



## Reglamento para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el colegio de Contadores Públicos de Costa Rica

### Capítulo I Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Objetivos

El presente reglamento tiene como objetivo establecer políticas de divulgación y prevención en materia de hostigamiento sexual, así como investigar y sancionar ese tipo de conductas en el Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica conforme lo disponen los artículo 5 y 42 de la Ley de Hostigamiento Sexual 7476 y su reforma Ley 8805, en el empleo y la docencia y bajo los siguientes parámetros:

- 1) Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual a través del respeto entre funcionarios del Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica, de las personas que colaboran en las comisiones permanentes y especiales, y al personal de contratación externa
- 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 en el Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica existe una política de prevención, investigación y sanción contra el hostigamiento sexual.
- 4) Establecer un procedimiento interno, que permita a las víctimas de hostigamiento denunciar el mismo, a fin de que se investigue y sancione al hostigador, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

#### Artículo 2. Definiciones

- 1) **Hostigamiento Sexual.** Para los efectos del presente reglamento y de acuerdo al artículo 3 de la Ley 7476 y Ley 8805 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la docencia, se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales a la persona que la sufre.
- 2) **Víctima:** es la persona que sufre el hostigamiento, y que pueden ser: funcionarios al servicio del Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica, toda persona de contratación externa al servicio del Colegio, y los integrantes de las diferentes Comisiones de trabajo u otro tipo de Órgano.
- 3) **Denunciada:** La persona a quien se le atribuye la supuesta conducta de hostigamiento sexual.

4) **Órgano Director:** a) En primer término, es la Comisión Investigadora integrada por tres funcionarios del Colegio designados en el presente reglamento, o en su defecto la Comisión que la Junta Directiva designe, encargados de recibir y tramitar las denuncias por hostigamiento sexual.

### **Artículo 3. Efectos perjudiciales del Hostigamiento Sexual**

1. Condiciones materiales de empleo: se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales tales, como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, rebajos de horas extras, alteraciones de derechos, despidos y cualquier otro trato discriminatorio intención o resultado.
2. Desempeño y cumplimiento laboral o educativo: son todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales y que resultan en conductas tales como baja eficiencia, ausencias, incapacidades, desmotivación, etc.
3. Estado general de bienestar personal: son todas aquellas acciones que afectan negativamente el estado general necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria.

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 Hostigamiento Sexual**

Serán consideradas como manifestaciones de acoso u 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 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 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.
  - d. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
  - e. Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

## **Capítulo II**

### **Política de seguimiento y divulgación**

#### **Artículo 5. Encargado de la política de seguimiento**

La labor de seguimiento en cuanto a la aplicación del reglamento y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, será responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos en coordinación con la Dirección Ejecutiva.

#### **Artículo 6. Encargado de la política de divulgación**

La labor de divulgación del reglamento y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia en el Colegio, será responsabilidad de los Directores de los Departamentos: Recursos Humanos, Desarrollo Profesional, Dirección Ejecutiva, Unidad de Admisión, todos aquellos Departamentos que por su naturaleza puedan facilitar el proceso de difusión.

#### **Artículo 7. 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) 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 hostigamiento sexual y la aplicación del reglamento y la Ley vigentes en esta materia.
- 3) Publicación de las normativas y políticas en el Boletín Digital informativo del Colegio.
- 4) Divulgación por la página Web del Colegio y Correos electrónicos cada cierto periodo.
- 5)-Cualquier otro medio que se considere pertinente.

### **Capitulo III**

#### **Política de prevención**

#### **Artículo 8. Mecanismos de prevención**

Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual, estará a cargo del Departamento de Recursos Humanos y la Dirección Ejecutiva del Colegio, quienes tendrán la responsabilidad de planear y llevar a cabo actividades tendientes a lograr la educación en materia de Hostigamiento Sexual, con el objetivo de lograr los cometidos encargados en la Ley 7476 y Ley 8805.

### **Capitulo IV**

#### **Principios y Procedimientos**

#### **Artículo 9. Principios que informan el procedimiento**

Informan el procedimiento de investigación del hostigamiento sexual, los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada y, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la víctima.

#### **Artículo 10. Presentación de la denuncia**

Tratándose de denuncias interpuestas contra funcionarios de planta del Colegio, la persona afectada podrá plantear la denuncia escrita o verbal, ante el Departamento Legal del Colegio, en cuyo caso el Jefe del convocará a la Comisión Investigadora para que conozca de la denuncia y actué según el procedimiento previsto en el presente reglamento.

