

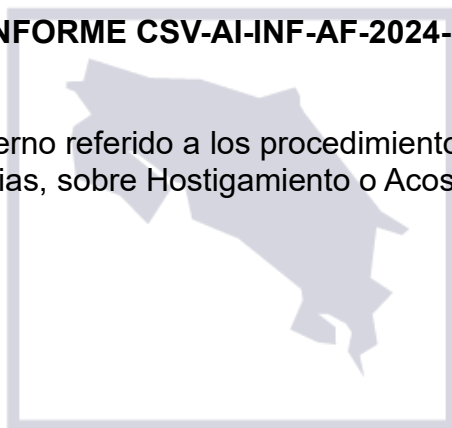


CONSEJO DE SEGURIDAD VIAL

AUDITORÍA INTERNA

INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

Informe de control interno referido a los procedimientos para la prevención y atención de denuncias, sobre Hostigamiento o Acoso Sexual y/o Laboral



setiembre 2024



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	3
1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Generalidades	5
1.2. Origen del estudio	5
1.3. Objetivo del estudio	6
1.4. Naturaleza y Alcance	6
1.5. Limitaciones	6
1.6. Metodología	6
1.7. Disposiciones de la Ley General de Control Interno, a considerar	7
1.8. Conferencia final	8
2. RESULTADOS DEL SERVICIO	10
2.1. Procedimiento para la atención de denuncias por hostigamiento sexual	10
2.2. Procedimiento para prevenir y sancionar el Hostigamiento o acoso laboral	13
3. CONCLUSIÓN	17
4. RECOMENDACIONES	18
4.1. A la Dirección Ejecutiva	18
5. FIRMAS	19
6. APÉNDICES	20



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

Informe de control interno referido a los procedimientos para la prevención y atención de denuncias, sobre Hostigamiento o Acoso Sexual y/o Laboral

RESUMEN EJECUTIVO

¿CUÁL ES EL ORIGEN?

El estudio se efectúa con fundamento en las competencias que le confiere a las Auditorías Internas de Sector Público, el Artículo 22 de la Ley General de Control Interno 8292, el Capítulo II Organización y Funcionamiento, del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna del Consejo de Seguridad Vial 37285-MOPT y en cumplimiento del Plan Anual de Trabajo de la Auditoría Interna del año 2024.

¿QUÉ EXAMINAMOS?

La auditoría es de carácter especial y tuvo como objetivo, determinar la existencia de procedimientos para prevenir y abordar los casos de hostigamiento sexual y laboral, dentro del Consejo de Seguridad Vial, tanto funcionarios, como cualquier otra persona que preste sus servicios a la Institución.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El COSEVI requiere contar con normativa interna, dirigida a fortalecer la cultura de prevención y desalentar, los posibles casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, que atenten contra la dignidad e integridad física y psicológica de los funcionarios (as), lo cual, podría desmejorar el clima organizacional y propiciar espacios para la impunidad.

¿QUÉ ENCONTRAMOS?

Se determinó que el COSEVI no cuenta con políticas y procedimientos internos, para prevenir y sancionar los casos de acoso sexual y laboral, así como tampoco, para la atención oportuna de las posibles denuncias sobre estos temas, al considerar, que es suficiente con aplicar la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N°7476), y la Ley General de la Administración Pública N°6227, respectivamente. Además, no se ha podido comprobar, la existencia de acciones concretas, enfocadas en dar a conocer y capacitar a los funcionarios sobre estos temas.



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

¿QUÉ SIGUE?

RECOMENDACIONES

1. Crear una política interna dirigida a prevenir, desalentar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual, así como un procedimiento para la atención de denuncias por acoso sexual, ambos (política y procedimiento), se deben formalizar y comunicar, tanto a los funcionarios del COSEVI, como a toda persona, que producto de contrataciones, prestan servicios a la institución. En un plazo de 6 meses. **(Media) (Resultado 2.1).**
2. Establecer una política interna para prevenir el acoso laboral y crear un procedimiento interno, para la atención de denuncias por casos de hostigamiento laboral, formalizar y comunicar a los funcionarios del COSEVI, así como también, a terceras personas, que mantengan una relación de servicio con la institución. En un plazo de 6 meses. **(Media) (Resultado 2.2).**
3. Promover de forma proactiva, charlas, capacitación, u otras actividades, dirigidas a los funcionarios del COSEVI, para que puedan identificar el hostigamiento sexual y acoso laboral, así como, crear conciencia sobre su afectación a nivel personal e institucional, y dar a conocer, las sanciones establecidas en la normativa, con el objeto de prevenir y desalentar, cualquier tipo de acoso. En un plazo de 6 meses. **(Baja) (Resultado 2.1 y 2.2).**



