

BANCO CENTRAL DE COSTA RICA



REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL BANCO CENTRAL DE COSTA RICA

**APROBADO POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL BANCO CENTRAL DE COSTA RICA
MEDIANTE ARTÍCULO 12 DEL ACTA DE LA SESIÓN 5722-2016, CELEBRADA EL 18 DE
MAYO DEL 2016.(Publicado en el Alcance 94 a La Gaceta 111, del 9 de junio del
2016)**

RIGE A PARTIR del 19 DE MAYO DEL 2016

Reglamento contra el hostigamiento o acoso sexual en el Banco Central de Costa Rica

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Objeto.*

El propósito del presente reglamento es facilitar la aplicación en el Banco Central de Costa Rica de las regulaciones relacionadas con el acoso sexual en el empleo, tomando como base fundamental lo dispuesto en la *Ley contra el Hostigamiento o acoso Sexual en el Empleo y la Docencia*, Ley 7476, de forma tal que se reúna en un solo cuerpo normativo interno las disposiciones generales del tema; las relativas a la prevención del acoso sexual y la divulgación de los temas asociados a esta materia; los trámites de las denuncias por hostigamiento sexual y los principales aspectos de los procedimientos administrativos que se instauren por este motivo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Este reglamento se aplicará a todos los servidores del Banco Central de Costa Rica, incluyendo a los ubicados en sus órganos de desconcentración máxima.

Artículo 3. *Definiciones y conceptos.*

Para los efectos del presente reglamento, se entiende por:

- **Banco, Banco Central o Institución:** El Banco Central de Costa Rica incluyendo a sus órganos de desconcentración máxima.
- **Comisión Investigadora:** Comisión integrada por tres miembros designados por el Órgano Decisor que corresponda, para instruir el procedimiento administrativo cuya apertura se ordene para tramitar una denuncia por hostigamiento sexual.
- **Dependencia:** Unidad administrativa dentro de la estructura organizacional de la Institución.
- **Hostigamiento o acoso sexual:** toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada, que provoque efectos perjudiciales en el desempeño y cumplimiento del trabajo de una persona, así como en el estado general de bienestar personal y en las condiciones materiales del empleo. También será acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.
- **Jerarca Superior Administrativo:** El Gerente del Banco Central de Costa Rica, el Superintendente General de Entidades Financieras, el Superintendente de Pensiones, el Superintendente General de Valores y el Superintendente General de Seguros o quienes los sustituyan en sus cargos de conformidad con las regulaciones que al respecto establezca el ordenamiento jurídico.
- **Ley contra el acoso sexual:** *Ley contra el Hostigamiento o acoso Sexual en el Empleo y la Docencia*, Ley 7476, que regula esta materia, estableciendo las principales pautas y el procedimiento de observancia obligatoria para todos los habitantes del país.
- **Órgano Decisor:** Es la autoridad que resuelve a lo interno de la institución lo

que corresponda en los procedimientos administrativos que se abran en el Banco con motivo de las denuncias que se presenten por hostigamiento sexual.

- **Persona denunciada:** El servidor (a) al que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual. El Jefe Superior Administrativo de la dependencia en la que labore esta persona tendrá la competencia para ser el órgano decisor del procedimiento administrativo que se instaure para conocer el caso, en el cual la persona denunciada será considerada parte.
- **Principio de Confidencialidad:** implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos o peritos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, así como cualquier otro funcionario que, en el ejercicio de sus funciones, reciben las denuncias, custodian los expedientes, integran la comisión investigadora, transcriben audiencias orales o realizan cualquier tipo de trámite relacionado con procedimientos administrativos en materia de acoso sexual, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada. La confidencialidad deberá prevalecer desde el momento en que se recibe la denuncia, y permanece aún finalizado el procedimiento.
- **Principio Pro Víctima:** implica el deber del Banco que, en caso de duda, interpretará cualquier asunto en favor de la presunta víctima.
- **Reglamento:** El presente instrumento normativo.
- **Servidores:** Los hombres y mujeres que prestan sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros a la Institución o a nombre y por cuenta de ésta como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. Se asimila a este término el de servidor público, funcionario público, empleado público, encargado de servicio público y demás similares.
- **Víctima:** Es la persona que presuntamente sufre un hostigamiento sexual por parte de un funcionario (a) del Banco Central. Puede tratarse de servidores del Banco Central de Costa Rica por tiempo indefinido o determinado, así como pasantes meritorios, practicantes, usuarios, clientes, proveedores y cualquier otra persona externa a la institución con relaciones que impliquen el uso del mismo ámbito de trabajo del Banco. La presunta víctima puede estar en una relación jerárquica superior o inferior o en igualdad de condiciones laborales con respecto al supuesto agresor y siempre debe ser considerada como parte en el proceso y normalmente es la denunciante del acoso sexual.

