

POLITICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL, PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y PROTOCOLO ANTE CASOS

PROPOSITO

Se establece con el objetivo de garantizar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual en Raxova de San José SA en Costa Rica, clientes y personal de contratación externa, de forma que, dentro de los parámetros legales existentes, se consolide como un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, y en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador/a, sin perjuicio de otras acciones que pueda tomar la víctima.

ALCANCE

Aplica para todos los colaboradores de RAXOVA que laboren para cualquiera de las empresas del grupo o que presten sus servicios para nuestros clientes.

CAPITULO I: ASPECTOS INTRODUCTORIOS.

ARTICULO 1. COMPROMISO.

La Empresa se compromete a ofrecer un lugar de trabajo libre de cualquier forma de discriminación o acoso, incluyendo el acoso u hostigamiento sexual. Las conductas verbales o físicas que creen un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo u hostil, y/o que afecten adversamente las oportunidades laborales de los colaboradores, están estrictamente prohibidas y no serán toleradas. De igual forma, la Empresa no tolerará ninguna represalia en contra de

cualquier persona por haber interpuesto de buena fe una denuncia por acoso al amparo de la presente política.

ARTICULO 2. DEFINICIONES.

Acoso sexual:

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual no deseada por quien la recibe (reiterada o de una única ocurrencia) y que provoque efectos perjudiciales para la víctima en los siguientes ámbitos:

- Condiciones materiales de empleo.
- Desempeño y cumplimiento laboral.
- Estado general de bienestar personal.

El acoso u hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- Requerimientos de favores sexuales que impliquen: promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación de empleo, actual o futura, de quien la reciba; amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, de quien las reciba; exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

Las anteriores manifestaciones no son las únicas posibles y se valorarán independientemente de la naturaleza y/o jerarquía de la relación o vínculo entre las partes y de los antecedentes o preferencias sexuales de cualquiera de ellas.

ARTICULO 3. PROHIBICION DE RETALIACION.

La Empresa prohíbe la retaliación laboral en contra de cualquier persona que presente una denuncia de buena fe por acoso o que declare testigo en la investigación de una denuncia de acoso o que lleve a cabo una investigación en una denuncia por acoso.

Los colaboradores igualmente tienen prohibido tomar acciones de retaliación, represalia, o el uso de intimidación en contra de un trabajador que presente una denuncia por acoso. Ningún trabajador debería sufrir retaliación, represalias o intimidación como resultado del uso de un procedimiento interno de denuncias.

La retaliación o cualquier intento de retaliación constituye una violación de la presente Política y cualquier persona a la que se le atribuya dicha conducta estará sujeta a las acciones disciplinarias correspondientes.

CAPITULO II: SECCION 1

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 4. FUNDAMENTO LEGAL DEL PROCEDIMIENTO.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas, se previene, prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual en contra de la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales, de acuerdo con la normativa vigente al efecto y el procedimiento establecido en esta política.

ARTICULO 5. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y MEDIDAS DE PREVENCION.

La Empresa reconoce la importancia de implementar procesos efectivos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual con el fin de garantizar la integridad física y psicológica de sus

trabajadores y cualquier persona que visite o deba permanecer en las instalaciones o cualquier otro centro de trabajo o sucursal de la Empresa.

Por lo tanto, la Empresa asume la obligación de dar a conocer las presentes disposiciones a sus trabajadores, proveedores, contratistas y visitantes, quienes deberán ser informados respecto a la protección que se brinda a través de esta política.

ARTICULO 6. PERSONAL CAPACITADO.

La Empresa deberá mantener personal debidamente capacitado y con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual al alcance de los trabajadores y cualquier tercero que tenga implicaciones en la aplicación de la presente política. Para estos efectos, la Empresa podrá eventualmente suscribir convenios con organizaciones que provean conocimientos y orientación sobre los alcances de las disposiciones legales internas sobre la materia, asegurando la confidencialidad que merecen este tipo de procesos.

SECCION 2

DE LA PROTECCION A LA VICTIMA DE ACOSO SEXUAL

ARTICULO 7. CONSECUENCIAS DE PRESENTAR DENUNCIA.

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por este motivo perjuicio personal alguno en sus condiciones materiales de empleo.

Sin embargo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal. Asimismo, el abuso en los procedimientos descritos en la presente política laboral podrá dar lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes.

ARTICULO 8. PROTECCION CONTRA EL DESPIDO.

Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual sólo podrá ser despedido por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la Empresa tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

SECCION 3

DE LA COMISION INVESTIGADORA

ARTICULO 9. DE LA COMISION INVESTIGADORA.

