



**Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el  
acoso u hostigamiento sexual en el Colegio de  
Profesionales en Criminología de Costa Rica**



	<p align="center"><b>Fecha de elaboración:</b> Septiembre 2015</p> <p align="center"><b>Fecha de la última actualización:</b></p>	<p align="center"><b>Versión: 02</b></p>
<p align="center"><b>Nombre del Documento:</b> Reglamento Autónomo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso u Hostigamiento Sexual en el Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica</p>	<p align="center"><b>Rige desde:</b> 14 de diciembre del 2015</p> <p align="center"><b>Reforma Reglamento:</b></p>	
<p align="center"><b>Elaborado por:</b> Lcda. Alba Solano Chacón. Presidenta del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica.</p> <p align="center"><b>Revisado por:</b> Junta Directiva del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica.</p>	<p align="center"><b>Aprobado por:</b> Asamblea General</p>	
<p align="center"><b>Reforma elaborada por:</b> <b>Comisión de Normativa</b> Mag. Lauren Gordon Camacho MSc. Edwin Duartes Delgado</p> <p align="center"><b>y Asistente de Fiscalía</b> Lcda. Michelle Solano Calderón</p> <p align="center"><b>Vocalía 1 Junta Directiva 2019-2020</b> Lic. Carlo García Bonilla</p>	<p align="center"><b>Revisado por:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Junta Directiva en fecha 04 al 11 de agosto del 2020.</b></li> <li>● <b>Asesoría Legal en fecha 08 de julio del 2021.</b></li> <li>● <b>Junta Directiva en fecha 13 de julio al 03 de agosto del 2021.</b></li> <li>● <b>Consultas personas expertas 22 de julio al 16 de agosto del 2021.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiscalía Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica.</li> <li>- Fiscalía Colegio de Terapeutas de Costa Rica.</li> <li>- Fiscalía Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.</li> <li>- Comisión de Género Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica.</li> </ul> </li> <li>● <b>Consulta Pública agremiado 19 al 26 de agosto del 2021.</b></li> <li>● <b>Asesoría Legal en fecha 01 de septiembre del 2021.</b></li> <li>● <b>Filóloga Lcda. Laura Flores Valle en fecha 07 de septiembre del 2021.</b></li> <li>● <b>Junta Directiva en fecha 27 de agosto del 2021 acuerdo N° 6 Sesión Ordinaria 009-2021.</b></li> </ul>	
<p align="center"><b>RAHSCPCCR-2021-02</b></p>	<p align="center"><b>Reforma aprobada por:</b> Asamblea General Extraordinaria 003-2021 20 de diciembre del 2021</p>	

## **Tabla de contenido**

CAPÍTULO I	3
DISPOSICIONES GENERALES	3
CAPÍTULO II	5
POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y DIVULGACIÓN	5
CAPÍTULO III	6
PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR LAS DENUNCIAS	6
CAPÍTULO V	15
DE LAS SANCIONES	15
CAPÍTULO VI	17
DE LAS MODIFICACIONES Y VIGENCIA DE LA POLÍTICA	17

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1° OBJETIVOS DE LA POLÍTICA:** Con fundamento en los artículos 5 y 11 de la Ley N°7476 de Hostigamiento Sexual en el empleo y docencia, basada en la tutela de los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, se desarrollan los siguientes objetivos del Reglamento contra el Acoso u Hostigamiento Sexual en el Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica:

Página | 3

- 1) Mantener las condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento u acoso sexual a través del respeto entre servidores y servidoras de cualquier jerarquía que incluye a integrantes que conforman los diferentes órganos del Colegio; las personas usuarias de los servicios y el respeto de servidores y servidoras de cualquier jerarquía personal de contratación externa al servicio del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica.
- 2) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento u acoso sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño, el cumplimiento en el trabajo y el estado general del bienestar personal.
- 3) Dar a conocer que el hostigamiento u acoso sexual constituye una conducta indeseable para quien la recibe y que es una práctica discriminatoria por razón del sexo en contra de la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y gremiales. Asimismo, dar a conocer que en el Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica existe un Reglamento dirigido a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.
- 4) Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, basado en el principio de confidencialidad, que permita la recepción de las denuncias de hostigamiento u acoso, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones legales pertinentes al hostigador/acosador u hostigadora/acosadora, sin perjuicio de que la víctima acuda a instancias judiciales o tome otras acciones al amparo de la ley.