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Generalidades

La Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N°7476¹, en sus artículos 3 y 5, indica:

“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) Estado general 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 5.- Responsabilidades de prevención. Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad 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.”

La Constitución Política de la República de Costa Rica², señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 33.- Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”

“ARTÍCULO 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.”

Por ende, ningún trabajador puede ser objeto de acoso laboral pues esto atenta en contra de su derecho a la igualdad y al respeto de su dignidad.

1.2. Origen del estudio

Este informe corresponde al Plan Anual de Trabajo de la Auditoría Interna para el 2024.

¹ http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803

² http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

1.3. Objetivo del estudio

Determinar la existencia de políticas y procedimientos, para prevenir y abordar o atender los casos de hostigamiento sexual y laboral, dentro del Consejo de Seguridad Vial, tanto funcionarios, como cualquier otra persona que preste sus servicios o utilicen los servicios que ofrece la Institución.

1.4. Naturaleza y Alcance

El estudio es de naturaleza con carácter especial, cuyo alcance corresponde al año 2022 y 2023.

Las pruebas fueron realizadas entre febrero y julio 2024. Dado el énfasis del estudio, no se utiliza muestreo para la ejecución de dichas pruebas, las cuales, se obtuvieron principalmente mediante:

- Revisión documental, lo que implicó análisis exhaustivo de leyes, reglamentos, manuales y normativa aplicable al tema para verificar su correcta aplicación.
- Técnica de consulta a la Asesoría Legal.
- Entrevista a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo Humano.

1.5. Limitaciones

El tiempo utilizado en el análisis de temas jurídicos, dado que, la Auditoría Interna no cuenta con un especialista en Derecho, por consiguiente, requirió de consultas varias, lo que implicó mayor tiempo.

1.6. Metodología

En el desarrollo de este estudio se aplican técnicas de auditoría comúnmente aceptadas, tales como:

- Técnicas de verificación ocular, verbal y documental, mediante indagación y análisis.
- Técnicas de entrevista y consultas vía teams o correo electrónico, para obtener y/o confirmar información.

Las actividades de auditoría en torno al presente estudio se realiza de conformidad con las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (R-DC-064-2014) y Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público (R-DC-119-2009), emitidas por la Contraloría General de la República (en adelante CGR), así como en la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial N°9078



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

(en adelante Ley N°9078), la Ley General de Control Interno N°8292 y la normativa aplicable al objeto de estudio.

1.7. Disposiciones de la Ley General de Control Interno, a considerar

➤ Sobre la implantación de recomendaciones

“Artículo N°36. —Informes dirigidos a los titulares subordinados. Cuando los informes de auditoría contengan recomendaciones dirigidas a los titulares subordinados, se procederá de la siguiente manera:

a) El titular subordinado, en un plazo improrrogable de diez días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, ordenará la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de ellas, en el transcurso de dicho plazo elevará el informe de auditoría al jerarca, con copia a la auditoría interna, expondrá por escrito las razones por las cuales objeta las recomendaciones del informe y propondrá soluciones alternas para los hallazgos detectados.

b) Con vista de lo anterior, el jerarca deberá resolver, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la documentación remitida por el titular subordinado; además, deberá ordenar la implantación de recomendaciones de la auditoría interna, las soluciones alternas propuestas por el titular subordinado o las de su propia iniciativa, debidamente fundamentadas. Dentro de los primeros diez días de ese lapso, el auditor interno podrá apersonarse, de oficio, ante el jerarca, para pronunciarse sobre las objeciones o soluciones alternas propuestas. Las soluciones que el jerarca ordene implantar y que sean distintas de las propuestas por la auditoría interna, estarán sujetas, en lo conducente, a lo dispuesto en los artículos siguientes.

c) El acto en firme será dado a conocer a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente, para el trámite que proceda.”

