



# Reglamento de Procesos Disciplinarios de la Asociación Cruz Roja Costarricense



Cruz Roja  
Costarricense

Aprobado mediante Acuerdo del Consejo Nacional  
Número II-2 de la Sesión Ordinaria 04-2023 del 25 de febrero del 2023

Fecha de la última revisión: 25/02/2023

**Tabla de contenidos**

<b>CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO II: RÉGIMEN SANCIONATORIO .....</b>	<b>4</b>
SECCIÓN I: RÉGIMEN PARA LAS PERSONAS VOLUNTARIAS .....	4
SECCIÓN II: RÉGIMEN PARA LAS PERSONAS ASOCIADAS .....	8
<b>CAPÍTULO III: DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.....</b>	<b>8</b>
SECCIÓN I: GENERALIDADES .....	8
SECCIÓN II: PARTE INICIAL DEL PROCEDIMIENTO .....	9
SECCIÓN III: AUDIENCIA ORAL .....	13
SECCIÓN IV: DE LA RESOLUCIÓN FINAL Y RECURSOS .....	14
<b>CAPÍTULO IV: PROCESOS DISCIPLINARIOS CONTRA PERSONAS ASOCIADAS .....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO V: PROCESOS DISCIPLINARIOS CONTRA MIEMBROS DE LA FISCALÍA GENERAL, TRIBUNAL DE ÉTICA Y DISCIPLINA, Y CONSEJO NACIONAL.....</b>	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO VI: DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO VII: DISPOSICIONES FINALES.....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO VIII: DEROGACIONES.....</b>	<b>22</b>
<b>TRANSITORIO ÚNICO.....</b>	<b>22</b>



## Reglamento de Procesos Disciplinarios de la Asociación Cruz Roja Costarricense

Que mediante Decreto Ejecutivo N° 16 del 6 de Diciembre de 1951 se crea la Asociación Cruz Roja Costarricense, sujeto de derecho privado, rigiéndose por la Ley de Asociaciones No. 218 de 8 de agosto de 1939 y su reglamento. La Cruz Roja Costarricense es una institución auxiliar de los Poderes Públicos en sus actividades humanitarias de manera neutral, imparcial e independiente. Se rige por su Estatuto, Reglamentos Internos y los convenios internacionales en los que sea parte el Estado Costarricense, fundamentalmente relacionados con el Derecho Humanitario y a la protección del Movimiento y su emblema.

Que en aras de adaptarse a los cambios normativos que ha implementado la Cruz Roja Costarricense en los últimos años, es necesario efectuar las reformas en su normativa disciplinaria interna, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las garantías procesales y derechos constitucionales en la tramitación de todos los procesos que se conozcan en sus diferentes estructuras.

### CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.- Definiciones.** Para los efectos de aplicación e interpretación, se establecen las siguientes definiciones:

- a) Persona Asociada Activa: Es aquella persona asociada que interviene con voz y voto en las asambleas generales, pudiendo formar parte de los órganos de la asociación.
- b) Persona Asociada Honoraria: Es aquella persona que obtiene la condición de asociada según lo dispuesto en el artículo ochenta del estatuto. No estará obligada a cumplir con lo dispuesto en el artículo diecinueve inciso A) y D), pero puede intervenir con voz y voto en las asambleas generales en las que participe. No obstante, no podrá ser electa en los órganos de la asociación la persona asociada honoraria que no sea activa.
- c) Persona Asociada Trabajadora: Persona funcionaria asalariada de la institución, puede intervenir con voz y voto en las

asambleas generales; pero no podrán elegir ni ser electas en los órganos estatutarios.

- d) Voluntariado: es un principio fundamental del Movimiento, de la misma manera la Organización se reconoce como una institución de carácter voluntario y desinteresado, auxiliar de los Poderes Públicos en su labor Humanitaria.
- e) Persona Voluntaria: Persona que de manera libre, consciente y desinteresada brinda su tiempo a favor de la causa humanitaria desplegada por la Asociación Cruz Roja Costarricense. En su concepto más institucional, comprende a la persona inscrita en la Cruz Roja Costarricense bajo un determinado programa, estructura, dirección, sección de servicio, unidad especializada o dependencia, sin percibir remuneración alguna.
- f) Persona Directiva: Aquella persona que integra una Junta Directiva Local o Regional, así como aquella que forma parte de una Comisión Administrativa.



## Reglamento de Procesos Disciplinarios de la Asociación Cruz Roja Costarricense

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación.** El presente reglamento es de aplicación a las denuncias que se presenten contra personas voluntarias o asociadas que incurran en faltas ostentado cualquiera de estas condiciones que atenten en contra de los intereses de la Asociación Cruz Roja Costarricense serán tramitadas conforme al presente reglamento.

**Artículo 3.- Independencia.** Independencia. Las resoluciones de trámite y de recomendación que brinde el órgano investigador y sancionador, gozarán de absoluta independencia de criterio, debiendo ajustar sus resoluciones únicamente a lo dispuesto en el presente reglamento, la normativa interna y al ordenamiento jurídico costarricense.

**Artículo 4.- Prohibiciones.** Queda absolutamente prohibido a las personas miembros del órgano investigador y sancionador, asesorar de cualquier forma a las partes intervinientes en el proceso, con la finalidad de que alguna obtenga una ventaja ilegítima.

**Artículo 5.- Causales de impedimento, inhibición y recusación.** Son causales de impedimento y recusación para las personas miembros del órgano investigador y sancionador:

- a) El interés directo en el resultado del proceso.
- b) Si alguna de las partes fuere cónyuge, conviviente, ascendiente, descendiente o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad, o segundo de afinidad de la persona funcionaria asignada a la tramitación del expediente o si alguna de

estas tuviese interés directo en el resultado del proceso.

- c) Cuando la persona funcionaria asignada a la resolución del expediente, o alguno de los parientes indicados en el inciso b), haya sido parte contraria en otro proceso interno.
- d) Haber sido testigo de los hechos relacionados con el objeto del proceso.

**Artículo 6.- Inhibición y recusación.** De darse alguna de las causas de inhibición o recusación antes indicadas de los miembros del órgano investigador y sancionador que tuviera causal de impedimento para tramitar un proceso de investigación, se inhibirá mediante oficio formal dirigido a quien ocupe la Dirección de Voluntariado o al Fiscal General según sea el caso, quien deberá determinar la existencia de dicha causal y en caso de proceder, debe remitir el proceso a quien deba sustituirla.

