda o recurso jurisdiccional respecto del mismo objeto de la queja, reclamo o denuncia, o si se llega a tener conocimiento de que existe alguno en trámite, el Defensor de los Habitantes de la República suspenderá su actuación. Ello no impedirá, sin embargo, la investigación sobre problemas generales planteados en las quejas presentadas.
- 4) Que la queja, reclamo o denuncia tenga por objeto un acto, omisión o actuación material originada en la actividad administrativa del sector público o el funcionamiento de los servicios públicos, y que no constituye una resolución del Tribunal Supremo de Elecciones en materia electoral.

El Defensor de los Habitantes de la República podrá rechazar aquellas quejas, reclamos o denuncias en las que advierta mala fe, carencia de fundamento o inexistencia de pretensión.

También podrá rechazarlas por el fondo, en cualquier momento incluso desde su presentación, cuando considere que existen elementos de juicio suficientes para hacerlo, o que la queja reclamo o denuncia se trata de la simple reiteración o reproducción de una gestión anterior igual o similar rechazada; siempre que no encontrara motivos para variar de criterio o razones de interés público que justifiquen reconsiderar la gestión.

Asimismo, el Defensor de los Habitantes de la República podrá resolver las quejas, reclamos o denuncias en cualquier momento cuando considere suficiente fundar su decisión en principios, normas o hechos evidentes, o en precedentes; pero si se tratara de asuntos que pudieran acarrear algún tipo de responsabilidad, deberá esperar la defensa del funcionario, órgano o dependencia denunciada.

## **Artículo 45**

### **Trámite de admisibilidad:**

El trámite para determinar la admisibilidad del reclamo, queja o denuncia deberá ser expedito. En lo posible, la admisibilidad o rechazo se decidirá y notificará, cuando corresponda, en el mismo momento de la recepción. No obstante, cuando la complejidad del asunto lo demande, el Defensor de los Habitantes de la República se pronunciará dentro de los tres días hábiles siguientes.

## **Artículo 46**

### **Rechazo:**

La inadmisibilidad de las quejas, reclamos o denuncias deberá declararse por acto motivado, el cual será debidamente notificado al interesado. Si el Defensor de los Habitantes de la República así lo considera, en caso de que la queja, reclamo o denuncia no sea admitida, podrá orientarse al quejoso sobre las vías oportunas para reclamar sus derechos o gestionar lo que corresponda.

## **Capítulo III. Investigación**

## **Artículo 47**

### **Procedimiento de investigación:**

Admitida la queja, reclamo o denuncia, el Defensor de los Habitantes de la República ordenará la investigación que juzgue conveniente para el esclarecimiento del asunto sometido a su conocimiento. Toda investigación será sumaria e informal, y deberá respetar el principio del debido proceso.

## **Artículo 48**

### **Apertura de expedientes:**

Una vez admitida una queja, reclamo o denuncia, deberá levantarse un expediente que contenga todos los datos, informaciones, alegatos,

documentos y pruebas relacionadas con el asunto investigado. Este requisito podrá obviarse en todos aquellos casos en que la queja, reclamo o denuncia pueda resolverse por otra vía antes de iniciar la investigación correspondiente. Además, deberán tomarse las medidas pertinentes para proteger la identidad del denunciante cuando deba procederse conforme a lo establecido en el artículo 41 del presente Reglamento.

Para el levantamiento de expedientes, el Defensor de los Habitantes de la República podrá valerse de todos los medios electrónicos e informáticos disponibles.

#### **Artículo 49** **Notificación y solicitud de informe:**

El Defensor de los Habitantes de la República notificará el acto que admite la queja, reclamo o denuncia a la dependencia que corresponda, para que el jefe de la misma y el funcionario denunciado, remitan, obligatoriamente, y en un plazo perentorio de cinco días hábiles, un informe circunstanciado sobre el asunto investigado y sobre los demás aspectos que se indiquen. De igual manera se procederá si la investigación se hubiera iniciado de oficio.

En caso de que el informe no sea remitido dentro del plazo señalado, sin que exista una causa justificada, el Defensor de los Habitantes de la República podrá resolver el asunto con el resto de la información que conste en el expediente respectivo, teniendo por ciertos los hechos imputados a la dependencia o funcionario denunciado.

#### **Artículo 50** **Derecho de defensa:**

El funcionario contra quien se haya dirigido la queja, reclamo o denuncia podrá apersonarse ante el Defensor de los Habitantes de la República para ofrecer las pruebas de descargo y formular los alegatos que estime convenientes.

## **Artículo 51**

### **Prueba:**

Para el esclarecimiento de los hechos sometidos a su conocimiento, el Defensor de los Habitantes de la República podrá solicitar, admitir y evacuar, en cualquier momento, la prueba que estime procedente.

De conformidad con el ordenamiento jurídico, al Defensor de los Habitantes de la República no podrá denegársele acceso a ningún expediente, documentación ni información existente en cualquier dependencia del sector público, salvo a los secretos de Estado y a los documentos que tienen el carácter de confidenciales, de acuerdo a la ley.

## **Artículo 52**

### **Plazo:**

El Defensor de los Habitantes de la República decidirá, definitivamente, los asuntos sometidos a su conocimiento, dentro del término de dos meses contados a partir de la recepción de la queja, reclamo, denuncia o solicitud.

## **Artículo 53**

### **Prórrogas:**

Por resolución motivada el Defensor de los Habitantes de la República podrá prorrogar los términos y plazos establecidos en la ley y este Reglamento, cuando las circunstancias particulares del asunto sometido a su conocimiento así lo demanden.

## **Artículo 54**

### **Resolución final:**

Una vez concluida la investigación, y analizadas las pruebas pertinentes, corresponderá al Defensor de los Habitantes de la República, y por delegación de este, al Defensor Adjunto, dictar la resolución final que corresponda. Esta resolución no deberá observar formalidades especiales aunque sí deberá indicar, con claridad, las conclusiones derivadas de la

investigación, su fundamento y las recomendaciones que proceden conforme al artículo 32 de este Reglamento.

No será necesario dictar una resolución final en aquellos casos en que haya sido posible resolver, por otra vía, el asunto sometido a consideración del Defensor de los Habitantes de la República. En esos casos simplemente se procederá al archivo de la queja, reclamo o denuncia siempre que las circunstancias del caso así lo permitan.

## **Artículo 55**

### **Notificaciones:**

El Defensor de los Habitantes de la República notificará al interesado el acto que declare la inadmisibilidad de la queja, reclamo o denuncia, la resolución final sobre el asunto sometido a su consideración, y la decisión sobre el recurso de reconsideración en caso de que se hubiera interpuesto.

Asimismo deberá notificar al funcionario, autoridad u órgano denunciado el acto que admite la queja, reclamo o denuncia, las citaciones mencionadas en el artículo 27 de este Reglamento, la decisión final sobre el asunto investigado y la resolución sobre el recurso de reconsideración que se hubiera planteado. La institución respectiva y su jerarca estarán obligados a prestar toda la colaboración necesaria para que se lleve a cabo el trámite de notificación de la manera más expedita.

Los actos o resoluciones señalados podrán notificarse a cualquier otra persona o institución pública o privada que el Defensor de los Habitantes de la República juzgue conveniente.

Podrá el Defensor de los Habitantes de la República notificar cualquier otro acto o decisión adoptada en el ejercicio de sus competencias, procurando en todo momento el respeto al principio del debido proceso.

La notificación se realizará a través de un funcionario competente designado por el Defensor de los Habitantes de la República, quien tendrá el cargo de notificador y deberá llevar un registro de las diligencias

realizadas en el ejercicio de sus funciones. Dicho funcionario tendrá fe pública para los efectos de su función. Será válida la utilización de todos los medios de comunicación disponibles para realizar las notificaciones, siempre que exista certeza sobre la efectividad del trámite.

## **Artículo 56**

### **Recurso de reconsideración:**

Contra las resoluciones del Defensor de los Habitantes de la República y del Defensor Adjunto, cuando actúe por delegación de éste, cabrá únicamente el recurso de reconsideración, dentro del término de ocho días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación respectiva.

## **Obligaciones de los órganos públicos y sanciones**

### **Capítulo único**

## **Artículo 57**

### **Colaboración preferente:**

Todos los órganos públicos están obligados a colaborar, de manera preferente, con el Defensor de los Habitantes de la República y sus delegados, en sus investigaciones y, en general, a brindarle todas las facilidades para el cabal desempeño de sus funciones.

## **Artículo 58**

### **Negativa a colaborar:**

El Defensor de los Habitantes de la República actuará de conformidad con lo que dispone el artículo 26 de la Ley N°. 7319 ante la negativa de un funcionario público o de sus superiores de contestar o enviar la documentación requerida; o ante la existencia de algún acto material u omisión que entorpezca su función. Lo anterior se establece sin perjuicio de las responsabilidades civiles y disciplinarias que pudieran existir.

## **Artículo 59**

### **No acatamiento de las recomendaciones:**

El Defensor de los Habitantes de la República podrá solicitar la amonestación del funcionario que incumpla, de manera injustificada, con sus recomendaciones. En caso de incumplimiento reiterado, el Defensor de los Habitantes de la República podrá recomendar la suspensión o el despido del funcionario.

## **Artículo 60**

### **Infracción a la relación de servicio:**

La violación de los derechos e intereses de los habitantes, según el marco normativo establecido por el artículo 1° de la Ley N°. 7319, configure o no delito, constituirá también una infracción a los deberes de la relación de servicio del funcionario público. En dicho caso, el Defensor de los Habitantes de la República recomendará las acciones correspondientes.

## **Disposiciones Finales**

### **Capítulo único**

## **Artículo 61**

### **Financiamiento:**

El financiamiento de la Defensoría de los Habitantes de la República se incluirá como un título separado en el presupuesto del Poder Legislativo. La elaboración, ejecución y liquidación de dicho presupuesto se regirán, en lo aplicable, por las mismas normas y prácticas que regulan las de los otros órganos del Poder Legislativo.

## **Artículo 62**

### **Facultad para recibir colaboración:**

La Defensoría de los Habitantes de la República está facultada para recibir colaboración proveniente de empresas públicas, privadas, nacionales e internacionales, para apoyar su actividad; ello de conformidad con las

reglas que al respecto establece la Ley de Administración Financiera de la República y otras normas relativas al régimen patrimonial del Estado.

### **Artículo 63**

#### **Aplicación supletoria de la ley:**

A falta de disposición expresa de la ley y de este reglamento, se aplicarán las normas y principios del Derecho Constitucional, así como los del Derecho Público y Procesal Constitucional, o en su caso, los del Derecho Internacional o Comunitario y, además, por su orden, la Ley de la Jurisdicción Constitucional, la Ley General de la Administración Pública, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa y los Códigos Procesales y los principios generales del derecho.

### **Artículo 64**

#### **Interpretación y ejecución del reglamento:**

El Defensor de los Habitantes de la República será la máxima autoridad en la interpretación y ejecución del presente Reglamento.

### **Artículo 65**

#### **Revisión del Reglamento:**

El presente Reglamento deberá ser revisado periódicamente para actualizarlo y adaptarlo a los cambios que se susciten en cuanto a funciones, procedimientos u otros aspectos de su contenido.

### **Artículo 66**

#### **Otros reglamentos:**

Dentro de los noventa días siguientes a la vigencia del presente Reglamento, el Defensor de los Habitantes de la República dictará el Reglamento Autónomo de Organización, el Reglamento Autónomo de Servicio, el Manual de Clasificación de Puestos de la Institución y cualquier otro instrumento relacionado con la regulación del régimen de empleo y las remuneraciones del personal de la institución.

**Artículo 67**  
**Derogatoria:**

El presente Reglamento deroga cualquier otro que se le oponga o contradiga.

**Artículo 68**

**Vigencia:**

Rige a partir de su publicación.

**Transitorio único:**

El Defensor de los Habitantes de la República queda facultado para establecer, mediante acuerdo dictado al efecto, el plazo prudencial que dedicará a la labor de organización y estructuración de la institución, la fecha para su apertura y la forma en la que se programará el trabajo inicial de la misma.

Dado en la Presidencia de la República.

San José, a los quince días del mes de junio de mil novecientos noventa y tres. - **R. A. CALDERON F.** - **-La Ministra de Justicia y Gracia, MONICA NAGEL BERGER.**

## **No 25763-MEIC-MTSS-C-MAG-PLAN**

### **EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Y LOS MINISTROS DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y COMERCIO, DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES, DE AGRICULTURA Y GANADERIA Y DE PLANIFICACION NACIONAL Y POLITICA ECONOMICA**

En uso de las facultades que les confiere los incisos 3 y 18 del artículo 140 de la Constitución Política y el artículo 28.2 b de la Ley General de la Administración Pública.

#### **Considerando:**

1. Que lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de acción del país, es política nacional.
2. Que el Gobierno impulsa desde el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF), el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOMH), mediante una acción coordinada a nivel interinstitucional.
3. Que las instituciones estatales, juegan un papel fundamental en el impulso de las iniciativas contempladas en el PIOMH para mejorar el conocimiento de la situación social y económica con enfoque de género.