Artículo 4. *Manifestaciones del hostigamiento sexual.*

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

1. Requerimientos de conductas de naturaleza sexual 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, represalias o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo de quien las 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, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

CAPÍTULO II PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DIVULGACIÓN DE TEMAS ASOCIADOS

Artículo 5. *Prevención.*

El Banco Central de Costa Rica asume la política de no tolerancia al hostigamiento sexual en la Institución y llevará a cabo las acciones necesarias para tratar de prevenirlo y desalentarlo, así como sancionar todos aquellos casos que se lleguen a comprobar.

Artículo 6. *Mecanismos de divulgación.*

Para la adecuada divulgación del contenido de la Ley contra el acoso sexual, de este Reglamento y de cualquier política de prevención que sobre esta materia dicte el Banco Central, se establecen las siguientes funciones y responsabilidades mínimas en esta materia:

1. Corresponderá al Departamento de Calidad de la División de Gestión y Desarrollo asegurarse que en la intranet institucional se mantengan permanentemente los archivos electrónicos de la Ley contra el acoso sexual y este Reglamento, así como que éstos estén actualizados y puedan ser consultados en cualquier momento por todo el personal de la Institución.
2. Corresponderá al Departamento de Gestión del Factor Humano de la División Administrativa:
 - a) Verificar que los documentos indicados en el inciso anterior sean conocidos por todas aquellas personas externas al Banco, cuyas relaciones impliquen el uso del mismo ámbito de trabajo de la Institución.
 - b) Organizar capacitaciones para todo el personal del Banco Central que aborden los distintos aspectos que abarca esta materia, como por ejemplo, los mecanismos de prevención contra el hostigamiento sexual, régimen sancionatorio, procedimiento interno, etc.
 - c) Distribuir materiales informativos entre todos los funcionarios del Banco que, entre otras cosas, fomenten el respeto entre su personal e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual.
 - d) Coordinar lo que corresponda con las distintas áreas del Banco para que el personal que tenga relación directa con la aplicación de esta normativa y de la Ley contra el acoso sexual, reciba capacitación suficiente y actualizada para el mejor desempeño de sus funciones.
 - e) Cualquier otro aspecto o recurso que se estime necesario para el

cumplimiento de los fines de la Ley contra el acoso sexual y este Reglamento.

CAPÍTULO III LA DENUNCIA

Artículo 7. *Instancias competentes para recibir las denuncias.*

Toda persona podrá interponer, ante alguna de las instancias que se dirán, una denuncia por el eventual acoso sexual sufrido por un funcionario (a) del Banco Central conforme a lo siguiente:

1. Jerarca Superior Administrativo de la dependencia en que labore el denunciado.

Si la persona denunciada fuera alguno de esos funcionarios o los auditores de la Institución, los competentes para conocer estas denuncias serán la Junta Directiva del Banco Central en el caso del Gerente, Subgerente, Auditor y Subauditor internos y los miembros del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero; mientras que el citado Consejo lo será en el caso de los superintendentes, intendentes, Auditor y Subauditor internos. Si el denunciado es un director (a) de la Junta Directiva del Banco Central, el competente para conocerla será el Consejo de Gobierno. Cuando el órgano competente para analizar la denuncia es el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, dicha denuncia debe ser presentada ante el asesor jurídico de ese órgano. Tratándose de denuncias que debe conocer la Junta Directiva del Banco Central, la denuncia será recibida por el Asesor Jurídico del Banco Central. Ambos asesores jurídicos deberán informar de inmediato a los respectivos órganos colegiados superiores según sea el caso, en un plazo no mayor a diez días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de recibida dicha comunicación, con el fin de que emitan el acuerdo de nombramiento de la Comisión Investigadora y resuelvan lo que corresponda en caso de que se haya interpuesto una solicitud de medida cautelar.