## CAPÍTULO II: RÉGIMEN SANCIONATORIO

### SECCIÓN I: RÉGIMEN PARA LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

**Artículo 7.- Deberes y prohibiciones.** Todas las personas voluntarias de la institución se regirán de acuerdo con lo siguiente:

- a) **Deberes:**
  1. Conocer, cumplir y respetar los Principios Fundamentales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, el emblema y su normativa, el Estatuto, los Acuerdos de

- Asambleas Generales, reglamentos internos y acuerdos del Consejo Nacional.
2. Cumplir a cabalidad con las comisiones, proyectos y trabajos que se le asignen, el rol de servicio que le corresponde y las actividades programadas por la institución.
  3. Responder al pago de los daños y perjuicios que por su culpa o dolo ocasione a la asociación. Si existiera renuncia a la institución por parte de la persona denunciada, el proceso deberá de continuar su tramitación normal, hasta la Resolución final, para que se archive en el expediente personal de la persona denunciada y declarada responsable.
  4. Actuar con cortesía, respeto y disciplina con sus jefaturas, estructuras superiores de la Asociación, compañeros y compañeras, colegas, autoridades, personas usuarias y beneficiarias sus familiares.
  5. Velar por el buen uso, mantenimiento y aseo de los bienes y equipos institucionales, denunciando ante quien corresponda las irregularidades que conozca.
  6. Portar su carné de identificación institucional vigente y utilizar en todo momento durante la prestación de sus servicios los uniformes, distintivos e insignias oficiales establecidas, observando impecable aseo corporal y una estricta presentación personal, salvo causa de justificación comprobable.
  7. Guardar toda la información confidencial institucional que conozca.
  8. Cumplir las políticas de seguridad institucional, salud ocupacional, Reducción de Riesgos operacionales institucionales, todo bajo el marco del Acceso más Seguro.
- b) **Prohibiciones:**
1. Realizar actos contrarios a los principios fundamentales de la Cruz Roja.
  2. Realizar actos que generen un perjuicio contra los bienes institucionales o hacer un uso inadecuado de los mismos.
  3. Presentarse o identificarse como miembro de la asociación bajo efectos de drogas enervantes no autorizadas, alcohol o condición análoga.
  4. Mantener bebidas alcohólicas o drogas no autorizadas dentro de la institución o sus activos.
  5. Pertenecer a agrupaciones con fines opuestos a los de la Asociación, causando un perjuicio institucional.
  6. Difundir internamente propaganda contraria a los intereses y principios de la Institución.
  7. Abandonar el cumplimiento de su rol de servicio sin causa justificada.



## Reglamento de Procesos Disciplinarios de la Asociación Cruz Roja Costarricense

8. Usar la violencia física, verbal y/o emocional dentro de la Institución en contra de sus compañeras, compañeros, jefaturas y/o personas usuarias.
9. Usar indebidamente el emblema.
10. Portar armas no autorizadas por la Institución en el desarrollo de las actividades institucionales.
11. Recibir remuneración en especie o efectivo por parte de terceros por el servicio prestado o solicitarla a nombre institucional sin autorización.
12. Violentar la imagen institucional, tanto con acciones personales, como por redes sociales.
13. Promover la indisciplina.
14. El hostigamiento entre personas voluntarias y de personas voluntarias hacia personas trabajadoras.
15. Estar inactivo / Presentar inactividad dentro de la asociación más de tres meses consecutivos sin justificación.
16. Realizar negocios personales dentro de la Institución sin autorización.
17. Uso y difusión de pornografía en la institución.
18. Desacatar injustificadamente las órdenes de sus jefaturas.
19. Contraer deudas a nombre de la institución.
20. En aras de proteger los derechos de las personas menores de edad, y en apego a la legislación nacional y la Ley 9406, queda completamente prohibido cualquier tipo de relación entre

una persona menor de edad y una persona mayor de edad que pueda ser definida como una "relación impropia" entre personas miembros de la Sociedad Nacional (SN); en caso de identificarse una situación o sospecharse de una relación impropia se procederá a realizar la denuncia correspondiente tal y como se señala en la ley, ante el Ministerio Público, el Patronato Nacional de la Infancia y la familia de la persona menor de edad. Toda persona responsable de las personas menores de edad miembros de la SN tiene la obligación de realizar la denuncia respectiva en caso de identificar una posible relación impropia, de lo contrario podría considerarse en complicidad y ser incluida dentro de la investigación correspondiente.

21. Llegar a conciliar en asuntos que la legislación nacional no lo permita.

### **Artículo 8.- Faltas de mera constatación:**

Siempre que se tenga una evidencia clara, contundente y documentada de la falta cometida por la persona voluntaria, éstas serán resueltas directamente por la Jefatura inmediata, según su competencia, por medio del siguiente procedimiento sumario:

- a) Para faltas comprobables por mera constatación podrá aplicarse la sanción sin necesidad de realizar investigación previa. La misma deberá ser comunicada formalmente a la persona voluntaria mediante documento escrito, haciendo

una breve indicación de las conductas que se imputan, la prueba mediante la cual se demuestra la evidencia clara y contundente de la falta cometida, así como la sanción que se le está aplicando.

- a) Una persona colaboradora ya sea asalariada o voluntaria de la Dirección Nacional de Voluntariado.
- b) Una persona colaboradora ya sea asalariada o voluntaria de la Dirección Nacional o departamento donde se encuentra inscrita la persona investigada.

Las faltas de mera constatación tendrán como única vía el recurso de apelación. El mismo deberá ser presentado ante la persona directora nacional de Voluntariado dentro del tercer día hábil a partir de ser notificada la sanción por parte de la Jefatura inmediata

**Artículo 9.- Proceso ordinario.** Este tipo de proceso será aplicado a los voluntarios no asociados para todas aquellas faltas que no pueden ser consideradas como faltas de mera constatación, deberá seguirse el siguiente procedimiento:

- a) Traslado de cargos de conformidad con el artículo 24 y 27.
- b) Contestación del traslado de cargos, de conformidad con el artículo 28.
- c) Audiencia de prueba.
- d) Resolución Final de conformidad con el artículo 33.
- e) Comunicación a la persona investigada personalmente o en su casa de habitación.

Para la tramitación de este tipo de procesos, la persona que ostente el cargo de persona directora nacional de Voluntariado nombrará al órgano investigador, el cual será el encargado de la tramitación de la denuncia planteada, quien puede contar con la asesoría técnica de la Dirección Jurídica.

Este órgano estará integrado por:

**Artículo 10.- Faltas y sanciones.** Las faltas se catalogarán en leves, moderadas y graves determinadas de forma proporcional a: las circunstancias en que se suscitó la falta, su reincidencia, el uso de violencia física y/o psicológica, el impacto negativo del hecho en el patrimonio y/o la imagen comunitaria y/o nacional de la asociación.

