

**Al contestar refiérase
al oficio n.º 21083**

23 de octubre, 2025
DFOE-GOB-0435

Señora
Khattya Zúñiga Abarca
Técnica Judicial
PODER JUDICIAL
kzunigaa@Poder-Judicial.go.cr

Estimada señora:

Asunto: Emisión de criterio sobre acerca del alcance de la normativa de control interno aplicable a los funcionarios de la Auditoría Interna

Nos referimos a su oficio n.º 1009-IJ-2025 del 25 de setiembre de 2025, en el cual requiere aclarar la aplicación del artículo 24 de la Ley General de Control Interno n.º 8292, y el punto 6.11 de los Lineamientos sobre gestiones que involucran a la auditoría interna presentadas ante la CGR (R-DC-83-2018), en casos de hostigamiento sexual cuando se trate de funcionarios de la Auditoría Interna.

I. MOTIVO DE LA GESTIÓN.

En el texto de la consulta, se solicita que la Contraloría General dilucide la existencia o no de causales de impedimento para el auditor y subauditor de la auditoría interna del Poder Judicial, en el caso concreto que expone la gestión.

Siendo que la Contraloría General no posee competencias legales para realizar lo solicitado, pero se reconoce la relevancia de aclarar la aparente limitación para avanzar con la resolución del caso que tiene en trámite el Tribunal de la Inspección Judicial, se procede a atender el caso emitiendo un criterio en relación a la aplicación de lo dispuesto en el numeral 24 párrafo final de la Ley General de Control Interno, así como en los Lineamientos sobre gestiones que involucran a la auditoría interna presentadas ante la CGR (R-DC-83-2018) artículo 6.11, en casos de gestiones relacionadas con la materia de hostigamiento sexual de las personas funcionarias de la Auditoría Interna del Poder Judicial.

II. CONSIDERACIONES PRELIMINARES.

El ejercicio de la potestad consultiva de la Contraloría General se encuentra regulado, en el artículo 29 de la Ley Orgánica n.º 7428 del 7 de setiembre de 1994, en el

cual se establece que el Órgano contralor ejerce la potestad consultiva en el ámbito de sus competencias, de manera que atiende las consultas que al efecto le dirijan los órganos parlamentarios, los diputados de la República, los sujetos pasivos y los sujetos privados no contemplados en el inciso b), del artículo 4, de la indicada ley.

En razón de lo anterior, se emitió el “Reglamento sobre la recepción y atención de consultas dirigidas a la Contraloría General de la República”, R-DC-0197-2011 de las ocho horas del trece de diciembre del 2011, publicado en la Gaceta n.º 244 del 20 de diciembre de 2011, en el que se establecen las condiciones que rigen el trámite y la atención de las consultas ingresadas como parte del ejercicio de la competencia consultiva.

De conformidad con los artículos 8 y 9 del citado Reglamento, la Contraloría General no tiene por norma referirse a casos y situaciones concretas que deben ser resueltas por la Administración Pública respectiva en el ejercicio de sus competencias, de tal manera que lo que se emite corresponde a un criterio que no pretende abordar y mucho menos resolver un caso específico.

Por lo tanto, debe quedar claro que no se está brindado una respuesta específica al caso concreto así como tampoco se realizará un análisis particular sobre la confirmación o no de que existan conflictos de interés en el caso que se encuentra en trámite, sino que el presente criterio emitido en ejercicio de la potestad consultiva tiene un carácter general cuyo propósito es servir de insumo a la Administración, junto con los elementos fácticos y jurídicos respectivos, que permitan orientar la toma de decisiones de los gestores públicos directamente responsables de la buena marcha de los asuntos que les competen.

III. CRITERIO DEL ÓRGANO CONTRALOR.

El artículo 24 de la Ley General de Control Interno n.º 8292 (LGCI) regula la dependencia orgánica y las disposiciones administrativas aplicables a las personas funcionarias de las auditorías internas, en el marco del Sistema de Control Interno (SCI). Dicha norma reconoce que la auditoría interna constituye un componente funcional del SCI, en concordancia con las competencias definidas en el artículo 22 de la misma ley, y que sus funciones deben desarrollarse con independencia funcional y de criterio, sin interferencias por parte de la Administración Activa.