### **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 provoque efectos perjudiciales en el desempeño y cumplimiento laboral, en las condiciones materiales de empleo de una persona o, en general, cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo que afecte el estado general de bienestar personal de la persona trabajadora.

- 2) **Víctima:** es la persona que sufre el acoso u hostigamiento sexual. Para efectos de este Reglamento incluye a: servidores y servidoras administrativas, Junta Directiva, Tribunales, Comisiones, personas usuarias de los servicios y personal de contratación externa al servicio del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica.
- 3) **Denunciada:** La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de acoso u hostigamiento sexual.
- 4) **Comisión investigadora:** Corresponde a la Fiscalía del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica la recepción de las denuncias por acoso u hostigamientos sexual, quien las trasladará en un plazo de 5 días hábiles a la Asesoría Legal para que esta determine si existe mérito en un plazo de 3 días hábiles. De ser así, la Junta Directiva designará una comisión investigadora, integrada por las siguientes personas: dos miembros del Tribunal de Honor y un miembro de la Comisión Género. Dicho órgano director deberá presentar, conforme el procedimiento establecido en este Reglamento, una recomendación ante la Junta Directiva.

Cuando los hechos involucren a la persona que ocupa el cargo de Fiscal, director ejecutivo o un miembro de la Junta Directiva, se deberá presentar la solicitud de traslado de denuncia ante la secretaría de la Junta Directiva, la cual instruirá la apertura del proceso investigativo a cargo de una comisión investigadora especial conformada por integrantes del Comité Consultivo, el Tribunal de Honor, la Comisión de Género y personas suplentes de la Junta Directiva.

- 5) **Manifestaciones del acoso u hostigamiento sexual:** El acoso u hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:
  - a) Requerimientos de favores sexuales que impliquen promesa, implícita o expresa, de un trato profesional, respecto de 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 de quien las reciba; y exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
  - b) Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
  - c) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

**ARTÍCULO 3° ÁMBITO DE COBERTURA:** El presente Reglamento regirá para todo el personal administrativo, Junta Directiva, Tribunal de Honor, Tribunal Electoral, Fiscalía, y Comisiones Especiales, además de personas agremiadas en calidad de honorarios, activas, suspendidas o en retiro voluntario, del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, personas usuarias de los servicios y personal de contratación externa al servicio del Colegio.

## CAPÍTULO II

### POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y DIVULGACIÓN

**ARTÍCULO 4° ENCARGADO(A) DE LA POLÍTICA DE SEGUIMIENTO:** La aplicación del presente Reglamento será una responsabilidad compartida de la Presidencia de la Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva en su calidad de jerarcas institucionales, quienes deberán cumplir cabalmente los mandatos establecidos para ellos en el artículo 5 de la Ley N°7476 de Hostigamiento Sexual en el empleo y docencia del 3 de febrero de 1995 y sus reformas. De manera solidaria, los miembros de la Junta Directiva compartirán la responsabilidad cuando sus decisiones individuales obstaculicen el sano desarrollo de los mandatos de este Reglamento.

Página | 5

La vigilancia del cumplimiento de dicha política estará a cargo de la Fiscalía, que deberá, de ser necesario, prevenir a los jerarcas en caso de determinar su incumplimiento, elevar el desacato a la Junta Directiva e incluso a la propia Asamblea General cuando la Junta Directiva no sea razonablemente diligente en conocer la denuncia, según los términos descritos en el artículo 12 de la Ley N°7476 de Hostigamiento Sexual en el empleo y docencia del 3 de febrero de 1995 y sus reformas.

**ARTÍCULO 5° MECANISMOS DE DIVULGACIÓN:** La labor de divulgación del Reglamento y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia será responsabilidad de la Comisión de Género y la Dirección Ejecutiva en coordinación con la Junta Directiva, los cuales deberán facilitar el proceso de difusión. Para desarrollar esta labor, la institución suministrará todos los recursos humanos y materiales necesarios.

Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia del Reglamento para prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas de acoso u hostigamiento sexual, serán:

- 1) Colocar, en lugares visibles de cada oficina o centro de trabajo, un ejemplar de ambos instrumentos normativos.
- 2) Incorporar a los programas de inducción y capacitación institucionales todos aquellos mecanismos que permitan transmitir y sensibilizar sobre los contenidos de la política institucional contra el acoso u hostigamiento sexual, la aplicación del Reglamento y la Ley vigentes en esta materia.
- 3) Incluir la materia dentro de los cursos de ética que son impartidos por el CPCCR a las nuevas personas agremiadas.

- 4) Elaborar boletines informativos para que, por medio de combinaciones de palabras y de ilustraciones, ¿las personas agremiadas? identifiquen ejemplos de acoso u hostigamiento sexual, fomenten el respeto entre el personal y los usuarios y usuarias, e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual.
- 5) Cualquier otro mecanismo que se considere pertinente por parte de la administración del Colegio.

### **CAPÍTULO III**

#### **PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR LAS DENUNCIAS**

**ARTÍCULO 6° PLAZO ORDENATORIO:** Ante cualquier denuncia, la suma de todos los procedimientos administrativos y de investigación no podrá exceder el plazo de tres meses a partir del momento de su recepción.

**ARTÍCULO 7° LEGITIMACIÓN DEL DENUNCIANTE:** Todo agremiado, servidor administrativo, miembro de Junta Directiva, Tribunal de Honor, Tribunal Electoral, Fiscalía, Comisiones Especiales, así como personas agremiadas en calidad de honorarias, activas, suspendidas o en retiro voluntario del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, personas usuarias de los servicios y personal de contratación externa al servicio del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, que tenga conocimiento de una situación de acoso u hostigamiento sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, se encuentra legitimado para denunciar ante el Órgano correspondiente a la persona acosadora u hostigadora, aun en contra de la voluntad de la presunta víctima. En estos casos, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima ratifique la denuncia; caso contrario, se desestimarán; salvo que el acoso u hostigamiento sexual resulte público y notorio.

**ARTÍCULO 8ª DENUNCIANTE ANÓNIMO:** La Fiscalía podrá recibir denuncias anónimas siempre y cuando estas sean presentadas por personas agremiadas, servidoras y servidores administrativos, miembros de la Junta Directiva, Tribunal de Honor, Tribunal Electoral, Fiscalía, Comisiones Especiales, además de personas agremiadas en calidad de honorarias, activas, suspendidas o en retiro voluntario, del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, personas usuarias de los servicios y personal de contratación externa al servicio del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, quienes deberán sustentar el material probatorio de los hechos que son puestos en conocimiento de la Fiscalía. La Fiscalía continuará el curso normal del proceso en el cual deberá incluir a la persona afectada y a la posible persona agresora. En caso contrario, se desestimarán la causa; salvo que el acoso u hostigamiento sexual resulte público y notorio.

**ARTÍCULO 9° CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN:** Salvo los informes que se deberán remitir a la Defensoría de los Habitantes, se prohíbe divulgar información sobre las denuncias presentadas, el proceso de investigación y sus respectivos resultados. 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 denunciados 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, artículo 3 de la Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales (N° 8968).

**ARTÍCULO 10° ÓRGANO FACULTADO PARA RECIBIR LAS DENUNCIAS E INVESTIGARLAS:** Corresponde a la Fiscalía del Colegio recibir y tramitar las denuncias por acoso u hostigamiento sexual, y remitirlas en un plazo máximo de 5 días hábiles a la Asesoría Legal para que esta determine si existe mérito en un plazo de 3 días hábiles y, a través de una recomendación motivada, se traslade la denuncia a la Junta Directiva a efecto de que este órgano disponga o no la apertura del procedimiento investigativo y designe la comisión investigadora.

En caso de que la denuncia recaiga contra quien ejerce la Fiscalía, la Dirección Ejecutiva o alguna de las personas que conforman la Junta Directiva, se procederá conforme a lo señalado en el artículo 2.4 de este Reglamento.