Las faltas determinadas como leves serán sancionadas con una llamada de atención por escrito y con suspensión de toda actividad de la asociación por un plazo máximo de 30 días naturales. Las faltas determinadas como moderadas serán sancionadas con una separación temporal de toda actividad de la asociación por un plazo mayor de 30 días hasta un máximo de 18 meses. Las faltas determinadas como graves serán sancionadas con la expulsión de toda actividad de la asociación por un plazo de 18 meses y 1 día hasta 10 años.

De toda falta sancionada, se enviará nota al expediente de la persona investigada, con copia de la resolución final, así como la recomendación final para su reingreso o no a la Sociedad Nacional, se enviará copia al Departamento de Talento Humano, esto para la valoración de su contratación como colaborador asalariado.

SECCIÓN II:  
RÉGIMEN PARA LAS PERSONAS  
ASOCIADAS

**Artículo 11.- Faltas y sanciones.** En cuanto a las personas asociadas, se registrarán por lo establecido en el Estatuto vigente de la institución debidamente inscrito en el Registro de Asociaciones.

CAPÍTULO III:  
DEL PROCEDIMIENTO  
DISCIPLINARIO

SECCIÓN I:  
GENERALIDADES

**Artículo 12.- Condición de parte.** La persona denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento.

**Artículo 13.- Asesoramiento jurídico.** Las partes podrán hacerse representar por una persona profesional en derecho en las diversas fases del procedimiento. Los gastos por asesoramiento jurídico correrán por cuenta de la parte interesada.

**Artículo 14.- Expediente.** Las gestiones, resoluciones y actuaciones del proceso se tramitarán bajo un expediente electrónico o físico, ordenado secuencial y cronológicamente, por medio de número y año debidamente respaldado mediante los procedimientos y medios idóneos de los cuales disponga la asociación. La Dirección Nacional de Voluntariado, la Fiscalía General y el Tribunal de Ética y Disciplina, según sea el caso, será el responsable de custodiar y

respaldar los expedientes digitales mediante los mecanismos de seguridad y tecnología que considere pertinentes. Las partes o sus representantes debidamente autorizados tendrán derecho de acceso al expediente y su reproducción, siendo el costo de la reproducción a cargo quien lo solicite.

**Artículo 15.- Lugar y tiempo de las actuaciones del proceso.** Las actuaciones del proceso se realizarán en la Sede Administrativa de la Asociación para casos competencia de la Fiscalía General o en defecto de ello en la sede donde se localiza la Dirección Nacional de Voluntariado.

Se considerarán días y horas hábiles las que se ajusten a las oficinas de la Sede Administrativa correspondiente, abiertas al público. Cuando las circunstancias lo ameriten, se podrá señalar y continuar audiencias en horas y días inhábiles.

Cuando se señale una hora precisa para practicar actuaciones, deberán iniciar a la hora exacta.

**Artículo 16.- Gestiones.** Cuando las gestiones de las partes deban hacerse por escrito llevarán su firma autógrafa. Podrán ser escaneados y remitidos al correo electrónico que se designe como oficial. También podrán enviarse firmados digitalmente de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8454 de Certificados, Firmas Digitales y Documentos Electrónicos.

**Artículo 17.- Plazos.** Los plazos establecidos en este Reglamento para las partes son improrrogables, los plazos establecidos en este Reglamento para la Dirección Nacional de



## Reglamento de Procesos Disciplinarios de la Asociación Cruz Roja Costarricense

Voluntariado y la Fiscalía General serán ordenatorios.

Salvo que la ley nacional determine otro punto de partida, los plazos comenzarán a correr a partir del día hábil inmediato siguiente a aquel en el que hubiera quedado notificada la resolución. Los plazos por días se entienden que han de ser hábiles. Los plazos por años o meses se contarán según el calendario, sea, de fecha a fecha.

Cuando el ordinal del día de partida no exista en el mes de vencimiento, el plazo concluirá el último día de este. Si el día final de un plazo fuera inhábil, se tendrá por prorrogado hasta el día hábil siguiente; la misma regla se aplicará cuando se declare asueto institucional ese día final.

En todo plazo el día de vencimiento se tendrá por concluido, para efectos de presentaciones escritas, en el instante en que cierre la Sede Administrativa respectiva, su horario de atención al público. Las gestiones por medios electrónicos podrán presentarse válidamente hasta las doce media noche.

Serán admisibles y válidas las gestiones presentadas y las actuaciones iniciadas a la hora exacta en que cierre la sede administrativa su horario de atención al público. Las gestiones presentadas después de la hora exacta de cierre se tendrán por efectuadas el día hábil siguiente, salvo disposición legal en contrario.

En los procesos disciplinarios que se sigan contra personal voluntario de la asociación, para efectos del presente reglamento, regirán los plazos ordenatorios, razón por la cual el incumplimiento de cualquiera de ellos por parte

del órgano que tramita el proceso no producirá nulidad de este.

En los procesos disciplinarios que se sigan contra personal voluntario, el órgano que tramita el proceso podrá prorrogar los plazos que se establecen en este reglamento, mediante resolución motivada, y en los casos que sean estrictamente necesarios.

### SECCIÓN II: PARTE INICIAL DEL PROCEDIMIENTO

**Artículo 18.- Presentación de la denuncia.** La persona que se considere afectada por la acción u omisión de una persona voluntaria deberá presentar una vez cumplido los requisitos del artículo anterior, su denuncia con firma autógrafa, mediante documento firmado con firma digital, o vía correo electrónico debidamente escaneada la denuncia ante la Dirección Nacional de Voluntariado por el medio dispuesto para ese fin.

**Artículo 19.- Requisitos de la denuncia.** La persona que se considere afectada por la acción u omisión de una persona voluntaria podrá plantear su denuncia, debiendo cumplir con los siguientes requisitos o en su defecto el formulario oficial de la institución para la presentación de denuncias:

- a) Nombre completo, ocupación, dirección exacta, y número de identificación de la persona denunciante o denunciantes.
- b) Nombre completo de la persona voluntaria a la cual denuncia. En caso de no tenerlo dará la información necesaria para su correcta identificación.