“Artículo N°37. —Informes dirigidos al jerarca. Cuando el informe de auditoría esté dirigido al jerarca, este deberá ordenar al titular subordinado que corresponda, en un plazo improrrogable de treinta días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de tales recomendaciones, dentro del plazo indicado deberá ordenar las soluciones alternas que motivadamente disponga; todo ello tendrá que comunicarlo debidamente a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente.”

“Artículo N°38. —Planteamiento de conflictos ante la Contraloría General de la República. Firme la resolución del jerarca que ordene soluciones distintas de las recomendadas por la auditoría interna, esta tendrá un plazo de quince días hábiles, contados a partir de su comunicación, para exponerle por escrito los motivos de su inconformidad con lo resuelto y para indicarle que el asunto en conflicto debe remitirse a la Contraloría General de la República, dentro de los ocho días hábiles siguientes, salvo que el jerarca se allane a las razones de inconformidad indicadas.



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

La Contraloría General de la República dirimirá el conflicto en última instancia, a solicitud del jerarca, de la auditoría interna o de ambos, en un plazo de treinta días hábiles, una vez completado el expediente que se formará al efecto. El hecho de no ejecutar injustificadamente lo resuelto en firme por el órgano contralor, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el capítulo V de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, No. 7428, de 7 de setiembre de 1994.”

➤ **Sobre responsabilidad**

“Artículo N°39. —Causales de responsabilidad administrativa. El jerarca y los titulares subordinados incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, si incumplen injustificadamente los deberes asignados en esta Ley, sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios.

El jerarca, los titulares subordinados y los demás funcionarios públicos incurrirán en responsabilidad administrativa, cuando debiliten con sus acciones el sistema de control interno u omitan las actuaciones necesarias para establecerlo, mantenerlo, perfeccionarlo y evaluarlo, según la normativa técnica aplicable.

Asimismo, cabrá responsabilidad administrativa contra el jerarca que injustificadamente no asigne los recursos a la auditoría interna en los términos del artículo 27 de esta Ley.

Igualmente, cabrá responsabilidad administrativa contra los funcionarios públicos que injustificadamente incumplan los deberes y las funciones que en materia de control interno les asigne el jerarca o el titular subordinado, incluso las acciones para instaurar las recomendaciones emitidas por la auditoría interna, sin perjuicio de las responsabilidades que les puedan ser imputadas civil y penalmente.

El jerarca, los titulares subordinados y los demás funcionarios públicos también incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, por obstaculizar o retrasar el cumplimiento de las potestades del auditor, el sub auditor y los demás funcionarios de la auditoría interna, establecidas en esta Ley.

Cuando se trate de actos u omisiones de órganos colegiados, la responsabilidad será atribuida a todos sus integrantes, salvo que conste, de manera expresa, el voto negativo.”

1.8. Conferencia final

El viernes 13 de setiembre de 2024, se remitió el presente informe borrador a la Lic. María Gabriela Grossi Castillo, jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo Humano, para su análisis, asimismo, se le solicitó indicar si considera necesario la presentación de resultados.

Como respuesta, el lunes 16 de setiembre de 2024, la jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo Humano, remite correo electrónico señalando que, una vez



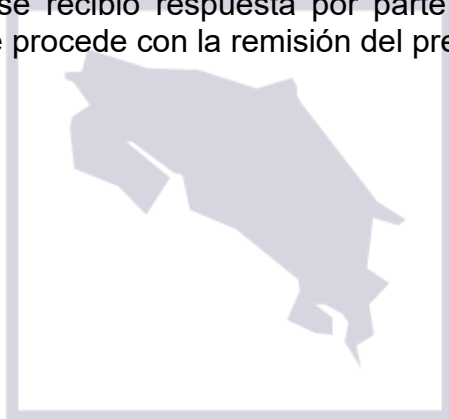
INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

concluida la lectura del informe, considera que es claro y está de acuerdo, con omitir la presentación de los resultados.