**ARTÍCULO 11° DE LOS ÓRGANOS FACULTADOS PARA RECIBIR LA DENUNCIA Y SUS DEBERES.** Sin perjuicio de la potestad de la Fiscalía de iniciar desde la aceptación de la denuncia, la investigación de los hechos que preliminarmente puedan constituir conductas sancionadas por este Reglamento será atribución de la Fiscalía o la persona que, por disposición de esta normativa, le corresponde recibir las denuncias, la cual deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Recibir las denuncias por acoso u hostigamiento sexual y trasladarlas a un plazo de 5 días hábiles a la Asesoría Legal para que esta determine si existe mérito en un plazo de 3 días hábiles y, de ser así, traslade a la Junta Directiva, la cual, con un dictamen fundado recomienda si corresponde la apertura del procedimiento y la designación del órgano investigador o si, por el contrario, la denuncia debe ser desestimada.

2. Informar a la Defensoría de los Habitantes, en un plazo máximo de 5 hábiles, la apertura de un legajo en materia de acoso sexual, bajo el mandato expreso del artículo 7 de la Ley N°7476 de Hostigamiento Sexual en el empleo y docencia del 3 de febrero de 1995 y sus reformas y a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según lo establece el artículo 8 de la misma ley.
3. Sin perjuicio de que también lo deba hacer el Área Legal institucional, brindar asesoría y apoyo al órgano instructor cuando este lo solicite expresamente.

**ARTÍCULO 12° REQUISITOS DENUNCIA:** La denuncia será recibida por la instancia competente en forma privada, y se consignará por escrito. Necesariamente contendrá:

- a) Nombre y calidades de la presunta víctima y del denunciado o denunciada.
- b) Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.
- c) Descripción objetiva de todas aquellas situaciones que se pudieran considerar manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de fecha y testigos.
- d) Determinar si se trató de una conducta con connotación sexual indeseada; esto es, no querida o no aceptada por la presunta víctima.
- e) Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
- f) Señalamiento de medio para atender notificaciones.
- g) Lugar y fecha de la denuncia.
- h) Firma del denunciante, salvo en el caso en el que la denuncia sea anónima, en cuyo caso se deberá investigar la verdad real de los hechos denunciados.

**ARTÍCULO 13° DESESTIMACIÓN DE LA DENUNCIA:** La denuncia podrá ser desestimada en los siguientes casos:

- a) Cuando la víctima desista de la denuncia.
- b) Cuando la víctima no ratifique la denuncia de un tercero.
- c) Cuando la denuncia sea falsa, calumniosa o difamatoria, en cuyo caso se informará la desestimación por escrito a la persona denunciada.
- d) Cuando la investigación representa un obstáculo para una de superior rango.
- e) Cuando sea evidente y notorio que la conducta denunciada no se produjo.

**ARTÍCULO 14° DE LA CONCILIACIÓN:** No procede la conciliación en los procesos por acoso u hostigamiento sexual.

**ARTÍCULO 15° CONFORMACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR:** Una vez trasladada la solicitud de investigación, la Junta Directiva instaurará un órgano director del procedimiento, que podrá estar conformado por las siguientes personas: dos representantes del Tribunal de Honor, un integrante de la Comisión de Género y, de ser necesario, un integrante suplente de la Junta Directiva, que cuente con idoneidad técnica según los parámetros del artículo 20 de la Ley N°7476 de Hostigamiento Sexual en el empleo y docencia del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, para ser miembro del órgano instructor del proceso de investigación en materia de acoso u hostigamiento sexual laboral.

El órgano director tiene los siguientes deberes y atribuciones:

- 1- Abstenerse de intervenir en el proceso, cuando incurra en alguna causal de inhabilitación.
- 2- Formar el expediente administrativo con una secuencia cronológica y debidamente foliado.
- 3- Dictar el auto inicial del proceso y ordenar su notificación.
- 4- Cuando proceda, el órgano director de oficio dictará medidas cautelares, según el catálogo establecido en la Ley N°7476 de Hostigamiento Sexual en el empleo y docencia del 3 de febrero de 1995 y sus reformas.
- 5- Impulsar de oficio el procedimiento.
- 6- Conducir el procedimiento con la intención de lograr un máximo de celeridad y eficiencia dentro del respeto al ordenamiento y a los derechos e intereses de las partes.
- 7- Adoptar las resoluciones con estricto apego al ordenamiento, y, en caso de actuaciones discrecionales, a los límites de racionalidad y razonabilidad implícitos en aquel.
- 8- Observar las formalidades sustanciales del procedimiento y evitar acciones u omisiones que generen indefensión a las partes.
- 9- Resolver todas las cuestiones previas surgidas durante el curso del procedimiento.
- 10- Respetar los plazos establecidos en este Reglamento y en la Ley 7476 y sus reformas.
- 11- Practicar todos los medios de prueba útiles y pertinentes para el descubrimiento de la verdad de los hechos objeto del proceso ofrecidos por las partes.
- 12- Señalar la hora y la fecha de la comparecencia oral y privada, celebrarla y dirigirla. En la evacuación de prueba, debe dirigir y controlar las preguntas que se formulen.
- 13- Recibir los recursos ordinarios que se formulen. Resolver el recurso de revocatoria en el plazo legal.
- 14- Requerir, en los casos que la complejidad del caso lo demande, la asesoría del área legal y de la Fiscalía.
- 15- Solicitar a las oficinas y a cualquier servidor o servidora de la institución la colaboración necesaria para concluir la investigación.
- 16- Emitir un informe sustanciado con la recomendación correspondiente a la Junta Directiva del Colegio.

**ARTÍCULO 16° CAUSAS DE IMPEDIMENTO, RECUSACIÓN O EXCUSA DEL ÓRGANO:** Respecto a las causas de impedimento, recusación o excusa del Órgano Instructor o de la Junta Directiva del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, deberán presentar por escrito la solicitud de recusación o excusa para instruir la denuncia, previo a la audiencia para recibir la prueba, y serán de resueltas bajo las causales establecidas la sección III, capítulo IV del Código Procesal Civil, Ley N.º 9342 del 3 de febrero del 2016 y sus reformas.

La validez y la eficacia de las resoluciones y los actos dictados por el Órgano Instructor o la Junta Directiva del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, que no se haya abstenido de intervenir, a pesar de concurrir algunas de las causas de impedimento o de recusación previstas en la Ley, así como la responsabilidad disciplinaria de aquel, serán sancionadas conforme a las normas legales respectivas.

**ARTÍCULO 17°. 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 referida a profesionales de otras especialidades como psicología, sobre lo cual será advertido por el órgano instructor en la primera resolución.

**ARTÍCULO 18° MEDIDAS CAUTELARES:** El Órgano Instructor podrá gestionar, a solicitud de parte, que se ordene, en cualquier momento, la imposición de 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, sin detrimento de su condición de clase de puesto y condición salarial.

2. Que la presunta persona hostigadora se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
3. Que la presunta persona hostigadora se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.
4. El traslado del denunciado(a): Se dispondrá, en relación con la persona denunciada, en los siguientes casos:
  - a. Cuando ambas partes laboren en la misma oficina o cuando exista una relación de subordinación.
  - b. Cuando existan indicios que permitan presumir razonablemente que el hostigamiento continuará.

- c. En caso de darse el traslado como medida cautelar, deberá ser a un puesto de igual categoría respetando todos los derechos y los beneficios del denunciado.
5. Se podrán dictar otras medidas que tiendan a la protección de los (as) testigos(as) y de la persona denunciante para evitar cualquier tipo de revictimización.

En cualquier momento las medidas anteriormente indicadas podrán ser discrecionalmente revocadas por la Junta Directiva previa solicitud del Órgano Instructor.

**ARTÍCULO 19° TRASLADO DE LA DENUNCIA Y DETERMINACIÓN DEL PLAZO DE INVESTIGAR:** Una vez que el Órgano Instructor ha recibido la denuncia, dará traslado al denunciado notificándose, 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 hábiles, 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. Asimismo, se le prevendrá de señalar ¿un? medio para atender notificaciones.

En el mismo acto 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 los tres meses y que, para efectos laborales, suspende el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria.

Además, la Comisión Investigadora podrá citar a las partes a una comparecencia voluntaria, oral y privada dentro del término de los siguientes cinco días hábiles posteriores a la notificación de la denuncia.