- c) Narración precisa de los hechos, expuestos uno por uno, numerados y bien especificados. Deberán redactarse ordenadamente, con claridad, precisión y de forma cronológica y coherente. Asimismo, deberá indicar en forma precisa la fecha y el lugar de cuando ocurrieron los hechos que se denuncian.
- d) Indicar de forma expresa si ha interpuesto alguna denuncia ante otra instancia por los mismos hechos que va a denunciar.
- e) Al presentar la denuncia, deberá aportar la totalidad de pruebas que tenga para acreditar los hechos de la denuncia, siendo admisible todos los medios reconocidos y admitidos por el Ordenamiento Jurídico Costarricense, debiendo la parte que ofrece una prueba sufragar tanto el costo de esta, como los medios de análisis en caso de requerirse para una adecuada interpretación de esta.
- f) En caso de tener testigos de los hechos que va a denunciar, deberá consignar el nombre completo, número de identificación y deberá indicar los hechos sobre los cuales va a declarar cada testigo.
- g) Deberá señalar correo electrónico para recibir notificaciones. En caso de no señalar un medio para recibir notificaciones se le aplicará a las partes el sistema de notificación automática, que consiste en que veinticuatro horas después de emitida la resolución, ésta queda notificada.
- h) La firma de la persona denunciante y de su representante en caso de personas voluntarias menores de 15 años.
- i) Copia del documento de identificación de la persona denunciante o de su representante en caso de personas voluntarias menores de edad.
- j) En ningún caso se aceptará una denuncia en copias o sin firma, de la persona denunciante. De igual forma no se aceptarán denuncias anónimas o por teléfono.

**Artículo 20.- Denuncia defectuosa o incompleta.** Se deberá verificar que la denuncia cuente con los requisitos establecidos en el artículo 19 del presente reglamento, debiendo indicarle mediante resolución posterior a la persona denunciante la información que faltare. En la resolución se prevendrá la corrección dentro del plazo de 3 días hábiles, y si no se hiciere, se declarará la inadmisibilidad de la denuncia y se recomendará su archivo definitivo al órgano con potestad decisoria que corresponda. Quedará a criterio, mediante resolución fundada de la Dirección Nacional de Voluntariado o de la Fiscalía General el rechazo de las denuncias que se consideren maliciosas, infundadas o improcedentes.

**Artículo 21.- Deber de denunciar.** Toda persona que tenga conocimiento de eventuales hechos de los cuales se pueda presumir en forma razonable, la existencia de una falta cometida por alguna persona funcionaria y/o voluntaria de la Institución en perjuicio de la misma institución, deberá denunciarlo cumpliendo con lo establecido en el presente reglamento.

La persona denunciante o testigo, no podrá sufrir perjuicio en su empleo, actividades ni en sus derechos por su participación en el proceso.

Salvo que se constate la mentira, la mala fe o el encubrimiento de otra falta.

**Artículo 22.- Denuncias anónimas y telefónicas.** No se dará trámite a las denuncias que sean presentadas en forma anónima o telefónica.

**Artículo 23.- Deber de colaboración.** Toda dependencia, persona funcionaria o voluntaria de la Asociación Cruz Roja Costarricense, está en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por el órgano director del procedimiento disciplinario. La desatención injustificada de este deber por parte de la persona funcionaria responsable será considerada como falta grave en el desempeño de su cargo.

**Artículo 24.- Comunicación de la apertura de investigación y Traslado de cargos.** Se deberá emitir una resolución de apertura de investigación y traslado de cargos, en la que se indicará de forma expresa lo siguiente:

- a) Encabezado: Identificación de las partes, número único de expediente, lugar, fecha y hora de la resolución.
- b) Traslado de cargos con indicación clara y precisa de las conductas o hechos que se imputan en grado de supuesto y las posibles sanciones en caso de llegar a comprobarse.
- c) Señalar a la persona denunciada, que al presentar su contestación deberá aportar las pruebas de descargo.
- d) Señalar a la persona denunciada que, en caso de ofrecer prueba testimonial, deberá consignar el nombre completo, número de identificación, y los hechos sobre los cuales va a declarar cada testigo.

- e) La persona denunciada, con su contestación deberá señalar correo electrónico para recibir notificaciones. En caso de no señalar un medio para recibir notificaciones se le aplicará el sistema de notificación automática, quedando veinticuatro horas después de emitida cualquier resolución debidamente notificada.
- f) Prevenirle a la parte denunciada que cuenta con un plazo de 2 días hábiles a partir del día hábil siguiente de la notificación para referirse a la denuncia y traslado de cargos, ofrecer la prueba que estime pertinente, siendo este plazo improrrogable y perentorio.
- g) Prevenirle a la parte denunciada que, en caso de no contestar el traslado de cargos en el término señalado, esto no constituirá una aceptación de los hechos por los que se le investiga, pero que asumirá el proceso en el estado en que se encuentra, sin que se pueda regresar a etapas ya transcurridas o precluidas.
- h) Informar a la parte denunciada que no es requisito necesario contar con un profesional en derecho que le asesore, pero que podrá hacerse asesorar por uno, corriendo por su cuenta los gastos que esto le ocasione.
- i) Adjuntar una copia textual de la denuncia, e indicar que el expediente se encuentra a disposición de las partes interesadas para su consulta y estudio.
- j) Nombre de la persona a cargo del proceso.

**Artículo 25.- Medidas cautelares.** De oficio o a solicitud de las partes, mediante resolución debidamente fundamentada, podrán dictarse



## Reglamento de Procesos Disciplinarios de la Asociación Cruz Roja Costarricense

las siguientes medidas cautelares para asegurar el proceso:

- a) Que cualquiera de las partes se abstenga de perturbar, molestar, coaccionar, intimidar o amenazar a la otra.
- b) Separación temporal del cargo y toda actividad como miembro de la Institución, cambio de roles de servicios.
- c) Cualquier otra medida que el órgano director del procedimiento considere oportuna, siempre que esta medida no menoscabe la dignidad humana de la persona voluntaria.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prioritaria y con carácter de urgencia.

El órgano encargado del proceso fijará con precisión la medida o las medidas que se admiten y determinará la forma y el tiempo en que deba cumplirse, comunicando mediante oficio a la Jefatura Inmediata de la persona denunciada.

**Artículo 26.- Medidas cautelar previa a la apertura del proceso.** La Gerencia General, tendrá la potestad de ejecutar de oficio la separación temporal de las personas voluntarias no asociadas, en casos de eventos o circunstancias que afecten la imagen institucional, o salvaguardar los derechos inherentes derivados de la persona voluntaria, sin necesidad de instaurar un procedimiento disciplinario previo.

La Gerencia General comunicará a la Dirección Nacional de Voluntariado la acción que se tomó y trasladará la información para la apertura de la investigación correspondiente.

**Artículo 27.- Notificación de la apertura de investigación y traslado de cargos.** El órgano encargado del procedimiento deberá notificar el traslado de cargos a la persona denunciada de forma personal o en su casa de habitación y adjuntar una copia completa de la denuncia. Se podrá utilizar los medios o personas funcionarias que se requieran para realizar los actos de notificación.

**Artículo 28. Contestación.** La parte denunciada en caso de oposición expondrá con claridad si rechaza los hechos por inexactos o si los admite como ciertos o con variantes o rectificaciones; también manifestará con claridad las razones que tenga para su negativa.