El conocimiento de las denuncias y su trámite estará a cargo de una Comisión Investigadora integrada por al menos tres miembros, asegurando la representación de ambos géneros, que además posean conocimientos de la materia de hostigamiento sexual y aplicación del régimen disciplinario. Todos los miembros de la Comisión Investigadora estarán cubiertos por la obligación Investigadora.

La Comisión Investigadora actuará con las facultades de órgano director del procedimiento, siendo su función la averiguación de la verdad real de los hechos y la formulación de una recomendación a los personeros de La Empresa (Gerencia General o quien corresponda) de las medidas disciplinarias o acciones a tomar una vez finalizada la investigación.

ARTICULO 10. CONFORMACIÓN DE LA COMISION INVESTIGADORA.

En principio, la Comisión Investigadora será conformada por personal de La Empresa, asegurando la representación de ambos géneros y será presidida por el encargado de Recursos Humanos o Relaciones Laborales, quien cuenta con 5 días hábiles a partir de la recepción de la

denuncia por parte de la presunta víctima para formular ante la Gerencia una propuesta de los dos integrantes restantes.

La propuesta antes descrita deberá incluir a un representante patronal del área al que pertenezcan las partes o en su defecto el denunciado; y otro representante patronal totalmente ajeno a la situación, quien no deberá estar relacionado a la situación que motiva la denuncia.

La aprobación de la conformación final de la Comisión Investigadora corresponderá a la Gerencia de La Empresa, quien cuenta con un plazo de 3 días hábiles para remitir el comunicado de confirmación a quien preside la Comisión, en caso de ser aceptada la propuesta, o bien proceder a los nombramientos correspondientes ante un rechazo fundamentado de la misma.

Quien preside la Comisión cuenta con 2 días hábiles para comunicar a los demás miembros su incorporación a tal órgano, que será de carácter obligatorio salvo que comuniquen una causa justificada a criterio de la Gerencia, quien, ante la negativa del trabajador a participar como miembro de la Comisión investigadora, contará con el plazo de dos días hábiles adicionales para ordenar su reemplazo.

Las solicitudes y aprobaciones indicadas en este artículo podrán obviarse en caso de ser necesario en aras de darle mayor celeridad al procedimiento. No obstante, siempre deberá constar por escrito la conformación de la Comisión Investigadora para cada caso particular. El encargado de Recursos Humanos o Relaciones Laborales será la persona a cargo de conformar la Comisión en estos casos.

ARTICULO 11. REPRESENTACION EN LA COMISION INVESTIGADORA.

La comunicación tendrá una persona designada, la cual podrá actuar en nombre de esta en resoluciones de mero trámite, convocatorias, reprogramaciones, traslados de cargos y cualquier otra resolución tendiente a dar continuidad al procedimiento. No obstante, en la audiencia deberán estar presentes todos los miembros y juntos deberán suscribir el informe final.

ARTICULO 12. CASOS ESPECIALES.

En caso de que el denunciado sea el encargado de Recursos Humanos de La Empresa, la víctima podrá presentar la denuncia directamente a la Gerencia de La Empresa, la cual contará con un plazo de 5 días hábiles para conformar la Comisión Investigadora y comunicar el nombramiento a sus miembros tomando en cuenta los parámetros descritos en el presente apartado. Luego de esta comunicación, tendrá dos días hábiles para trasladar a la Comisión la denuncia presentada por la persona afectada a fin de continuar con su tramitación.

ARTICULO 13.

No obstante, lo anterior, tomando en cuenta los plazos anteriormente indicados, La Empresa se reserva la posibilidad de suscribir un acuerdo con una organización pública o privada externa especializada para el conocimiento y la tramitación de la denuncia en calidad de Comisión Investigadora, a solicitud del encargado de Recursos Humanos con el aval de la Gerencia, o por decisión unilateral de este último.

ARTICULO 14.

La Comisión Investigadora será conformada para cada proceso de forma individual; sin embargo, en caso de que no perjudique los intereses de las partes involucradas, los nombramientos podrán prevalecer para todos los procedimientos de esta naturaleza, previa autorización de la Gerencia.

SECCION 4

DE LA TRAMITACION DEL PROCEDIMIENTO

ARTICULO 15. RECEPCION DE LAS DENUNCIAS.

El colaborador o tercero que denuncie supuestos hechos de hostigamiento sexual presuntamente cometidos por un trabajador de La Empresa, cualquiera que sea su rango, deberá

hacerlo en forma escrita ante el Departamento de Recursos Humanos o la Gerencia de La Empresa según lo descrito en la sección anterior, momento en el cual deberá adjuntar toda la prueba necesaria para respaldar sus argumentos.

Asimismo, deberá indicar el medio (teléfono, fax, correo electrónico) a través del cual desea recibir las notificaciones pertinentes al caso.