4. Que es necesario fortalecer y ampliar la coordinación entre las instituciones responsables de levantar, procesar y publicar los datos sobre la participación económica y social de las mujeres y los hombres.
5. Que en especial se quiere contar con información para el conocimiento de las condiciones económicas que hacen más vulnerables a determinados grupos.
6. Que la coordinación se facilita mediante la existencia de un ente interinstitucional, que asegure la aplicación del enfoque de género en el registro estadístico y la investigación socioeconómica. Por tanto,

## **DECRETAN:**

### **Artículo 1.**

Créase la Comisión Asesora para el Registro Estadístico con Enfoque de Género, integrada por los entes responsables de la producción de estadísticas y la investigación sobre la situación social y económica.

### **Artículo 2.**

La Comisión estará conformada por un (a) representante de las siguientes instituciones y dependencias:

Dirección General de Estadísticas y Censos Ministerio de Economía, Industria y Comercio: quien la coordinará.

Dirección de Planificación del Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
SEPSA Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial A  
Ministerio de Agricultura y Ganadería  
Área Análisis del Desarrollo  
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica  
Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia  
Ministerio de Cultura Juventud y Deportes

### **Artículo 3.**

#### **Serán funciones de la Comisión las siguientes:**

- a) Dar cumplimiento a la política nacional de estadísticas con enfoque de género.
- b) Definir, coordinar, asesorar y velar por la ejecución de las acciones correspondientes para la integración del enfoque de diferentes fuentes oficiales de información estadística, socioeconómica, en especial, las de la Dirección General de Estadísticas y Censos.
- c) Cualesquiera otras funciones que correspondan para la ejecución de las tareas mencionadas.

### **Artículo 4.**

Para fortalecer el desarrollo de su trabajo, la Comisión buscará la asesoría de instancias especializadas nacionales o internacionales, cuando lo estime necesario.

### **Artículo 5.**

La Comisión queda facultada para promover iniciativas tendientes a canalizar recursos técnicos, profesionales y financieros locales y externos, para impulsar y apoyar acciones en el campo de la producción estadística con enfoque de género.

### **Artículo 6.**

Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República.

San José, a los....días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y seis.

JOSE MARIA FIGUERES OLSEN. - Los Ministros de Economía, Industria y Comercio, José León Desanti Montero, de Trabajo y Seguridad Social, Farid Ayales Esna, de Cultura, Juventud y Deportes, Arnoldo Mora Rodríguez, de Agricultura y Ganadería, Ricardo Garrón Figuls y de Planificación Nacional y Política Económica, Leonardo Garnier Rímolo.  
-1 vez.- C-5900. (3868)

# REGLAMENTO DEL SISTEMA NACIONAL PARA LA ATENCIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Decreto Ejecutivo No. 26664-C-J-PLAN-MTSS-MIVAH-S-MEP-SP del 19 de diciembre de 1997.

Publicado en La Gaceta No. 35 del 19 de febrero de 1998

## ULTIMAS REFORMAS:

- Decreto Ejecutivo No. 27706-MP-C-J-PLAN-MTSS-MIVAH-S-MEP-SP-MCM del 6 de marzo de 1999. Alcance No. 18 a La Gaceta No. 53 del 17 de marzo de 1999.

## Capítulo I. De los principios generales

### Artículo 1 Creación:

Créase el Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar según lo exige el artículo 22 y 23 de la Ley Contra la Violencia Doméstica, como el conjunto de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, que en forma coordinada y planificada, brindarán servicios especiales a personas afectadas por la violencia intrafamiliar y realizarán acciones para prevenir esta forma de violentación de los derechos humanos.

## **Artículo 2**

### **Objetivos:**

Los objetivos generales del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar son:

- a) Poner en funcionamiento un sistema de atención integral que permita la detección de la violencia intrafamiliar y el abuso sexual extrafamiliar, la atención oportuna para detener las agresiones y brindar a la persona afectada la intervención que necesite para posibilitar su recuperación y la construcción de su nuevo proyecto de vida.
- b) Promover acciones que incidan y busquen cambiar los patrones socioculturales que justifican y alientan las conductas violentas, para propiciar un estilo de relaciones humanas no violentas, basadas en el respeto a la individualidad y la diferencia.

## **Artículo 3**

### **De la población sujeta a atención:**

Se considera población meta del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar a las personas afectadas por la violencia.

## **Capítulo II. Niveles de Intervención**

## **Artículo 4**

### **Niveles de intervención:**

Los niveles de intervención serán las grandes áreas de trabajo donde es preciso armonizar acciones, con el fin de garantizar una atención integral a la violencia intrafamiliar, según los requerimientos del artículo 21 de la Ley Contra la Violencia Doméstica.

Dichos niveles serán la detección, la atención a las personas afectadas y de las personas ofensoras, la prevención y promoción, el acceso a recur-

sos de apoyo y la capacitación. Las instituciones involucradas trabajarán en los niveles que se adecuen a sus potestades legales.

### **Artículo 5o.**

#### **Funciones del Sistema Nacional para la atención y la prevención de la violencia intrafamiliar:**

Serán funciones del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar todas aquellas acciones que el Poder Ejecutivo pueda cumplir por medio de sus instituciones y que son compromiso adquirido por el Estado costarricense en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer en sus artículos 7 y 8, entre las cuales se incluyen las siguientes:

- 1) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres, los niños, las niñas y las personas mayores o con discapacidad.
- 2) Velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.
- 3) Actuar con la debida diligencia para prevenir la violencia contra las mujeres, los niños, las niñas y las personas mayores o con discapacidad.
- 4) Adoptar todas las medidas administrativas apropiadas que sean necesarias para colaborar en la prevención, sanción y erradicación de la violencia intrafamiliar.
- 5) Establecer los mecanismos administrativos necesarios para asegurar que la persona objeto de violencia intrafamiliar tenga acceso efectivo a los medios de compensación social del Estado.
- 6) Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer, los niños, las niñas, las personas mayores y las discapacitadas a una vida libre de violencia, y el derecho a que se respeten y protejan sus derechos humanos.

- 7) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer.
- 8) Fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y además funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer, los niños, las niñas, las personas mayores y las discapacitadas.
- 9) Suministrar según las posibilidades, los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a las personas afectadas por la violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado inclusive refugios, servicios de orientación para la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados.
- 10) Fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los niños, las niñas, las personas mayores y las discapacitadas, los recursos legales y la reparación que corresponda.
- 11) Ofrecer, según las posibilidades, a las personas afectadas por la violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social.
- 12) Alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia intrafamiliar en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de las personas afectadas.

- 13) Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia intrafamiliar, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia doméstica y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios.
- 14) Promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a las personas afectadas por la violencia.

### **Artículo 6o.**

#### **De las instituciones involucradas:**

Las siguientes instituciones ofrecerán servicios especiales en ejecución de las políticas y la planificación realizadas para la población meta según sus potestades institucionales y lo estipulado en el artículo 23 de la Ley Contra la Violencia Doméstica:

- 1) Ministerio de Educación Pública
- 2) Ministerio de Justicia y Gracia
- 3) Ministerio de Salud Pública
- 4) Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes
- 5) Ministerio de Seguridad Pública
- 6) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- 7) Ministerio de la Vivienda
- 8) Ministerio de Planificación
- 9) Caja Costarricense del Seguro Social
- 10) Instituto Mixto de Ayuda Social

- 11) Instituto Nacional de Aprendizaje
- 12) Patronato Nacional de la Infancia
- 13) Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia
- 14) Delegación de la Mujer adscrita al Ministerio de Justicia

El Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia procurará establecer coordinación con el Poder Judicial, Poder Legislativo, universidades públicas y privadas y Defensoría de los Habitantes para el desarrollo de las funciones establecidas en la “Convención Belem do Para”, que no sean propias del Poder Ejecutivo.

Podrán adscribirse al Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar las organizaciones sociales privadas y no gubernamentales que desarrollen programas y/o servicios para la atención y prevención de la violencia intrafamiliar. Para ello podrán solicitar su ingreso por escrito dirigido al Programa para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

## **Artículo 7**

### **De la organización (\*)**

Será responsabilidad del Instituto Nacional de Mujeres:

Aprobar y dirigir las políticas nacionales referidas a la violencia intrafamiliar.

Aprobar los informes semestrales de las instituciones involucradas. Conocer los informes anuales de evaluación y seguimiento que elabore la Comisión de Seguimiento. A su vez, el Instituto Nacional de las Mujeres hará del conocimiento del Consejo de Gobierno los informes de la Comisión de Seguimiento.

El Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar desarrollará sus objetivos y funciones a través de una Comisión de Seguimiento que estará integrada por los representantes de

las distintas Instituciones y Organizaciones involucradas. La Comisión de Seguimiento será coordinada por el Área de Violencia de Género del Instituto Nacional de Mujeres.

En cada Institución Pública participante se creará una comisión especializada de violencia intrafamiliar que impulsará la ejecución de las políticas en esta materia.

*(\*) El presente artículo ha sido reformado mediante Decreto Ejecutivo No. 27706-MP-C-J-PLAN-MTSS-MIVAH-S-MEP-SP-MCM del 6 de marzo de 1999. Alcance No. 18 a LG # 53 del 17 de marzo de 1999.*

### **Artículo 8o.**

#### **De las funciones del programa para la atención y la prevención de la violencia intrafamiliar:**

El Programa para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar, del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, tendrá como funciones específicas las señaladas en los artículos 21 y 22 de la Ley Contra la Violencia Doméstica. Corresponde al Programa, además:

- a) Coordinar la Comisión de Seguimiento.
- b) Dirigir los Albergues Temporales para Mujeres Agredidas actuales y futuros en lo relativo a la prestación de los servicios de administración de los mismos.
- c) Mantener un subprograma permanente de capacitación para funcionarios públicos, personal voluntario y organizaciones sociales.
- d) Apoyar técnicamente los programas de capacitación especializada en violencia intrafamiliar de las distintas instituciones públicas.
- e) Coordinar un servicio de orientación telefónica para la población meta.
- f) Mantener una coordinación permanente en las Oficinas de Promoción Activa de los Derechos de las Mujeres.

- g) Redactar propuestas jurídicas para mejorar el cumplimiento de las políticas internacionales en la materia.
- h) Cursar las denuncias contra los funcionarios públicos que incumplan con sus deberes relacionados con las obligaciones estipuladas en la Convención Belem do Para, en la vía que correspondan. Lo anterior, como una de las formas de vigilar el cumplimiento de la misma, según lo estipulado en el artículo 21 de la Ley Contra la Violencia Doméstica.
- i) Brindar orientación y referencia a las que lo soliciten, población meta, profesionales, funcionarios públicos o público en general.

### **Artículo 9o.**

#### **De las funciones de la Comisión de Seguimiento:**

La Comisión de Seguimiento tendrá como funciones específicas:

- 1) Elaborar propuestas de políticas nacionales para la atención, sanción, prevención y erradicación de la violencia intrafamiliar. Dichas políticas, por ser la forma de operativizar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer y los artículos 21, 22 y 23 de la Ley Contra la Violencia Doméstica, serán de acatamiento obligatorio para todas las instituciones involucradas.
- 2) Planificar actualmente las acciones con las instituciones públicas integrantes del Sistema para el efectivo cumplimiento de las políticas nacionales aprobadas.
- 3) Crear las comisiones de trabajo que sean necesarias.
- 4) Elaborar informes semestrales de trabajo por institución y del sistema como un todo para presentarlos al Comité de Evaluación.

## **Artículo 10**

### **De la integración de la comisión:**

Integrarán la Comisión de Seguimiento un representante de cada una de las instituciones estipuladas en el artículo 6 de este reglamento. Los representantes serán nombrados por el jerarca de cada institución de acuerdo a sus funciones, experiencia y conocimiento sobre violencia intrafamiliar.

Podrán formar parte de la Comisión de Seguimiento aquellas organizaciones privadas y no gubernamentales especializadas en la ejecución de programas en el área de la violencia intrafamiliar, de carácter nacional y con experiencia comprobada de más de cinco años, que tengan una participación activa en el sistema y que así lo soliciten.

Podrán formar parte de la Comisión de Seguimiento otras instancias públicas fuera del Poder Ejecutivo (como el Poder Judicial, universidades, Defensoría de los Habitantes) vinculadas con la problemática e interesadas en coordinar acciones en el marco del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar.

## **Artículo 11**

### **De la organización y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento:**

Los miembros de la Comisión de Seguimiento serán nombrados por un período de dos años, pudiendo ser reelectos. No percibirán dietas por su labor.

La coordinación de la Comisión de Seguimiento le corresponde al Programa Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

Las decisiones se promoverán por consenso y en caso de existir diferencias se llegarán a acuerdos mediante mayoría simple.

## **Artículo 12**

### **De las redes locales:**

El Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar promoverá la creación de redes locales de coordinación de servicios en las comunidades. Para la atención y referencia de las personas meta y coordinación de las redes locales, promoverá la creación de Oficinas de Promoción Activa de los Derechos de las Mujeres, que además de promocionar dichos derechos, brindará atención a las personas afectadas por la violencia intrafamiliar.

El Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar brindará asesoría y capacitación al personal de dichas oficinas y mantendrá con ellas una coordinación permanente.

## **Artículo 13**

Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República.

San José, a los diecinueve días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y siete.

Publíquese.

JOSÉ MARÍA FIGUERES OLSEN. - Los Ministros de Cultura, Juventud y Deportes, Arnoldo Mora Rodríguez, de Justicia y Gracia, Fabián Volio Echeverría, de Planificación Nacional y Política Económica, Leonardo Garnier Rímolo, de Trabajo y Seguridad Social, Farid Ayales Esna, de Vivienda y Asentamientos Humanos, Rebeca Grynspan Mayufis, de Salud, Hermann Weinstock Wolfowicks, de Educación Pública, Eduardo Doryan Garrón y de Seguridad Pública, Laura Chinchilla Miranda. - 1 vez. - (O.C. 1183). - C-33350. - (8467).

## **REGLAMENTO A LA LEY GENERAL DE PROTECCIÓN A LA MADRE ADOLESCENTE**

Decreto Ejecutivo No. 26970-S de 16 abril de 1998  
Publicado en La Gaceta No. 98 del 22 mayo de 1998

- Nombre de la norma: Reglamento a la Ley General de Protección a la Madre Adolescente
- Número de la norma: 26970-S

### **Artículo 1**

El Consejo Interinstitucional de Atención a la Madre Adolescente, en adelante “el Consejo”, será un órgano adscrito al despacho del Ministro de Salud.

### **Artículo 2**

El Consejo estará integrado por un representante de cada uno de los siguientes Ministerios e Instituciones:

- a) Ministerio de Salud.
- b) Patronato Nacional de la Infancia.
- c) Caja Costarricense de Seguro Social.
- d) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- e) Centro Nacional para la Mujer y la Familia.
- f) Departamento de Formación Profesional de la Mujer del Instituto Nacional de Aprendizaje.
- g) Organizaciones no gubernamentales que dirijan programas para madres adolescentes.

Estos representantes serán nombrados por el jerarca de los ministerios e instituciones indicadas y deberán ser de reconocida experiencia en el campo social.

### **Artículo 3**

Los integrantes durarán en sus cargos dos años y los desempeñarán en forma ad-honorem. Los miembros podrán ser reelegidos en forma consecutiva, por una sola vez. Los miembros propietarios deberán tener un suplente, los cuales deberán reunir los mismos requisitos que los titulares.

### **Artículo 4**

Serán requisitos para ser electos como miembro del Consejo, además de lo dispuesto en el artículo 2o. del presente Reglamento los siguientes:

- a) Ocupar nivel de responsabilidad en el programa o área afín dentro de la institución que representan.
- b) Contar con experiencia comprobada en el ámbito de acción del Consejo.

### **Artículo 5**

El presidente del Consejo, será el representante del Ministerio de Salud, cuyas funciones son:

- a) Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias del Consejo.

- b) Coordinar y dirigir las sesiones del Consejo.
- c) En caso de empate en las votaciones, tendrá derecho a doble voto.
- d) Fungir como órgano de enlace entre el Consejo y el Ministerio de Salud.

En caso de ausencia del presidente titular y suplente, los miembros presentes elegirán un ad- hoc, a fin de que coordine y dirija la sesión del Consejo.

### **Artículo 6**

La ausencia injustificada de un miembro del Consejo, a más de tres sesiones consecutivas, dará lugar a su remoción.

### **Artículo 7**

Las instituciones públicas que participen en el Consejo, en la medida de sus posibilidades, facilitarán el recurso humano necesario para las labores técnicas secretariales del Consejo.

### **Artículo 8**

El técnico secretarial deberá cumplir con las siguientes funciones:

- a) Dar seguimiento a los acuerdos del Consejo.
- b) Mantener actualizado un archivo de los acuerdos del Consejo.
- c) Realizar el trabajo técnico necesario para el buen funcionamiento del Consejo.
- d) Brindar información sobre el Consejo, cuando así se le requiera.
- e) Facilitarle a los miembros del Consejo, la información necesaria para la elaboración del plan anual.

## **Artículo 9**

Los miembros del Consejo deberán velar porque el programa anual, sea cumplido a cabalidad dentro de las respectivas organizaciones e instituciones que representan.

## **Artículo 10**

Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República.

San José, a los dieciséis días del mes de abril de mil novecientos noventa y ocho.

JOSÉ MARIA FIGUERES OLSEN. - El Ministro de Salud, Dr. Herman Weinstok Wolfwicz. - 1 vez. - (Solicitud No. 19049). - C- 7800. - (27110)

## **REGLAMENTO A LA LEY DE ATENCION A LAS MUJERES EN CONDICIONES DE POBREZA.**

Decreto Ejecutivo No. 27623-P-PLAN-MCM-MTSS-MIVAH de  
21 de enero de 1999.

Publicado en La Gaceta No. 30 de 12 de febrero de 1999

### **Capítulo I. Disposiciones generales**

#### **Artículo 1 De la Naturaleza Jurídica**

La Comisión Nacional Interinstitucional para atender a las mujeres en condiciones de pobreza, es un órgano de desconcentración máxima, adscrito al Instituto Mixto de Ayuda Social, IMAS, con personalidad jurídica instrumental.

#### **Artículo 2 Del Objetivo de la Atención**

La Comisión Nacional Interinstitucional tendrá como objetivo garantizar que la atención que brinde para el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres en condiciones de pobreza se realice mediante un proceso de formación basado en una concepción holística y un enfoque de género, que promueva el empoderamiento de las mujeres y que comprenda, al menos, formación humana, capacitación técnica laboral, inserción

laboral y productiva, el acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de capacitación.

### **Artículo 3**

#### **Del Domicilio legal.**

El domicilio legal de la Comisión Interinstitucional para la atención de las mujeres en Condiciones de Pobreza es la ciudad de San José, sin perjuicio de que pueda establecer oficinas o Comisiones Interinstitucionales de Enlace Regional en los lugares y regiones que estime convenientes, para lo cual las municipalidades, las instituciones autónomas o semiautónomas, el gobierno central o cualquier entidad pública podrán ceder en forma gratuita dichos locales a la Comisión.

### **Artículo 4**

#### **De las Definiciones**

Para efectos del siguiente reglamento se entenderá como:

#### **Mujeres sujetas de atención:**

Son las mujeres, niñas, adolescentes, adultas madres, en condiciones de pobreza o pobreza extrema, incorporadas al proceso de formación integral, mediante la aplicación de la Ficha de Información Social (FIS) por el Sistema de Información de la Población Objetivo (SIPO) y que las hace acreedoras de los programas que la Comisión defina.

Grupo de Mujeres en condiciones de pobreza: Son participantes incorporadas por el IMAS al proceso de formación integral; para efectos de conformación de los grupos se tomarán en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres en general y adolescentes madres.

#### **Pobreza:**

Es un fenómeno o situación compleja de índole coyuntural o estructural, multifacético y heterogéneo por lo que se dificulta una caracterización de la pobreza en forma única y precisa. Han surgido distintos criterios y métodos para medirla. Las personas que viven en condición de pobreza se caracterizan por precarias condiciones de

vivienda, sanitaria, bajos niveles educacionales, inserción inestable en el aparato productivo, en condiciones de riesgo social, con poca o ninguna incorporación en mecanismos de participación social, recursos insuficientes para satisfacer las necesidades básicas (nutricionales, salud, educación y vivienda) y en algunos casos ausencia o insuficiencia de destrezas, aptitudes, herramientas y oportunidades para generar y acumular ingresos.

### **Pobreza extrema:**

La situación de las mujeres en pobreza, para los efectos de este reglamento, está determinada por la Canasta Básica Alimentaria, remite a un núcleo irreducible de necesidades básicas, que de no ser atendidas se traducen en manifestaciones de indigencia, desnutrición y penuria visible. La población sujeta de atención cuyo ingreso per cápita mensual sea inferior al costo per cápita de la C.B.A., se considera extremadamente pobre por lo que no puede satisfacer sus necesidades básicas, menos acceder a otras opciones más allá de las disparidades de ingreso y que repercuten en la calidad de vida de las mujeres.

### **Sistema de Información de la Población Objetivo (SIPO):**

Constituye un registro computadorizado de la población objetivo que se alimenta de los datos obtenidos mediante la Ficha de Información Social (FIS), la cual reúne una serie de variables sociodemográficas y económicas a través de las cuales es posible identificar, caracterizar, seleccionar y clasificar a las mujeres en situación de pobreza. Cuenta con dos subsistemas, el primero, orientado a la obtención de información socioeconómica de personas y familias; y el segundo a la caracterización de grupos (organizaciones y comunidades) para identificar necesidades que se concreten en políticas, programas y proyectos.

### **Ficha de Información Social (FIS):**

Es el instrumento de recolección de datos socioeconómicos y demográficos de las personas y familias que permite caracterizar, calificar y clasificar a la población en situación de pobreza. Es el instrumento oficial del IMAS para el registro y atención de las potenciales sujetas de atención del programa.

**Ficha de Información Grupal (FIG):**

Es el instrumento de recolección de datos generales sobre los grupos formales e informales que participan o coadyuvan en la ejecución de proyectos institucionales que permitirá caracterizar y clasificar a las organizaciones en las que participan las mujeres.

**Proyecto:**

Conjunto de actividades interrelacionadas, definidas por la Comisión Interinstitucional ó por las propuestas de las mujeres, cuyos objetivos están orientados a promover el mejoramiento de las condiciones de vida en corto plazo de manera sostenible y solidaria.

**Unidades Técnicas Operativas:**

Dependencias técnicas de las instituciones participantes en el Programa, que intervienen en el proceso de programación, valoración y aprobación, transferencia de los beneficios, seguimiento y evaluación del programa.

**Comisión Nacional Interinstitucional:**

Es la Comisión que se crea por el artículo 1 - de la Ley N°. 7769, responsable de definir las políticas y los programas en materia de atención a las mujeres en condiciones de pobreza.

Comisiones Interinstitucionales de Enlace Regional: Son las responsables de velar por la ejecución del Programa, mediante el esfuerzo coordinado entre las instituciones públicas, las municipalidades y la sociedad civil en todo el territorio nacional.

**Artículo 5  
Integración.**

La Comisión Nacional Interinstitucional para Atender a las Mujeres en Condiciones de Pobreza, estará integrada por:

- a) El o la Presidente (a) Ejecutivo (a) del Instituto Mixto de Ayuda Social quien la coordinará. Le corresponderá la representación judicial y extrajudicial de la Comisión, con las facultades de apode-

rado (a) generalísimo (a) sin límite de suma y asumirá las funciones que por la Ley N°. 7769 se le asignan como Coordinador (a) de la Comisión, así como las otras que disponga ese órgano colegiado.

- b) El o la Presidente(a) Ejecutivo(a) del Instituto Nacional de Aprendizaje.
- c) El o la Ministro(a) de Trabajo y Seguridad Social o el o la Viceministro (a).
- d) Un (a) representante de la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres.
- e) El o la representante del Presidente (a) de la República.

Dichas personas ocuparán sus cargos por cuatro años, que deberán coincidir con el periodo constitucional del gobierno durante el cual fueron nombrados o nombradas.

## **Artículo 6**

### **De las Funciones de la Comisión.**

La Comisión Nacional Interinstitucional tendrá las siguientes funciones:

- a) Definir las políticas y los programas para atender a las mujeres en condiciones de pobreza, de conformidad con las directrices emitidas por el Poder Ejecutivo y las regulaciones establecidas en la Ley y Plan Anual Operativo del Instituto Mixto de Ayuda Social, en materia de pobreza.
- b) Aprobar los reglamentos de organización y manuales de procedimiento para la ejecución del Programa que someta a su consideración la Coordinadora de la secretaría técnica.
- c) Aprobar los planes anuales y recomendar a cada institución los presupuestos ordinarios y extraordinarios que se requieran para la ejecución de los programas de la Comisión. Las instituciones serán las

encargadas de decidir en definitiva, en cuanto a sus posibilidades de aporte económico.

- d) Definir los procedimientos y mecanismos para seleccionar a las mujeres participantes, los cuales regirán una vez publicados en La Gaceta.
- e) Otorgar a los funcionarios que considere pertinente, los poderes necesarios para el cumplimiento de sus funciones, fijando los montos de su actuación o límites presupuestarios y de grado en cada caso. Definir el número de mujeres en condiciones de pobreza que serán atendidas cada año. De este total, al menos el 25% deberán ser Jefas de Hogar.
- f) Crear las Comisiones Interinstitucionales de Enlace Regional que se requieran para ejecutar los programas dirigidos a las mujeres en condiciones de pobreza.
- g) Remitir al Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos, en el mes de enero de cada año, un listado de las mujeres que participaron en el programa durante el año anterior, a las que se les dará prioridad como receptoras del bono familiar de la vivienda, de acuerdo con los requisitos de ley.
- h) Conocer las propuestas y planteamientos que le formulen las instituciones del sector público y las organizaciones de la sociedad civil.
- i) Dar seguimiento a las acciones interinstitucionales.
- j) Evaluar el impacto del programa y divulgar sus resultados.
- k) Aprobar los convenios de cooperación técnica y aporte financiero con las instituciones del sector público, entidades nacionales y organismos internacionales.
- l) Conocer, estudiar y aprobar las contrataciones con las organizaciones no gubernamentales que se requieran para la ejecución del programa,

de conformidad con los lineamientos establecidos por el IMAS para tales efectos; y

m) Conocer los demás asuntos que le señalen las leyes y los reglamentos.

