

Reglamento para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en Correos de Costa Rica

Sección I Normas de Acatamiento General

Artículo 1: Objetivos. 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 las disposiciones establecidas en esta regulación.

Los objetivos de este Reglamento contra el acoso u hostigamiento sexual son:

- a. Prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del género, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo.
- b. Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento sexual, así como un procedimiento interno que permita su investigación y sanción.
- c. Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los colaboradores de Correos, en sus relaciones contractuales laborales, independientemente de su posición jerárquica; de los servidores en relación con personas estudiantes, pasantes, meritorias, practicantes, proveedoras y usuarias de los servicios que presta Correos de Costa Rica, así como en el ámbito de las relaciones contractuales no laborales o estudiantiles que se presenten, con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo o estudio libre de hostigamiento sexual.
- d. Generar ambientes de trabajo libres de hostigamiento sexual que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional, laboral y académico, de manera tal que se creen los espacios para su plena realización personal y laboral.
- e. Evitar cualquier forma de manifestación de acoso u hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo, el estudio y el estado de bienestar general de las personas.
- f. Dar a conocer dentro de la Empresa que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe, constituyéndose en una forma de violencia y en una práctica discriminatoria por razón de sexo o por otra condición social, que coloque a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales.
- g. Dar a conocer que existe una disposición normativa en la Empresa dirigida a prevenir, investigar y sancionar dicha práctica.
- h. Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que garantice el derecho de la persona víctima de hostigamiento sexual a denunciar, así como la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y los principios especiales, para que en el caso que se determine la culpabilidad de la persona denunciada, se pueda llegar a la imposición de la sanción y su efectivo cumplimiento.

Artículo 2: Definición. 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:

1. Condiciones materiales de empleo.
2. Desempeño y cumplimiento laboral.
3. Estado general de bienestar personal.

Artículo 3: Manifestaciones. El acoso u hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. 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.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada u ofensiva para quien los reciba.

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

Artículo 4: Obligaciones de Correos y medios de prevención. **Correos** 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, **Correos** 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 éste reglamento.

Artículo 5: Personal capacitado. Asimismo, **Correos** 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 del presente reglamento. Para estos efectos, **Correos** podrá eventualmente suscribir convenios con organizaciones que provean conocimientos y orientación sobre los alcances de las disposiciones legales e internas sobre la materia, asegurando la confidencialidad que merecen este tipo de procesos.

Sección II

De la protección a la víctima de acoso sexual

Artículo 6: 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 el presente reglamento, podrá dar lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes.

Artículo 7: Protección contra el despido. Quien formule una denuncia por motivo de 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, **Correos** tramitará el despido ante

la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde se deberá demostrar la existencia de la falta.

El trámite mencionado en el párrafo anterior, deberá ser cumplido en el tanto se encuentre en curso el proceso de investigación respectivo por la formulación de la correspondiente denuncia.

Sección III De la Comisión Investigadora

Artículo 8: De la Comisión Investigadora. El conocimiento de las denuncias y su trámite estará a cargo de una Comisión Investigadora Ad hoc integrada por tres miembros, asegurando la representación de ambos sexos, y que además posean conocimientos en la materia de hostigamiento sexual y aplicación del régimen disciplinario. Todos los miembros de la Comisión Investigadora Ad hoc estarán cubiertos por la obligación de confidencialidad.

La Comisión Investigadora Ad hoc actuará con las facultades de gestor del procedimiento, siendo su función principal averiguar la verdad real de los hechos. Si el resultado de la investigación conlleva a desestimar la denuncia o se considera falta leve en consecuencia corresponde una llamada de atención verbal o escrita se formulará una recomendación a la Gerencia General.

Si los resultados de la investigación conllevan a tomar medidas disciplinarias, catalogado como falta grave, en consecuencia la sanción disciplinaria podría ser una suspensión sin goce de salario o el despido sin responsabilidad patronal, deberá remitir la recomendación a la Junta de Relaciones Laborales de Correos de CR, siguiendo de ésta manera con el debido proceso.

En principio la Comisión Investigadora Ad hoc estará conformada por personal de **Correos** y será nombrada por el Gerente General.

Artículo 9: Trámite del Procedimiento. La designación de la Comisión respectiva, así como el trámite a seguirse para la debida investigación de las denuncias, se realizará conforme lo definido en las regulaciones internas aplicables para la realización del debido proceso ante supuestos que pueden generar un despido sin responsabilidad patronal o una suspensión sin goce de salario.

La aplicación de las regulaciones internas mencionadas en el párrafo anterior, se aplicarán, tratándose de situaciones de acoso sexual, a todo el personal de Correos de Costa Rica.