Si la denuncia fuere interpuesta contra el o la Jefe del departamento de legal o algún otro funcionario del mismo departamento, u otro miembro de la Comisión Permanente, la denuncia se interpondrá ante el Director Ejecutivo.

Tratándose de denuncias interpuestas contra miembros de Junta Directiva, Miembros del Tribunal de Honor, Miembros de Comisiones, sean estas permanentes o especiales, la denuncia se interpondrá ante la Junta Directiva.

#### **Artículo 11. Comisión Investigadora**

La Comisión Investigadora Permanente estará constituida por tres funcionarios del Colegio que serán: El Jefe de la Fiscalía, el asesor legal interno y Jefe del Departamento de Recursos Humanos, correspondiendo al asesor legal interno la coordinación de dicha comisión, esta comisión conocerá de las denuncias interpuestas contra los funcionarios de planta del Colegio.

Si el denunciado fuere un miembro de la Comisión Investigadora, el Director Ejecutivo o su Superior Jerarca dispondrá el nombramiento de otro funcionario que suplirá al miembro denunciado en la Comisión.

Las denuncias que procedan interponerse ante la Junta Directiva según el presente reglamento, obligan a la Junta Directiva a nombrar la Comisión que se hará cargo de la investigación, lo que deberá hacerse en el término de cuarenta y ocho horas de recibida la denuncia. Dicha Comisión necesariamente deberá contar con la asesoría de un abogado.

#### **Artículo 12. Contenido de la Denuncia**

La denuncia, verbal o escrita, deberá contener como mínimo la siguiente información:

1. Nombre del o la denunciante, número de cédula y puesto que ocupa.
2. Nombre de la o el denunciado (a) y lugar de trabajo, puesto que ocupa si lo supiere.
3. Indicación de las manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual que afectan a la persona denunciante.
4. Fecha aproximada a partir de la cual ha sido sujeto del acoso u hostigamiento sexual.
5. Firma de la persona denunciante.

Si la denuncia fuere verbal, un encargado de la Fiscalía, la Dirección Ejecutiva o la encargada de la secretaria de la Junta Directiva, según sea la persona denunciada, levantará el acta respectiva conteniendo la información antes detallada.

Dicha acta deberá ser suscrita por el denunciante así como por el funcionario que recibe la denuncia.

Si la denuncia fuere interpuesta por un tercero, el funcionario encargado de recibir la denuncia emplazará a la víctima para que confirme la denuncia y ofrezca prueba, caso contrario se archivará a excepción de que, los hechos sean evidentes y públicos, en cuyo caso se continuará de oficio por parte de los funcionarios encargados de dar trámite a la denuncia.

#### **Artículo 13. De la persona denunciante**

La persona que presenta una denuncia por acoso u hostigamiento sexual así como el denunciado, serán considerados como parte en el proceso de investigación que se instruya al efecto.

En el momento que se constituya una Comisión de Género en el Colegio, ésta tendrá participación en la investigación como coadyuvante.

Queda prohibido llevar a cabo investigaciones preliminares en materia de Hostigamiento Sexual y tampoco se obligará a la parte denunciante a ratificar la denuncia, con excepción de lo indicado en el artículo anterior.

#### **Artículo 14. De la instalación del órgano**

Si la denuncia fuere contra un funcionario (a) de planta del Colegio, la Comisión Investigadora establecida en el presente reglamento iniciará funciones en el mismo acto que le fue convocada para conocer de la denuncia recibida.

Si se tratare de una denuncia recibida ante la Junta Directiva, el Presidente o quien le sustituya, convocará inmediatamente a la Junta Directiva para que en término de cuarenta y ocho horas siguientes al recibo de la denuncia se nombre la Comisión Investigadora y al asesor legal de la misma. Dicha Comisión será juramentada en un término no mayor a cuarenta y ocho horas luego de su nombramiento y en ese mismo acto quedará instalada para que inicie funciones.

#### **Artículo 15. De las medidas cautelares**

El órgano director del proceso podrá solicitar a la Junta Directiva se dicten las medidas cautelares provisionales que considere necesarias, durante cualquier etapa del proceso a fin de que la investigación respectiva no se vea impedida del acto alguno, en cuyo caso las medidas podrán ser las siguientes:

**a)** La suspensión temporal con goce de salario del denunciado cuando su presencia pueda causar una mayor afectación a la víctima, entorpecer la investigación, o pueda influenciar a los eventuales testigos.