**ARTÍCULO 20° AUDIENCIA SOBRE LA CONTESTACIÓN DE LA DENUNCIA:** Una vez contestada la denuncia, en tiempo y forma, la Comisión Investigadora dará audiencia, por tres días hábiles, al denunciante. Cumplida esa audiencia, procederá a resolver o reservar para que sean resueltas por la Junta Directiva las excepciones previas y propuestas por las partes.

**ARTÍCULO 21° AUDIENCIA DE RECEPCIÓN DE PRUEBAS:** La Comisión Investigadora señalará hora y fecha para recibir, en una sola audiencia, la prueba testimonial, documental, pericial, o cualquier otro documento legalmente autorizado ofrecido por ambas partes, con mención expresa de los nombres de los testigos admitidos.

Cada testigo será recibido en forma separada, con la sola presencia de la Comisión Investigadora, de ambas partes y de sus abogados.

Los testigos declararán, ante la Comisión Investigadora, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. Los testigos podrán ser repreguntados 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 la Comisión Investigadora lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro los cinco días laborales siguientes.

**ARTÍCULO 22° MEDIDAS DE PROTECCIÓN DURANTE LA AUDIENCIA:** A fin de proteger la integridad de la víctima y de los testigos y velar por que su declaración no sea alterada por ningún motivo, la audiencia se realizará bajo una modalidad híbrida, de tal manera que el denunciado asistirá de manera presencial y la víctima y los testigos de manera virtual, o viceversa. Esta modalidad será regulada bajo los lineamientos que el Poder Judicial tenga para tal efecto en el momento de la realización de la audiencia.

**ARTÍCULO 23° EVACUACIÓN DE OTRAS PRUEBAS:** Antes o en el momento de la comparecencia se puede recibir pruebas por el Órgano Instructor, el cual deberá evacuar o hacer llegar todo tipo de probanzas admitidas a las partes y las que por iniciativa propia considere fundamentales, para el resultado de la investigación.

**ARTÍCULO 24° TÉRMINO PARA DICTAR LA RESOLUCIÓN DE FONDO:** Una vez concluida la audiencia de recepción de pruebas, el Órgano Instructor gozará del término de ocho días hábiles para dictar su informe ante la Junta Directiva.

**ARTÍCULO 25° DICTADO DEL ACTO FINAL:** Este corresponde a la Comisión Investigadora, la cual debe dictar el acto final en un plazo no mayor a los 30 días hábiles siguientes al día en que el expediente se puso en su conocimiento y de haber recibido el informe de carácter no vinculante emitido por el Órgano Director del Procedimiento, a efecto de resolver definitivamente.

En la apreciación de las pruebas, la Comisión Investigadora asignará el valor que corresponda conforme las reglas de la sana crítica. Ante la ausencia de prueba directa, apreciará los indicios. En caso de duda, se aplicará a lo que más beneficie a la persona acosada u hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

La decisión deberá ser razonada y deberá resolver todos y cada uno de los puntos que hayan sido objeto de controversia. No podrán comprender otros hechos distintos de los contenidos en el auto de traslado de cargos.

Contendrá una parte considerativa y una dispositiva. La primera contendrá:

1. Una síntesis del traslado de cargos. Mención de las excepciones opuestas.
2. La mención clara, precisa y circunstancia de los hechos que se estimen probados.
3. Un análisis descriptivo de los medios de prueba que respaldan los hechos probados.
4. Un análisis intelectual de los elementos probatorios que respaldan los hechos demostrados.
5. Un análisis de las cuestiones incidentales opuestas por las partes.
6. La parte dispositiva.

Esta resolución se notificará a las partes involucradas, por el medio señalado para tales efectos, procurando siempre la confidencialidad del caso.

#### **ARTÍCULO 26° FUNCIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO:**

- a) Convocar la Comisión investigadora tras el llamado de la instancia competente para recibir la denuncia, así como anticipar sus eventuales suplencias.
- b) Apoyar las necesidades de la Comisión Investigadora.
- c) Promover y resolver las solicitudes de impedimento, recusación o excusa de cualquiera de los miembros de la Comisión Investigadora o de la misma Junta Directiva.
- d) Conocer el recurso de adición o aclaración en contra de lo resuelto en el inciso anterior.
- e) Comunicar lo resuelto al Ministerio de Trabajo y la Defensoría de los Habitantes.
- f) Ser diligente y respetuosa de los plazos de resolución de cada denuncia.
- g) Conocer el resultado.

