

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

DECRETO EJECUTIVO N° 45865 MOPT

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Y

EL MINISTRO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 140, incisos 3), 18) y 146 de la Constitución Política, los artículos 25 inciso 1), 27 inciso 1) y 28 incisos 1), 2), acápite b), d), e) y j) y el Libro Segundo de la Ley General de Administración Pública, No. 6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas y con fundamento en lo dispuesto en la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 "Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia" y sus reformas

Considerando:

1º- Que conforme lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley No. 7476, del 3 de febrero de 1995 y sus reformas "Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia" el objetivo de la citada ley es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado.

2º- Que el numeral 5 de la citada Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, establece la obligación de todo patrono o jerarca de mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:

“(…)

- 1) Comunicar, en forma escrita y oral, a las personas supervisoras, representantes, funcionarias y trabajadoras en general sobre la existencia de una política institucional o empresarial contra el hostigamiento sexual. Asimismo, darán a conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la presente ley.
- 2) Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa. Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.
- 3) Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Además, los patronos podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de esta Ley...”

3º- Que para efectos de regular lo atinente a las acciones internas dirigidas a prevenir, desalentar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes y, de esta manera, dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, el Poder Ejecutivo emitió el Decreto Ejecutivo No. 34968-MOPT del 21 de noviembre del 2008, denominado “Reglamento que Regula la Prevención y Sanción de Conductas de Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes”.

4º- Que, tras haber transcurrido 17 años desde la emisión y promulgación del Reglamento que Regula la Prevención y Sanción de Conductas de Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, se torna indispensable modificar la regulación existente, a fin de hacerla congruente con las disposiciones que sobre el particular se han promovido para regular la materia, en consecuencia, se procede a derogar la norma vigente con el propósito de emitir una nueva disposición normativa que regule el hostigamiento y acoso sexual dentro del Ministerio de Obras Públicas y Transportes y los órganos adscritos sobre los cuales la persona Máxima Jerarca ejerce la potestad disciplinaria.

5°- Que el reglamento que regula la prevención y sanción de conductas de hostigamiento y acoso sexual en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes y los órganos adscritos, no regula trámites que deban efectuar los administrados, por consiguiente, no se somete al control previo de revisión de la Dirección de Mejora Regulatoria del Ministerio de Economía, Industria y Comercio, que establece el artículo 12 del Decreto Ejecutivo No. 37045-MP-MEIC de 22 de febrero del 2012, denominado "Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos" y sus reformas .

Por tanto,

Decretan:

**REGLAMENTO QUE REGULA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE
CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES Y SUS ÓRGANOS
ADSCRITOS Y DEROGATORIA DEL DECRETO EJECUTIVO NO. 34968-
MOPT DEL 21 DE NOVIEMBRE DEL 2008**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1. Ámbito de aplicación. El presente reglamento es aplicable a todas las personas trabajadoras del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, a las personas trabajadoras en puestos de confianza, así como a las personas trabajadoras de los órganos adscritos del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, en donde la potestad disciplinaria recae en la persona Máxima Jerarca de esta Cartera, a efectos de regular lo atinente a las acciones internas dirigidas a prevenir, desalentar, sancionar y erradicar las conductas de hostigamiento y de acoso sexual, con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas "Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia".

ARTÍCULO 2. Objetivos. El presente reglamento tiene como objetivos:

- a) Prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual para proteger la dignidad de las personas trabajadoras; así como garantizar, el bienestar de la persona en sus relaciones laborales, mediante un clima laboral fundamentado en los principios de respeto a la libertad individual, la dignidad, el trabajo, la igualdad, la equidad, el respeto mutuo, de manera que conduzca al desarrollo intelectual, profesional y social, libre de cualquier forma de discriminación y violencia.
- b) Establecer el procedimiento interno, de acuerdo con la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, mediante el cual se atenderán y analizarán las denuncias interpuestas de hostigamiento y acoso sexual, contra las personas trabajadoras funcionarias del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, las personas trabajadoras en puestos de confianza; así como, contra las personas trabajadoras de los órganos adscritos del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, en donde la potestad disciplinaria recae en la persona Máxima Jerarca de esta Cartera.

ARTÍCULO 3. Principio de protección. En todo momento, la persona denunciante funcionaria del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, así como de los órganos adscritos a este Ministerio, tiene derecho a que se le garantice su estabilidad física, psicológica, emocional y sexual.

ARTÍCULO 4. Principios Rectores del Procedimiento Administrativo. Dentro del procedimiento administrativo de hostigamiento y acoso sexual se deberán observar los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad, razonabilidad, la libertad probatoria, la celeridad, eficiencia, economía, equidad, así como los específicos entendidos como la confidencialidad y el principio pro víctima.

ARTÍCULO 5. Definiciones y siglas. Para los efectos del presente reglamento se establecen las siguientes definiciones y siglas:

- a) **Abuso de la relación de poder:** Valerse de la posición laboral, institucional, económica, cultural, social, de edad y de género para violentar, discriminar, dominar y hostigar sexualmente a otra persona.