Dicha suspensión no acarreará la pérdida de ningún derecho o beneficio del presunto hostigador, y en todo caso no podrá ser mayor a un mes calendario.

1. **b)** Que la presunta persona hostigadora se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
2. **c)** Que la presunta persona hostigadora se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.

**d)** El traslado del denunciado se dispondrá:

Cuando ambas partes laboren en el mismo departamento u oficina, o cuando exista una relación de subordinación, o bien cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará. El traslado operará a un puesto de igual categoría respetando todos los derechos y los beneficios del denunciado.

1. **e)** La Junta Directiva podrá disponer de cualquier otro tipo de medida cautelar provisional siempre y cuando su objetivo sea evitar cualquier tipo de revictimización, y en todo caso en cualquier momento dichas medidas podrán ser revocadas por la misma Junta Directiva a solicitud del Órgano Director.
2. **f)** En todo momento la víctima podrá también solicitar su reubicación temporal en otro departamento o sección distinta a aquella en donde se encontraba a momento de ocurridos los hechos denunciados, pudiendo solicitarlo al Departamento de Recursos Humanos, o a la Dirección Ejecutiva, quien decidirá en única instancia.

#### **Artículo 16. Del traslado de la denuncia**

Recibida la denuncia, la Comisión investigadora que fungirá como Órgano Director, dará traslado de la misma en forma personal y privada a la persona denunciada por Hostigamiento Sexual, por el término de cinco días hábiles a fin de que conozca de los hechos que se atribuyen y las pruebas ofrecidas en su contra, lo anterior a fin de que conteste uno a uno sobre los mismos, ofrezca su prueba descargo y señale un lugar para recibir notificaciones, y para lo cual pondrá a su disposición el expediente administrativo levantado al efecto. El acto de notificación se hará constar en un acta que deberá ser firmada por el denunciado al momento de recibirla y por el funcionario que notifica, dejando constancia de hora y fecha de entrega, y dirección en donde se practicó la notificación.

#### **Artículo 17. Audiencia sobre la contestación de la denuncia**

Contestada la denuncia, en tiempo y forma, el la Comisión Investigadora dará audiencia por tres días hábiles, sobre la misma y las pruebas ofrecidas, al denunciante. Vencido dicho plazo procederá a resolver o reservar para que sean resueltas por la Junta Directiva las excepciones previas y propuestas por las partes.

#### **Artículo 18. Audiencia de recepción de pruebas**

El La Comisión Investigadora indicará hora y fecha, para recibir en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, debiendo señalar en forma expresa el nombre de los testigos admitidos. Dicha audiencia será privada y confidencial.

Cada testigo será recibido en forma separada, por la Comisión Investigadora, y en presencia de ambas partes y sus abogados. Los testigos serán interrogados por 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. De las declaraciones rendidas se levantará un acta que será firmada, por todos los presentes al finalizar la evacuación de la prueba. Si faltare algún testigo propuesto, la Comisión Investigadora decidirá si prescinde del mismo por tener suficiente

prueba o bien si por considerarlo relevante para la investigación, hace un nuevo señalamiento en el plazo de tres días hábiles siguientes.

En el caso de que la persona denunciada no ejerza su defensa, o el denunciante no acuda a la comparecencia, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con el informe final el cual se elevará ante la Junta Directiva quien dictará la resolución final.

#### **Artículo 19. Evacuación de otras pruebas**

La Comisión Investigadora valorará que otra prueba debe hacer llegar al expediente, debiendo en ese caso gestionarla a fin de evacuarla dentro de la audiencia programada para evacuar las pruebas ofrecidas por las partes.

#### **Artículo 20. Asesoramiento jurídico y apoyo emocional**

Las partes podrán hacerse representar por medio de Abogado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico que consideren pertinente en las diversas fases del procedimiento.

#### **Artículo 21. De la valoración de la prueba**

Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, lógica y experiencia. Ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo a los principios especiales que rigen la materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada. Es prohibido considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

#### **Artículo 22. Informe de recomendación del órgano director**

En el plazo de cinco días hábiles después de la comparecencia y evacuación de la prueba, la Comisión Investigadora rendirá un informe por escrito a la Junta Directiva sobre las conclusiones del trámite administrativo y las recomendaciones disciplinarias en caso de que se consideren aplicables.