#### **ARTÍCULO 27° FUNCIÓN ESPECÍFICA DE LA PRESIDENCIA:**

- a) Recibir excepcionalmente las denuncias cuando la especialidad del caso lo amerite, asumiendo las tareas establecidas para la Fiscalía en el presente Reglamento.
- b) Suplir excepcionalmente el rol de la Dirección Ejecutiva con el fin de agilizar las diligencias en función del desarrollo de la investigación, cuando sobre ella recaiga la denuncia.

## **ARTÍCULO 28° FUNCIÓN DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA:**

- a) Ser diligente y facilitar los insumos necesarios durante el desarrollo de la investigación.
- b) Recibir excepcionalmente las denuncias cuando la especialidad del caso lo amerite, asumiendo temporalmente las tareas establecidas para la Fiscalía en el presente Reglamento y convocando a la Fiscalía suplente, cuando sea ante Fiscalía que recaiga la denuncia u esta sea exonerada de su responsabilidad por causa justificada.
- c) Promover sanciones disciplinarias contra el personal administrativo que produzca una conducta de acoso u hostigamiento sexual laboral.

## **ARTÍCULO 29° FUNCIÓN DEL TRIBUNAL DE HONOR:**

- a) Conformar, en conjunto de la Comisión de Género, la Comisión Investigadora.
- b) Constituirse como órgano instructor del procedimiento.
- c) Resolver y recomendar a la Junta Directiva sobre la aplicación de procedimientos.
- d) Ser diligente y respetuoso de los plazos de resolución de cada denuncia.
- e) Promover sanciones disciplinarias contra miembros colegiados que produzcan una conducta de acoso u hostigamiento sexual laboral.

**ARTÍCULO 30° RECURSOS CONTRA LA RESOLUCIÓN DE FONDO:** La resolución de fondo, dictada por la Comisión investigadora, tendrá los recursos de reconsideración. Podrán interponerse por cualquiera de las partes dentro de los tres días siguientes a la notificación.

**ARTÍCULO 31° COMUNICACIÓN DE LO RESUELTO:** Una vez firme lo resuelto, se comunicará a la Dirección Ejecutiva, Junta Directiva, así como a la Defensoría de los Habitantes y Ministerio de Trabajo para lo que corresponda.

Adicionalmente, se incluirá en el registro institucional de personas con sanción disciplinaria relacionada con conductas de acoso y hostigamiento sexual de la siguiente manera: con nombre completo, número de cédula de identidad y sanción disciplinaria aplicada.

## **ARTÍCULO 32° REGISTRO INSTITUCIONAL ACTUALIZADO DE PERSONAS CON SANCIÓN DISCIPLINARIA RELACIONADA CON CONDUCTAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL:**

El Colegio deberá mantener un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en la institución por conductas de hostigamiento o acoso sexual. Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción. Se exceptúan de la aplicación de este inciso a las personas menores de edad. *Lo anterior según reforma N° 9969 la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica decreta: adición de un inciso 4) al artículo 5 y de un párrafo segundo al artículo 34 de la ley 7476, ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia, de 3 de febrero de 1995, ley para garantizar la publicidad de las sanciones firmes impuestas por conductas de hostigamiento sexual DIARIO OFICIAL LA GACETA N° 82 del jueves 29 de abril del 2021.*

## **CAPÍTULO V DE LAS SANCIONES**

**ARTÍCULO 33° SANCIONES PARA QUIEN INCURRA EN EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y GREMIAL:** La persona que se compruebe incurra en una falta, será sancionada de conformidad con las previsiones de los artículos 34 y 36 de la Ley N° 7476 de 3 de febrero de 1995 y sus reformas, en relación con el 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica N°8831 y el Reglamento Interno del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica.

