



San José, lunes, 24 de junio de 2024

**CSV-AI-R-0011-2024**

Al contestar por favor refiérase a este oficio  
Página 1 de 12

**ASESORÍA**  
**CSV-AI-ASE-2024-01**

Señores  
Junta Directiva  
Consejo de Seguridad Vial

**Asunto:** Se comunica el servicio preventivo de asesoría sobre el tratamiento de las denuncias presentadas a la Administración Activa relacionada con acoso sexual.

Estimados señores:

De conformidad con la Ley General de Control Interno N° 8292 (LGCI), en sus artículos N°21 y 22 inciso d), que señalan como una competencia de las auditorías internas el “...**Asesorar, en materia de su competencia...**”, para proporcionar seguridad al órgano, se indica lo siguiente:

## **I. CONSIDERACIONES PREVIAS**

La Auditoría Interna fiscaliza que la actuación de la Administración Activa se ejecute conforme al marco técnico, legal y a las sanas prácticas administrativas, gestión que se realiza a través de la realización de auditorías y estudios especiales, así como mediante las funciones de asesoría y advertencia.

El quehacer de la Auditoría Interna se desarrolla con posterioridad a los actos de la Administración Activa; sin embargo, en asuntos que sean de su conocimiento o a solicitud del jerarca y/o titulares subordinados, también emite en forma previa, concomitante o posterior a dichos actos, criterio en aspectos de su competencia y en cumplimiento de su labor de **asesoría y advertencia**. Esto sin que se menoscabe o comprometa la independencia y objetividad en la ejecución de acciones subsiguientes.

El servicio de asesoría, corresponde a una función preventiva orientada a fortalecer el sistema de control interno institucional, y consiste en asesorar oportunamente (en materia de competencia) al jerarca; sin perjuicio de las asesorías que, en esa materia, a criterio del Auditor Interno, correspondan dirigir a otros niveles de la organización.



San José, lunes, 24 de junio de 2024

**CSV-AI-R-0011-2024**

Al contestar por favor refiérase a este oficio  
Página 2 de 12

## II. NORMATIVA QUE FACULTA LA EMISIÓN DEL SERVICIO DE ASESORÍA

De acuerdo con el artículo 22 inciso d) de la Ley General de Control Interno N° 8292, y el artículo 81 (inciso c-) del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna (Decreto Ejecutivo N° 37285-MOPT), se estableció como una competencia de la Auditoría Interna, la de Asesorar, en materia de su competencia, al jerarca del cual depende. Además, advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento.

El anexo 1 (glosario) de las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público N°R-DC-119-2009, definen el servicio preventivo de asesoría, como:

*“servicio dirigido al jerarca (...) consiste en el suministro de criterios, observaciones y demás elementos de juicio para la toma de decisiones con respecto a los temas que son competencia de la auditoría interna. También puede ser brindado a otras instancias institucionales, si la auditoría interna lo considera pertinente”.*

De conformidad con los Oficios N° 10939 (DI-CR-425) del 2 de octubre de 2003 y N° 6703 –FOE-SOC-0570 del 22 de junio de 2007, ambos de la Contraloría General de la República (CGR), la asesoría que brinda la Auditoría Interna consiste en proponer criterios, opiniones u observaciones que coadyuven a la toma de decisiones, cuya orden y ejecución son **competencia exclusiva de la Administración Activa**, de conformidad con el artículo 2 inciso a) de la Ley General de Control Interno N°8292 (LGCI), consecuentemente, la asesoría del auditor **no tiene carácter vinculante**.

Adicionalmente, la CGR ha sido clara en señalar que las asesorías deben darse sin **que se comprometa la independencia y objetividad** de acuerdo con los artículos 21 y 25 de la LGCI, le otorgan a la Auditoría Interna para el desarrollo de las labores propias de su actividad.

A través del Criterio No. DFOE-DL-0199 (02743) del 22 de febrero de 2018, la Contraloría General de la República, señala:

**“1. Qué es asesoría/** El servicio preventivo de asesoría consiste en proveer a la Administración Activa (fundamentalmente al jerarca, aunque no de manera exclusiva, según determine el Auditor) criterios, opiniones, sugerencias, consejos u observaciones en asuntos estrictamente de la competencia de la Auditoría Interna, con la intención de que se conviertan en insumos para la