No obstante, lo anterior, la víctima puede informar directamente a la Dirección Nacional de inspección del Trabajo a fin de que directamente aplique el procedimiento interno vigente, en los siguientes casos:

- Cuando el/la denunciada corresponde a la máxima autoridad o superior jerárquico dentro de la Empresa.
- En los casos que exista una reducida cantidad del personal.
- Cuando no existan condiciones en la Empresa para realizar la investigación de forma efectiva.

ARTICULO 16. AMPLIACION O CORRECCION DE LA DENUNCIA.

De considerar la Comisión investigadora, una vez conformada según lo dispuesto en la sección anterior, que la denuncia planteada no es clara o presenta inconsistencias que podrían dificultar el derecho de defensa del acusado y/o los derechos del denunciante, podrá solicitarle a este último que la aclare o rectifique.

La denuncia sólo podrá ser ampliada ante la ocurrencia de hechos nuevos o anteriormente desconocidos por parte del denunciado.

ARTICULO 17. MEDIDAS CAUTELARES.

Ante solicitud expresa de cualquiera de las partes, o bien a criterio fundamentada de la Comisión Investigadora, esta podrá solicitar a La Empresa tomar las medidas cautelares pertinentes con la finalidad de que dicha investigación no se vea obstaculizada o afectada de ninguna forma. Algunas de las posibles medidas a solicitar son las siguientes:

- A. Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- B. Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- C. La reubicación laboral.
- D. La permuta del cargo.
- E. Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.
- F. Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Estas se mantendrán vigentes durante el plazo que determine la Comisión o bien durante el transcurso de la investigación, en aras de asegurar el resultado del proceso y la protección de la víctima.

ARTICULO 18. TRASLADO DE CARGOS.

Una vez conformada la Comisión Investigadora y dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, se efectuará un traslado de cargos al denunciado, con indicación expresa de los hechos que motivan la denuncia, la prueba ofrecida en su contra y las disposiciones legales que le aplican y podrían aplicar. Asimismo, se le otorgará un plazo de entre cinco y ocho días hábiles para contestar por escrito la denuncia, esgrimiendo los argumentos que estime convenientes y ofreciendo la prueba que posea para respaldar su dicho. Asimismo, deberá indicar el medio (teléfono, fax, correo electrónico) a través del cual desea recibir las notificaciones pertinentes al caso.

ARTICULO 19. COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO.

Una vez conformada la Comisión Investigadora y dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, ésta deberá informar a la Dirección Nacional de inspección del Trabajo sobre la recepción de la denuncia, en el cual debe consignarse únicamente el número de cédula de identidad (u otra identificación personal) de las partes, omitiendo el nombre de estas, salvo orden expresa de esta entidad.

ARTICULO 20. CONVOCATORIA A AUDIENCIA.

Una vez vencido el plazo para la contestación del traslado de cargos, la Comisión Investigadora procederá a convocar a ambas partes a una audiencia oral y privada de recepción

de pruebas. Salvo que se indique lo contrario, cada parte será la encargada de notificar y velar por la presencia de sus testigos en la audiencia.

Excepcionalmente, la Comisión determinará un periodo de no más de cinco días hábiles con el fin de que las partes aporten mayores elementos de prueba, o bien, para procurar aquella que haya sido solicitada por cualquiera de las partes y que deba tramitarse ante La Empresa.

ARTICULO 21. AUDIENCIA ORAL Y PRIVADA.

Ambas partes deberán comparecer en la fecha, hora y lugar programados para la audiencia de recepción de prueba. Dicha diligencia será presidida y dirigida por la Comisión Investigadora y en esta se obtendrá la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, así como la documental que haya sido controvertida (de existir).

La Comisión podrá hacer las preguntas que estime pertinentes a las testigos, para luego dar la palabra a cada una de las partes. La audiencia podrá ser grabada mediante las medias de audio y/o video que a tal efecto posea La Empresa. Dicha grabación será puesta a disposición de las partes dentro de los dos días hábiles siguientes a la conclusión de la audiencia, bajo el entendido de que posee el mismo carácter confidencial que el resto de los documentos relacionados con la investigación.

ARTICULO 22. FORMULACION DE CONCLUSIONES.

Al finalizar la audiencia oral y privada de recepción de pruebas, la Comisión otorgará a ambas partes un breve espacio de no más de quince minutos para que formulen sus alegatos de conclusión.

De estimarse conveniente por la complejidad del caso, o bien de común acuerdo con las partes, la comisión podrá otorgar un plazo de 24 horas, contados a partir del momento en que se ponga a disposición de las partes la grabación de la audiencia, para que formulen y entreguen por escrito sus conclusiones. La presentación extemporánea de este documento le tornará inadmisibile.

ARTICULO 23. RESOLUCION.