- b) **Ámbito de trabajo:** Contexto en el que se desarrollan las interacciones derivadas de la pertenencia de EL MINISTERIO, en cualquier espacio físico o virtual.
- c) **Autoridades de la Administración Superior:** Se consideran autoridades de la Administración Superior quienes dirigen el Ministerio de Obras Públicas y Transportes o bien los órganos adscritos.
- d) **CCHAS:** Comisión Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual
- e) **CIP:** Comisión Investigadora Permanente. Dicha Comisión está constituida por personas funcionarias del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, conocida institucionalmente como el Órgano Director Permanente, que se integrará por designación de la persona Máxima Jerarca del Ministerio de Obras Públicas y Transportes y será el órgano encargado de instruir el procedimiento de hostigamiento y acoso sexual.
- f) **Confidencialidad:** Prohibición de difundir la información e identidades de las partes involucradas (persona denunciante- persona denunciada) durante todo el proceso de investigación.
- g) **Convención Colectiva:** Instrumento con carácter de ley profesional entre las partes, en el cual se regulan las condiciones laborales entre patronos y trabajadores
- h) **Denuncia:** Manifestación escrita o verbal de un suceso, acción, inconformidad o situación de maltrato, discriminación, acoso u hostigamiento de naturaleza sexual, que cause daño o sufrimiento a una o varias personas y sea contraria a sus derechos humanos.
- i) **Denunciada:** Es toda persona presuntamente responsable de incurrir en una situación de maltrato, acoso, discriminación o cualquier acción de hostigamiento y acoso sexual indeseada por quien la reciba.
- j) **Denunciante:** Es toda persona que ponga en conocimiento de las autoridades competentes de EL MINISTERIO una conducta de hostigamiento y acoso sexual indeseada, tenga o no un vínculo laboral con la Institución.
- k) **Desempeño y cumplimiento laboral:** Desarrollo normal de las actividades laborales con eficiencia, continuidad, cumplimiento de funciones, motivación, iniciativa.
- l) **EL MINISTERIO:** Para los efectos de este reglamento, la palabra escrita en mayúscula se entiende por MOPT y sus órganos adscritos.
- m) **Estado general de bienestar personal:** Se refiere al estado general de satisfacción y equilibrio en la vida de un individuo. Incluye aspectos físicos,

emocionales, sociales y psicológicos que contribuyen a una sensación de plenitud y realización.

- n) **Hostigamiento y Acoso Sexual:** Es toda conducta de naturaleza sexual indeseada por quien la recibe, reiterada o bien que, habiendo ocurrido una sola vez, provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:
1. Violencia contra las personas, que atente contra los derechos humanos y su dignidad.
 2. Condiciones materiales de empleo: tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, rebajas de horas extras, alteración en derechos, despido y cualquier otro trato discriminatorio por intención o resultado.
 3. Desempeño y cumplimiento laboral: situaciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales y que resultan en conductas tales como baja eficiencia, ausencias, incapacidades y desmotivación.
 4. Afectaciones al estado general de bienestar personal.
- o) **Partes:** La persona que interpone la denuncia y la persona denunciada.
- p) **Principio de protección a la víctima:** Principio jurídico y psicosocial que establece que toda persona que ha sufrido un daño producto del hostigamiento y acoso sexual debe recibir protección integral, prioritaria y efectiva, donde se le garantice el derecho a su seguridad, dignidad, confidencialidad, a la no revictimización, a las medidas de protección y al acompañamiento psicológico.
- q) **Principio pro víctima:** Principio que obliga a las autoridades competentes a que, en caso de duda, se interpretará a favor de la persona trabajadora hostigada, de conformidad con lo estipulado en los artículos 18 y 22 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona trabajadora denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de la sexualidad.
- r) **Reincidencia:** Reiteración de cualquier manifestación de hostigamiento y acoso sexual por parte de personas que han sido investigadas y sancionadas en esta materia previamente.
- s) **MOPT:** Ministerio de Obras Públicas y Transportes.
- t) **Víctima:** Persona a quien se dirigen las conductas de hostigamiento y acoso sexual de forma directa.

ARTÍCULO 6. Manifestaciones del hostigamiento y acoso sexual. Con base en lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, serán tipificadas como manifestaciones de hostigamiento y acoso sexual, los siguientes comportamientos:

- a) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - 1. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de 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 de quien la reciba.
 - 3. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- b) Uso de palabras escritas u orales, imágenes o videos de naturaleza sexual, remitidos mediante cualquier medio físico o digital, que resulten desagradables, hostiles, humillantes u ofensivos para quien los reciba, así como piropos con tinte sexual, sonidos, símbolos o gestos obscenos.
- c) Acercamientos a través de medios digitales o intentos de comunicación no deseados, con contenido sexual o romántico, realizados en forma insistente y reiterada.
- d) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO y ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 7. Políticas en materia de hostigamiento y acoso sexual. EL MINISTERIO, con el apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres y la Unidad para la Igualdad de Género del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, ejecutará políticas internas conforme a lo estipulado en la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG), oficializada mediante el Decreto Ejecutivo No. 41115 del 6 de marzo de 2018, con el propósito de prevenir, desalentar, evitar, sancionar y erradicar las conductas de hostigamiento y acoso sexual. La emisión y ejecución a lo interno de

dichas políticas estará a cargo de la Unidad para la Igualdad de Género del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, para lo cual se contará con un plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento.

En ese orden de ideas, todas las personas directoras y jefaturas de las unidades administrativas que integran la estructura organizativa de EL MINISTERIO tendrán la responsabilidad de mantener en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, de manera tal, que se prevenga cualquier clase de conducta de hostigamiento y de acoso sexual.