San José, lunes, 24 de junio de 2024

**CSV-AI-R-0011-2024**

Al contestar por favor refiérase a este oficio  
Página 3 de 12

*Administración Activa, que le permitan tomar decisiones más informadas y con apego al ordenamiento jurídico y técnico, sin que se menoscaben o comprometan la independencia y la objetividad de la Auditoría Interna en el desarrollo posterior de sus demás competencias. **El servicio se suministra a solicitud de parte o por iniciativa del Auditor Interno.** Una vez brindada, las manifestaciones que el Auditor realice mediante ella no tienen carácter vinculante, puesto que es un insumo entre varios para la toma de decisiones.”*

### III. ORIGEN DEL SERVICIO DE ASESORÍA

#### 3.1. Tratamiento de las denuncias sobre acoso sexual presentadas en el COSEVI

Mediante correo electrónico del 06 de febrero de 2024 el Denunciante remite a la secretaria de Junta Directiva una delación y otra documentación para que sea analizada en la sesión ordinaria virtual #0005-24 a realizarse el 07 de febrero del 2024. Es importante señalar, que esta gestión y la documentación es sobre la misma temática recibida y gestionada por la Administración Activa y la Auditoría con anterioridad, pero con la salvedad de incorporar un **nuevo elemento denunciado**, según el denunciante a saber:

*“Hay otros puntos que podríamos mencionar, que también demuestran la falta de transparencia que se presenta con la Adjudicataria de esta Licitación, pero sería extendernos más en el tema que consideramos, salvo mejor criterio, que está muy claro el favoritismo otorgado por la Administración al adjudicar la presente Licitación.*

*Tenemos sospechas de que este favoritismo nace a raíz de una situación de acoso que reportamos aproximadamente en el mes de Julio del año 2023, en ese entonces negociamos con la Administración internamente para que no pasara a más, siempre y cuando no hubiera repercusiones posteriores, pero la verdad si las hubo, nos parece que si influyó y se irrespetó el acuerdo que se tomó, ya que antes de esa situación nos prorrogaron las contrataciones de las oficinas **Alajuela, Cartago, Ciudad Quesada, Heredia y Naranjo** pero después de esa fecha seguía las prórrogas de la oficina de Guápiles lo cual no se dio, sino que se sacó a concurso al igual que innecesariamente se hizo con las Oficinas Centrales del COSEVI, lo cual en más de una ocasión el Encargado de la Contratación, en ese entonces, el Lic. Henry Rojas Angulo, nos había manifestado que esa contratación si la iban a prorrogar, pero todo cambió después de la acusación que efectuaron dos de nuestras colaboradoras en contra del Sr. XXXXXXXX. (Resaltado es parte del original) (Subrayado no es parte del original).*



San José, lunes, 24 de junio de 2024

**CSV-AI-R-0011-2024**

Al contestar por favor refiérase a este oficio  
Página 4 de 12

*Lamentamos haber llegado hasta este nivel para defender nuestros derechos y hacer notar ante esta Honorable Junta Directiva, la gravedad de la situación que se está presentando a lo interno del Consejo de Seguridad Vial y solicitamos que se analice nuestra denuncia*” (Subrayado no es parte del original)

Producto de lo anterior, mediante correo electrónico de 08 de febrero del 2024, el Ing. Jordy Borbón Angulo, Presidente de la Junta Directiva del COSEVI traslada a la Auditoría Interna la denuncia recibida en ese seno, lo anterior por cuanto ya se estaba realizando una investigación en la Auditoría Interna.

Tal y como se señaló, esta documentación consiste en una ampliación a la denuncia recibida originalmente que contempla un nuevo elemento no analizado en la primera denuncia remitida a esta Auditoría Interna, que se refiere al acoso sexual.

### 3.2. Revisión del marco regulatorio

#### ➤ **Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del Consejo de Seguridad Vial N° 33126<sup>1</sup>**

*“**Artículo 85.-Definición de hostigamiento sexual:** Para los efectos del presente Reglamento y de acuerdo con el artículo 3 de la Ley 7476 del 3 de febrero de 1995 (Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia), se entenderá por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual no deseada por quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en los siguientes casos:*

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

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

---

<sup>1</sup> [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=57222](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=57222)



San José, lunes, 24 de junio de 2024

**CSV-AI-R-0011-2024**

Al contestar por favor refiérase a este oficio

Página 5 de 12

**“Artículo 86.-De las manifestaciones del acoso sexual:** El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- 1) Requerimientos de favores sexuales que indiquen:
  - a) Promesa implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quién la reciba.
  - b) Amenaza explícita o implícita, física o moral, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo de quienes la reciban.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma explícita o implícita, condición para el empleo. Para éstos efectos no se requerirá ser empleado(a) del Consejo.
- 2) Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para quien las reciba.
- 3) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.”