Si la persona que denuncia no solicita medidas cautelares, el Jerarca Superior Administrativo o quien lo sustituya podrá hacerlo de oficio valorando el caso concreto.

2. Ministerio de Trabajo.
3. Tribunales de Justicia previo agotamiento de los procedimientos establecidos en el presente Reglamento o, directamente ante esos mismos estrados en caso de que el Banco incumpla con dichos procedimientos por motivos que no se le puedan imputar al presunto ofendido (a).

Artículo 8. *Procedimiento para la presentación de la denuncia en el Banco Central.*

La presunta víctima de acoso sexual o su representante legal debidamente acreditado para tal efecto, podrá plantear la denuncia en forma verbal o por escrito

ante el despacho del Jefe Superior Administrativo de la dependencia en la que labore la persona denunciada, ante los directores de las asesorías jurídicas del Banco Central o del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, según corresponda, de conformidad con lo indicado en el inciso a) del artículo anterior.

En caso de que la denuncia se reciba en forma verbal, se podrá encomendar inmediatamente a terceras personas que deberán guardar confidencialidad, el levantamiento en ese momento de un acta consignando lo expresado por la presunta víctima, quien una vez leído lo manifestado, deberá firmar el acta, en conjunto con la persona que recibió la denuncia.

El órgano competente para conocer y decidir las denuncias por hostigamiento sexual, deberá ordenar directamente la apertura del respectivo procedimiento administrativo sin la realización de una investigación preliminar e informar cuanto antes a la Defensoría de los Habitantes de ese evento para que esa instancia pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad que le corresponde, así como el acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento. Asimismo, esa autoridad deberá remitir a esa misma Defensoría la resolución final del caso. En ambas situaciones se deberá tener en cuenta la confidencialidad de la información que se comunica a efectos que se tomen las medidas apropiadas correspondientes para su trámite.

El personero que habiendo recibido una denuncia por acoso sexual no la tramite de conformidad con lo dispuesto en este reglamento, incurrirá en responsabilidad administrativa.

Artículo 9. *Plazo para interponer la denuncia y prescripción.*

El plazo para interponer la denuncia será de dos años, computado a partir del último hecho constitutivo del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción es el de un mes previsto en el artículo 603 del Código de Trabajo.

Artículo 10. *Requisitos de la denuncia.*

Los requisitos que debe contener una denuncia por hostigamiento sexual son:

1. Nombre, dirección exacta y lugar de trabajo de la presunta víctima y de la persona denunciada en caso de conocerlos.
2. Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de hostigamiento sexual, con mención exacta o aproximada de la fecha, lugar y circunstancias.
3. La supuesta víctima podrá hacer referencia de pruebas indiciarias o directas que puedan ser evacuadas para dar cuenta del hecho, sin perjuicio de que las presente directamente en la comparecencia oral y privada que deberá fijarse al respecto. Para tal efecto, deberá dar los datos referenciales de los que tenga conocimiento para localizar la prueba; cuando se trate de una referencia de prueba testimonial, deberá indicar el nombre y lugar donde se podrá ubicar a las personas señaladas.
4. Señalamiento de lugar y/o medios legales para atender notificaciones.
5. Lugar, hora y fecha de la denuncia.
6. Firma de la presunta víctima o del denunciante permitido conforme a lo

dispuesto en este Reglamento.

Artículo 11. *Denuncias falsas.*

Indistintamente de las responsabilidades administrativas que correspondan, quien denuncie un hostigamiento sexual falso podrá incurrir en conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según lo dispuesto en el Código Penal.

Artículo 12. *Denuncias Anónimas.*

No se dará trámite a las denuncias que sean presentadas en forma anónima, por lo que se procederá de inmediato y sin ningún tipo de resolución a su archivo.

Asimismo, se rechazarán en cualquier momento, incluso desde su presentación y mediante resolución motivada, las denuncias en donde se presenten las siguientes circunstancias:

- a) Las que no sean de la competencia de la Institución, en cuyo caso deberán ser canalizadas a las instancias públicas o privadas competentes, si éstas se conocen.
- b) Las que sean manifiestamente improcedentes.
- c) Las que sean reiterativas de aspectos que ya fueron o están siendo atendidos.