Posteriormente, el 27 de setiembre de 2024, se comunicó el informe final a la Lic. María Gabriela Grossi Castillo, no obstante, entre otras observaciones, indico no estar de acuerdo con que las recomendaciones estén dirigidas al Departamento de Gestión y Desarrollo Humano y que más bien, deben se dirigidas la Dirección Ejecutiva (ver detalle en apartado 6. Apéndice)

Por lo anterior, la Auditoría Interna efectuó la corrección y el 30 de setiembre de 2024, mediante correo electrónico, remitió el informe al Doctor. Carlos Rivas Fernández, Director Ejecutivo a.i., a quien se le otorgó un plazo de 10 días hábiles para indicar si requiere o no la presentación de resultados.

Pasado ese plazo, no se recibió respuesta por parte del Doctor Carlos Rivas Fernández, por tanto, se procede con la remisión del presente informe.





INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

2. RESULTADOS DEL SERVICIO

2.1. Procedimiento para la atención de denuncias por hostigamiento sexual

Se determinó que el Consejo de Seguridad Vial (en adelante COSEVI), no cuenta con un procedimiento o política interna, específica, para atender posibles denuncias sobre casos de hostigamiento sexual dentro de la Institución, las cuales, pueden ser presentadas tanto por funcionarios del COSEVI, como por terceras personas que brinden servicios o utilicen los servicios que ofrece la Institución.

Lo anterior, se confirmó en correo del 18 de junio de 2024, remitido por el Encargado de la Asesoría Legal, quien señaló:

*“1. No existe en forma exclusiva un reglamento interno o un procedimiento interno para el tratamiento de las denuncias por **hostigamiento sexual**.*

4. Sí puede considerarse que el CAPÍTULO XVII del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del Consejo de Seguridad Vial, cumple con lo establecido en el artículo 5 de la Ley N°7476, en el tanto se indica en el artículo 88 de tal reglamento, que al procedimiento respectivo le son aplicables las disposiciones de dicha ley, misma que además dispone en el párrafo tercero de su artículo 20 que resultan de aplicación supletoria las disposiciones procedimentales de la Ley General de la Administración Pública y sus reformas.”

Asimismo, en entrevista efectuada a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo Humano, el 30 de julio de 2024, expresó lo siguiente sobre el tema:

“A nivel del Departamento de Recursos Humanos, no existe ninguna política interna y/o procedimiento, formal o informal, elaborado por este Departamento, para prevenir y desalentar el acoso laboral o acoso sexual.”

Al respecto, la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N°7476³, en su artículo 5 señala:

“Artículo 5.- Responsabilidades de prevención. Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad 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:

³ https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

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.”

El resaltado y subrayado no es del original

La Ley General de Control Interno N°8292, señala:

“Artículo 13.-**Ambiente de control.** En cuanto al ambiente de control, serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, entre otros, los siguientes:

(...)

e) Establecer políticas y prácticas de gestión de recursos humanos apropiadas, principalmente en cuanto a contratación, vinculación, entrenamiento, evaluación, promoción y acciones disciplinarias; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.”

“Artículo 15.-**Actividades de control.** Respecto de las actividades de control, serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, entre otros, los siguientes:

a) Documentar, mantener actualizados y divulgar internamente, las políticas, las normas y los procedimientos de control que garanticen el cumplimiento del sistema de control interno institucional y la prevención de todo aspecto que conlleve a desviar los objetivos y las metas trazados por la institución en el desempeño de sus funciones.”

El Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del Consejo de Seguridad Vial N° 33126⁴, indica:

“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,

⁴ http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=57222



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

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.”

“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 conexa definida en esa misma ley.”

De tal forma que, la Administración activa del COSEVI no ha gestionado oportunamente una política interna y un procedimiento para la atención de denuncias por hostigamiento sexual, al considerar que, el artículo 88 del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del Consejo de Seguridad Vial N°33126, cumple con la Ley N°7476, sin embargo, esto no es suficiente para cumplir con el artículo 5 de esta última normativa, en lo que señala: “**Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad 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.**” (Subrayado y resaltado no es del original)

Así las cosas, la ausencia de un procedimiento y una política apropiada sobre el Hostigamiento Sexual, como lo dicta la Ley 7476, puede generar conductas, actos o gestos que atenten contra la dignidad e integridad física y psicológica de los funcionarios (as) acosados (as), así como también al personal sujeto a contratación pública que preste servicios a la Institución, desmejorando el clima organizacional, y propiciando además, espacios para la impunidad de los posibles casos de acoso sexual, que eventualmente se presenten en el COSEVI.