**Artículo 87.-De la presentación de la denuncia:** El funcionario (a) afectado (a) por acoso u hostigamiento sexual, podrá plantear la denuncia **en forma verbal o escrita, ante el Encargado del Departamento de Gestión y Desarrollo Humano de la Institución.** De lo manifestado se levantará un acta que se suscribirá junto con la persona ofendida, quien recibe la denuncia y en la que deberá indicarse:

- 1) Nombre de la persona denunciante, número de cédula y lugar de trabajo.
- 2) Nombre de la persona denunciada y lugar de trabajo.
- 3) Indicación de las manifestaciones de acoso sexual que afecta a la persona denunciante.
- 4) Fecha aproximada a partir de la cual ha sido víctima del acoso sexual.
- 5) Firma de la persona denunciante y de quien recibe la denuncia.

Dicha acta **deberá ser remitida en los siguientes dos días a la Asesoría Legal** para que proceda según el tipo de falta de que se trate. La denuncia por estos hechos se tramitará con la mayor agilidad posible. (El resaltado no es del original.)

**Artículo 88.-De la normativa aplicable:** Serán aplicables al procedimiento por acoso sexual las disposiciones de la Ley 7476 del 3 de febrero de 1995 y normativa conexas definidas en esa misma ley”

**“Artículo 92.-Faltas graves:** Se considerarán faltas graves:

- (...) d) Realizar cualquier acto que vaya en contra de las buenas costumbres.



San José, lunes, 24 de junio de 2024

**CSV-AI-R-0011-2024**

Al contestar por favor refiérase a este oficio  
Página 6 de 12

(...) r) **El uso de palabras de naturaleza sexual**, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quién las reciba, dentro de lo estipulado en este Reglamento como Hostigamiento Sexual, siempre que no se encuentre sancionado de una manera mayor.”

“Artículo 93.-**De las faltas gravísimas:** Para los efectos de este Reglamento se considerarán faltas gravísimas, además de los incumplimientos a las obligaciones consignadas en los artículos 39 y 41 del Estatuto de Servicio Civil; 50 y 51 de su Reglamento y artículo 71 del Código de Trabajo:

(...) l) **Cualquier acercamiento corporal u otras conductas físicas de naturaleza sexual**, indeseables y ofensivas para quién las reciba, dentro del marco de lo estipulado en este reglamento como Hostigamiento Sexual.”

(El subrayado y resaltado no es del original.)

➤ **La Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley 7476) Publicada en la Gaceta 45 del 3 de marzo de 1995 <sup>2</sup>**

“**Artículo 3.- Definiciones.** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) Condiciones materiales de empleo o de docencia. b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo. .c) Estadogeneral de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.”

“**Artículo 4.- Manifestaciones del acoso sexual.** El acoso sexual puede manifestarse por medio delos siguientes comportamientos:

1.- *Requerimientos de favores sexuales que impliquen:*

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

---

<sup>2</sup> [https://www.pgrweb.go.cr/scii/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803](https://www.pgrweb.go.cr/scii/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803)



San José, lunes, 24 de junio de 2024

**CSV-AI-R-0011-2024**

Al contestar por favor refiérase a este oficio

Página 7 de 12

b) *Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.*

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

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

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

**“Artículo 7.- Obligatoriedad de informar a la Defensoría de los Habitantes de la República.** La Defensoría de los Habitantes de la República, deberá velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de esta Ley.

La autoridad superior o la instancia competente para recibir la denuncia de **hostigamiento sexual en el lugar de trabajo** o en la institución educativa, del sector público, **estará obligada a informar a la Defensoría de los Habitantes de 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 efectos de que pueda ejercer **la función asesora y contralora de legalidad**. Asimismo, esa autoridad **deberá remitirle a la Defensoría la resolución final del caso.**” (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010) (Subrayado y resaltado no es del original.)

**“Artículo 10.- Sanción por incumplimiento.** El incumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores constituye una falta que se sancionará según su gravedad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 608 y siguientes del Código de Trabajo.”

**“Artículo 20.- Integración de la Comisión Investigadora.** En atención al inciso 2 del artículo 5 de la presente ley el conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite será **realizado por medio de comisiones investigadoras, las mismas serán integradas, preferiblemente, por tres personas**, en las que estén **representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.**

Cuando en una empresa o lugar de trabajo o de estudio privado no existan condiciones para realizar la investigación o por razones de la reducida cantidad de personal o porque la persona denunciada tiene el estatus de superior jerárquico, la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial.