En los tres supuestos anteriores, se dejará constancia escrita y se le notificará al denunciante de ser posible.

Artículo 13. *Protecciones al denunciante y testigos.*

El Banco está obligado a proteger la identidad del denunciante desde que la denuncia es interpuesta e incluso luego de concluido el respectivo procedimiento administrativo, en caso de llevarse a cabo; no obstante, las autoridades judiciales y quienes se encuentren legitimados, podrán solicitar la información pertinente ante la posible existencia de un delito contra el honor de la persona denunciada, situación que deberá explicarse detalladamente en la correspondiente solicitud.

Se garantiza al denunciante de buena fe o a quienes hayan comparecido como testigos de cualquier de las partes en el procedimiento administrativo que conozca el caso en concreto, que no podrán sufrir por ello, perjuicio personal alguno en su empleo o relaciones con el Banco Central.

Por último, el denunciante que haya interpuesto un caso de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada originada en falta grave a sus deberes. De presentarse una de estas causales, el Banco deberá tramitar este tipo de despidos ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para ello. Esa Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión de la persona trabajadora mientras se resuelve el despido.

El incumplimiento de esta última disposición constituirá causa justificada para que la persona trabajadora en referencia termine, con responsabilidad patronal, su relación de trabajo con el Banco Central.

CAPÍTULO IV DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Artículo 14. *Principios que informan el procedimiento.*

Será de aplicación obligatoria en la investigación de estos casos los principios del debido proceso, proporcionalidad, libertad probatoria, confidencialidad y el de pro víctima en caso de duda; además, se deberán aplicar, en la medida que resulte compatibles, los principios que integran el procedimiento administrativo ordinario disciplinario de la *Ley General de la Administración Pública, Ley 6227*.

En el caso del principio de confidencialidad, se deberá tener especial cuidado en garantizarse su cumplimiento por las partes del procedimiento y sus representantes, las personas integrantes de la Comisión Investigadora y del Órgano Decisor, los testigos y el resto de personas que tuvieron contacto con el proceso.

Artículo 15. *Deber de colaboración.*

Toda dependencia y servidor del Banco Central de Costa Rica están en la obligación de brindar su colaboración cuando se los solicite la comisión investigadora o el órgano decisor para facilitar su labor y el buen desempeño del procedimiento.

Artículo 16. *Conciliación.*

Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizada por relaciones de poder asimétricas de género, jerárquica y otras que aumentan los factores de riesgo y re victimización de la persona presuntamente hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación en el procedimiento.

Artículo 17. *Sobre el expediente administrativo.*

El expediente administrativo contendrá como mínimo toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes y sus constancias de notificación. Además deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y en la carátula el señalamiento de confidencialidad.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus representantes legales debidamente identificados y autorizados por la parte interesada; por los funcionarios (as) que tengan a cargo su custodia y trámite y por la instancia de decisión.

Artículo 18. *Plazo para concluir la investigación.*

El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder de tres meses; sin embargo, al ser dicho plazo ordenatorio, es posible que, según las circunstancias de cada caso, el tiempo se prolongue, pero para ello la comisión investigadora o el órgano decisor, según corresponda, deberán contar con las justificaciones objetivas procedentes; caso contrario, podría surgir responsabilidad administrativa para los funcionarios encargados de estos trámites.

Artículo 19. *De las Pruebas.*

Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la indiciaria y todas las otras fuentes de prueba conforme al derecho común, incluyendo la jurisprudencia, y atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual.

En caso de duda, se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes del denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 20. *Medidas cautelares.*

El órgano decisor de oficio o a petición de la comisión investigadora, la que de igual forma elevará dicha gestión de oficio o a solicitud expresa de parte, podrá determinar que se ordene cautelarmente en una resolución fundada:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de cualquier acto de represión, intimidación o amenaza a quien denuncia.
- b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.
- c) La reubicación, traslado o permuta temporal de la persona denunciada o de la presunta víctima, considerando para ellos las circunstancias del caso concreto y el interés institucional.
- d) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario de la persona denunciada o de la presunta víctima considerando para ellos las circunstancias del caso concreto y el interés institucional.