ARTÍCULO 8. Dependencias responsables de la divulgación y capacitación. Dentro de los mecanismos de prevención del hostigamiento y acoso sexual deberán ejecutarse acciones de divulgación y capacitación de los alcances de la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, y del presente reglamento, lo cual estará a cargo de las siguientes dependencias:

- a) Direcciones de Recursos Humanos de EL MINISTERIO: A estas Direcciones les corresponderá:
 - 1. Incorporar dentro de sus programas de inducción y asesoría la materia de hostigamiento y acoso sexual a las personas funcionarias.
 - 2. Informar a las personas funcionarias sobre el procedimiento interno a seguir, instancia donde puede acudir a denunciar, ubicación de los miembros de la CIP para la interposición de la denuncia, protección que se ofrece a las personas víctimas y testigos, la fase recursiva, así como el debido proceso.

- b) Direcciones de Capacitación y Desarrollo de EL MINISTERIO. En lo que a esta materia atañe, deberán:
 - 1. Emplear todos los medios usuales de capacitación como charlas, métodos informativos, seminarios, cursos, de acuerdo con la planificación que al efecto realicen, para que las personas trabajadoras de su organización estén informadas de sus deberes y derechos derivados de la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas.
 - 2. Distribuir a las personas trabajadoras de su organización material informativo y educativo sobre el hostigamiento y acoso sexual.

3. Tomar las acciones necesarias a fin de que se impartan cursos de capacitación para personas funcionarias nombradas como integrantes de la CCHAS y de la CIP de manera tal que, cuenten con la debida formación sobre la materia.

c) CCHAS. Corresponderá a la Comisión:

1. Promover la ubicación en el sitio Web Institucional, la Ley No. 7476 el 3 de febrero de 1995 y sus reformas y el presente reglamento y deberá solicitar a las Jefaturas de cada dependencia de EL MINISTERIO, la divulgación de tales instrumentos por los medios pertinentes.

ARTÍCULO 9. Inclusión en los pliegos de condiciones y en los contratos acerca de la obligatoriedad de observar lo dispuesto en la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas. Las proveedurías institucionales de EL MINISTERIO deben velar que en los pliegos de condiciones se establezca la obligatoriedad de las personas contratistas de informar a todo su personal sobre la observancia de la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”. En igual sentido, se deberá incorporar en los pliegos de condiciones dicha obligatoriedad, cuando se realicen contrataciones por servicios profesionales.

Le corresponderá a las Direcciones de Asesoría Jurídica de EL MINISTERIO, velar por que en los contratos que se generen en virtud de contrataciones realizadas a lo interno, se incluya una cláusula sobre la observancia de la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas; así como, la incorporación en los referidos contratos de que, en caso de inobservancia de la citada Ley, las denuncias que se presenten serán remitidas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO III

LA COMISIÓN INVESTIGADORA PERMANENTE

ARTÍCULO 10. Integración de la CIP. La CIP estará integrada por tres personas propietarias y tres personas suplentes representadas por ambos sexos, nombradas mediante resolución por la persona Máxima Jarca del MOPT, las cuales, durarán en sus cargos por el plazo de 2 años con posibilidad de reelegirse, contados a partir de la

notificación de la referida resolución. Dichos miembros deberán ser de reconocida solvencia moral y sin afinidad con las partes, ni formar parte de la CCHAS. Todas las personas integrantes de dicha Comisión deberán ostentar condición de profesionales con grado universitario, al menos una de ellas debe ser profesional en Derecho.

Esta Comisión fungirá como Órgano Director Permanente encargado de instruir el procedimiento, acto que deberá ser ordenado por la persona Máxima Jerarca del MOPT, dentro del plazo de setenta y dos (72) horas, a partir del conocimiento de la denuncia. Asimismo, en la referida resolución, se procederá a informar a la Defensoría de los Habitantes de la República sobre la presentación de la denuncia, con el objeto de que tenga conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad.

Es entendido que la demora o tardanza en el envío de la denuncia a la persona jerarca del MOPT, o bien a la Defensoría de los Habitantes de la República constituye falta grave.

ARTÍCULO 11. Facultades de la CIP. Las personas integrantes de la CIP desde el nombramiento por parte de la persona Máxima Jerarca del MOPT, contarán con libre acceso a las dependencias administrativas correspondientes y a los documentos relacionados con el caso, a fin de conocer, tramitar, estudiar y resolver en forma prioritaria las denuncias de hostigamiento y acoso sexual a su cargo, debiendo la persona superior inmediata de la persona denunciada, así como todas las personas funcionarias de EL MINISTERIO, brindar el apoyo que les fuere requerido. La falta de colaboración, atrasar la investigación, entorpecer y obstruir la información se constituirá como falta grave.

La CIP podrá disponer temporalmente del personal técnico y del apoyo institucional que sea necesario para resolver oportuna y adecuadamente las denuncias en curso.

ARTÍCULO 12. Obligaciones de la CIP. La CIP deberá conducir el procedimiento bajo los principios de celeridad, eficiencia, economía, equidad y absoluta confidencialidad.

Corresponderá a esta Comisión buscar la verdad real de los hechos, para lo cual ordenará y practicará todas las diligencias de prueba necesarias, de oficio o a petición de parte.

Asimismo, le corresponderá a esta Comisión, tomar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento del principio pro víctima, principio de protección de la víctima y de los derechos para cualquiera de las partes que presente una condición de discapacidad y custodiar los expedientes administrativos durante la tramitación del procedimiento.