## **Artículo 7**

### **De las Sesiones Ordinarias y Extraordinarias.**

La Comisión se reunirá ordinariamente, al menos dos veces por mes, en el lugar, día y hora que determine. Para reunirse en sesión ordinaria no hará falta convocatoria especial.

La Comisión podrá reunirse en sesión extraordinaria cuando así la convoque el Coordinador de la comisión, o la Coordinadora de la secretaría técnica o tres de sus miembros(as), para tal efecto será necesaria la convocatoria por escrito, con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo los casos de urgencia. Será necesario que se adjunte a la convocatoria, copia del orden del día, salvo en los casos de urgencia.

No obstante, quedará válidamente constituida la Comisión, sin cumplir todos los requisitos referentes a la convocatoria o al orden del día, cuando asistan todos sus miembros(as) y así lo acuerden por unanimidad.

## **Artículo 8**

### **De la Privacidad de las Sesiones. Participación de Terceros.**

Las sesiones de la Comisión serán siempre privadas, pero podrá disponerse, por unanimidad de sus miembros(as) presentes, que tenga acceso a ellas el público en general, o funcionarios y funcionarias de la instituciones ejecutoras, concediéndoles o no el derecho de participar en las deliberaciones con voz pero sin voto.

Tendrán derecho a asistir con voz, pero sin voto, el o la Coordinadora de la secretaría.

Los acuerdos serán tomados por mayoría simple, y solo en casos muy calificados que así disponga la Comisión Nacional Interinstitucional, se tomarán por mayoría absoluta de los miembros(as) asistentes.

No podrá ser objeto de acuerdo, ningún asunto que no figure en el orden del día, salvo que estén presentes tres miembros(as) de la Comisión y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de todas las personas integrantes.

## **Artículo 9**

### **Del Quórum.**

El quórum para que la Comisión pueda sesionar válidamente será de cuatro de sus miembros (as). Si no hubiera quórum, podrá sesionar válidamente en segunda convocatoria, veinticuatro horas después de la señalada para la primera, salvo en casos de urgencia en que podrá sesionar después de media hora y para ello será suficiente la asistencia de tres de sus miembros (as).

## **Artículo 10**

### **Prohibiciones.**

Ningún miembro(a) de la Comisión podrá, bajo sanción de nulidad del respectivo acto, estar presente en una sesión durante el tiempo en que se discuta y se haga la votación de algún asunto en el que tenga interés personal, directo o indirecto, o de parientes suyos hasta un tercer grado de afinidad o consanguinidad.

## **Artículo 11**

### **De los Recursos.**

Cualquier miembro(a) de la Comisión, puede interponer Recurso de Revisión contra un acuerdo, el cual será resuelto a la hora de conocerse el acta de esa sesión, a menos, que por tratarse de un asunto que el o la Coordinador(a) de la Comisión juzgue urgente, prefiera conocerlo en sesión extraordinaria.

El recurso de revisión deberá ser planteado a más tardar al discutirse el acta y deberá resolverse en la misma sesión o en la sesión extraordinaria convocada al efecto por la Comisión. Las simples observaciones de forma, relativas a la redacción de los acuerdos, no serán consideradas para efectos de este artículo, como recursos de revisión.

## **Artículo 12**

### **De las Actas y los Acuerdos.**

De cada sesión se levantará un acta, que contendrá la indicación de las personas asistentes, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se han celebrado, los puntos principales de la deliberación, la forma y resultado de la votación y el contenido de los acuerdos.

Las actas se aprobarán en la siguiente sesión ordinaria. Antes de esa aprobación carecerán de firmeza los acuerdos tomados en la respectiva sesión, a menos que los miembros(as) presentes acuerden su firmeza por votación de dos tercios de la totalidad de los miembros(as) de la Comisión.

Las actas serán firmadas por el o la Coordinador(a) de la Comisión y por aquellos o aquellas miembros(as) que hubieren hecho constar su voto negativo.

## **Artículo 13**

### **De los votos Negativos y Abstenciones.**

Los miembros(as) de la Comisión deberán hacer constar en el acta su voto negativo o abstención al acuerdo adoptado y los motivos que los justifiquen, quedando en tal caso exentos o exentas de las responsabilidades que, en su caso, pudieren derivarse de esos acuerdos.

## **Artículo 14**

### **De la Impugnación de los Actos de la Comisión.**

Todo acuerdo, resolución, disposición o acto administrativo que en el cumplimiento de sus funciones realice la Comisión, podrá ser impugnado de conformidad con la ley.

### **Capítulo III. De la Secretaría Técnica.**

#### **Organización y Funciones**

##### **Artículo 15 De la Secretaría Técnica.**

Créase la Secretaría Técnica de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza, como un órgano técnico asesor de alto nivel, ejecutor de los acuerdos de la Comisión Nacional Interinstitucional, la cual estará integrada por un o una representante de cada una de las instituciones participantes. La Secretaría Técnica será coordinada por la coordinadora del Área Estratégica “Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza,” del Instituto Mixto de Ayuda Social.

##### **Artículo 16 De la Secretaría Técnica.**

Habrá un o una Coordinador(a) Técnica de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza.

##### **Artículo 17 De las funciones de la Secretaría Técnica.**

Son funciones y atribuciones de la Secretaría Técnica de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza, las siguientes:

- a) Brindar asesoría técnica de alto nivel a la Comisión Nacional Interinstitucional.
- b) Dar seguimiento y velar por el cumplimiento de las resoluciones y acuerdos de la Comisión Nacional Interinstitucional.
- c) Analizar los programas y proyectos que presenten a su consideración las Comisiones Interinstitucionales de Enlace Regional y las organizaciones de la sociedad civil; y hacer las recomendaciones correspondientes a la Comisión Nacional Interinstitucional.

- d) Proponer a la Comisión Nacional Interinstitucional los programas, acciones, inversiones y recursos necesarios para la atención prioritaria a grupos de mujeres en condiciones de pobreza.
- e) Proponer a la Comisión Nacional Interinstitucional un sistema para la evaluación de impacto del Programa y divulgar sus resultados.
- f) Evaluar y dar seguimiento a los programas, para determinar la eficacia alcanzada, cobertura, calidad de los servicios y pertinencia de las acciones, según localidad y población atendida, de lo cual emitirá anualmente un informe ante la Comisión Nacional Interinstitucional.
- g) Informar regularmente a la Comisión Nacional Interinstitucional sobre la operacionalización y resultados de la ejecución del Programa.
- h) Todas aquellas que le sean solicitadas por la Comisión Nacional Interinstitucional o por la persona coordinadora.

## **Artículo 18**

### **De las Comisiones Interinstitucionales de Enlace Regional.**

Las Comisiones Interinstitucionales de Enlace Regional serán integradas por la Comisión Nacional Interinstitucional, a las que les corresponderá, establecer los mecanismos de coordinación, articulación y complementariedad de las acciones a nivel regional, que se requieran para la ejecución del Programa.

## **Artículo 19**

### **De las instituciones ejecutoras del programa.**

Corresponde a cada una de las instituciones ejecutoras, orientar los recursos destinados a las mujeres en condiciones de pobreza hacia el desarrollo y ejecución del programa de la siguiente forma:

Instituto Mixto de Ayuda Social: Financiará con recursos propios y del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, la capacitación en formación humana y el incentivo económico que se brindará a las mujeres ligado a los procesos de capacitación, por un lapso mínimo de

seis meses. Este incentivo representará por lo menos un 30% del salario mínimo de un misceláneo 1 de la Administración Central del Régimen de Servicio Civil, de acuerdo con el presupuesto nacional ordinario de la República para el año que se trate.

Además, informará a la Comisión Nacional Interinstitucional en cuanto al número de mujeres que se encuentran por debajo de la Línea de Pobreza. Para dichos efectos el Instituto se basará en información de la Dirección General de Estadística y Censos, recabada en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples y en los datos que genere el SIPO.

Instituto Nacional de las Mujeres: Ejecutará la capacitación en la formación humana.

Instituto Nacional de Aprendizaje: Financiará y ejecutará la capacitación técnica laboral.

Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos: Diseñará una propuesta específica anual para el otorgamiento del Bono Familiar de Vivienda a las Mujeres participantes del Programa, la cual deberá presentarse a la Comisión Nacional Interinstitucional.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Financiar y promover la creación de unidades productivas individuales o grupales, con posibilidades de sostenibilidad y fortalecer las microempresas existentes, lo que desarrollará a través del Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE).

## **Capítulo IV. De la participación de la comunidad**

### **Artículo 20 Del Papel de las Comunidades.**

El ámbito de acción del Programa será la comunidad, que constituirá el punto de partida del trabajo donde se detectan las necesidades, se establecen las prioridades, se formulan, ejecutan y evalúan las acciones del Programa, bajo la coordinación de las Comisiones Interinstitucionales de

Enlace Regional y con el apoyo de las Oficinas del Instituto Nacional de las Mujeres, ubicadas en las Municipalidades.

## **Capítulo V.** **Del objetivo de la atención**

### **Artículo 21** **De la Orientación del Programa.**

Los programas que defina la Comisión Nacional Interinstitucional deberán garantizar el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres, mediante un proceso de formación integral que comprenda al menos la capacitación en formación humana, la capacitación técnica laboral, la inserción laboral y productiva, el acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de capacitación.

### **Artículo 22** **De las Acciones del Programa.**

Mediante procedimientos sistematizados y planificados se abarcarán al menos las siguientes acciones:

- a) Capacitación en formación humana, entendida como la realización de procesos formativos, que contribuyan con el fortalecimiento personal y de la familia en forma integral hacia el logro de actitudes sociales y culturales, hábitos de vida y de trabajo, orientados al logro de destrezas sociales y culturales, que les permita su incorporación a procesos de integración y promoción social que contribuyan a mejorar su calidad de vida. Los temas se abordan con la perspectiva de género que permita comprender las desiguales condiciones y situaciones en que la mujer pobre, miembro de una familia, jefa de hogar o adolescente embarazada y madre se desenvuelve en la sociedad.
- b) Capacitación técnica laboral, como complemento a la formación humana se plantea el interés de vincular a las mujeres jefas de hogar, a

las mujeres con discapacidad y a las adolescentes madres al mercado laboral por medio del empleo digno e iniciativas autogestionarias. Por ello se promoverán acciones de capacitación técnica dirigidas a los grupos mencionados en condiciones de pobreza brindándoles las herramientas necesarias para el desempeño de un oficio que permita la incorporación tanto a empleos formales como informales, estables y bien remunerados. Esta capacitación debe responder a sus necesidades y experiencias, así como a las posibilidades de inserción en el mercado laboral.

- c) Inserción laboral y productiva, con el objetivo de incentivar el protagonismo de la mujer en la satisfacción de sus propias necesidades, se promoverá la creación de unidades productivas individuales o grupales, con posibilidades de sostenibilidad y el fortalecimiento de las microempresas existentes, tomando en cuenta los nuevos retos planteados por la globalización, que implican la incorporación y asimilación de nuevas tecnologías de producción, basados en estudios de factibilidad con perspectiva de género, por medio de un incentivo económico que permita su desarrollo y así mejorar los ingresos y por ende la calidad de vida de las mujeres. Este componente se desarrollará en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y su Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE).
- d) Acceso a vivienda digna, con base en una lista de las mujeres participantes en el Programa, el Ministerio de la Vivienda y Asentamientos Humanos, dará prioridad de inclusión a las mujeres para ser receptoras del bono gratuito de la vivienda, de acuerdo con los requisitos de ley.
- e) Incentivo económico ligado a los procesos de capacitación, se otorgará un subsidio económico a las participantes en los procesos de formación humana y capacitación técnica para fortalecer su capacidad de insertarse en el mercado laboral y promover la transformación de patrones culturales que generan condiciones de discriminación hacia las mujeres.

### **Artículo 23**

#### **De las Mujeres Sujetas de Atención del Programa.**

Son Sujetas de Atención del Programa las mujeres, niñas, adolescentes, adultas madres, en condiciones de pobreza o pobreza extrema, que califiquen de acuerdo a los parámetros establecidos en el SIPO.

### **Artículo 24**

#### **De la Presentación de Solicitudes.**

Las mujeres sujetas de atención del Programa deberán presentar sus solicitudes al IMAS en forma individual o en forma grupal, para lo cual deberán cumplir con los requisitos establecidos en el presente reglamento y otras normas establecidas o que al efecto se puedan establecer.

### **Artículo 25**

#### **De los Instrumentos de Recolección de Información Social.**

El IMAS deberá aplicar la Ficha de Información Social (FIS) y la Ficha de Información Grupal (FIG), a toda mujer que presente solicitud formal para participar en el programa, que es requisito necesario para dar trámite y atención a las solicitudes.