En la contestación al traslado de cargos, la parte denunciada deberá ofrecer la totalidad de las pruebas. En caso de ofrecer prueba testimonial para respaldar su contestación, deberá indicar el nombre completo de los testigos que ofrezca, el número de identificación e indicar los hechos sobre los cuales van a declarar cada uno de ellos, bajo pena de rechazar la prueba ofrecida por incumplimiento de los requisitos apuntados.

La parte denunciada deberá señalar correo electrónico para recibir notificaciones y será responsable de la validez, legitimidad y funcionamiento del medio señalado. En caso de que la parte denunciada omita señalar medio para atender notificaciones, se le aplicará el sistema de notificación automática sin excepción; quedando debidamente notificada veinticuatro horas después de emitida cualquier resolución.

La contestación deberá contar con la firma de la persona denunciada o de su representante. En

ningún caso se aceptará una contestación en copias o sin firma de la persona denunciada.

La denuncia, para la persona denunciante, y la contestación, para la persona denunciada; serán los únicos momentos procesales permitidos para aportar la prueba testimonial. En caso de no hacerlo en los momentos procesales antes indicados, quedará a criterio del órgano encargado del proceso si admite o no dicho ofrecimiento al momento de realizarse la Audiencia Oral.

### SECCIÓN III: AUDIENCIA ORAL

#### **Artículo 29.- Señalamiento de audiencia oral.**

Transcurrido el plazo para la contestación, el órgano encargado del procedimiento emitirá una resolución sobre la admisibilidad de la prueba ofrecida por las partes y el señalamiento de audiencia oral y privada.

La audiencia oral y privada, se realizará únicamente si se ofrece prueba testimonial, y esta sea admitida por el Órgano Director del Procedimiento, de no presentarse prueba testimonial o ser rechazada se omitirá su realización, salvo que se ofrezca declaración de parte.

La denuncia y la contestación serán los únicos momentos procesales en los cuales se ofrecerá y/o aportará la prueba.

El objetivo fundamental de la audiencia oral es la recepción de las pruebas declaración de parte, y/o testimoniales de cargo y descargo ofrecidas por las partes para que puedan

ejercer sus derechos. El señalamiento debe realizarse con al menos 3 días hábiles antes de celebrarse la audiencia. Esta audiencia podrá ser suspendida a petición de parte por única vez siempre y cuando exista justificación para ello y sea convocada en forma inmediata.

#### **Artículo 30.- Desarrollo de la audiencia oral.**

En todos los casos, de ser posible, se promoverá una conciliación entre las partes, en caso de que no sea aceptada o no sea posible realizarla, se continuara con el procedimiento que se detalla a continuación.

El órgano encargado del procedimiento, en forma oral deberá cumplir con los siguientes aspectos:

- a) Se fomentará la realización de un acuerdo conciliatorio entre las partes, siempre y cuando esta alternativa no se encuentre prohibida por la normativa nacional o institucional, esta etapa debe realizarse sin grabar la fase de negociación, siendo que en caso de lograrse un acuerdo se redactará el acta correspondiente y se dará por finalizado el proceso, en caso de fallar la conciliación se continuará con la tramitación normal del proceso.
- b) Se procederá a la juramentación de las personas testigos.
- c) Recibir la declaración de parte de las personas testigos propuestas por la persona denunciante y luego los de la persona denunciada.
- d) Se rechazará las preguntas y declaraciones que no guarden relación con el objeto del proceso. Tampoco se admitirá preguntas sobre hechos evidentes, notorios o admitidos o en los que la pregunta sea sugestiva,

insinuadora de la respuesta, ofensiva, o capciosa.

**Artículo 31.- Ausencia injustificada o llegada tardía.** La ausencia injustificada de una de las partes a la comparecencia, no impide que se realice.

En caso de que una de las partes se presente luego de iniciada la comparecencia, se integrará al proceso a partir de ese momento y se deberá consignar la hora en la que se presenta, asumiendo la misma en el estado en el que se encuentre sin que esté facultada para solicitar la repetición de alguna etapa o probanza ya concluida.

**Artículo 32.- Acta.** Durante la comparecencia oral y privada, se procederá a levantar un acta de asistencia. Las audiencias serán grabadas y los respaldos correspondientes se integrarán al expediente electrónico.

#### SECCIÓN IV: DE LA RESOLUCIÓN FINAL Y RECURSOS

**Artículo 33.- Resolución Final.** Una vez terminada la audiencia oral, el órgano encargado del procedimiento, procederá a analizar todas las pruebas contenidas en el expediente, el Órgano director del Procedimiento emitirá la Resolución Final debidamente fundamentada, la cual debe ser notificada a las partes interesadas en los medios señalados, todo esto en un plazo de 15 días hábiles contados a partir de la audiencia de recepción de prueba.

**Artículo 34.- Recurso de apelación.** Las partes cuentan con un plazo de tres días hábiles para presentar el Recurso de Apelación, el cual rige a partir del día hábil siguiente de la notificación de la resolución final por parte del Órgano director del procedimiento.

Una vez recibido, el recurso, deberá ser conocido y resuelto en un plazo de 15 días hábiles por parte de la persona que ocupa la Dirección Nacional de Voluntariado o quien le sustituya.

Contra lo resuelto no cabrá ulterior recurso ni gestión adicional, y debe ser notificado a las partes de forma inmediata en el medio señalado.

### CAPÍTULO IV: PROCESOS DISCIPLINARIOS CONTRA PERSONAS ASOCIADAS

**Artículo 35.- Personas Voluntarias y Asociadas.** Cuando una persona ostente la condición de voluntaria y a su vez de Asociada, se deberá tramitar el proceso como persona asociada establecido en el Estatuto y el presente reglamento.

**Artículo 36.- Generalidades.** Las generalidades de los procesos disciplinarios contra las personas asociadas se regirán por lo establecido en el Estatuto vigente de la Asociación.

**Artículo 37.- Competencia.** Los órganos encargados de desarrollar el procedimiento disciplinario contra las personas asociadas son



la Fiscalía General quien se encargará de desarrollar la investigación preliminar y el Tribunal de Ética y Disciplina quien se encargará de dictar la resolución de primera instancia. El plazo general del procedimiento es de 60 días hábiles, en caso de suma complejidad podrá prorrogarse mediante resolución fundamentada por 10 días hábiles más en cada órgano superior, sin que esta prórroga invalide o cause nulidad alguna en el procedimiento, en caso de exceder los 60 días hábiles establecidos para la tramitación del proceso.