El citado artículo 24 de la LGCI, dispone que las personas funcionarias de la auditoría interna estarán sujetas a las disposiciones administrativas comunes al resto del personal institucional; sin embargo, los movimientos de personal referentes a nombramientos, traslados, suspensiones, remociones, licencias u otros actos de gestión de estos, deberán contar con la autorización del auditor interno. Esta autorización debe interpretarse de conformidad con la finalidad protectora del precepto, la cual es resguardar la independencia funcional de la auditoría interna y evitar interferencias indebidas en su gestión, sin erigirla en un ámbito exento de control o ajeno a la normativa administrativa

general. En caso de duda, la Contraloría General tiene la potestad de disponer lo correspondiente¹.

En consecuencia, las regulaciones administrativas institucionales son aplicables a las personas funcionarias de la auditoría interna², siempre y cuando no menoscaben la independencia funcional y de criterio del órgano auditor. Es decir, la garantía establecida en **el artículo 24 de la LGCI se orienta a proteger la función de auditoría interna, no a las personas individualmente** consideradas ni al cargo como tal.

Por su parte, la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia n.º 7476, establece un régimen jurídico especial de naturaleza tutelar y de orden público, cuyo objetivo es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, en resguardo de la dignidad humana de mujeres y hombres³. Dicha ley tiene aplicación tanto en el sector público como en el privado, y configura un procedimiento administrativo sancionatorio especial que, por su carácter protector, desplaza la aplicación del régimen disciplinario común (arts. 5 y 18).

El procedimiento especial previsto en la Ley n.º 7476 se rige por los principios del debido proceso, confidencialidad, pro víctima y celeridad⁴, los cuales demandan una tramitación expedita, sin dilaciones indebidas, en resguardo de los derechos de las personas presuntamente afectadas. Además, el artículo 24 de la ley de cita faculta a la autoridad competente para ordenar medidas cautelares inmediatas, tales como la reubicación o separación temporal del cargo, a efectos de proteger a la persona denunciante.

La Ley n.º 7476 desarrolla derechos reconocidos en instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Costa Rica, como la *Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* y la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer*, también conocida como Convención Belén do Pará⁵, los cuales integran el bloque de constitucionalidad costarricense. De este modo, la protección regulada en la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia n.º 7476 posee un alcance

¹ Párrafo final del artículo 24 de la LGCI.

²Por ejemplo, este órgano contralor, concluyó en oficio n.º DFOE-LOC-0578(07410)-2025, que *Los funcionarios de la Auditoría Interna (distintos del auditor y subauditor) están sujetos a las disposiciones administrativas aplicables al resto del personal de la entidad.*

³ Artículos 1 y 2 de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia n.º 7476.

⁴ v.g. improcedencia de la participación de la Comisión de Relaciones Laborales en los asuntos seguidos por hostigamiento sexual; en razón de que esta exclusión responde a la necesidad de evitar la dilación, la desespecialización o la eventual politización que podría surgir de la intervención de cuerpos colegiados diseñados para conflictos laborales ordinarios, garantizando así la rapidez y la confidencialidad requeridas en estos casos. Resolución Consejo Superior Segunda Instancia Procesos Disciplinarios, Resolución N° 00082 - 2023, disponible en enlace <https://nexuspi.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1157532>

⁵ Artículos 1 y 2 de la Ley 7476.

amplio, al enmarcarse dentro de la materia de los derechos humanos, en particular en la protección de la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación.

Conforme al artículo 39 de la Ley n.º 7476, en los aspectos no regulados expresamente, se aplicarán de forma supletoria las normas del Código de Trabajo y de las leyes laborales conexas, y, en defecto de éstas, las disposiciones del Código Civil. Este esquema refuerza que el procedimiento especial previsto se sustenta en el ámbito del Derecho Laboral y en la tutela de derechos fundamentales, distinguiéndose claramente del régimen administrativo disciplinario general⁶.