## **Capítulo VI.**

### **De los Recursos Económicos**

### **Artículo 26**

#### **De la Disponibilidad Presupuestaria.**

Las acciones que se deriven del programa, estarán sujetas a la disponibilidad presupuestaria y de liquidez de las instituciones ejecutoras y de financiamiento, independientemente del origen de los fondos.

### **Artículo 27**

#### **De las Partidas Presupuestarias.**

Cada una de las instituciones ejecutoras, deberán incluir en sus presupuestos las partidas requeridas para cumplir las disposiciones de la ley

y el presente reglamento, todo lo cual será fiscalizado por la Contraloría General de la República, en la forma prevista por el artículo 9°. de la Ley.

## **Artículo 28** **De la Firma de Convenios de Ejecución.**

Las instituciones ejecutoras firmarán convenios con la Comisión Nacional Interinstitucional, por medio de los cuales se fijarán las normas substanciales y de procedimientos que se requieren para la ejecución de las directrices y programas de la Comisión.

## **Artículo 29** **Del Traslado y Aporte de Recursos Institucionales al Programa.**

Se autoriza a todas las instituciones del sector público central y descentralizado a trasladar recursos humanos, técnicos y financieros a la Comisión Nacional Interinstitucional, que permitan una adecuada y eficiente ejecución del programa, en la forma en que dispongan sus órganos directivos y de conformidad con la naturaleza de cada institución.

Para los efectos anteriores, las indicadas instituciones, de cualquier naturaleza jurídica que sean, quedan autorizadas para aprobar programas de participación y realizar aportes económicos y de cualquier tipo que fortalezcan las acciones y programas de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza que ejecuta la Comisión Nacional Interinstitucional, adscrita al IMAS.

## **Capítulo VII.** **Del Seguimiento, Evaluación y Control del Programa**

### **Artículo 30** **De la Participación de las Mujeres Sujetas de Atención en la Evaluación.**

Las mujeres sujetas de atención, participarán en la evaluación y ejercerán control y vigilancia sobre el manejo de fondos destinados para la ejecución del Programa, así como, por el cumplimiento de las responsabilida-

des que corresponda a cada una de las instituciones participantes. Para tal efecto se diseñarán desde la perspectiva de género, instrumentos de evaluación que contengan variables e indicadores de gestión.

### **Artículo 31** **Del Control de los Recursos.**

Los y las funcionarios(as) competentes deberán vigilar el uso correcto de los recursos destinados al financiamiento, el cumplimiento de metas y la incorporación de la población en situación de pobreza extrema y pobreza, de conformidad con la legislación vigente.

### **Artículo 32** **Del Seguimiento de los Beneficios.**

Corresponde a cada una de las instituciones ejecutoras, mediante los procedimientos que estimen pertinentes, verificar el cumplimiento de los objetivos y metas del programa.

### **Artículo 33** **De los Informes de Ejecución.**

Las unidades ejecutoras de las instituciones participantes en el Programa, deberán elaborar un informe cuantitativo y cualitativo sobre los resultados obtenidos en la gestión, los cuales remitirán, con la periodicidad que disponga la Comisión Nacional Interinstitucional, a las Comisiones Interinstitucionales de Enlace Regional. Estas presentarán dichos informes ante la Secretaría Técnica, para su consolidación y análisis a nivel nacional y emita el Informe Final ante la Comisión Nacional del Programa.

### **Artículo 34** **Del Uso de la Información.**

El IMAS está facultado para suministrar la información que se genere con motivo de la ejecución de este Programa, la que podrá facilitar, con las limitaciones establecidas a nivel legal y constitucional.

## **Capítulo VIII.** **Disposiciones derogatorias y transitorias**

### **Artículo 35**

Derógase el decreto ejecutivo No.24749-P-MTSS publicado en el Alcance No.52 a “La Gaceta” No.219 del 17 de noviembre de 1995.

### **Artículo 36**

De la Vigencia.

Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República.

San José, a los veintiún días del mes de enero de mil novecientos noventa y nueve.

MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ ECHEVERRÍA. Los Ministros de Planificación Nacional y Política Económica, Roberto Tovar, de la Condición de la Mujer, Gloria Valerín, de Trabajo y Seguridad Social Víctor Morales y de Vivienda y Asentamientos Humanos, José Antonio Lobo. - 1 vez. - (O. C. No.2311). - C-41877. - (8334).

**CREA LAS COMISIONES DE ALTO NIVEL  
POLÍTICO Y TÉCNICOS (INAMU)**

**PODER EJECUTIVO  
DECRETOS**

**Nº 28484-MAG-MEP-MTSS-S-CM  
EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA  
Y LOS MINISTROS DE AGRICULTURA Y GANADERIA,  
DE EDUCACION PÚBLICA, DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,  
DE SALUD Y DE LA CONDICION DE LA MUJER**

En ejercicio de las facultades concedidas en los incisos 3) y 18) del artículo 140 de la Constitución Política, y de conformidad con lo establecido en los artículos 26 y 27 de la Ley General de Administración Pública.

**Considerando:**

1. Que el artículo 2º, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que “Consagrar si aun no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.”
2. Que el Estado debe crear los mecanismos necesarios para hacer viable la institucionalización del enfoque de género, definiendo metas

concretas en relación con el adelanto de las mujeres e incorporándolas en las actividades regulares de las instituciones.

3. Que la incorporación transversal del enfoque de género es un eje sustantivo dentro del Plan Nacional de Gobierno, en áreas estratégicas como son la educación, la salud, el trabajo y el desarrollo rural.
4. Que el Estado, debe formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollen programas para las mujeres y las organizaciones sociales, de conformidad con lo establecido en los artículos 3° y 4° de la Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), N° 7801 del 18 de mayo de 1998.
5. Que el Estado debe proteger los derechos de las mujeres consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de las mujeres a través del INAMU.
6. Que el INAMU, como ente rector le corresponde coordinar las acciones con las instancias existentes en el seno de la Administración Pública, para promover la condición de las mujeres y la equidad de género. Por tanto:

## **Decretan**

### **Artículo 1**

Créanse las Comisiones de Alto Nivel Político y Técnicos, con el objetivo de liderar el proceso hacia la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las instituciones y de sus respectivos sectores de influencia, dentro de sus competencias. Dichas comisiones estarán en los ministerios de: Agricultura y Ganadería, de Educación, de Salud y de Trabajo y Seguridad Social.

## Artículo 2

Estarán integradas por la cantidad, que se determine, de personas funcionarias de las instituciones y que posean facultades para la toma de decisiones estratégicas. Serán nombradas por el o la jerarca de la institución por medio de acuerdo.

## Artículo 3

### Las Comisiones tendrán las siguientes funciones:

- a) Proponer las reformas legales, los cambios institucionales, las coordinaciones y enlaces interinstitucionales y otras acciones pertinentes para incorporar el enfoque de género en la dinámica regular de cada institución y del sector correspondiente.
- b) Dar seguimiento a las políticas, programas y proyectos dirigidos a institucionalizar el enfoque de género.
- c) Elaborar y coordinar la ejecución de un plan de acción estratégico, que establezca plazos y responsables, mecanismos y para que las acciones formen parte en el Plan Anual Operativo (PAO) y cuenten con la debida asignación presupuestaria.
- d) Formular, implementar y evaluar al menos tres acciones estratégicas institucionales para mejorar la situación de las mujeres en el país, que se inscriban como Compromisos de Resultado (CDR) en el Sistema Nacional de Evaluación, SINE.
- e) Instalar mesas de trabajo como mecanismos para conseguir el aporte de la sociedad civil a estos procesos, y en ellas se asegurará la integración y participación de las mujeres en la discusión, resolución y propuesta sobre temas de su interés, con apoyo de las Oficinas de Equidad de Género y de acuerdo a la realidad de cada institución.

#### **Artículo 4**

Las Comisiones serán una instancia funcional, por lo que sus integrantes no tendrán como recargo de funciones, las tareas que se deriven de su participación en la Comisión.

#### **Artículo 5**

Créanse las Oficinas de Equidad de Género en todas las instituciones públicas, las cuales tendrán carácter permanente y funciones propias.

#### **Artículo 6**

Serán funciones de las oficinas:

- a) Monitorear los acuerdos de la Comisión.
- b) Rendir informes de avance de la labor institucional y proponer temas de agenda para el trabajo de la Comisión.
- c) Apoyar e impulsar el cambio de cultura organizacional para la prestación de servicios con criterios de equidad de género y relaciones laborales internas en igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres.
- d) Acompañar, asesorar y capacitar a las Comisiones, sobre la aplicación instrumental de la visión de género, en los procesos administrativos y de planificación estratégica internos y en los servicios proporcionados a las mujeres.
- e) Y las demás que se le asignen en ámbito de sus competencias.

#### **Artículo 7**

Las comisiones contarán con el apoyo técnico y político necesarios para que la readecuación de los modelos de atención institucional estén impregnados del enfoque de género y para que se conviertan en parte del

quehacer cotidiano de las Unidades y Servicios que prestan las instituciones en todo el país.

### **Artículo 8**

El Consejo de Gobierno se encargará de vigilar el cumplimiento de los avances concretos obtenidos por la comisión durante el período, el cual se podrá realizar mediante informes que serán solicitados a los jefes de las instituciones.

### **Artículo 9**

El INAMU como ente rector tendrá las siguientes facultades:

- a) Asesorar técnicamente a las Comisiones en las temáticas de género y su aplicación práctica.
- b) Dar seguimiento y evaluar las acciones que se desarrollen en los Planes, conjuntamente con cada Comisión.
- c) Difundir los Planes de Acción Institucionales y Sectoriales.
- d) Hacer un balance general por semestre del resultado del trabajo de las Comisiones para el Consejo de Gobierno.

### **Artículo 10**

Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial.

## 29528-C-MCM

### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA EL MINISTRO DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES, Y LA MINISTRA DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER

En uso de las facultades conferidas en el artículo 140, incisos 3 y 18 de la Constitución Política y artículo 25 inciso 1) de la Ley General de la Administración Pública, y

#### Considerando:

1. Que el Premio Nacional Ángela Acuña Braun se creó mediante Decreto Ejecutivo N° 14956-C del 28 de setiembre de 1983 publicado en La Gaceta N° 214 del 11 de noviembre de 1983, el cual ha tenido varias modificaciones mediante el Decreto Ejecutivo N° 15676-C del 9 de agosto de 1984 publicado en La Gaceta N° 188 del 3 de octubre de 1984, por el Decreto Ejecutivo N° 17537-C del 28 de abril de 1987 publicado en La Gaceta N° 105 del 3 de junio de 1987 y el Decreto Ejecutivo N° 26930-C del 13 de abril de 1998, publicado en La Gaceta N° 98 del 22 de mayo de 1998.
2. Que las disposiciones generales que regulan el premio deben ajustarse a los principios básicos de igualdad y equidad entre los géneros reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional y en los instrumentos jurídicos internacionales ratificadas por el Estado Costarricense y en particular la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de

Discriminación contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “ Convención de Belem Do Pará” de la Organización de Estados Americanos (OEA).

3. Que en la IV Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Beijing China, 1995 se recomienda a los gobiernos y organizaciones internacionales para que se inste a los medios de difusión a presentar a las mujeres como personas creativas, agentes principales, contribuyentes y beneficiarias del proceso de desarrollo, fomentar la presentación de imágenes no estereotipadas, difundir información sobre los intereses de las mujeres.

**Por tanto,**

**Decretan:**

## **Artículo 1**

Crease el Premio Nacional Ángela Acuña Braun, que se otorgará anualmente, con el fin de distinguir a los autores y autoras sean estas personas físicas o jurídicas que laboren en medios de comunicación colectiva, en entidades y organizaciones públicas o privadas o de forma independiente, que fomenten, a través de sus producciones audiovisuales, radiofónicas y escritas, una imagen de las mujeres libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación, que contribuyan a erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en todas sus formas, así como a realzar el respeto a su dignidad y fomenten la igualdad de oportunidades y derechos entre los géneros.

## **Artículo 2**

**Para los efectos de aplicación de este decreto ejecutivo se utilizarán las siguientes denominaciones:**

**Premio:** Premio Nacional Ángela Acuña Braun.

**INAMU:** Instituto Nacional de las Mujeres.

### **Artículo 3**

El Instituto Nacional de las Mujeres como la entidad pública encargada de formular e impulsar las políticas públicas para la igualdad y la equidad de género, es la instancia que promoverá, coordinará y financiará el otorgamiento del Premio Ángela Acuña Braun.

### **Artículo 4**

El premio se otorgará al mejor programa o series de programas periodísticos de radio y televisión y a artículos o series de artículos publicados en periódicos o revistas, con cobertura nacional, regional e internacional, que sean producidos, emitidos o publicados en Costa Rica, pudiendo otorgarse en cualquiera de las siguientes categorías:

- a) Producción televisiva, pudiendo participar en las modalidades de: reportaje, documental, entrevista, docudrama, crónica, telerevista, opinión y semblanza.
- b) Producción radiofónica, pudiendo participar en las modalidades de: radiorevista, reportaje, entrevista, crónica, documental, charla ilustrada, opinión.
- c) Producción escrita en las modalidades de: reportaje, crónica, entrevista, opinión, testimonio, semblanza, caricatura.