**Artículo 38.- Denuncia, apertura de investigación y traslado de cargos.** Toda persona podrá plantear la denuncia en forma verbal o escrita ante la Fiscalía General, dándose con ello inicio al procedimiento siempre y cuando cumpla con los requisitos que establece este reglamento. Cuando la denuncia sea formulada verbalmente, la Fiscalía General consignará por escrito lo manifestado por la persona denunciante quien deberá firmar al pie del documento. Cualquier órgano o dependencia de la asociación que reciba alguna denuncia contra una persona asociada deberá trasladarla, en forma inmediata a la Fiscalía General, sin entrar a conocer o pronunciarse sobre el fondo de la misma. La Fiscalía General podrá de oficio y por razones fundadas iniciar el procedimiento.

Es responsabilidad de la Fiscalía General verificar que la denuncia cuente con los requisitos establecidos, debiendo prevenirle a la parte denunciante dentro de 3 días hábiles de recibida la denuncia aquellos que hagan falta para que en el plazo de 3 días hábiles proceda conforme, so pena de declarar inadmisibles la denuncia.

A partir del día hábil siguiente en que se recibe la denuncia, se iniciará a computar el plazo para que la Fiscalía General realice las diligencias que le corresponden según las etapas descritas en este reglamento, en caso de denuncia defectuosa los plazos correrán una vez recibido los requerimientos. Deberá finalizar las mismas y remitir el expediente al Tribunal de Ética y Disciplina en un plazo máximo de 20 días hábiles.

**Artículo 39.- Medidas cautelares.** Del examen de la denuncia o de los hechos que se enuncien en el acta de apertura, la Fiscalía General como medida cautelar podrá determinar la separación cautelar de la persona Asociada en el ejercicio de uno o todos los cargos que estuviere cumpliendo dentro de la Asociación durante el proceso de la investigación, en los siguientes supuestos: que la persona asociada pueda obstaculizar la investigación o influir sobre personas que cumplan cargos de coinvestigadoras, testigos, peritajes; o estuviere en capacidad de alterar o manipular de alguna manera la prueba documental. La resolución de la separación temporal deberá ser debidamente fundamentada y con el señalamiento expreso del plazo que durará, debiendo notificarse personalmente con el traslado de cargos. En caso de requerirse la aplicación de una medida cautelar en el desarrollo de investigación, la medida cautelar podrá notificarse en el medio de notificación señalado.

La separación cautelar se aplicará por plazos hasta de 20 días hábiles, mismos que podrá ser prorrogado según los requerimientos de la investigación por lapsos iguales mediante resolución de la Fiscalía General. Si se



adoptara la separación cautelar deberá informarse: a la persona Asociada investigada, a la Secretaría General del Consejo Nacional, al Departamento de Talento Humano y a las instancias que la Fiscalía General considere oportunas en función de los cargos que ejerciera.

En aquellos casos que la persona Asociada haya sido separada en forma cautelar por la Fiscalía General, el Tribunal de Ética y Disciplina deberá mediante resolución fundada determinar si se mantiene o modifica la medida cautelar mientras dure el proceso de investigación, si dicha medida no hubiese sido ordenada por la Fiscalía General, el Tribunal de Ética y Disciplina mediante resolución y en los mismos supuestos y términos señalados en este reglamento podrá decretarla en cualquier momento del proceso.

**Artículo 40.- Resolución de apertura de investigación y traslado de cargos.** La Fiscalía General deberá emitir una resolución de apertura de investigación y traslado de cargos, en la que se indicará de forma expresa lo establecido en los artículos 24 y 27 del presente Reglamento y se otorgará al investigado un plazo de ocho días hábiles para que conteste.

**Artículo 41.- Contestación al traslado de cargos e informe de investigación.** La parte denunciada deberá contestar el traslado de cargos cumpliendo con lo establecido en el artículo 28 del presente reglamento. La Fiscalía General, una vez realizada la investigación y recopilada la prueba, emitirá un informe de investigación al Tribunal de Ética y Disciplina, donde describirá la prueba recopilada, recomendando a este último si la denuncia

puede ser desestimada o si encuentra elementos suficientes para sustentar un proceso disciplinario. La Fiscalía General deberá finalizar la etapa de investigación. Dicho informe junto con el expediente original deberá ser remitido al Tribunal de Ética y Disciplina, quien conocerá el expediente en la Sesión Ordinaria siguiente de recibido del mismo.

**Artículo 42.- Convocatoria a audiencia.** Una vez recibido el Informe de Investigación de la Fiscalía General, y conocido el expediente en sesión ordinaria el Tribunal de Ética y Disciplina señalará la hora, fecha y lugar en la que se llevará a cabo la audiencia oral, la cual puede ser de manera presencial o virtual, la cual deberá realizarse en un plazo no mayor de 10 días hábiles contados a partir del conocimiento del expediente. En caso de que la prueba no pueda ser evacuada en una sola audiencia, en ese mismo acto se señalará fecha, hora y lugar donde se continuará la misma, sin que se requiera de notificación alguna a las partes, terminada dicha audiencia las partes podrán emitir sus conclusiones. En caso de no existir prueba que evacuar, el Tribunal de Ética podrá prescindir de dicha audiencia, siempre y cuando no exista prueba testimonial que evacuar, y emitirá la resolución final máximo 8 días hábiles después de conocido el expediente.

**Artículo 43.- Audiencia Oral:** La audiencia oral se desarrollará según las reglas establecidas en el artículo 30 de este reglamento para audiencias presenciales para audiencias virtuales según las reglas establecidas en el PGA-TED-02.

**Artículo 44.- Resolución final.** El plazo máximo para emitir la resolución final por parte del Tribunal de Ética y Disciplina será de 8 días



hábiles contados a partir de la celebración de la audiencia oral, el proceso de investigación revisado y analizado en las sesiones extraordinarias que sean necesarias. Dicha resolución deberá ser notificada en los lugares o medios señalados y tendrá los recursos de revocatoria y apelación que deberán ser presentados en un plazo de 3 días hábiles contados a partir del día siguiente a su notificación. Ambos recursos deberán ser presentados ante el Tribunal de Ética y Disciplina, en escrito fundado. Vencido dicho plazo contará con 10 días hábiles para emitir su resolución en cuanto al recurso de revocatoria. Si el recurso de revocatoria resultare extemporáneo, será rechazado de plano.

**Artículo 45.- Recursos.** En caso de rechazo del recurso de revocatoria, el recurso de apelación será remitido por el Tribunal de Ética y Disciplina para ante el Consejo Nacional en el plazo de 48 horas a partir de su resolución, acompañado del expediente original. Una vez recibido el expediente con la apelación, el Consejo Nacional contará con un plazo de 20 días hábiles para resolver la apelación.

La resolución del Consejo deberá adoptarse por la votación de dos terceras partes de las personas Directivas presentes. Si el recurso de apelación resultare extemporáneo, será rechazado de plano.