Además, le corresponderá a esta CIP:

- a) Notificar a la persona Máxima Jerarca del MOPT la denuncia por hostigamiento y acoso sexual, así como recomendar la integración de los miembros encargados de instruir el procedimiento, dentro de la CIP.
- b) Trasladar las denuncias por hostigamiento y acoso sexual interpuestas en contra de personas cubiertas por acuerdos y convenios de préstamo de funcionarios, en donde la potestad disciplinaria no es ejercida por la persona Jerarca del MOPT, a la persona Jerarca competente de la Institución respectiva, con copia para la Defensoría de los Habitantes de la República y a la persona Jerarca del MOPT.
- c) Trasladar las denuncias por hostigamiento y acoso sexual interpuestas en contra de aquellas personas que posean relaciones contractuales, no laborales, con la Institución, así como en contra de personas que hayan sido contratadas por servicios profesionales, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, con el objetivo de que esta dependencia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas y a la persona Jerarca del MOPT.
- d) Notificar a la persona denunciada sobre la interposición de la denuncia.
- e) Tramitar el procedimiento establecido en este reglamento, conforme al Libro Segundo de la Ley General de Administración Pública y sus reformas, los numerales 21 y 22 de la Ley Marco de Empleo Público y sus reformas, los artículos 18, 19, 20, 20 bis, 21, 23, 24, 25, 34, 36 y 38 de la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas, y el artículo 414 de la Ley No. 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, denominado “Código de Trabajo”.
- f) Dirigir el procedimiento disciplinario en materia de hostigamiento y acoso sexual.
- g) Admitir, rechazar y evacuar las pruebas ofrecidas por las partes.
- h) Realizar la audiencia oral y privada, evacuar toda clase de pruebas y recibir las

conclusiones.

- i) Recomendar a la Persona Máxima Jerarca del MOPT, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada, desde el traslado de la denuncia, o bien en cualquier parte del procedimiento, la ejecución de medidas cautelares previstas en este reglamento y de acuerdo a lo estipulado en los artículos 24 y 25 de la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas.
- j) Elaborar el informe final del procedimiento disciplinario, una vez que se termine la audiencia y se reciban las conclusiones y deberá trasladarlo a la persona Máxima Jerarca del MOPT para la realización del acto final.
- k) Cualquier otra que pudiera derivarse de la naturaleza de sus funciones y que resulta indispensable para la tramitación del procedimiento disciplinario.
- l) Custodiar los expedientes administrativos durante la tramitación de los procedimientos y mantener una copia digital actualizada de éstos.

La inaplicación del presente reglamento, la incuria, del trámite, ya sea por omisiones, negligencias o irresponsabilidades de impulsar el procedimiento administrativo, atraso injustificado y la inactividad infundada por parte de la CIP o de la propia Administración, se considerará inobservancia de deberes y se tipificará como falta grave.

ARTÍCULO 13. Abstención o recusación de la CIP. En caso de que se den motivos de abstención o recusación se procederá conforme a las disposiciones establecidas en el artículo 230 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública. En concordancia con el citado artículo, aplicarán las regulaciones de la materia, establecidas en el artículo 31 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, así como la disposición contenida en el artículo 12 del Código Procesal Civil.

Corresponderá a la persona Máxima Jerarca del MOPT, dentro del plazo de 3 días naturales, resolver los motivos de abstención o recusación, debiéndose designar en el mismo acto en que se resuelve sobre el impedimento que afecta a la persona profesional en cuestión, a la persona funcionaria suplente que le sustituirá, con el fin de evitar que el asunto sufra retrasos o demoras injustificadas.

ARTÍCULO 14. Inhibición de la CIP. En caso de que una persona integrante de la CIP tenga una relación con la persona denunciada que ponga en duda la imparcialidad y

objetividad del procedimiento administrativo a instruir, es de carácter obligatorio inhibirse. De no inhibirse de manera inmediata la parte denunciante podrá solicitar su sustitución en cualquier momento.

Corresponderá a la persona Máxima Jerarca del MOPT, dentro del plazo de 5 días naturales, resolver los motivos de inhibición o recusación, debiéndose designar en el mismo acto en que se resuelve sobre el impedimento que afecta a la persona profesional en cuestión, a la persona funcionaria suplente que le sustituirá, con el fin de evitar que el asunto sufra retrasos o demoras injustificadas.

CAPÍTULO IV

SOBRE LA COMISIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 15. Integración de la CCHAS. La CCHAS estará integrada por cinco personas propietarias y cinco suplentes y será nombrada mediante resolución por la persona Máxima Jerarca del MOPT. Como suplentes deberá designarse dentro de la Comisión, a representantes de las organizaciones laborales firmantes de la Primera Convención Colectiva de trabajo del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, elegida de una terna propuesta por estos colectivos. Dichos nombramientos serán por un período de 4 años con posibilidad de reelegirse, contados a partir de la notificación de la referida resolución.

Dentro de la Comisión se elegirá a una persona para la presidencia y las demás personas como integrantes. Los acuerdos que resuelvan lo harán por mayoría de sus integrantes.

Todas las personas integrantes de dicha Comisión deberán ostentar condición de profesionales con grado universitario. La integración de la Comisión será mixta, con personas de ambos sexos.

ARTÍCULO 16. Participación de la Unidad para la Igualdad de Género dentro de la CCHAS. La Unidad para la Igualdad de Género cuya función principal es promover la igualdad y la equidad de género dentro de la Institución, tendrá participación en la CCHAS acorde a las necesidades de la Administración.