Para efectos de la valoración y calificación de las producciones por parte del Jurado Calificador, las personas aspirantes al premio deberán demostrar que sus trabajos han sido difundidos o dados a conocer durante el año calendario inmediato anterior al cierre de la recepción de las solicitudes.

### **Artículo 5**

Las producciones que sean escogidas por el Jurado calificador como merecedoras del premio deberán contener la visión de género, mediante la

creación de mensajes que fomenten la igualdad y equidad entre mujeres y hombres y se enmarquen en el cumplimiento de los siguientes propósitos:

- visibilizar el trabajo y empleo de las mujeres en sus distintas jornadas y su participación social y política;
- fomentar un cambio en los roles asignados, mediante el cual haya una distribución equitativa de las tareas entre todas las personas integrantes de las familias;
- presentar investigaciones con enfoques novedosos y no tradicionales sobre temas que atañen a las mujeres y sobre la promoción de sus derechos como humanas;
- denunciar situaciones de discriminación por razones de género y violencia en contra de las mujeres, que aporten cambios de actitudes y fomenten relaciones de respeto y compromiso de una vida sin violencia y otros principios y valores reconocidos en instrumentos jurídicos internacionales, en la legislación nacional y por la comunidad nacional e internacional, para la eliminación de todas las formas de discriminación por razones de género y erradicación de la violencia contra las mujeres;
- fomentar en las mujeres actitudes hacia el desempeño de profesiones u oficios no tradicionales;
- valorar experiencias sobre organización, liderazgo, empoderamiento, autonomía e independencia, autoestima y solidaridad de las mujeres;
- evidenciar el aporte de las mujeres a la historia, la política, la educación, los deportes, la ciencia, la cultura y a las luchas por la reivindicación de sus derechos;
- utilizar un lenguaje no sexista ni discriminatorio, respetando las diferencias sociales, culturales, sexuales, étnicas y etáreas de las mujeres, así como sus discapacidades físicas y mentales o por cualquier otra condición.

## Artículo 6

La persona autora podrá participar en una sola categoría de producción de acuerdo a lo establecido en el artículo cuatro anterior.

## Artículo 7

### El Premio consistirá en el otorgamiento de:

- a. Cinco salarios base de la clase profesional uno en la escala de sueldos y salarios de la Administración Pública y una réplica de la estatuilla en bronce donada por la artista nacional Maricel Jiménez, para la (as) persona autora(s) a la mejor producción periodística en televisión, que por su investigación, profundización y tratamiento del tema, contribuya a una mayor comprensión de la equidad de género.
- b. Cinco salarios base de la clase profesional uno en la escala de sueldos y salarios de la Administración Pública y una réplica de la estatuilla en bronce donada por la artista nacional Marisel Jiménez, a la mejor producción periodística en radio, que por su investigación, profundización y tratamiento del tema, contribuya a una mayor comprensión de la equidad de género.
- c. Cinco salarios base de la clase profesional uno en la escala de sueldos y salarios de la Administración Pública y una réplica de la estatuilla en bronce donada por la artista nacional Maricel Jiménez al mejor trabajo periodístico escrito, que por su investigación, profundización y tratamiento del tema, contribuya a una mayor comprensión de la equidad de género.

Además se otorgará una mención honorífica a los medios de comunicación colectiva, entidades u organizaciones públicas y privadas que facilitaron la difusión de las producciones premiadas.

- d. Se otorgarán las menciones honoríficas a otras producciones que el jurado considere pertinentes.

## Artículo 8

Para los efectos del artículo anterior, en caso de que se dé un conflicto de interés entre el medio de comunicación, entidad u organización pública o privada y el autor o autora de la producción o trabajo periodístico que resulte adjudicataria en cualquiera de las categorías y no cuente con la respectiva autorización establecida en el inciso del artículo, el INAMU entregará el premio hasta que se dirima o resuelva el conflicto de forma definitiva en la vía correspondiente y de conformidad con las leyes de derechos de autor y derechos conexos.

## Artículo 9

Para la adjudicación del Premio habrá un jurado calificador que estará integrado por una persona representante de las siguientes instancias gubernamentales y no gubernamentales:

- a. 1 representante de la Presidenta Ejecutiva del INAMU.
- b. 1 representante del Colegio de Periodistas de Costa Rica.
- c. 2 representantes designadas por el Foro de las Mujeres.
- d. 1 representante de las Escuelas de Ciencias de la Comunicación Colectiva de la Universidad de Costa Rica.
- e. 1 representante de la Cámara Nacional de Radio.
- f. 1 representante de la Cámara Nacional de Televisión.

El jurado calificador encargado del otorgamiento del premio deberá estar integrado por profesionales en comunicación de reconocida competencia, con conocimiento en Género y Comunicación.

Una vez conformada la integración del jurado este designará la persona que presida.

## **Artículo 10**

El INAMU solicitará en la primera quincena de junio de cada año a las entidades antes indicadas en el artículo anterior, la designación de 1 persona representante propietaria y 1 suplente, que formarán parte del jurado encargado de otorgar el Premio.

## **Artículo 11**

La Presidenta Ejecutiva del INAMU juramentará a las personas representantes para integrar el jurado designadas por las instancias indicadas en el artículo ocho anterior en la segunda quincena del mes de julio de cada año.

Como órgano colegiado, las personas miembros del jurado se regirán por lo estipulado en el título segundo, capítulo tercero de la Ley General de la Administración Pública.

## **Artículo 12**

El INAMU convocará oficialmente a las personas interesadas de participar en el Premio, en la primera quincena del mes de agosto de cada año.

No podrán participar en este certamen las personas parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado de las personas representantes del jurado que sean propietarias o suplentes.

## **Artículo 13**

Los requisitos que deben aportarse para participar en este certamen son los siguientes:

- a) El formulario de inscripción indicando nombres, apellidos, calidades y dirección de la (s) persona (s) participantes.
- b) La ficha técnica correspondiente a la categoría participante.

- c) Dos copias del material que se somete a consideración para aspirar a la obtención del premio.
- d) 1 declaración jurada debidamente protocolizada que especifique la fecha y hora de emisión o publicación del material participante.
- e) Pago de tres mil colones por concepto de inscripción al certamen o el monto que la Junta Directiva del INAMU defina.
- f) Fotocopia del curriculum vitae de la persona autora o realizadora de la producción.
- g) Una carta del medio de comunicación colectiva, entidad u organización privada o pública donde se publicó o emitió el programa o programas de radio y televisión o trabajo periodístico que autorice al autor o autora a participar en el certamen.

#### **Artículo 14**

La entrega de solicitudes para la participación en el concurso, así como los productos realizados durante el año y los requisitos indicados en el artículo anterior, se harán en las oficinas centrales del INAMU en el horario regular de oficina hasta el último día laborable del mes de octubre de cada año, y la sola participación implica la aceptación del interesado de lo dispuesto en este Reglamento.

#### **Artículo 15**

El INAMU entregará al jurado el material recibido por parte de los solicitantes al certamen dentro de los ocho días posteriores al vencimiento del plazo de recepción.

#### **Artículo 16**

El INAMU se compromete a no difundir con fines de lucro el material presentado al certamen.

## **Artículo 17**

El jurado emitirá el fallo en la primera quincena del mes de febrero de cada año y para la designación de las personas ganadoras se hará mediante votación secreta, por mayoría simple.

Si posterior a tres votaciones no se alcanzan los votos requeridos para esta mayoría, el Premio se declarará desierto.

## **Artículo 18**

El Jurado inmediatamente después de emitido el fallo lo remitirá a la Junta Directiva del INAMU, quien dará a conocer la adjudicación mediante publicación en el Diario Oficial y otros medios de comunicación durante el mes de marzo de cada año.

## **Artículo 19**

La entrega del Premio Ángela Acuña Braun y las menciones honoríficas que determine el jurado se harán en la Ceremonia Entrega de los Premios Nacionales de Cultura, en mayo o abril de cada año, según determine el Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, principal organizador de este evento.

## **Artículo 20**

El Premio se declarará desierto si a juicio del jurado, ninguno de los productos presentados reúne los méritos necesarios para ser galardonados.

## **Artículo 21**

Las decisiones del jurado son inapelables.

## **Artículo 22**

El presente decreto deroga todos los decretos ejecutivos anteriores relativos a este Premio.

## **Artículo 24**

Este decreto rige a partir de su publicación.

### **Transitorio.**

Para efectos del Certamen Premio Ángela Acuña Braun correspondiente al año dos mil se autoriza su convocatoria en la cuarta semana del mes de mayo del dos mil uno, siendo aplicable lo establecido en el presente reglamento.

Se autoriza para que durante el mes de abril y mayo del 2001 se habilite para que se designe e integre el jurado y para la recepción de producciones con los requisitos antes indicados.

Asimismo se autoriza para que la segunda quincena de junio el jurado emita el fallo y se publique de conformidad con lo establecido en el presente reglamento.

El premio se entregará en el mes de julio del año dos mil uno

Dado en la Presidencia de la República.

San José, dieciséis de abril del dos mil uno.

MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ ECHEVERRÍA. -Los Ministros de Cultura, Juventud y Deportes, Enrique Granados Moreno, y de la Condición de la Mujer, Gloria Valerín Rodríguez.

**DERECHOS HUMANOS DENTRO DE LA FAMILIA**  
**REGLAMENTO A LA LEY GENERAL DE LA PERSONA JOVEN**  
**NO. 8261**

**Decreto Ejecutivo No. 30622-C de 12 de agosto del 2002**

**Disposiciones Generales**

**Capítulo I.**  
**Objetivos, Definiciones y Principios**

**Artículo 1**  
**Disposiciones Generales**

El presente reglamento a la Ley N° 8261, Ley General de la Persona Joven, del 02 de mayo del 2002, Publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 95, del 20 de mayo del 2002, establece las disposiciones generales que las personas físicas o jurídicas y las instituciones públicas y privadas deben cumplir con el fin de garantizar a las personas jóvenes el ejercicio de sus derechos y la obtención de sus beneficios.

Estas disposiciones se basan en los principios de: el joven como actor social e individual; particularidad y heterogeneidad; integralidad de la persona joven; igualdad de la persona joven; grupo social.

## **Artículo 2**

### **Sobre las definiciones**

Para efectos del siguiente reglamento se respetarán todas las definiciones consignadas en la Ley y se adicionan las siguientes:

**Ley:**

Ley General de la Persona Joven N° 8261 del 02 de mayo del 2002, Publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 95, del 20 de mayo del 2002.

**Reglamento:**

El presente reglamento.

**MCJD:**

Ministerio de Cultura, Juventud y Deporte.

**Sistema Nacional de Juventud:**

Desarrolla los objetivos de la Ley General de la Persona Joven.

**Consejo:**

El Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven.

**Junta Directiva:**

La Junta Directiva del Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven, definida en el artículo 14 de la Ley N° 8261.

**Director(a) Ejecutivo(a):**

Persona nombrada para la ejecución de los acuerdos de la Junta Directiva y de las funciones y deberes que le asigna la Ley y el presente Reglamento.

**Política Pública Integral:**

Propuesta para garantizar el desarrollo integral de la persona joven.

**Minorías Étnicas:**

Grupos culturales diferentes en razón de sus rasgos culturales, su ascendencia histórica común, la conciencia de pertenencia o adscripción al grupo social y a una afinidad biológica común.

**Red:**

Red Nacional Consultiva de la Persona Joven.

**Artículo 3****Sobre la consecución de los objetivos de la Ley General de la Persona Joven**

Para cumplir con los objetivos que se plantean en la Ley, se establece que:

- a) El Viceministro de Juventud dirige y coordina las actividades internas y externas del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes en materia de juventud, velando por el cumplimiento de la rectoría del Consejo en esta materia.
- b) El Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven deberá impulsar el establecimiento de mecanismos que permitan verificar los logros en términos del mejoramiento de la calidad de vida de las personas jóvenes, y la creación de alianzas estratégicas con los diferentes sectores de la vida nacional.
- c) Los Comités Cantonales de Juventud elaborarán y ejecutarán propuestas locales o nacionales y contribuirán a la construcción de la política nacional de las personas jóvenes.
- d) La Red Nacional Consultiva propiciará una participación efectiva de la juventud del país, en la formulación y aplicación de la política pública de la persona joven.
- e) Todas las Instituciones del sector público, facilitarán espacios de participación para las personas jóvenes, con apoyo de la sociedad en general y deberán incluir en sus planes, programas y servicios, consideraciones, demandas y derechos de las personas jóvenes.

Deberán tomar en cuenta asuntos de género, discapacidad, etnia, ambiente, ubicación geográfica, y otras condiciones de diversidad.

- f) Además de lo dicho en el inciso anterior, todas las instituciones públicas y privadas deberán prestar especial atención y sensibilizar a sus funcionarios(as), en cuanto a las medidas que deben tomar para promover los derechos de las personas jóvenes.