**Artículo 46.- Firmeza.** La resolución final adoptará firmeza cuando:

- a) Habiéndose vencido el plazo para presentar recursos, ninguna de las partes los haya presentado
- b) Habiéndose presentado algún recurso, el mismo haya sido resuelto y notificado a las partes.

Una vez que la resolución final adopte firmeza se deberá realizar la debida notificación a las partes involucradas en el proceso, y en caso de sanción se informara además a la Dirección de Voluntariado para que lo agregue al Sistema de Gestión de Voluntariado, en dicho oficio deberá indicar la fecha de inicio de la sanción y fecha de finalización de esta.

El Consejo Nacional finalizado el proceso de notificación y cumplida la comunicación a la Dirección Nacional de Voluntariado –según el caso- ordenará el envío del expediente ante el Tribunal de Ética y Disciplina para la debida custodia del expediente.

### **CAPÍTULO V: PROCESOS DISCIPLINARIOS CONTRA MIEMBROS DE LA FISCALÍA GENERAL, TRIBUNAL DE ÉTICA Y DISCIPLINA, Y CONSEJO NACIONAL**

**Artículo 47.- Denuncia contra un miembro de la Fiscalía General como persona denunciada.** Cuando alguna persona integrante de la Fiscalía General sea denunciada, la misma será presentada ante el Tribunal de Ética y Disciplina; este último órgano, sin entrar a conocer o pronunciarse sobre el fondo de la denuncia, designará a uno de sus integrantes suplentes para que lleve a cabo la investigación administrativa según lo dispuesto en el artículo 23, 24, 25 26 y 27 del Estatuto. El integrante suplente del Tribunal de Ética y Disciplina que lleve a cabo esa acción no podrá sustituir a algún integrante propietario de ese órgano cuando se conozca el informe de

recomendación y las actuaciones sobre la investigación administrativa llevada a cabo.

**Artículo 48.- Denuncia contra un miembro del Tribunal de Ética y Disciplina como persona parte denunciada.** Cuando la parte denunciada sea una o varias personas miembros Titulares del Tribunal de Ética y Disciplina, los miembros suplentes de dicho órgano serán los competentes para llevar el procedimiento de acuerdo con lo dispuesto en este capítulo del reglamento. En este caso el proceso disciplinario estará a cargo de un Órgano Colegiado de tres personas, compuesto entre los restantes miembros del Tribunal de Ética y Disciplina no denunciados. En caso de que todos los miembros de la Fiscalía General y del Tribunal de Ética y Disciplina no puedan conocer del proceso por ser denunciados, denunciados o encontrarse inhibidos, en forma excepcional, el Consejo Nacional podrá conformar una comisión con 3 de sus miembros que efectuarán las etapas de investigación y resolución del procedimiento y los demás miembros del Consejo Nacional conocerán los posibles recursos que sean planteados y dictaran la resolución final.

En caso de que todos los miembros del Tribunal de Ética y Disciplina que integran el órgano sean investigados, la denuncia será presentada ante la Fiscalía General para que lleve a cabo las gestiones propias del Tribunal de Ética y Disciplina, dentro del procedimiento, según lo dispuesto en el capítulo de los procesos disciplinarios contra personas asociadas. Una vez que la Fiscalía General emita su informe de investigación, en caso de que proceda citará a las partes a la audiencia oral y procederá con el dictado de la resolución final.

La resolución final tendrá recurso de revocatoria ante la Fiscalía General y de apelación ante el Consejo Nacional.

**Artículo 49.- Plazos.** Para todo el proceso de investigación serán aplicables los plazos regulados en el presente reglamento.

**Artículo 50.- Resolución de Recurso de Apelación.** Cuando se siga un proceso disciplinario contra un miembro del Consejo Nacional y éste presente recurso de apelación contra la resolución final dictada por el Tribunal de Ética y Disciplina, dicho recurso será resuelto por los restantes miembros del Consejo Nacional, debiendo la parte denunciada abstenerse de participar en el conocimiento de este en su condición de persona directiva, bajo pena de nulidad absoluta de lo que se resuelva. Cuando las personas denunciadas sean todas las personas miembros del Consejo Nacional el recurso de apelación será conocido por la Asamblea General Extraordinaria convocada.

## **CAPÍTULO VI: DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL**

**Artículo 51.- Ámbito de aplicación.** El procedimiento para la tramitación de las Denuncias por Hostigamiento o Acoso Sexual es de aplicación para personas que ostenten la condición de voluntarias o asociadas, en cualquiera de sus dependencias, sin importar el tiempo de servicio que haya prestado, del cargo que ejerza o de los servicios que con

anterioridad haya prestado a la Institución o al país.

El procedimiento se regirá por las normas establecidas en el presente reglamento para el conocimiento de denuncias ordinario, con excepción del órgano encargado de la investigación el cual por imperativo legal deberá ser conformado por una comisión investigadora de 3 personas con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

Esta se conformará por un representante de la Dirección Jurídica nombrado por quien ocupe el cargo de persona directora Jurídica, una persona representante de la Fiscalía General nombrada por el Fiscal General y un representante de la Dirección Nacional de Voluntariado (DINAVOL) quien será nombrada por quien ocupe el cargo de persona Directora Nacional de voluntariado o quien lo sustituya, debiendo existir paridad de género. La participación de las personas funcionarias designadas será obligatoria, siempre que no le cubra una causal de inhibitoria o recusación.

Dicha comisión deberá nombrar una Presidencia o Coordinación de esta. Las decisiones de la Comisión investigadora serán tomadas por mayoría de votos, teniendo cada uno de los integrantes un voto, y sin quien preside la misma, tenga poder decisorio en ese aspecto. No está permitido el doble voto a ningún integrante de esta comisión.

De la apertura del procedimiento dará cuenta, al Ministerio de Trabajo concretamente a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo y a la Defensoría de los Habitantes de la República, al amparo de la ley 7476.

**Artículo 52.- Principios específicos.** En la aplicación del procedimiento regulado en el presente capítulo, se deberá mantener en todo momento la confidencialidad, lo que implica el deber de quienes intervengan en la investigación y en la resolución de lo denunciado, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciadas ni la de la persona denunciada y, además la aplicación debida del principio pro-víctima, el cual significa que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

**Artículo 53.- Definición de hostigamiento o acoso sexual.** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual que ocurra dentro o fuera de la Institución y que resulte indeseada por quien la recibe, puede o no ser reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo, voluntariado, de capacitación o docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral, de voluntariado 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.