#### **Artículo 23. Resolución final de la Junta Directiva**

El la Junta Directiva tendrá ocho hábiles para resolver en definitiva sobre lo investigado y recomendado por la Comisión Investigadora.

La resolución final que proceda deberá dictarse dentro de un plazo que en ningún caso podrá exceder de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia.

#### **Artículo 24. Contenido de la resolución final**

La Junta Directiva valorará las pruebas de manera objetiva y en aplicación del principio pro víctima, en caso de duda, de conformidad con el artículo 18 de la Ley No.8805.

- 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, por el medio señalado para tales efectos, procurando siempre la confidencialidad del caso.

#### **Artículo 25. De los recursos contra la resolución**

La resolución final que dicte la Junta Directiva tendrá únicamente recurso de revocatoria ante la misma en el plazo de los tres días hábiles siguientes a la fecha de recibida la notificación por parte de la víctima, o el denunciado.

#### **Artículo 26. Deber de informar**

Una vez firme lo resuelto, se comunicará a la Dirección Ejecutiva y Departamento de Recursos Humanos del Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica, así como a la Defensoría de los Habitantes, para lo que corresponda.

#### **Artículo 27. Garantías procesales y deber de confidencialidad**

En el procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en el trámite del mismo. Tanto los funcionarios de la Comisión Investigadora que funjan como Órgano Director del Procedimiento, y cualquier otro funcionario que tenga relación directa o indirecta con la denuncia o investigación, quedan obligados a guardar el deber de confidencialidad conforme al artículo 5 de la Ley 7476.

El incumplimiento al presente deber se considerará falta grave de servicio a los efectos del artículo 81 del Código de Trabajo y el manual del Colaborador del Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica, sin perjuicio de la aplicación de otras normas según se trate el funcionario que transgreda dicho deber.

Quedan a salvo los informes finales, que se deberán remitir a la Defensoría de los Habitantes.

#### **Artículo 28. De las garantías y derechos de la persona denunciante y los testigos**

Tanto la persona denunciante de acoso u hostigamiento sexual como los testigos de las partes, gozarán de las garantías y derechos previstos en la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995, en relación con su empleo y condiciones generales de trabajo.

### **Capítulo V**

#### **De las sanciones y comunicaciones**

#### **Artículo 29. De las sanciones**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley N° 7476 las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad de la falta y serán las siguientes: a) la amonestación escrita, b) la suspensión sin goce de salario en caso de que proceda, y c) el despido

sin responsabilidad patronal sin perjuicio de que la parte afectada acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyen hechos punibles según lo establecido en el Código Penal.

- **Falta leves:** uso de palabras de naturalezas sexuales, escritas y orales que resulten hostiles, humillantes u ofensivos 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:
  1. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto a la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
  2. 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 lo reciba.
  3. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita, condición para el empleo o el estudio.

Una vez tipificadas las manifestaciones, se establecen las siguientes sanciones:

1. La falta leve será sancionada con una amonestación por escrito.
2. La falta grave será sancionada con una suspensión sin goce de salario, hasta por un plazo de quince días hábiles.
3. La falta gravísima será sancionada con despido sin responsabilidad patronal.

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

Las faltas cometidas por miembros del Colegio que no están en relación laboral con el mismo, serán sancionadas de conformidad con la Ley 1038 y el Código de Ética del Contador Público Autorizado.

### **Artículo 30. De la Prescripción**

El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual denunciado o partir de cesó la causa justificada que impidió denunciar. El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo.

### **Artículo 31. De las denuncias falsas**

La persona que denuncie acoso u hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualesquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, de acuerdo con las disposiciones correspondientes del Código Penal.

**Artículo 32. De la información sobre las denuncias**

La Dirección Ejecutiva o su superior jerárquico informará a la Defensoría de los Habitantes o a la Inspección General del Trabajo acerca de la denuncia recibida y en su debido momento de la resolución final dictada.

*Este Reglamento deroga el Reglamento de Hostigamiento Sexual aprobado el 17 de julio de 1996.*

*Este Reglamento fue aprobado en Junta Directiva en sesión ordinaria número 09-2011, del 23 de mayo del 2011.*

*Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.*