Corresponderá a la persona representante de la Unidad para la Igualdad de Género del MOPT, coordinar las capacitaciones para la CCHAS y la CIP sobre la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, así como del presente reglamento.

ARTÍCULO 17. Funciones de la CCHAS. La CCHAS tendrá las siguientes funciones:

- a) Dar seguimiento y velar por el cumplimiento de las políticas que se establezcan en la Institución, al tenor de la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, lo estipulado en el artículo 23 de la Convención Colectiva y este reglamento, en materia de hostigamiento y acoso sexual y de los acuerdos de la Comisión.
- b) Trabajar de manera coordinada con la Unidad para la Igualdad de Género, brindando apoyo y contribuyendo a la eliminación paulatina de las brechas entre mujeres y hombres, en procesos de capacitación para la eliminación de cualquier conducta relacionada con hostigamiento y acoso sexual.
- c) Establecer un plan de trabajo anual, en el que se visualicen las actividades a realizar para la prevención del hostigamiento y acoso sexual en el MOPT.
- d) Colaborar con la Unidad para la Igualdad de Género en la promoción de la Política Institucional de Igualdad de Género y su Plan de Trabajo.
- e) Promover en el MOPT acciones de formación y sensibilización que permitan un abordaje integral de la violencia laboral con perspectiva de género relacionada al hostigamiento y acoso sexual.
- f) Entregar a fin de año, a la Unidad para la Igualdad de Género, un informe de gestión sobre las acciones y alcances realizados.
- g) Llevar las estadísticas segregadas de las denuncias presentadas, así como de los actos finales dictados por las autoridades competentes, manteniendo el registro y actualización de esta base de datos.
- h) Cualquier otra actividad relacionada con psicoeducación, información y aprendizaje para prevenir y erradicar cualquier conducta de hostigamiento y acoso sexual.

CAPÍTULO V

SOBRE EL PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 18. Obligación de aplicación del presente reglamento. La instrucción del procedimiento administrativo en materia de hostigamiento y acoso sexual deberá regirse por lo establecido en el presente reglamento. Su inaplicación por parte de la CIP se considerará inobservancia de deberes, se tipificará como falta grave y se aplicará el procedimiento disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 19. Presentación de la denuncia. Toda persona funcionaria de EL MINISTERIO, las personas trabajadoras en puestos de confianza, personas usuarias de EL MINISTERIO, así como toda persona que posea una relación contractual, no laboral, con EL MINISTERIO podrá interponer la denuncia cuando se considere afectada por actos de hostigamiento y acoso sexual.

Las denuncias se interpondrán, en forma escrita o verbal ante la CIP. Si la persona denunciante la presenta por escrito, con firma digital, debe enviarla junto con las pruebas, si las hubiese, al correo electrónico denuncias.acoso@mopt.go.cr al cual, únicamente tendrán acceso las personas propietarias integrantes de la CIP, con el propósito de mantener la confidencialidad en el procedimiento.

En caso de que la denuncia se presente de forma digital, se deberá tomar en consideración lo siguiente respecto al tamaño de los documentos que se aporten:

- a) Documentos en formato pdf tamaño máximo 5 Mb.
- b) Fotos en formato jpg tamaño máximo por foto 2 Mb.
- c) Videos y audio en formato mp3 tamaño máximo 5Mb.

Si la denuncia se presenta de forma escrita ésta debe venir firmada por la propia persona denunciante. Dicha denuncia se deberá presentar en sobre sellado, ante la persona que funja como Presidente de la CIP, en la dependencia en la cual se destaque, ubicación que será comunicada por los medios oficiales de la Institución.

Cuando la denuncia se presente en forma verbal, la persona interesada deberá acudir ante cualesquiera de los miembros integrantes de la CIP, cuya ubicación será comunicada por los medios oficiales de la Institución, a efectos de que se proceda con el levantamiento de un acta, en la cual se consigne lo expresado por la persona denunciante, quien, una vez leído lo manifestado, deberá firmarla, en conjunto con la persona integrante de la CIP que recibió la denuncia.

A la persona que comparezca a interponer una denuncia se le informará de sus derechos y obligaciones.

Para todos los efectos, la persona denunciante y la denunciada constituyen parte del procedimiento, por tanto, podrán actuar dentro de éste con todos los derechos propios de esa condición: derecho de ofrecimiento de prueba, preguntar y repreguntar a testigos y peritos suyos o de la contraparte, formular conclusiones e interponer recursos.

En ningún caso se puede solicitar a la persona denunciante la ratificación de la denuncia, con el fin de evitar la revictimización, pero la persona denunciante puede ampliarla en cualquier momento hasta antes del traslado.

ARTÍCULO 20. Garantías para personas en condición de discapacidad. En caso de que una de las partes tenga una condición de discapacidad física, intelectual, visual, auditiva o cognitiva, se tomarán las medidas necesarias por parte de la persona que recibe la denuncia y, además, por las personas que instruyen el procedimiento administrativo para garantizar el cumplimiento de sus derechos, como el acceso en igualdad y oportunidad de condiciones.

ARTÍCULO 21. Improcedencia de investigación previa y conciliación. En el procedimiento administrativo que al efecto se realice, no resulta procedente la investigación previa, debiendo iniciarse desde la imputación de cargos en contra de la persona denunciada, el cual realiza la CIP debidamente constituida, de conformidad con las disposiciones contenidas en este capítulo. Asimismo, queda prohibido acudir a las vías de la conciliación, de conformidad con lo estipulado en el artículo 31 de la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas.