## **ARTÍCULO 34° SANCIONES PARA QUIENES ENTORPEZCAN O RETRASEN INJUSTIFICADAMENTE LA INVESTIGACIÓN:**

1. **En el caso de ser personas funcionarias:** Incurrirá en falta de naturaleza laboral que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con la Ley Orgánica N°8831 del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, aquella persona que entorpezca o que retrase, injustificadamente, la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.



2. **En el caso de ser agremiados:** Será separada de sus funciones como integrante del órgano o comisión a la cual pertenezca en un plazo de seis meses, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con la Ley Orgánica N°8831 del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, aquella persona que entorpezca o que retrase, injustificadamente, la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.

### **ARTÍCULO 35° SANCIONES PARA QUIENES NO DEN TRÁMITE A LAS DENUNCIAS:**

1. **En el caso de personas funcionarias:** Incurrirá en falta de naturaleza laboral que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con la Ley Orgánica N°8831 del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, aquella persona que entorpezca o que retrase, injustificadamente, la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.
2. **En el caso de ser personas agremiadas:** Será separada de sus funciones como integrante del órgano o comisión al cual pertenezca en un plazo de seis meses que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con la Ley Orgánica N°8831 del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, aquella persona que entorpezca o que retrase, injustificadamente, la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.

### **ARTÍCULO 36° SANCIONES PARA QUIENES DENUNCIEN SIN FUNDAMENTO:**

1. **En el caso de personas funcionarias:** Incurrirá en falta de naturaleza laboral que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con la Ley Orgánica N°8831 del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, aquella persona que entorpezca o que retrase, injustificadamente, la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.
2. **En el caso de ser personas agremiadas:** Será separada de sus funciones como integrante del órgano o comisión al cual pertenezca en un plazo de seis meses que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con la Ley Orgánica N°8831 del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, aquella persona que entorpezca o que retrase, injustificadamente, la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.

## **ARTÍCULO 37° SANCIONES PARA LAS PERSONAS A QUIENES SE LES COMPRUEBE LOS HECHOS PROBATORIOS:**

1. **En el caso de personas funcionarias:** Las sanciones por hostigamiento o acoso sexual se aplicarán por la Comisión Investigadora 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.

La información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, será de acceso público, después de la firmeza de estas. Este acceso deberá ajustarse a lo establecido en el inciso 4) del artículo 5 de la Ley N°7476. *Lo anterior según reforma N° 9969 la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica decreta: adición de un inciso 4) al artículo 5 y de un párrafo segundo al artículo 34 de la ley 7476, ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia, de 3 de febrero de 1995, ley para garantizar la publicidad de las sanciones firmes impuestas por conductas de hostigamiento sexual DIARIO OFICIAL LA GACETA N° 82 del jueves 29 de abril del 2021.*

2. **En el caso de ser personas agremiadas:** Será sancionada con la suspensión de tres a seis meses, la persona agremiada activa cuando incurra en prácticas de hostigamiento o acoso sexual o laboral de manera escrita, verbal, no verbal, física, psicológica o gráfica indeseable por la persona afectada (personal administrativo o integrante de algún órgano institucional) quien la recibe de manera reiterada o aislada, que provoca una interferencia sustancial con el desempeño de sus funciones. Reglamento interno del Colegio DECRETO EJECUTIVO N° 42675-MJP artículo 17 inciso c).

## **CAPÍTULO VI DE LAS MODIFICACIONES Y VIGENCIA DE LA POLÍTICA**

**ARTÍCULO 38° DE LAS MODIFICACIONES A LA POLÍTICA INTERNA:** Las modificaciones serán dispuestas por la Junta Directiva, previa consulta a la Comisión de Género, Comisión de Normativa, y deberán ser objeto de publicidad, a través de los medios pertinentes, para lograr un conocimiento general.

**ARTÍCULO 39° DE LA VIGENCIA DE LA POLÍTICA INTERNA:** La presente normativa entrará a regir a partir de su aprobación por la Asamblea General Ordinaria, y se hará del conocimiento de todos los agremiados y agremiadas a través de una publicación que estará a cargo de la Dirección Ejecutiva del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica.

**ARTÍCULO 40 LEY SUPLETORIA:** Se utilizará la Ley N°7 476, el Código de Trabajo y cualquier otra normativa nacional relacionada en caso de ser necesario.