Además, la inacción o un procedimiento inadecuado, mal abordado por parte de la Administración Activa, que propicie daños ante terceros, puede acarrearle a la Institución un daño económico ante una eventual responsabilidad civil, según lo establece el artículo 201 de la Ley General de Administración Pública, 6227, sin dejar de lado las sanciones establecidas en el artículo 10 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia, 7476.



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

2.2 Procedimiento para prevenir y sancionar el Hostigamiento o acoso laboral

Se estableció que el COSEVI, no cuenta con un procedimiento para atender eventuales denuncias por hostigamiento o acoso laboral, en su ausencia se ha recurrido al procedimiento administrativo ordinario disciplinario de la Ley General de la Administración Pública, de acuerdo con correo del 18 de junio del 2024, remitido por el Encargado de la Asesoría Legal, quien señaló:

*(...) “3. No existe ningún reglamento interno o procedimiento para el tratamiento de las denuncias por **hostigamiento laboral**. Por ende, en casos previos de tales tipos de conductas, se ha seguido el procedimiento administrativo ordinario disciplinario de la Ley General de la Administración Pública, por ser el que más garantías otorga a las partes en conflicto, en armonía con lo establecido por la jurisprudencia judicial nacional.”*

Asimismo, en entrevista efectuada a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo Humano, el 30 de julio de 2024, expresó lo siguiente sobre el tema:

“A nivel del Departamento de Recursos Humanos, no existe ninguna política interna y/o procedimiento, formal o informal, elaborado por este Departamento, para prevenir y desalentar el acoso laboral o acoso sexual.”

Sobre el tema, la Constitución Política de la República de Costa Rica⁵, señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 33.- Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”

“ARTÍCULO 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.”

Por ende, ningún trabajador puede ser objeto de acoso laboral pues esto atenta en contra de su derecho a la igualdad y al respeto de su dignidad.

⁵ http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁶ indica:

“Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

Y la Convención Americana de Derechos Humanos⁷ indica:

“Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.” (...)

Es decir, el acoso laboral incide directamente en todas esas esferas, por consiguiente, es importante la prevención y sanción del acoso laboral a nivel institucional, para garantizar así, el derecho a laborar en un ambiente libre de hostigamiento laboral.

Asimismo, el Código de Trabajo Ley N°2⁸, señala:

“ARTICULO 19.-

El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.” (...)

“ARTICULO 69.-

“Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:” (...)

(...) “c. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;” (...)

Entonces, considerando que el acoso laboral conlleva un maltrato a los trabajadores, es importante garantizar en todo momento, esta seguridad a los funcionarios de la Institución.

“ARTICULO 197.-

Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad.”

El subrayado y resaltado no es del original.

⁶ <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁷ https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

⁸ https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

Es decir, el funcionario que sufra acoso laboral, eventualmente, podría padecer una enfermedad laboral.

*“**ARTICULO 273.-**Declárase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.”*

El subrayado y resaltado no es del original.

Ley General de Salud N°5395 ⁹

“Artículo 9.-Todas las personas tienen derecho a la promoción de la salud física y salud mental, la prevención, la recuperación, la rehabilitación y el acceso a los servicios en los diferentes niveles de atención y escenarios, así como a la disponibilidad de tratamientos y medicamentos de probada calidad. La atención se realizará, principalmente, en el ámbito comunitario; para ello, se utilizarán los recursos asistenciales a nivel ambulatorio, los sistemas de hospitalización parcial y la atención a domicilio, y se considerarán de modo especial aquellos problemas de las personas menores de edad, las personas con discapacidad, los adultos mayores y las personas con depresión, suicidio, esquizofrenia, adicciones a las drogas y el alcohol, el matonismo escolar, el acoso laboral y el apoyo necesario al grupo familiar. El internamiento se utilizará solo en casos totalmente necesarios.”

El subrayado y resaltado no es del original

El artículo anterior, incorpora lo relativo al acoso laboral, como parte de los derechos y deberes concernientes a la salud física y mental de las personas.