El acoso sexual puede manifestarse por medio de 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 ascenso, reconocimiento u otorgamiento de grados en el rol

de voluntariado, empleo o de estudio, capacitación institucional nacional o en el extranjero o de recomendación para ello 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 estudio, ascenso, reconocimiento u otorgamiento de grados en el rol de voluntariado, capacitación institucional nacional o en el extranjero o de recomendación para ello de quien la reciba.
3. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para mantenerse la persona ofendida como voluntaria o negársele la capacitación requerida en su formación, el empleo o el estudio.
  - b) Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, envío o muestra de fotos con carácter sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
  - c) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturalezas sexuales, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

### **Artículo 54.- Imposibilidad de conciliación.**

Por la naturaleza de la materia del hostigamiento o acoso sexual, no procede la conciliación. En caso de existir el desistimiento expreso de la denuncia de la parte denunciante, igualmente debe concluirse la investigación y dictarse el informe final, que será comunicado a las instancias competentes; toda vez que el

bien jurídico protegido está por encima del mero arbitrio de las partes por estar en juego la seguridad personal, moral y psicológica de las personas voluntarias y asociadas de la institución y por la necesidad de dilucidar los hechos denunciados.

### **Artículo 55.- Plazo general del procedimiento.**

Este procedimiento debe finalizar en un término no mayor de tres meses, a partir de la fecha de recibo de la denuncia, y no le son aplicables, ni siquiera en forma supletoria, ninguna disposición interna o nacional para la interrupción prescripción o caducidad de la acción, por la naturaleza propia de las conductas investigadas que pueden ser hasta de naturaleza penal y no meramente disciplinarias, los plazos estipulados para la comisión nombrada dentro del presente procedimiento serán ordenatorios en caso de los investigados serán perentorios.

### **Artículo 56.- Tipos de sanciones.**

Las sanciones aplicables a las personas a quienes se demuestre han incurrido en conductas catalogadas como hostigamiento o acoso sexual se dictarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes:

### **Para el personal Voluntario que no ostentan la condición de persona Asociada:**

Según el tipo de falta se regulará de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento y demás normativa interna de la institución. En caso de laguna se aplicará las sanciones de la Ley 7476.

Cuando una persona voluntaria que no ostente la condición de persona asociada activa u honoraria sea sancionada con ocasión de haber incurrido en hostigamiento o acoso sexual, del



acuerdo respectivo se comunicará al Departamento de Talento Humano y se prohibirá su contratación como persona asalariada en la Asociación. De igual forma se enviará nota a la Dirección Nacional de Voluntariado a efecto de mantener constancia en el expediente personal de la persona sancionada.

**Para las personas Asociadas:** En el caso de denuncias en contra de personas asociadas, el proceso de investigación se realizará en el plazo de SESENTA DÍAS HÁBILES, el cual empezará a contar a partir del día siguiente hábil de recibida la denuncia, la cual deberá ser trasladada a la Fiscalía General de inmediato.

La Comisión nombrada tendrá el plazo máximo de 20 días hábiles para realizar la investigación y el informe o resolución de recomendación correspondiente. Posterior a ello se procederá al trasladado del expediente al Tribunal de Ética y Disciplina, quien conocerá el expediente en la sesión Ordinaria siguiente de recibido el mismo, el cual tendrá un plazo de 20 días hábiles para emitir la resolución final y/o su correspondiente se procederá a su archivo.

Contra esta resolución final se podrán interponer los recursos de revocatoria y apelación en un plazo de tres días posteriores a la notificación de la resolución final, contados a partir del día siguiente de la notificación. Vencido el plazo el Tribunal de Ética y Disciplina tendrá el plazo máximo de 10 días hábiles para resolver el recurso de revocatoria interpuesto.

El recurso de apelación será resuelto por el Consejo Nacional en el plazo máximo de 20 días hábiles, contabilizados a partir del día hábil siguiente de recibida la apelación.

Cuando una persona asociada activa sea expulsada con ocasión de haber incurrido en hostigamiento o acoso sexual, del acuerdo respectivo se dará traslado al Departamento de Talento Humano y se prohibirá su contratación como persona asalariada en la Asociación. De igual forma se enviará nota a la Dirección Nacional de Voluntariado a efecto de mantener constancia en el expediente personal de la persona sancionada.

**Artículo 57.- Plazo para interponer la denuncia y prescripción.** El plazo para interponer la denuncia se considerará de cinco años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió a la víctima denunciar.

**Artículo 58.- Denuncia falsa.** En el caso de denuncias falsas, quien denuncie hostigamiento sexual falsamente podrá incurrir en las conductas propias de difamación, injuria o calumnias, que indica el Código Penal. En caso de comprobarse que la persona denunciante de acoso sexual lo ha realizado de forma falsa, se dictará su separación inmediata de la Sociedad Nacional por un plazo de 10 años y con recomendación de no ser readmitida dentro del plazo de la sanción.

## CAPÍTULO VII: DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 59.- Normas supletorias.** A falta de norma expresa en el presente reglamento, se aplicará supletoriamente la siguiente normativa: el Código de Trabajo, el Código Procesal Civil,



## Reglamento de Procesos Disciplinarios de la Asociación Cruz Roja Costarricense

la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas, Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley 7600 de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, ley 9406 Fortalecimiento de la protección legal de las niñas y las adolescentes mujeres ante situaciones de violencia de género asociadas a relaciones abusivas, reforma Código Penal, Código Familia, Ley Orgánica TSE , Registro Civil, Código Civil, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la normativa interna vigente de la Asociación Cruz Roja Costarricense.

**Artículo 60.- Plazo para interponer la denuncia y prescripción.** El plazo para interponer la denuncia contra personas voluntarias, asociadas activas y/o honorarias, para los efectos de aplicar el presente reglamento se considerará de dos años, los cuales se computará a partir de la comisión del hecho o falta cometidos o bien a partir del momento en que la persona ofendida esté en capacidad de denunciar, a excepción de casos

de acoso sexual. La defensa de prescripción no es declarable de oficio, solo a instancia de parte interesada.

### CAPÍTULO VIII: DEROGACIONES

**Artículo 61.- Derogaciones.** Con la entrada en vigencia del presente reglamento, se deroga el Reglamento Disciplinario de la Asociación Cruz Roja Costarricense y, todas aquellas disposiciones internas que contravengan lo establecido en el presente reglamento. En caso de duda ante una derogación tácita de alguna norma interna, la consulta será evacuada ante el Consejo Nacional de la Institución, órgano que determinará lo que corresponda.

### TRANSITORIO ÚNICO

Este Reglamento Disciplinario entrará en vigor luego de que sea aprobado por el Consejo Nacional, al día siguiente de su publicación.

- *Final del Reglamento.*

#### Control de cambios:

Acuerdo	Fecha	Cambio realizado
II-2 SO04-2023	25/02/2023	- Reforma total del Reglamento.