ARTÍCULO 22. Contenido de la denuncia. La denuncia interpuesta de forma escrita o verbal deberá contener:

- a) De la persona denunciante
 - 1. Nombre completo.
 - 2. Número de cédula.
 - 3. Puesto que ocupa.
 - 4. Lugar de trabajo.
 - 5. Lugar de residencia.
 - 6. Número telefónico.
 - 7. Correo electrónico.
 - 8. Medio para recibir notificaciones.
- b) De la persona denunciada
 - 1. Nombre completo de la persona denunciada.
 - 2. Lugar de trabajo.
 - 3. Lugar de residencia (si es posible dirección exacta), de contar con dicha información.
 - 4. Puesto que ocupa.
- c) Descripción de los hechos, (indicar detalladamente y en orden cronológico cada uno de los hechos, cuándo y dónde ocurrieron, señalando si es posible, la fecha y lugar, ya sea dentro o fuera del centro de trabajo).
- d) Presentar si es posible pruebas (estas pueden ser testigos, mensajes, audios, correos electrónicos u otra que considere pertinente).
- e) Nombre completo de los testigos, si los hubiere (dirección de trabajo y/o domicilio exacto, correo electrónico, si es de su conocimiento).
- f) Firmar el documento (firma autógrafa o digital).

ARTÍCULO 23. Medidas cautelares. La CIP, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada dentro de los principios esenciales de celeridad y razonabilidad, podrá solicitar a la persona Máxima Jerarca del MOPT ordenar cautelarmente:

- a) Que la presunta persona hostigadora se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
- b) Que la presunta persona hostigadora se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.

- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la dignidad, integridad física, psicológica, emocional, sexual y la seguridad de la persona denunciante fundamentalmente.

El establecimiento de las medidas cautelares deberá ser resuelto, vía resolución, por la persona máxima Jeraarca del MOPT, dentro del plazo de cinco días naturales.

Una vez fijadas las medidas cautelares pertinentes, vía resolución, se comunicará con prontitud a la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos para su implementación.

Artículo 24. Prevalencia en la resolución de las medidas cautelares y su fase recursiva. Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

La resolución del superior sobre el rechazo o la interposición de medidas cautelares carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

ARTÍCULO 25. Traslado de la denuncia. La CIP debidamente designada trasladará, en un plazo máximo de tres días hábiles a partir de su conformación, la apertura del procedimiento, adjuntándole copia de la denuncia a la persona denunciada, en dicho acto se deberán precisar e individualizar los hechos denunciados, mediante la respectiva imputación de cargos, debiéndose a su vez señalar a las partes, con al menos quince (15) días de anticipación, la hora y fecha de la audiencia oral y privada; así como, los recursos ordinarios que pueden ser interpuestos en contra del acto.

Se le deberá informar sobre su derecho a tener asistencia y representación legal por parte de una persona profesional en Derecho de su elección, poniendo a su disposición y de la persona profesional en Derecho, únicamente, el expediente del trámite, completamente ordenado y foliado, indicándoseles el lugar donde podrán consultarlo.

ARTÍCULO 26. Del procedimiento administrativo. El procedimiento administrativo se tramitará de conformidad con lo estipulado en el Libro Segundo de la Ley General de Administración Pública y sus reformas, los numerales 21 y 22 de la Ley Marco de Empleo Público y sus reformas, los artículos 18, 19, 20, 20 bis, 21, 23, 24, 25, 34, 36 y 38 de la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas, y el artículo 414 de la Ley No. 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, denominado “Código de Trabajo”, así como lo dispuesto en el presente reglamento, procurando la averiguación de la verdad real de los hechos denunciados. En dicho proceso deberá otorgarse el derecho a la defensa y garantizarse la prevalencia de los principios constitucionales del debido proceso.

ARTÍCULO 27. Contestación de la denuncia. La persona denunciada podrá contestar la denuncia por escrito, hasta la fecha señalada para la comparecencia oral y privada, para lo cual, deberá referirse al contenido de la denuncia y deberá presentar los medios de prueba que considere necesarios, conforme a la imputación de cargos; así como, señalar un medio para recibir notificaciones, advirtiéndosele de que, de no hacerlo, las resoluciones se tendrán por notificadas en el transcurso de veinticuatro horas.

Deberá contestar ante la CIP todos los hechos de la denuncia en el orden en que fueron expuestos, expresando, de forma razonada, si los rechaza por inexactos, si los admite como ciertos, con variantes o rectificaciones, o si los desconoce de manera absoluta. También, manifestará con claridad su posición en cuanto a la pretensión de la denuncia, los fundamentos legales y la prueba presentada.

Si no contesta los hechos de la manera dicha, la CIP le hará la prevención, dentro del tercer día contado a partir del recibo de la contestación, con la indicación de los defectos, para su corrección, o bien en la propia audiencia oral y privada, si la denuncia es contestada hasta ese momento procesal. Si la persona denunciada incumple esta

prevención, la CIP valorará la documentación inicialmente aportada, así como la prueba que se recabe en la audiencia oral y privada para la elaboración del Informe Final.

La interposición de los recursos ordinarios de ninguna manera suspenderá la realización de la audiencia.

ARTÍCULO 28. Falta de contestación y allanamiento. La falta de contestación de la persona denunciada permitirá tener por acreditados los hechos, en cuanto no resultan refutados por la prueba que consta en el expediente.