La medida cautelar deberá ejecutarse de manera urgente y prevalente, pudiendo ser aplicada a ambas partes y debiendo procurarse mantener la seguridad de la presunta víctima. La vigencia de la medida será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

Contra la resolución que dicte el órgano decisor en esta materia no cabe recurso alguno excepto adición o aclaración.

Artículo 21. *Recursos.*

Contra las resoluciones que se dicten dentro del procedimiento administrativo procederán los recursos ordinarios de la *Ley General de la Administración Pública*, Ley 6227, los cuales deberán ser planteados en la forma, contra los actos y dentro de los términos establecidos en esa Ley. Contra el acto final solo procederá el recurso de revocatoria.

Artículo 22. *Integración de la Comisión Investigadora.*

El Jefe Superior Administrativo, el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero o la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, según corresponda, integrarán una comisión investigadora en cada caso en particular facultada para instruir el procedimiento administrativo con ocasión de una denuncia por hostigamiento sexual. Dicha comisión estará conformada por tres personas con representación de ambos sexos quienes tendrán que cumplir con al menos una de las siguientes características:

- a) Ser de una división diferente a la de las partes involucradas.

- b) Tener conocimientos en materia de hostigamiento sexual.
- c) Ser abogado(a) con conocimientos y experiencia en el trámite del procedimiento administrativo ordinario de la *Ley General de la Administración Pública*, Ley 6227, así como en el régimen disciplinario del Banco Central.

Las personas que conforman esta comisión no pueden haber sido en los últimos 12 meses, compañeros (as) de área o departamento o sus equivalentes con respecto de la persona denunciada o con la presunta víctima; tampoco deben de contar con lazos de consanguinidad o afinidad hasta tercer grado con ninguna de las partes.

Artículo 23. *Competencias y obligaciones de la Comisión Investigadora.*

La comisión investigadora tendrá las siguientes competencias y obligaciones:

1. Elaborar, cuando el órgano decisor expresamente se lo encargue ante la decisión de no hacerlo él mismo, el acto inicial del procedimiento y notificarlo a las partes, todo ello conforme a las regulaciones que al efecto establece la *Ley General de la Administración Pública*, Ley 6227.
2. Convocar a las partes a una audiencia oral y privada en donde podrán ejercer sus derechos y aportar las pruebas que consideren oportunas si es que no lo han hecho ya durante el trámite del procedimiento. Asimismo, deberá comunicar a las partes sus derechos, incluyendo la posibilidad de poder hacerse acompañar, incluso desde el inicio del procedimiento, por un abogado de su preferencia, así como de una persona de su confianza en calidad de apoyo emocional o psicológico, que no necesariamente sea una profesional en la materia. Durante esta audiencia se podrá también recibir la declaración de la presunta víctima así como de la persona denunciada.
3. El interrogatorio de los testigos deberá realizarse en forma separada entre ellos y ante su presencia. Los testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y las preguntas nunca podrán relacionarse con los antecedentes o el comportamiento sexual de la persona denunciante. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada al final por todos los presentes de la audiencia.
4. Verificar que no existan errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.
5. Durante el procedimiento se garantizarán a las partes los principios del debido proceso y la libertad probatoria.
6. Valorar la prueba bajo las reglas de la sana crítica, inmediatez y objetividad, y principio Pro Víctima, tomando en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Cualquier valoración sobre la vida personal sexual de la persona denunciante será improcedente.
7. Al finalizar el procedimiento, deberán emitir un informe del caso con carácter de recomendación para el órgano decisor cuando éste sea un Superior Jerárquico Administrativo, o un informe sobre la instrucción del procedimiento cuando el órgano decisor sea uno de los dos órganos colegiados superiores del Banco Central. En ambos casos los detalles de este documento se indican en el siguiente artículo.
8. Si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral de

la persona denunciada con la institución, el correspondiente procedimiento administrativo se archivará de inmediato.

9. Atender de forma inmediata cualquier denuncia que reciba por parte de la presunta víctima o de las personas que funjan como testigos, en el sentido de estar sufriendo alguna represalia, para lo cual deberá recomendar al jerarca que corresponda la toma de las medidas que se estimen necesarias.
10. Recomendar la apertura de los procedimientos respectivos contra aquellos funcionarios que entorpezcan la investigación, incumplan el deber de confidencialidad o las obligaciones que derivan de las leyes y este reglamento.