## **Capítulo II. Derechos y Beneficios de la Persona Joven**

### **Artículo 4**

Para garantizar el cumplimiento de los derechos y beneficios consignados en el artículo 4 de la Ley, el Consejo deberá verificar a través del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, el cumplimiento de las metas con las que se ha comprometido cada institución que forme parte del Sistema de Información, Seguimiento y Evaluación.

### **Artículo 5**

Toda publicación e información que se realice en los medios de comunicación deberán respetar la imagen e integridad de la persona joven.

## **Deberes del Estado**

### **Capítulo I. Normas Generales**

### **Artículo 6**

#### **Sobre los deberes de instituciones y organizaciones sociales**

Para cumplir con lo establecido en la Ley, se establece que:

- a) La Dirección Ejecutiva propondrá a la Junta Directiva del Consejo la política pública integral de las personas jóvenes, y las líneas estratégicas para su efectiva ejecución.
- b) La Junta Directiva del Consejo impulsará la política nacional sobre las personas jóvenes.
- c) El Consejo solicitará el apoyo solidario de las organizaciones de la sociedad civil y diferentes grupos organizados para lograr una cober-

tura nacional en la atención integral de las personas jóvenes.

- d) Los Comités Cantonales de Juventud contribuirán a la construcción de la política pública nacional de las personas jóvenes.
- e) La Asamblea de la Red discutirá y aprobará las propuestas de la política pública de las personas jóvenes elaborada por el Consejo.

## **Capítulo I** **Del Sistema Nacional de Juventud**

### **Artículo 7**

Según lo establece el artículo 10 de la Ley, el Sistema Nacional de Juventud estará integrado por cuatro componentes, de los cuales el Viceministro y el Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven son de carácter institucional y los Comités Cantonales de Juventud y la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven, constituyen las organizaciones de participación de la Sociedad Civil.

## **Capítulo II.** **Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven**

### **Artículo 8** **De la Rectoría**

El Consejo como ente rector en materia de Política Pública:

- a) Definirá e instrumentará una política pública integral para las personas jóvenes que permita incorporar plenamente a estas, al desarrollo del país.
- b) Actuará como órgano de consulta y asesoría de las dependencias y entidades del Estado, de las municipales, de la sociedad civil y el sector privado cuando lo requieran.
- c) Promoverá coordinadamente con las dependencias y entidades del Estado, en el ámbito de sus respectivas competencias, las acciones destinadas a mejorar el nivel de vida de las personas jóvenes, así

como su desarrollo integral y derechos, evitando duplicidades en la aplicación de recursos y en el desarrollo de programas y planes del Poder Ejecutivo.

- d) Fungirá como órgano oficial en materia de juventud, ante las Instituciones del Estado, municipalidades, organizaciones privadas, sociedad civil y organismos internacionales; así como en foros, convenciones, encuentros y demás reuniones en las que se solicite su participación.
- e) Convocará a otras Instituciones del Estado para atender asuntos cuando sea de interés del Sistema Nacional de Juventud.

El Consejo podrá crear y convocar comisiones interinstitucionales temporales o permanentes, que bajo su directa coordinación, coadyuven con recursos humanos y materiales, al cumplimiento de las funciones que la Ley establece para velar por los derechos de las personas jóvenes.

## **Artículo 9**

### **Sobre la Naturaleza Jurídica**

El Consejo como órgano de desconcentración máxima, adscrito al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes y con personalidad jurídica instrumental, contará para su funcionamiento con una Junta Directiva, Dirección Ejecutiva, Subdirección Ejecutiva y el personal necesario para cumplir con sus funciones.

## **Artículo 10**

### **Sobre el domicilio del Consejo**

El domicilio legal del Consejo es la ciudad de San José, sin perjuicio de que pueda establecer oficinas o comisiones interinstitucionales de enlace regional en los lugares y regiones que estime conveniente.

## **Capítulo III. Del Sistema Nacional de Juventud**

### **De la Junta Directiva**

#### **Artículo 11**

Los(as) Ministros(as) o Viceministros(as) designados(as) por la Ley para integrar la Junta Directiva del Consejo, ejercerán sus funciones por derecho propio, sin necesidad de nombramiento expreso y por el tiempo que dure su nombramiento.

En presencia del Ministro(a) del ramo, podrá participar el(la) Viceministro(a) con derecho a voz pero sin voto, en las sesiones del Consejo.

La Asamblea de la Red remitirá al Consejo el nombre de las tres personas designadas, con los atestados correspondientes para la promulgación del Acuerdo Ejecutivo.

#### **Artículo 12**

Las sesiones de la Junta Directiva del Consejo serán presididas por el (la) Viceministro(a) de Juventud, y en caso de ausencia de éste(a) por el(la) Directora(a) Ejecutivo(a).

Si hay quórum y no se encuentra el(la) Presidente o el (la) Director(a) Ejecutivo(a), los miembros presentes designarán un Presidente ad-hoc únicamente para la sesión correspondiente.

#### **Artículo 13**

La Junta Directiva del Consejo, nombrará entre sus integrantes, un(a) secretario(a) de Actas, que además de las atribuciones establecidas en este Reglamento, se regirá por lo que dispone la Ley General de Administración Pública.

La designación del mismo será por un período de cuatro años.

## **Artículo 14**

Las sesiones de la Junta Directiva del Consejo se regirán por la legislación vigente, y dicho órgano estará facultado para elaborar y poner en vigencia, mediante acuerdo de al menos dos tercios de sus integrantes, su propio reglamento de sesiones y debates.

## **Artículo 15**

### **Atribuciones de la Junta.**

**La Junta Directiva del Consejo además de las atribuciones conferidas en el artículo 13 de la Ley, tendrá las siguientes atribuciones:**

- a) Asignará a la Dirección Ejecutiva la coordinación de las investigaciones que permitan conocer la condición de las personas jóvenes y sus familias para plantear propuestas que mejoren su calidad de vida.
- b) Establecerá en congruencia con los programas nacionales, las políticas generales y prioridades a las que debe sujetarse el Consejo, relativa a la productividad, comercialización de servicio, investigación y administración en general.
- c) Fijará las bases, así como los montos mínimos, máximos y actualizaciones devengados por la venta de servicios que preste el Consejo, según lo conferido en el inciso c) del artículo 30 de la Ley.
- d) Creará, reclasificará, suprimirá y fusionará las plazas necesarias para su buena marcha.
- e) Autorizará, aprobará o declarará desiertas las licitaciones públicas, por registro y restringidas conforme a la Ley y a las disposiciones normativas respectivas.
- f) Designará y removerá a propuesta de la Dirección Ejecutiva, a los(as) servidores(as) del Consejo, en concordancia con lo dispuesto en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

- g) Validará el otorgamiento y la revocación de poderes “generales, especiales y judiciales”, dados por el(la) Presidente(a) cuando sea de comprobado interés para la Junta Directiva del Consejo.
- h) Las demás que, con carácter de indelegables, se le atribuyan en los términos de la Ley.

## **Artículo 16**

Sobre las funciones de las(os) miembros de la Junta Directiva

La Presidencia de la Junta Directiva del Consejo tendrá además de las funciones señaladas en la Ley, las siguientes:

- a) Convocar y presidir las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Junta Directiva del Consejo.
- b) Someter a votación los asuntos de interés del Consejo.
- c) Someter a votación y firma el acta de la sesión ordinaria anterior.
- d) Cumplir cualquier función que le asigne la Junta Directiva del Consejo para el cumplimiento de los objetivos del Consejo.
- e) Coordinar conjuntamente con la Dirección Ejecutiva la propuesta y preparación de la agenda.
- f) Las demás que le asignen la Ley o los reglamentos.

A-El(la) secretario(a) de la Junta Directiva del Consejo:

- a) Levantará las actas de las sesiones de la Junta Directiva del Consejo.
- b) Comunicará las resoluciones de la Junta Directiva del Consejo, a través de la Dirección Ejecutiva.
- c) Firmará conjuntamente con el(la) Presidente(a), las actas aprobadas por la Junta Directiva del Consejo.
- d) Las demás que le asignen la Ley o los reglamentos.

## **Artículo 17**

De las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Junta Directiva del Consejo:

- a) La Dirección Ejecutiva participará en las reuniones ordinarias y extraordinarias con voz pero sin voto.
- b) La Junta Directiva del Consejo se reunirá ordinariamente dos veces al mes y todas las veces que se determinen necesarias extraordinariamente, cancelándose las dietas hasta un máximo de cuatro sesiones al mes.
- c) La Junta Directiva del Consejo podrá reunirse en sesión extraordinaria cuando por mayoría simple de sus miembros o el Presidente(a) lo soliciten por escrito con 24 horas de antelación, salvo los casos de urgencia en los que será necesario que se adjunte a la convocatoria la copia del orden del día.

No obstante, quedará válidamente constituida la Junta sin cumplir todos los requisitos referentes a la convocatoria o al del orden de día cuando asistan todas o todos sus miembros y así lo acuerden por unanimidad.

## **Artículo 18**

### **De la privacidad de las sesiones de la Junta Directiva del Consejo**

Participación de terceros:

Las sesiones de la Junta Directiva del Consejo serán siempre privadas, pero podrá disponerse, por mayoría simple de los miembros presentes, que tenga acceso a ellas el público en general, o los(as) servidores(as) del Consejo, concediéndoles o no el derecho de participar en las deliberaciones con voz pero sin voto.

No podrá ser objeto de acuerdo, ningún asunto que no figure en el orden del día, salvo que por acuerdo de la mayoría de las(os) miembros presentes sea declarada la urgencia del asunto.

## **Artículo 19**

### **Prohibiciones**

Cualquier miembro de la Junta Directiva del Consejo, deberá inhibirse de estar presente en una sesión cuando tenga interés personal, directo o indirecto, o de parientes suyos hasta un tercer grado de afinidad o consanguinidad, sobre un asunto en particular, durante el tiempo en que se discuta y se realice la votación del mismo.

## **Artículo 20**

### **De los recursos**

Cualquier miembro de la Junta Directiva del Consejo, puede interponer Recurso de Revisión contra un acuerdo, el cual será resuelto a la hora de conocerse el acta de esa sesión, a menos, que por tratarse de un asunto que el(la) Presidente(a) de la Junta Directiva juzgue urgente, y prefiera conocerlo en sesión extraordinaria.

El Recurso de Revisión deberá ser planteado a más tardar al discutirse el acta y deberá resolverse en la misma sesión o en la sesión extraordinaria convocada al efecto por la Junta Directiva.

Las simples observaciones de forma, relativas a la redacción de los acuerdos, no serán consideradas para efectos de este Artículo, como Recursos de Revisión.

## **Artículo 21**

### **De las Actas y los Acuerdos**

De cada sesión se levantará un acta, que contendrá la indicación de las personas asistentes, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se han celebrado, los puntos principales de la deliberación, la forma y resultado de la votación y el contenido de los acuerdos.

Las actas se aprobarán en la siguiente sesión ordinaria.

Antes de esa aprobación carecerán de firmeza los acuerdos tomados en la respectiva sesión, a menos que los miembros presentes, acuerden su firmeza por votación de dos tercios de los miembros presentes.

Las actas serán firmadas por el(la) Presidente(a) y el(la) Secretario(a) de la Junta Directiva y por aquellos(as) que hubieren hecho constar su voto negativo.

## **Artículo 22**

### **De los votos negativos y abstenciones**

Los miembros de la Junta Directiva del Consejo deberán hacer constar en el acta su voto negativo o abstención al acuerdo adoptado y los motivos que los justifiquen, quedando en tal caso exentos de las responsabilidades que en su caso pudiesen derivarse de esos acuerdos.

## **Artículo 23**

De la impugnación de los Actos de la Junta Directiva del Consejo  
Todo acuerdo, resolución, disposición o acto administrativo que en el cumplimiento de sus funciones realice el Consejo, podrá ser impugnado de conformidad con la Ley.

## **Capítulo IV.**

### **De la Dirección Ejecutiva**

## **Artículo 24**

**Además de los fines de la Dirección Ejecutiva señalados en el artículo 18 de la Ley, tendrá la responsabilidad de:**

- a) Dirigir, programar, coordinar, controlar y evaluar las acciones que el Consejo realice para el debido cumplimiento de las funciones que le competen, de conformidad con lo establecido en su Ley de creación.
- b) Facilitar el proceso de construcción de política pública de la persona joven garantizando la integralidad, intersectorialidad y la efectiva apertura de espacios de participación de las personas jóvenes, de acuerdo a los mecanismos establecidos en la Ley.
- c) Formular los programas institucionales a corto, mediano y largo plazo, los que deberá presentar a la Junta Directiva del Consejo para su aprobación.