La persona denunciada podrá comparecer en cualquier momento, pero tomará el procedimiento en el estado en que se encuentre.

La CIP podrá pasar a la elaboración del informe final de forma anticipada; es decir, sin más trámite, cuando:

- a) la persona denunciada acepta los hechos planteados en la denuncia.
- b) la persona denunciada no contesta la denuncia en la audiencia oral y privada.

ARTÍCULO 29. Comparecencia oral y privada. La CIP realizará la citación a la comparecencia oral y privada con al menos quince días de anticipación debiéndose notificar a las partes y a las personas testigos, sobre la fecha, hora y lugar para la celebración de la comparecencia oral y privada. En esta comparecencia, se admitirá y recibirá toda la prueba aportada, teniendo las partes la oportunidad de presentar sus conclusiones o alegatos.

La audiencia podrá dividirse en dos etapas, cuando la complejidad del caso así lo requiera, y en esta se evacuará la prueba ofrecida por ambas partes.

Las partes podrán hacerse acompañar por una persona profesional en Derecho de su elección, así como de una persona profesional en Psicología u otras personas de su confianza, para que le brinden apoyo emocional. La ausencia injustificada de cualquiera de las partes o de la persona profesional en Derecho, no es obstáculo para la continuación válida del procedimiento.

ARTÍCULO 30. Valoración de la prueba. En atención a los principios especiales que rigen la materia del hostigamiento y el acoso sexual, la prueba deberá valorarse conforme a las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa, deberá valorarse la prueba indiciaria y todas las fuentes del derecho común, en atención a los principios especiales que rigen la materia del hostigamiento y acoso sexual.

En caso de duda, se interpretará con base en el principio pro víctima; en ningún caso se podrán considerar los antecedentes de la persona denunciante, dicho principio no implica la existencia de una presunción de veracidad a favor de la persona denunciante ni exime a la CIP de valorar los hechos denunciados a la luz de todos los elementos probatorios traídos al procedimiento por las partes, incluidos los indicios y de razonar la conclusión a la que arribe.

ARTÍCULO 31. Plazo para remitir el Informe final. En el plazo de quince días naturales siguientes a la comparecencia, la CIP deberá remitir el informe de instrucción el cual debe contener, en forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos probados y no probados, toda la prueba recabada y su análisis, las medidas cautelares, si procedieron, los fundamentos legales, nacionales e internacionales, y los motivos que apoyan la recomendación de absolutoria o de sanción. Dicho informe final se enviará a la persona Máxima Jerarca del MOPT.

ARTÍCULO 32. Resolución final. La CIP remitirá el informe final a la persona Máxima Jerarca con el fin de que emita el acto final definitivo y ordene la aplicación de la sanción respectiva, en caso que corresponda.

La persona Máxima Jerarca del MOPT deberá emitir una resolución final debidamente fundamentada, con el cuadro fáctico y jurídico correspondiente, que incluya resultandos, considerandos y el por tanto.

Esta resolución final deberá ser notificada a las partes interesadas, a la CIP, a la CCHAS y a la Defensoría de los Habitantes, para lo que en derecho corresponda; todo lo anterior en el plazo máximo de un mes.

En caso de que haya sanción contra una persona funcionaria, la CIP informará a los departamentos competentes de las Direcciones de Recursos Humanos, para que se lleve a cabo la ejecución de la sanción, conforme a lo señalado en el artículo 415 del Código de Trabajo y sus reformas, y lo dispuesto en el presente artículo.

Cuando la sanción implique una suspensión, se debe considerar que el lapso de suspensión, no podrá coincidir con periodos de receso laboral, incapacidad o vacaciones. Además, dicha resolución deberá incorporarse en el expediente laboral correspondiente.

Conforme al acto final se deberá seguir lo dispuesto en el artículo 329 inciso 3 del Libro Segundo de la Ley General de Administración Pública y sus reformas.

ARTÍCULO 33. Plazo del procedimiento por Hostigamiento y Acoso Sexual. El procedimiento que se inicia con la imputación de cargos en contra de la persona denunciada, el cual realiza la CIP, debidamente constituida, corresponde a un plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia.

ARTÍCULO 34. Medios de impugnación. Con respecto a los recursos, la naturaleza, el plazo para interponerlos y para resolverlos, los actos recurribles, así como los demás aspectos vinculados con esta materia, aplicará lo dispuesto en los artículos 342 al 355 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO 35. De la prescripción de la potestad sancionadora. Conforme lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, el plazo de la prescripción de la potestad sancionadora se regirá por lo dispuesto en el artículo 414 del Código de Trabajo y sus reformas, No. 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas.

ARTÍCULO 36. Sobre el expediente administrativo. El expediente administrativo contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por las autoridades de la institución y sus constancias de notificación. Deberá encontrarse foliado, con numeración consecutiva, y existirá un registro de su consulta, en el cual se indicará el nombre de la

persona consultante, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.

El expediente durante la investigación será custodiado y permanecerá para todos los efectos a cargo de la CIP. Una vez finalizado el procedimiento, se trasladará a la Dirección de Asesoría Jurídica del MOPT para el archivo correspondiente.

El expediente podrá ser consultado por:

- a) La parte denunciante y la denunciada.
- b) Los abogados de las partes, debidamente autorizados por medio de poder especial.
- c) Las autoridades que deban aplicar la sanción disciplinaria.