Por último, la Guía Técnica para la prevención y atención del acoso laboral o “Mobbing” en el lugar de trabajo¹⁰, emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), tiene como propósito orientar técnicamente a los encargados de salud ocupacional, médicos del trabajo, psicólogos, encargados de recursos humanos, jefaturas y al personal en general sobre la forma de detectar, prevenir y atender de manera oportuna el acoso laboral en los lugares de trabajo, señalando entre otros, lo siguiente:

⁹ https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=6581

¹⁰ https://cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Guia%20para%20la%20prevencion%20y%20atencion%20del%20acoso%20laboral%20en%20los%20lugares%20de%20trabajo.pdf



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

“Artículo 3. Acoso laboral: es una de las manifestaciones más importante de violencia en el trabajo que se da en el marco de una relación laboral en la que media una posición de poder. La agresión psicológica se da contra una o más personas trabajadoras, en forma reiterada, constante y no aislada.”

“Artículo 7. Acciones preventivas de acoso laboral: Estas acciones buscan que se actúe, de manera temprana, frente a posibles condiciones y situaciones organizacionales que pueden desencadenar en acoso laboral.

“a. Elaborar preferiblemente con la participación de la población trabajadora, normativa para la prevención y atención del acoso laboral en el lugar de trabajo: que establezca como mínimo una declaración de cero tolerancia a la violencia en el trabajo, un Código de Conducta que determine comportamientos de acoso laboral no aceptados y establezca responsabilidades y tareas para implementar la normativa.” (...)

“Artículo 8. Responsabilidades de la persona empleadora: la prevención y atención del acoso laboral es responsabilidad de la persona empleadora y sus representantes. Para lo cual se pueden desarrollar al menos las siguientes acciones:

a) Desarrollar e implementar la normativa preventiva de acoso laboral.

b) Incorporar la información del acoso laboral en los procesos de inducción de personal.

c) Definir un procedimiento interno para la atención de denuncias de acoso laboral.” (...)

El subrayado y resaltado no son del original.

Además, el Artículo 11 de esta guía técnica, describe el procedimiento a seguir para la persona denunciante, según se transcribe a continuación:

“11. Denuncia de acoso laboral en la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: La persona denunciante podrá remitir la denuncia de acoso laboral a la Inspección General del Trabajo en la Dirección Regional de la zona en que se ubique el lugar de trabajo, **solo en las siguientes circunstancias:**

a) En los casos en que exista solo una persona trabajadora o exista una relación laboral de empleo doméstico.

b) En lugares de trabajo que no cuenten con un procedimiento interno para la atención de denuncias de acoso laboral.

c) Cuando en el lugar de trabajo no exista una estructura jerárquica o el personal para aplicar el procedimiento interno.

d) En los casos en que se demuestre la omisión de la atención de la denuncia (periodo superior a 3 meses) por parte de la persona empleadora.

e) En los casos en que la persona denunciada es la persona empleadora o jerarca del lugar de trabajo.

f) Si la persona denunciante presenta desconfianza razonada del proceso de atención de la denuncia en su lugar de trabajo. Finalizado el proceso de denuncia



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

en la Inspección del Trabajo, se da por agotada la vía administrativa. El subrayado y resaltado no es del original.

De tal forma que, lo descrito en el inciso b) del artículo anterior, corresponde con el caso particular del COSEVI.

Entonces, debido a la utilización de leyes supletorias, la Administración activa ha desentendido la necesidad de crear una política para prevenir y desalentar el acoso laboral, así como también, un procedimiento, para la atención de las denuncias sobre el tema.

La falta de un procedimiento para la atención de denuncias por acoso laboral, podría perturbar el derecho al trabajo de los funcionarios del COSEVI, y terceros con algún tipo de relación laboral con la Institución, así como también, afectar el clima organizacional, al no contar con lineamientos claros que coadyuven a proteger sus derechos, dignidad e integridad, que, además, ayuden a prevenir y sancionar el acoso laboral en la Institución.

Asimismo, un abordaje incorrecto a este tipo de denuncias por acoso laboral, por parte de la Administración, puede eventualmente generarle una afectación económica en caso de una demanda en la instancia civil.