La Ley n.º 7476 regula y sanciona conductas de carácter personal que lesionan la dignidad y los derechos fundamentales de las personas, al tipificar comportamientos sexualmente indeseados, ofensivos o discriminatorios. Dichas conductas **no guardan relación con el ejercicio de las funciones públicas reguladas por la Ley General de Control Interno n.º 8292**, cuyo propósito es asegurar la independencia funcional de la auditoría interna y el adecuado funcionamiento del sistema institucional de control interno. Por consiguiente, los hechos de hostigamiento sexual corresponden a acciones individuales, ajenas a la gestión del control institucional, que generan responsabilidad personal del servidor y no de la Administración.

En esa línea, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en su resolución n.º 00576-2012, citó doctrina especializada⁷ en la cual distingue tres tipos o grados de faltas en el ámbito público, destacando —para los efectos que interesan— la denominada *falta de tercer grado*, caracterizada por no guardar vínculo con la función pública y, en consecuencia, quedar fuera de la jurisdicción administrativa, al ser atribuible exclusivamente al fuero personal del servidor. Esta categoría doctrinal, también conocida como *falta privada*, implica que **la responsabilidad recae directamente en la persona funcionaria y no en la Administración Pública**.

De igual forma, la Ley n.º 7476 no establece distinción alguna respecto al cargo o jerarquía de la persona denunciada, reconociendo expresamente en su artículo 40 que los actos de hostigamiento pueden presentarse entre personas de distinto o igual nivel jerárquico, e incluso de inferior a superior, tanto en el sector público como en el privado.

Considerando los argumentos expuestos se desprende que la normativa sobre hostigamiento sexual por su naturaleza tutelar y de orden público, —anclada en la protección de la dignidad humana y los derechos humanos— **prevalece sobre cualquier régimen disciplinario común**. Por consiguiente, la finalidad de la Ley General de Control Interno, orientada entre otras cosas a garantizar la función y la independencia de la

⁶ En el mismo sentido, véase el artículo 30, que regula el *Marco legal de la demanda*.

⁷ Cita del tratadista Eduardo Ortiz, Tesis Derecho Administrativo, San José Ediciones Diké, edición 2002, Tomo III. Pp. 277-278), disponible en el enlace: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-546471>

auditoría interna dentro del sistema de control institucional, no debe interpretarse como un obstáculo para la tramitación de los procedimientos de hostigamiento sexual. Debe, por el contrario, prevalecer la protección de la persona presuntamente afectada, la celeridad y la eficacia del procedimiento especial, sin que sea necesario requerir la autorización del auditor interno para los movimientos de personal que se deriven de la aplicación de la Ley n.º 7476.

IV. CONCLUSIONES

La Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley n.º 7476) es una norma especial con un procedimiento sancionatorio propio, distinto. Este procedimiento se ancla fuertemente en el derecho laboral y tiene un carácter tutelar y de orden público, lo que exige celeridad en su tramitación para salvaguardar la dignidad de la persona vulnerada. **La responsabilidad por hostigamiento sexual es de tipo personal** y se considera una "falta privada" que no guarda vínculo con la función pública, lo que refuerza su tratamiento especial.

Las regulaciones relativas a la independencia y movimientos administrativos de la Auditoría Interna, específicamente el artículo 24, párrafo final, de la Ley General de Control Interno (LGCI) y el artículo 6.1.1. de los Lineamientos sobre gestiones que involucran a la auditoría interna, no son aplicables a las gestiones relacionadas con el hostigamiento sexual. Por lo tanto, **no se requiere el visto bueno o autorización del Auditor Interno para estos casos**. Esta exclusión se justifica en los principios de celeridad e imputación personal que rigen la materia de hostigamiento sexual, evitando cualquier acción que pueda dilatar o entorpecer el proceso ágil que debe llevar la Administración Activa.

Atentamente,

Falon Stephany Arias Calero
Gerente de área

Laura Prado Zúñiga
Fiscalizadora Asociada

 **Firmado digitalmente**
Valide las firmas digitales

Marvin Mejía Vargas
Asistente Técnico