Concluida la audiencia de recepción de las pruebas o bien la audiencia para la presentación de las conclusiones, la Comisión investigadora, mediante resolución fundada, resolverá en un plazo máximo de diez días hábiles sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse esta, rendirá un informe a La Empresa recomendando que la falta sea sancionada de la siguiente forma:

1. Si se trata de un trabajador se le sancionará con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
2. Si se trata del patrono o alguno de sus representantes, estos serán responsables personalmente por sus actuaciones, además de los términos indicados en el punto anterior, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado en esta sede.
3. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

ARTICULO 24. VALORACION DE LAS PRUEBAS.

Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, considerando la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, su vínculo con el denunciado y lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

ARTICULO 25. PLAZOS.

Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten podrán ser ampliados, siempre y cuando exista justa causa para ello, y con esto no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el inciso 2° del artículo 5 de la Ley No. 7476 y sus reformas.

ARTICULO 26. REPRESENTACION DE LAS PARTES.

Durante todo este proceso, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado y de apoyo emocional y/o psicológico de su confianza, pero si en este último caso se trata de otro trabajador de La Empresa, este deberá suscribir un convenio de confidencialidad sobre los

hechos que conozca a partir de esta intervención, que debe ser totalmente voluntaria previa solicitud expresa de la presunta víctima.

ARTICULO 27. POSIBILIDAD DE ACUDIR A LA VIA JUDICIAL.

Una vez que se haya cerrado la investigación en La Empresa, quien no esté satisfecho con el resultado de la investigación, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

ARTICULO 28. COMUNICACION AL MINISTERIO DE TRABAJO.

La Comisión Investigadora tiene la obligación de comunicar el resultado del procedimiento a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

SECCION 5

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

ARTICULO 29.

De conformidad con el artículo 18 de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, el procedimiento de investigación estará regido por los principios de debido proceso, proporcionalidad y libertad probatoria. Asimismo, informan el actuar de la Comisión y las partes el principio de confidencialidad y de in dubio pro-víctima.

ARTICULO 30.

La Comisión Investigadora ordenará y practicará todas las diligencias de prueba necesarias, para determinar la verdad real de los hechos relevantes en el proceso.

ARTICULO 31.

Cualquier omisión en el procedimiento podrá ser subsanada por la Comisión Investigadora en procura del mejor interés de ambas partes y de la transparencia del proceso.

CAPITULO III

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 32. PLAZO PARA DENUNCIAR.

El plazo para interponer la denuncia por parte de la presunta víctima es de 2 años y se partirá del último hecho considerado como hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

ARTICULO 33. OBLIGACIONES RESPECTO DEL PERSONAL NO LABORAL.

La Empresa adoptará medidas expresas en los contratos de naturaleza no laboral a fin de asegurar la prevención y sanción de conductas de hostigamiento sexual en la Empresa y exigir la responsabilidad de quien se compruebe ha incurrido en actos de esta naturaleza. Para estos efectos, cuando corresponda se informará al Colegio Profesional respectivo a fin de que los mismos apliquen los procedimientos internos de investigación y sanción de sus agremiados.

ARTICULO 34. APLICACIÓN SUPLETORIA.

Para todo lo que no se regule en la presente política, se aplicará lo dispuesto en la Ley No. 7476 supra citada, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas, así como el Código Civil cuando no existan normas relativas a la prevención y sanción del hostigamiento sexual en La Empresa.

ARTICULO 35. CONFIDENCIALIDAD.

Todas las consultas, denuncias e investigaciones recibirán tratamiento confidencial. La información se revelará estrictamente cuando fuere necesario conocerla. La información contenida en una denuncia formal se mantendrá tan confidencial como fuere posible. Sin embargo, en todos los casos de denuncia la identidad del denunciante será revelada al denunciado para garantizar su derecho de defensa.

Toda la información relacionada con una denuncia por acoso sexual será conservada por Recursos Humanos en archivos seguros.

No obstante, lo anterior, el patrono mantendrá un registro actualizado de las sanciones disciplinarias emitidas, en cumplimiento de la Ley Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, protegiendo siempre los datos personales de la víctima. En dicha información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción del acosador comprobado.

La información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, será de acceso público, después de la firma de éstas, en cumplimiento a la ley.

ARTICULO 36. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO.

El incumplimiento de esta política laboral no vinculado a alguno de los procesos de investigación seguidos con base en sus disposiciones dará lugar a la aplicación de una sanción disciplinaria según lo dispuesto por la legislación laboral costarricense. Para la aplicación de una sanción, se tomará en cuenta la gravedad de la falta y el perjuicio ocasionado por el incumplimiento del trabajador.

ARTICULO 37. SALVEDADES.

La empresa se reserva el derecho de hacer modificaciones a la presente política.

Vigente a partir del día 17 de Enero del año 2024.