3. CONCLUSIÓN

Si bien es cierto, el país cuenta con una ley sobre el Hostigamiento Sexual, esta requiere, además, de acciones adicionales en las instituciones, con el objeto de fortalecer una cultura de prevención, mediante el establecimiento de políticas y procedimientos, dirigidos a desalentar los posibles casos de acoso sexual, y atender de forma eficiente, aquellos que puedan suceder.

Asimismo, la norma nacional e internacional, establece como un derecho de toda persona, el contar con un trabajo digno, respetuoso, libre de conductas y comportamientos hostiles, garantizando un ambiente de salud física y mental, así las cosas, a pesar de que actualmente, no se cuenta con una norma específica sobre acoso laboral, es necesario que el COSEVI actúe de forma pro activa, creando también, políticas y/ procedimientos dirigidos a prevenir y atender los posibles casos de acoso laboral.

Además, no se ha podido comprobar, la existencia de acciones concretas, enfocadas en dar a conocer y capacitar a todos los funcionarios, para identificar el acoso sexual y laboral, su afectación en el clima organizacional, y como actuar, en caso de ser una posible víctima.



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

4. RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta los riesgos se ha priorizado las recomendaciones, por lo que esta Auditoría Interna establece los siguientes criterios:

Baja: Recomendaciones sencillas. No involucra gran cantidad de recursos u operaciones para su implementación por parte de la Administración.

Media: Recomendaciones de procedimientos o incumplimientos de normativa en las que intervienen una o varias áreas.

Alta: Recomendaciones que por su naturaleza, alcance, relevancia, complejidad e inversión son de urgente implementación para evitar pérdidas o impactos negativos a la operatividad, administración de recursos y gestión de la Administración Activa.

Se recuerda que la atención de las siguientes recomendaciones coadyuva al perfeccionamiento del sistema de control interno Institucional el cual es responsabilidad de los Titulares Subordinados.

4.1. A la Dirección Ejecutiva

4.1.1. Crear una política interna dirigida a prevenir, desalentar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual, así como un procedimiento para la atención de denuncias por acoso sexual, ambos (política y procedimiento), se deben formalizar y comunicar, tanto a los funcionarios del COSEVI, como a toda persona, que producto de contrataciones, prestan servicios a la Institución. En un plazo de 6 meses. **(Media) (Resultado 2.1).**

4.1.2. Establecer una política interna para prevenir el acoso laboral y crear un procedimiento interno, para la atención de denuncias por casos de hostigamiento laboral, formalizar y comunicar a los funcionarios del COSEVI, así como también, a terceras personas, que mantengan una relación de servicio con la Institución. En un plazo de 6 meses. **(Media) (Resultado 2.2).**

4.1.3. Promover de forma proactiva, charlas, capacitación, u otras actividades, dirigidas a los funcionarios del COSEVI, para que puedan identificar el hostigamiento sexual y acoso laboral, así como, crear conciencia sobre su afectación a nivel personal e institucional, y dar a conocer, las sanciones establecidas en la normativa, con el objeto de



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

prevenir y desalentar, cualquier tipo de acoso. En un plazo de 6 meses.
(Baja) (Resultado 2.1 y 2.2).