- d) Someter a la Junta Directiva del Consejo para su aprobación y aplicación, el informe anual de labores del Consejo.
- e) Someter a la aprobación de la Junta Directiva del Consejo, el programa operativo anual y correspondiente anteproyecto de presupuesto de ingresos y egresos del Consejo, así como sus modificaciones, avances y resultados.
- f) Coordinar con las instituciones públicas y privadas, municipalidades y organizaciones no gubernamentales la promoción de las políticas, acciones y programas tendientes al desarrollo integral de la persona joven.
- g) Promover la cooperación económica de organismos o agencias internacionales e instituciones extranjeras, tendientes a apoyar acciones y programas en beneficio de las personas jóvenes.
- h) Ejecutar, instrumentar y vigilar el cumplimiento de los acuerdos de la Junta Directiva del Consejo y atender las recomendaciones de los órganos de vigilancia y control interno de la Institución, así como las observadas por las distintas instancias fiscalizadoras externas.
- i) Mantener permanentemente actualizados los instrumentos de apoyo administrativo, garantizar la vigilancia y administración adecuada de los recursos materiales y la protección de los bienes.
- j) Remitir al Presidente de la Asamblea de la Red, la propuesta de política pública de persona joven, una vez aprobada por la Junta Directiva del Consejo.

## Artículo 25

Para las representaciones al país en las actividades nacionales e internacionales relacionadas con las personas jóvenes, el(la) Viceministro(a) de Juventud junto con la Dirección Ejecutiva diseñarán los mecanismo de participación y selección.

## **Artículo 26**

### **De la Organización del Consejo de la Persona Joven**

El Consejo contará al menos, con la siguiente administración interna:

- Dirección Ejecutiva.
- Subdirección Ejecutiva.
- Auditoría Interna.
- Unidad de Administración y Finanzas.
- Unidad de Investigación.
- Unidad de Gestión y Cooperación.
- Unidad de Promoción a la Participación.

## **Artículo 27**

### **De la Subdirección General**

- a) Colaborará con la Dirección Ejecutiva en el ejercicio de sus atribuciones, dentro de la esfera de su competencia.
- b) Planeará, programará, organizará, dirigirá, controlará y evaluará el funcionamiento de las labores encomendadas a la subdirección general a su cargo.
- c) Acordará e informará a la Dirección Ejecutiva sobre los asuntos que se le haya encomendado.
- d) Participará en la formulación de los programas y proyectos de interés para el Consejo, solicitados por la Dirección Ejecutiva.
- e) Propondrá las medidas necesarias para el mejoramiento administrativo de las unidades del Consejo.

- f) Coordinará sus actividades con las unidades del Consejo cuando se requiera para el mejor funcionamiento del mismo.
- g) Emitirá dictámenes, opiniones e informes que sean solicitados por la Dirección Ejecutiva.
- h) Desempeñará las demás funciones que se establezcan en este Reglamento y las que le sean encomendadas por la Dirección Ejecutiva en la esfera de su competencia.
- i) Sustituirá al(la) Director(a) Ejecutivo(a) en su ausencia.
- j) Todas aquellas que le encomiende la Dirección Ejecutiva.

## **Artículo 28**

### **Unidad de Administración y Finanzas**

Esta unidad constituirá un órgano asesor y de servicios, que dará soporte institucional que garantice el buen funcionamiento y proyección del Consejo.

## **Artículo 29**

### **Unidad de Investigación**

Es la unidad encargada de promover, coordinar y ejecutar investigaciones sobre la persona joven y temáticas afines.

## **Artículo 30**

### **Unidad de Gestión y Cooperación**

Esta unidad es la encargada de impulsar la coordinación, gestión y cooperación nacional, intersectorial e internacional para la ejecución de políticas públicas de la persona joven.

## **Artículo 31**

### **Unidad de Promoción a la Participación**

Es la unidad encargada de elaborar estrategias, instrumentos y mecanismos para promover la participación de las personas jóvenes a nivel de la sociedad civil y de las instituciones del Estado.

## **Capítulo V. De la auditoría Interna**

## **Artículo 32**

### **Definición y marco normativo**

La Auditoría Interna del Consejo es el órgano auxiliar de la Junta Directiva encargado del proceso de auditoría en la institución que comprende la verificación del cumplimiento de las normas de control legal, económico, contable y financiero de las operaciones de la institución.

Se regirá por las Normas Internacionales de Auditoría, las Normas Internacionales de Contabilidad, la Ley Orgánica de la Contraloría de la República (Ley N° 7428), el Manual para el Ejercicio de la Auditoría Interna y demás normas técnicas emitidas por el mismo Órgano Contralor, La Ley General de la Persona Joven (Ley No. 8261) y el presente Reglamento, así como por el Reglamento de la Auditoría Interna del Consejo.

## **Artículo 33**

### **Ubicación en la organización**

La auditoría dependerá directamente de la Junta Directiva del Consejo, pero la Dirección Ejecutiva estará a cargo de su supervisión.

## **Artículo 34**

### **Requisitos del Auditor(a) Interno(a)**

El auditor(a) interno(a) deberá ser costarricense, de reconocida experiencia en su campo, con título en Contaduría Pública e incorporado al Colegio Profesional respectivo.

## **Artículo 35**

### **Prohibiciones del Auditor(a)**

No podrá ser Auditor(a) Interno(a) el que tenga algún impedimento legal, o sea pariente hasta tercer grado por consanguinidad o afinidad de alguna persona integrante de la Junta Directiva, del Director(a) Ejecutivo(a) el Consejo o de los(as) coordinadores(as) de área.

## **Artículo 36**

### **Contratación de Auditorías Externas**

La administración del Consejo, cuando lo considere necesario en razón de la naturaleza de los asuntos a auditar, podrá contratar auditorías externas que estarán a cargo de un(a) Auditor(a) o firma de auditores profesionales.

## **Capítulo VI.**

### **Red Nacional**

## **Artículo 37**

La Red Nacional Consultiva constituye uno de los órganos que conforman el Sistema Nacional de Juventud.

## **Artículo 38**

La Asamblea de la Red constituye el órgano colegiado y máximo representante de la Red Nacional Consultiva.

## **Artículo 39**

La participación de los miembros de la Red Nacional Consultiva es voluntaria y dentro del ámbito de la Ley para integrar la Asamblea de la Red.

## **Artículo 40**

La Asamblea de la Red estará conformada por personas jóvenes con edades comprendidas entre los 12 a 35 años y conformada por personas jóvenes de las entidades señaladas por la Ley.

## **Artículo 41**

El Consejo informará y convocará a las diferentes organizaciones sobre el proceso de conformación de la Asamblea de la Red.

Dicha convocatoria será en forma escrita, mediante Publicación en un diario de circulación nacional, con al menos diez días hábiles de anticipación, indicando los requisitos y condiciones de participación.

## **Artículo 42**

La conformación de la Asamblea de la Red se llevará a cabo de la siguiente forma:

a) Cada Federación de Estudiantes de las Universidades Públicas enviará al Consejo el nombre de su representante y sus atestados.

b) Las Universidades Privadas interesadas en conformar la Asamblea de la Red se inscribirán ante el Consejo.

Las Universidades que se encuentren debidamente inscritas ante el Consejo de Educación Superior(CONESUP), remitirán una terna al Consejo para su selección de los representantes de cada Universidad, con los respectivos atestados.

c) Las Instituciones de Educación Parauniversitaria interesadas en conformar la Asamblea de la Red se inscribirán ante el Consejo.

Las Instituciones de Educación Parauniversitaria que se encuentren debidamente inscritas remitirán una terna al Consejo para la selección, de los representantes de cada centro de educación, con los respectivos atestados, quienes serán escogidos por el Consejo.

d) Cada agrupación política representada en la Asamblea Legislativa elegirá a sus representantes según lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley y se remitirá al Consejo el respectivo acuerdo de nombramiento.

to con los atestados de los mismos, mediante nota enviada por el Secretario General de dicha agrupación.

- e) Las organizaciones representantes de minorías étnicas interesadas en conformar la Asamblea de la Red se inscribirán ante el Consejo y las que se encuentren debidamente inscritas remitirán al Consejo para su selección una terna de los representantes de cada una de ellas, con los respectivos atestados.
- f) Las Organizaciones no Gubernamentales interesadas en conformar la Asamblea de la Red se inscribirán ante el Consejo y las que se encuentren debidamente inscritas remitirán al Consejo para su selección, una terna de los representantes de cada una de ellas, con los respectivos atestados.
- g) La Dirección de Desarrollo Comunal enviará al Consejo una nómina de los representantes de las Asociaciones de Desarrollo Comunal y sus atestados; asimismo el Consejo designará a los representantes de las Asociaciones de Desarrollo Comunal.

### **Artículo 43**

La designación de las personas jóvenes representantes a la Asamblea de la Red se hará respetando la condición de género, debiendo cada una de las organizaciones señaladas en la Ley, garantizar al menos el 40% de representación de la mujer en la misma.

### **Artículo 44**

Como primer acto de la Asamblea debe procederse al nombramiento del(la) Presidente(a) y Secretario(a) de la Asamblea de la Red.

Cada persona joven perteneciente a la Asamblea de la Red podrá proponer su nombre para los puestos descritos.

Para ser Presidente(a) o Secretario(a) debe tener el voto de mayoría simple de las personas jóvenes presentes en la Asamblea de la Red.

Si en una primera votación ninguno de los candidatos alcanza el número requerido, se efectuará una segunda votación con las personas jóvenes que alcanzaron las dos votaciones más altas.

Este procedimiento se aplicará hasta que alguna de las personas jóvenes candidatas obtengan la mayoría simple señalada en el presente artículo.

## **Artículo 45**

### **Del quórum**

El quórum para que la Asamblea de la Red se constituya válidamente en primera convocatoria será de mayoría simple de los representantes señalados en el artículo 27 de la Ley.

Si no hubiere quórum, la Asamblea podrá reunirse en segunda convocatoria treinta minutos después de la hora señalada para la primera convocatoria, con los miembros presentes.

## **Artículo 46**

La Asamblea de la Red conocerá la propuesta de política pública de persona joven, remitida por el Consejo para ser sometida a votación por los(as) integrantes de dicha Asamblea.

En caso de no aprobarse la propuesta, el Presidente remitirá las recomendaciones a la Dirección Ejecutiva del Consejo para la incorporación de las mismas.

## **Artículo 47**

Los(as) representantes de las organizaciones señaladas en el artículo 27 de la Ley, serán nombrados por un período de un año.

## **Artículo 48**

### **Actas**

Concluida la Asamblea de la Red se levantará un acta que contendrá la indicación de los representantes asistentes, así como las circunstancias de

las votaciones que se realicen y el contenido de los acuerdos; sin perjuicio de los representantes que no estén de acuerdo con lo adoptado, razonen por escrito su voto contrario.

## **Capítulo VII. De los Comités Cantonales**

### **Artículo 49 Comités Cantonales**

Los Comités Cantonales de la Persona Joven constituyen organizaciones miembros del Sistema Nacional de Juventud con representación en la Asamblea de la Red Consultiva.

### **Artículo 50**

Los Comités Cantonales estarán conformados por personas jóvenes de 12 a 35 años domiciliados en el cantón y representantes de las organizaciones señaladas por la Ley.

### **Artículo 51**

La participación y elección de las personas jóvenes en los Comités Cantonales será democrática y considerando los principios y derechos establecidos en la Ley.

### **Artículo 52**

Las Municipalidades contarán con apoyo, asesoría, coordinación y capacitación por parte del Consejo el cual fomentará, promoverá la constitución y fortalecimiento de los Comités Cantonales de Juventud; además de la formulación, ejecución de propuestas, proyectos locales y nacionales, de acuerdo a sus necesidades y dentro del ámbito de la Ley.

### **Artículo 53**

El Consejo colaborará con los Comités Cantonales para el seguimiento de las propuestas y proyectos juveniles que se ejecuten en el Cantón.

#### **Artículo 54**

Para la aprobación del financiamiento, los Comités Cantonales deberán formular y documentar los proyectos según la guía que al efecto facilite el Consejo.

#### **Artículo 55**

Los Comités Cantonales deberán presentar un informe de resultados de los proyectos financiados por el Consejo, según la guía que al efecto elabore el Consejo.

#### **Artículo 56**

El Consejo facilitará en conjunto con las Municipalidades y los Comités Cantonales, la consecución de recursos para la ejecución de los proyectos de los Comités Cantonales.

### **Capítulo I De las Relaciones Laborales**

#### **Artículo 57**

Las relaciones de trabajo entre el Consejo y sus servidores(as) se regirán por el Estatuto de Servicio Civil, su Reglamento, el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del Consejo y demás leyes conexas.

#### **Artículo 58**

En el ejercicio de su poder disciplinario sobre el personal del Consejo, el (la) Director(a) Ejecutivo(a) podrá delegar en un órgano director del proceso, unipersonal o colegiado, la investigación de los hechos sancionables.

## Artículo 59

Rige a partir de su Publicación.

Dado en la Presidencia de la República.

San José, a los doce días del mes de agosto del dos mil dos.

ABEL PACHECO DE LA ESPRIELLA. -El Ministro de Cultura, Juventud, y Deportes, Guido Sáenz González. -1 vez. - (Solicitud N° 5689). -C-137250. (D30622-59850).

100 metros este Taller Wabe,  
Granadilla Norte Curridabat,  
San José, Costa Rica.



Teléfonos:

(506) 253-8066 (506) 253-9624

(506) 253-98-36

Fax: (506) 283-0657

Apdo. Postal: 59-2015

[info@inamu.go.cr](mailto:info@inamu.go.cr)

[www.inamu.go.cr](http://www.inamu.go.cr)