San José, lunes, 24 de junio de 2024

**CSV-AI-R-0011-2024**

Al contestar por favor refiérase a este oficio  
Página 8 de 12

Cuando en atención **al lugar de trabajo o de estudio sea una institución o un ente público y la persona denunciada sea un funcionario o empleado público** se seguirá el procedimiento establecido en esta Ley, su reglamento y supletoriamente por la Ley General de la Administración Pública y sus reformas. En todo caso la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial.

Los centros laborales privados deberán contar con un reglamento interno con el fin de conformar las comisiones investigadoras, su duración, procedimientos y demás razones del debido proceso, instrumento que ha de ser reconocido y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo. (Así adicionado por el artículo 2º de la ley Nº 8805 del 28 de abril de 2010)” (El resaltado no es del original.)

“**Artículo 24.- Medidas cautelares.** La Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar al jerarca o patrono competente, ordenar cautelarmente:

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador 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 seguridad de la víctima, fundamentalmente.”

“**Artículo 34.- Tipos de sanciones.** Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: **la amonestación escrita, la suspensión y el despido**, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

La información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, será de acceso público, después de la firmeza de estas. Este acceso deberá ajustarse a lo establecido en el inciso 4) del artículo 5 de la presente ley.” (El resaltado no es del original.)

“**Artículo 36.- Despido del hostigador.** Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, **podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.**” (El resaltado no es del original.)



San José, lunes, 24 de junio de 2024

**CSV-AI-R-0011-2024**

Al contestar por favor refiérase a este oficio  
Página 9 de 12

➤ **Ley N° 1581, Estatuto del Servicio Civil<sup>3</sup>**

*“Artículo 67- (...) En el caso de las causales de trato corruptor y **abuso sexual**, (...) y de las causales de **acoso y hostigamiento sexual** establecidas en Ley 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de 3 de febrero de 1995, así como de los delitos sexuales contenidos en la Ley 4573, Código Penal, de 4 de mayo de 1970, **procederá siempre la adopción de la medida cautelar de suspensión del cargo o la reubicación**. En caso de proceder la reubicación del servidor, deberá ser en un puesto administrativo donde no desempeñe funciones que conlleven atención y/o interacción constante con personas menores de edad.”* (El subrayado y resaltado no es del original.)

➤ **Ley N° 10437, Ley de protección de las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción contra represalias laborales<sup>4</sup>**

*“**ARTÍCULO 5- Fuero especial de protección de la persona denunciante.** Toda persona denunciante tendrá derecho a ser protegida contra las represalias laborales motivadas en la interposición de la denuncia, en virtud de lo dispuesto en la presente ley. Este derecho se garantizará con independencia de los motivos personales que tuvo la persona denunciante para denunciar, si sufre de las represalias indicadas en el artículo 4.”*

*“**ARTÍCULO 7- Denunciantes protegidos.** El derecho a ser protegido por represalias laborales lo tendrán las siguientes personas:*

- a) El servidor público y ex servidor público, conforme a la definición del artículo 2 de la Ley 8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, de 6 de octubre de 2004.*
- b) La persona trabajadora, sea permanente, temporal, pasante, voluntario, expleado, consultor.*
- c) Persona que está optando a un puesto de trabajo, que adquiera información sobre lo denunciado durante etapas avanzadas del proceso precontractual.*

<sup>3</sup> [https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=32708](https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=32708)

<sup>4</sup> [https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=101377&nValor3=139760](https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=101377&nValor3=139760)



San José, lunes, 24 de junio de 2024

**CSV-AI-R-0011-2024**

Al contestar por favor refiérase a este oficio

Página 10 de 12

*d) Persona que haya denunciado sin revelar su identidad, mediante una denuncia anónima, ante cualquier instancia o mediante una denuncia pública y, posteriormente, el empleador llegue a tener conocimiento, por cualquier medio, de que fue la persona que denunció anónimamente.*

*e) Persona que fue objeto de represalias laborales antes de la interposición de la denuncia, como medio para impedir que esta fuera presentada, en tanto la persona denunciante haga efectiva la denuncia y dé cumplimiento a todas las condiciones para tener el derecho a protección por represalias laborales establecidas en el presente artículo. En este supuesto, el juez deberá fijar un plazo determinado para la presentación de la denuncia, al momento de ordenar la medida de protección, para que el derecho de protección se mantenga.*

*Además, el fuero de protección de esta ley se aplicará a los compañeros de trabajo, familiares hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad, así como terceras personas, que estén relacionados con el denunciante en el mismo contexto laboral y sufran represalias con motivo de la interposición de la denuncia.”*

**“ARTÍCULO 8- Fuero especial de protección de la persona testigo.** Toda persona testigo tendrá derecho a ser protegida contra las represalias laborales, en virtud de lo dispuesto en la presente ley, cuando se encuentre bajo alguno de los siguientes supuestos:

*a) Haya rendido testimonio en un proceso penal o administrativo por presunta comisión de un acto de corrupción, sobre hechos que haya conocido en un contexto relacionado con el trabajo.*

*b) Haya sido citado u ofrecido por la autoridad competente como testigo para brindar testimonio en un proceso penal o administrativo por presunta comisión de un acto de corrupción, sobre hechos que haya conocido en un contexto relacionado con el trabajo, siempre y cuando se materialice su declaración ante la autoridad competente y colabore eficazmente con la investigación.*

*Además, el fuero de protección de esta ley le aplicará a los compañeros de trabajo, familiares hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad, así como terceras personas, que estén relacionados con el testigo en el mismo contexto laboral y sufran represalias con motivo del testimonio.”*

#### **IV. ANÁLISIS EFECTUADO POR LA AUDITORÍA INTERNA ORIENTADOS A ASESORAR A LA ADMINISTRACION ACTIVA**

Basados en el análisis efectuado y la normativa que regula la materia, se someten comentarios no vinculantes a valoración de la Junta Directiva; los cuales están orientados a **asesorar** sobre los siguientes aspectos:



San José, lunes, 24 de junio de 2024

**CSV-AI-R-0011-2024**

Al contestar por favor refiérase a este oficio  
Página 11 de 12

1. Cualquier evento generado en relación con acoso sexual, indiferentemente la unidad administrativa de la Institución, debe ser recibida y tramitada por el Departamento de Gestión y Desarrollo Humano, tal y como lo establece Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del Consejo de Seguridad Vial.
2. Remitir por parte del Departamento de Gestión y Desarrollo Humano, en un plazo no mayor a dos días a la Asesoría Legal para que se proceda con la investigación el cual debe ser tramitada con la mayor agilidad posible.
3. Se informe a la Defensoría de los Habitantes de la presentación de toda denuncia recibida en cualquier Unidad del COSEVI, de acuerdo con la Ley 7476.
4. Se cumpla con la Integración de la Comisión Investigadora, de acuerdo con el inciso 2 del artículo 5 de la Ley 7476, la misma serán integradas, preferiblemente, por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.
5. Se valore por parte de la Comisión investigadora solicitar al Jearca una medida cautelar para el presunto responsable, de acuerdo con artículo 24 de la Ley N°7476.
6. Se brinde la protección de las personas denunciantes y testigos en cumplimiento con la Ley N°10437.
7. Se informe a la Defensoría de los Habitantes una vez finalizada la investigación la resolución final en la atención del cada caso, de acuerdo con la Ley 7476.

## **V. SALVAGUARDA DE ACCIONES POSTERIORES**

El servicio de Asesoría brindado por esta Auditoría Interna, tiene como propósito suministrar información y elementos de juicio en forma imparcial, sin que se incline la toma de decisiones por parte de la Administración Activa en un sentido determinado, de modo que no se comprometa la independencia de la Auditoría Interna en la fiscalización ni los demás servicios de la actividad propia que realice la auditoría en posteriores evaluaciones.

Consejo de Seguridad Vial - Auditoría Interna

Tel: (506) 2522-0915

WWW.COSEVI.GO.CR



San José, lunes, 24 de junio de 2024

**CSV-AI-R-0011-2024**

Al contestar por favor refiérase a este oficio  
Página 12 de 12

**VI. CARÁCTER NO VINCULANTE**

Las observaciones señaladas por esta Auditoría Interna brindadas mediante el servicio de asesoría, no constituyen indicaciones vinculantes para la Administración Activa. Por cuanto, la asesoría no es un requisito para la formación de la voluntad de la Administración Activa, ésta no se encuentra obligada a requerirla de previo a la toma de decisiones.

El presente servicio preventivo se brinda, sin perjuicio de las competencias de seguimiento y atención posterior que le competen a esta Auditoría Interna, conforme a la Ley General de Control Interno No. 8292, por lo cual no debe tomarse como una habilitación para coadministrar o sustituir la potestad y responsabilidad del jerarca y titulares subordinados en la toma de decisiones; lo cual, es parte de las prohibiciones que tiene la Auditoría de conformidad al artículo 34 de la LGCI.

Esta Auditoría espera que los elementos aportados le sean de utilidad, oportunidad y se conviertan en insumos que aporten valor a la gestión pública y al fortalecimiento del sistema de control interno.

Cordialmente,  
**AUDITORÍA INTERNA**

MBA. Silvia Salas Vásquez  
**Auditora Interna**  
**Consejo de Seguridad Vial**

SSV/jlh

C.  
Archivo