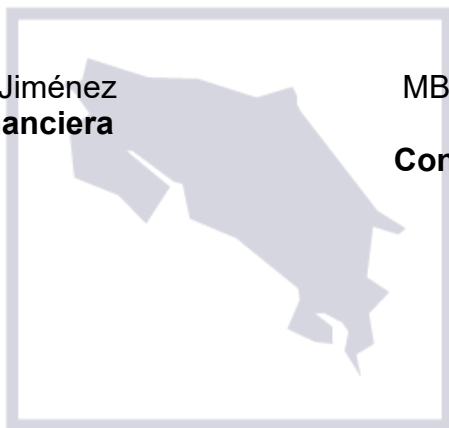
5. FIRMAS

Lic. Dennis Stuart Zúñiga Molina
Profesional de Auditoría

Lic. Eliécer Vega Piedra
Profesional de Auditoría

Licda. Gabriela Calvo Jiménez
Jefe de Auditoría Financiera

MBA. Silvia Salas Vásquez
Auditora Interna
Consejo de Seguridad Vial





INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

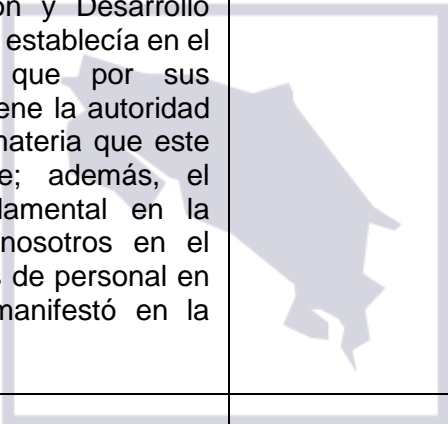
6. APÉNDICES

Análisis de las observaciones emitidas por la Administración en correo electrónico del 27 de setiembre de 2024.

Observación efectuada	Análisis realizado por la Auditoría Interna
<p>1- En el punto 1.8 Conferencia final, se indica: <i>“El viernes 13 de setiembre de 2024, se remitió el presente informe borrador a la Lic. María Gabriela Grossi Castillo, Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo Humano, para su análisis, asimismo, se le solicitó indicar si considera necesario la presentación de resultados. Como respuesta, el lunes 16 de setiembre de 2024, la jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo Humano, remite correo electrónico señalando que, una vez concluida la lectura del informe, considera que es claro y está de acuerdo, con omitir la presentación de los resultados”.</i></p> <p>No obstante, la propuesta de borrador difiere con la propuesta remitida formalmente; por lo tanto, no estoy de acuerdo que fuese citado de dicha manera, al existir una discrepancia entre las recomendaciones del borrador y el remitido formalmente.</p>	<p>Con respecto a las observaciones No 1 y No 2, ser procederá a remitir a la Dirección Ejecutiva para su lectura y valoración, el borrador inicial (del 13 de setiembre), referido a los procedimientos para la prevención y atención de denuncias, sobre Hostigamiento o Acoso Sexual y/o Laboral, en el cual las recomendaciones están dirigidas a la Dirección Ejecutiva.</p>
<p>2- La Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N°74763, en su artículo 5 señala: <i>“Artículo 5.- Responsabilidades de prevención. Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad 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. (...)”.</i></p>	<p>Con respecto a las observaciones No 1 y No 2, ser procederá a remitir a la Dirección Ejecutiva para su lectura y valoración, el borrador inicial (del 13 de setiembre), referido a los procedimientos para la prevención y atención de denuncias, sobre Hostigamiento o Acoso Sexual y/o Laboral, en el cual las recomendaciones están dirigidas a la Dirección Ejecutiva.</p>



INFORME CSV-AI-INF-AF-2024-14

<p>Asimismo, La Ley General de Administración Pública N°6267, en su Artículo 103, señala: <i>“El jerarca o superior jerárquico supremo tendrá, además, la representación extrajudicial de la Administración Pública en su ramo y el poder de organizar ésta mediante reglamentos autónomos de organización y de servicio, internos o externos, siempre que, en este último caso, la actividad regulada no implique el uso de potestades de imperio frente al administrado”</i></p> <p>Al respecto, considero que la recomendación debería estar dirigida a la Dirección Ejecutiva en vez del Departamento de Gestión y Desarrollo Humano, tal cual como se establecía en el borrador inicial, dado que por sus competencias en quien tiene la autoridad y responsabilidad en la materia que este Departamento no posee; además, el criterio jurídico es fundamental en la elaboración de esta y nosotros en el Departamento carecemos de personal en Derecho, tal como se manifestó en la entrevista.</p>	
<p>3- Como sugerencia, una posible propuesta de solución es plantear a la Administración crear una comisión interdepartamental para elaborar la norma, encabezados en primer lugar por la Dirección Ejecutiva y que además involucre como sugerencia, a las siguientes áreas: Asesoría Legal, Dirección de Logística con especial énfasis al Departamento de Gestión y Desarrollo Humano y Departamento de Suministros (este último por tratarse además de que la solicitud de política no está dirigida solo a funcionarios internos, sino a toda persona producto de contrataciones).</p>	<p>Con respecto al No 3 será criterio de la dependencia a quien se dirijan las recomendaciones, establecer las acciones que consideren pertinentes para efectos de su implementación, en el plazo que establezca esta Auditoría Interna, lo cual será valorado mediante el plan de acción propuesto.</p>