Artículo 24. *Informe del procedimiento de la Comisión Investigadora.*

Terminada la comparecencia, la comisión investigadora dictará un informe final del procedimiento que tendrá carácter de recomendación para el órgano decisor, en el cual; en caso de que sea procedente, motivará debidamente la sanción que recomiende sea impuesta. A este efecto, deberá analizar la situación de manera integral, detectando los elementos de mayor relevancia que indiquen la gravedad de la conducta acusada de hostigamiento sexual, de conformidad con los principios que regulan la materia y los siguientes criterios en el tanto resulten aplicables al caso concreto:

- a) Conducta(s) o comportamiento(s), así como las circunstancias, tiempo y lugar en las que se cometió.
- b) Forma en que la persona hostigadora abusó de su posición jerárquica.
- c) Reincidencia en la comisión de conductas de hostigamiento sexual.
- d) Conducta de la persona hostigadora posterior a la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual, en particular la existencia de conductas intimidatorias hacia la supuesta víctima, miembros de su familia, testigos, compañeros y compañeras de trabajo, así como la transformación del hostigamiento sexual en persecución laboral en contra de quien denunció.
- e) Posición de desventaja social, económica, académica, jerárquica, edad, entre otras, de la persona hostigada.
- f) Trascendencia y los efectos del hostigamiento sexual en el ambiente laboral.
- g) Trascendencia y los efectos del hostigamiento sexual en la víctima, sin obviar en ningún caso las alteraciones o distorsiones sufridas en su estado psicológico en el caso de existir prueba al respecto.
- h) Cantidad de personas que fueron objeto de hostigamiento sexual.

Cuando el órgano decisor sea la Junta Directiva del Banco Central o el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, el informe que deberá presentarse será solo sobre los resultados de la instrucción del procedimiento, sin incluir juicios de valor sobre lo sucedido. Para estos efectos podrán aplicarse los criterios antes señalados en lo que resulten procedentes.

Artículo 25. *Sanciones por incumplimiento.*

En caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley contra el acoso sexual y en este Reglamento, el servidor responsable podrá ser sancionado con una amonestación escrita, suspensión, e incluso el despido. Las sanciones

serán aplicadas, según los principios de razonabilidad y proporcionalidad, de forma que correspondan a la gravedad del hecho.

Artículo 26. *Ejecución de la Sanción.*

Cuando el procedimiento administrativo imponga una sanción, una vez que ésta adquiera firmeza se le comunicará al Departamento de Gestión del Factor Humano para su respectiva ejecución, la cual deberá aplicarse en el término máximo de un mes contado desde la fecha que se dictó. Asimismo, los expedientes de todos los casos finalizados se remitirán a esa misma dependencia para su custodia final, debiendo tomarse las medidas pertinentes para mantener su confidencialidad.

CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES

Artículo 27. *De la vigencia del Reglamento.*

El presente Reglamento entrará a regir a partir del jueves 19 de mayo de 2016.

Artículo 28. *Normativa complementaria.*

En todo aquello no previsto en el presente reglamento se aplicará lo establecido en la *Ley contra el Hostigamiento o acoso Sexual en el Empleo y la Docencia*, Ley 7476, *Ley General de la Administración Pública*, Ley 6227, el Código de Trabajo y el Reglamento Autónomo del Banco Central de Costa Rica en lo que resulten compatibles.

Artículo 29. *Derogaciones.*

El presente Reglamento deroga el capítulo XIII “Del hostigamiento sexual” artículos 115, 116 y 118 inciso k), del Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima, publicado en la Gaceta 23 del 1º de febrero del 2012. Asimismo, se deroga la mención expresa de la *Ley contra el Hostigamiento o acoso Sexual en el Empleo y la Docencia*, Ley 7476, incluida en el artículo 2 del Reglamento para el Trámite de Denuncias e Investigaciones Preliminares en el Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima.

Transitorio Único

Los procedimientos disciplinarios relativos a esta materia que con anterioridad a la publicación de este reglamento se encuentren activos, se regirán en todos sus trámites y recursos conforme a la presente normativa a partir de su entrada en vigencia. Para tales efectos, las comisiones investigadoras que lleven estos casos, deberán valorar la posibilidad de revisar y volver a celebrar actuaciones pasadas con el fin de evitar nulidades futuras.