Toda persona que consulte el expediente está obligada a mantener la confidencialidad de su contenido.

ARTÍCULO 37. Sobre el registro de denuncias en firme por hostigamiento y acoso sexual. Corresponderá a los departamentos competentes de las Direcciones de Recursos Humanos de EL MINISTERIO, aplicar la sanción y mantener un registro actualizado de las resoluciones en firme impuestas en la institución, por conductas de hostigamiento y acoso sexual. Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de la víctima.

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 artículo a las personas menores de edad que puedan ejercer su pasantía estudiantil en el Ministerio. Lo anterior, conforme lo dispuesto en el inciso 4), del artículo 5 de la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas.

CAPÍTULO VI

TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 38. Calificación de las faltas. Para efectos de este reglamento, las faltas, según su gravedad, se clasifican en dos categorías:

- a) Faltas leves
- b) Faltas graves

ARTÍCULO 39. Criterios para la valoración de las faltas. Para valorar la gravedad de la conducta de la persona trabajadora denunciada, la CIP tomará en cuenta los siguientes criterios:

- a) La posición jerárquica formal de la persona denunciada con respecto a la persona denunciante.
- b) Abuso de la relación de poder o de la situación de vulnerabilidad de la persona denunciante.
- c) El impacto en la persona denunciante en el ámbito laboral, desde un plano emocional, profesional, físico, de interacción social producto de la conducta de hostigamiento y acoso sexual.
- d) Antecedentes sobre conductas de hostigamiento y acoso sexual tanto a lo interno como a lo externo del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, en contra de personas funcionarias distintas a la persona denunciante.
- e) Número de víctimas.
- f) Amenazas o intimidación a la persona denunciante y sus testigos.
- g) Entorpecer la investigación.
- h) Reincidencia sobre conductas de hostigamiento y acoso sexual en contra de la persona denunciante.

ARTÍCULO 40. Sanciones. Para los efectos del presente reglamento las sanciones, previo debido proceso, se aplicarán según la gravedad de la falta, de la siguiente manera:

- a) En el caso de las personas funcionarias del MOPT, se aplicarán las siguientes sanciones:
 - 1. Falta leve: amonestación escrita con copia al expediente personal de la persona funcionaria.
 - 2. Falta grave: suspensión sin goce de salario de tres a quince días hábiles o despido sin responsabilidad patronal.
- b) En el caso de las personas Oficiales de Policía de Tránsito, se aplicarán las siguientes sanciones en concordancia con la Ley General de Policía, No. 7410

del 26 de mayo de 1994 y sus reformas, y el Reglamento de Organización y Servicio de la Policía de Tránsito No. 37702-MOPT de 2 de octubre de 2013 y sus reformas:

1. Falta leve: apercibimiento oral o escrito.
 2. Falta grave: suspensión, sin goce de salario, de uno a treinta días o el despido sin responsabilidad patronal.
- c) En el caso de las personas trabajadoras de los órganos adscritos al MOPT, donde la persona Máxima Jerarca de esta Cartera ejerza la potestad disciplinaria, se aplicarán las siguientes sanciones:
1. Falta leve: amonestación escrita con copia al expediente personal de la persona funcionaria.
 2. Falta grave: suspensión sin goce de salario, según el rango establecido en el Reglamento Autónomo del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, cuando éste aplique, o bien, según lo dispuesto el reglamento interno del órgano al cual pertenezca la persona funcionaria.

ARTÍCULO 41. Denuncias falsas. Quien denuncie falsamente hostigamiento y acoso sexual podrá incurrir, cuando así se determine, en denuncia calumniosa, la cual se encuentra tipificada en el artículo 147 del Código Penal vigente, Ley No. 4573 del 4 de mayo de 1970 y sus reformas.

ARTÍCULO 42. Violación al deber de confidencialidad. Cualquier infidencia de quien sea integrante de la CIP o de los testigos y que viole el deber de confidencialidad, se considerará como falta grave, la cual se atribuiría una vez llevado el debido proceso y cuya sanción se aplicará según lo dispuesto en el artículo 40 del presente reglamento

ARTÍCULO 43. Falta de la debida divulgación. Las personas funcionarias y dependencias administrativas a quienes se les asignen funciones en materia de capacitación y divulgación establecidas en el artículo 8 del presente reglamento, que retardaren u omitieren su cumplimiento, incurrirán en responsabilidad que se computará como falta grave, la cual se atribuiría una vez llevado el debido proceso y cuya sanción se aplicará según lo dispuesto en el artículo 40 del presente reglamento.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 44. Derogatoria. Se deroga el Decreto Ejecutivo No. 34968-MOPT del 21 de noviembre del 2008, denominado “Reglamento que Regula la Prevención y Sanción de Conductas de Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes”.

Transitorio Único. Los procedimientos administrativos de hostigamiento y acoso sexual iniciados con anterioridad a la entrada en vigencia de este decreto, cualquiera que sea su estado, continuarán sustanciándose procedimentalmente, en todos sus trámites y recursos por las normas que regían a la fecha de su inicio.

Artículo 45. Vigencia. Rige a partir de su publicación en el diario oficial La Gaceta.

Dado en la Presidencia de la República, San José, a los treinta días del mes de junio del dos mil veintiséis.

LAURA FERNÁNDEZ DELGADO.—La Ministra de Obras Públicas y Transportes, Ing. Sofía Fallas Barquero a.i..—1 vez.—(D45865 - IN202601108952).