Artículo 10: Tramitación Externa. No obstante, lo anterior, tomando en cuenta los mismos plazos aplicables en las regulaciones internas aplicables para la realización del debido proceso ante supuestos que pueden generar un despido sin responsabilidad patronal o una suspensión sin goce de salario, **Correos** se reserva la posibilidad de suscribir un acuerdo con una institución pública o privada externa especializada para el conocimiento y la tramitación de la denuncia en calidad de Comisión Investigadora Ad hoc o asesor.

Artículo 11: Comisión Individualizada. La Comisión Investigadora Ad hoc será conformada para cada proceso individual; sin embargo, en caso 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.

Sección IV

De la tramitación del procedimiento

Artículo 12: Recepción de las denuncias. El trabajador o tercero que denuncie supuestos hechos de hostigamiento sexual presuntamente cometidos por un colaborador o colaboradora de **Correos**, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma escrita ante la persona que preside la Gerencia de Recursos Humanos o la Gerencia General, esta última instancia, exclusivamente, en caso que la persona denunciada sea quien preside la Gerencia antes mencionada.

Al momento de la denuncia deberá adjuntar toda la prueba necesaria para respaldar sus argumentos. Asimismo, deberá indicar el medio (fax, correo electrónico) a través del cual desea recibir las notificaciones pertinentes al caso.

En caso que la denuncia sea interpuesta ante la persona que preside la Gerencia de Recursos Humanos, esta tendrá un plazo máximo de 3 días hábiles para trasladar la denuncia al Gerente General para que éste forme la Comisión Investigadora Ad hoc y proceda conforme corresponde, según las presentes disposiciones y las demás regulaciones internas aplicables.

Artículo 13: Aclaración o ampliación de la denuncia. De considerar la Comisión Investigadora Ad hoc, 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 o los derechos del denunciante, podrá solicitarle a éste último que aclare lo correspondiente, garantizando el derecho de las personas involucradas en un procedimiento de este tipo.

La denuncia sólo podrá ser ampliada ante la ocurrencia de hechos nuevos o anteriormente desconocidos por parte del denunciado. Para ello el denunciante gozará de tres días hábiles para ampliar la denuncia.

Artículo 14: Medidas cautelares. Ante solicitud expresa de cualquiera de las partes o bien a criterio fundamentado de la Comisión Investigadora Ad hoc, ésta podrá solicitar a la Gerencia de **Correos** 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.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Éstas se mantendrán vigentes durante el plazo que determine la Gerencia o bien durante el transcurso de la investigación, en aras de asegurar el resultado del proceso y la protección de la víctima.

Artículo 15: Comunicación a la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. Una vez conformada la Comisión Investigadora Ad hoc y dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, ésta deberá informar a la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica sobre la recepción de la denuncia y de acuerdo a lo establecido por la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el empleo y la Docencia, en el cual debe consignarse

únicamente el número de cédula de identidad (u otra identificación personal) de las partes, omitiendo el nombre de las mismas, salvo orden expresa de esta entidad.

Artículo 16: Valoración 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 evaluar los antecedentes de la persona denunciante, su vínculo con el denunciado y lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 17: 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 2º del artículo 5 de la Ley No. 7476 y sus reformas.

Artículo 18: Representación de las partes. Durante todo este proceso, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado y de apoyo emocional o psicológico de su confianza, pero si en este último caso se trata de otro colaborador de **Correos**, éste 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.

Artículo 19: Posibilidad de acudir a la vía judicial. Una vez que se haya cerrado la investigación en **Correos**, quien no esté satisfecho con el resultado de la investigación, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

Artículo 20: Comunicación a la Defensoría de Los Habitantes. La Comisión Investigadora Ad hoc tiene la obligación de comunicar el resultado del procedimiento a la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica.

Sección V

Principios que rigen el procedimiento de investigación

Artículo 21: Principios aplicables. 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, defensa, proporcionalidad y libertad probatoria. Asimismo, informan el actuar de la Comisión y las partes el principio de confidencialidad y de in dubio pro víctima.

Artículo 22: Diligencias probatorias. La Comisión Investigadora Ad hoc ordenará y practicará todas las diligencias de prueba necesarias, para determinar la verdad real de los hechos relevantes en el proceso.

Artículo 23: Saneamiento del procedimiento. Sin perjuicio de las regulaciones internas aplicables, cualquier omisión en el procedimiento podrá ser subsanada por la Comisión Investigadora Ad hoc en procura del mejor interés de ambas partes y de la transparencia del proceso, sin perjuicio del derecho de defensa de las partes.

Sección VI

Disposiciones finales

Artículo 24: Plazo para denunciar. El plazo para interponer la denuncia por parte de la presunta víctima es de dos años y se computará a partir del último hecho considerado como hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar, de acuerdo al artículo 38 de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual y la Docencia.

Artículo 25: Obligaciones de las personas físicas y jurídicas que prestan los servicios a Correos de CR, cuyo vínculo contractual no es laboral. Correos 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.

Artículo 26: Deber de colaboración de todos los empleados. Todo empleado cuya colaboración sea solicitada por **Correos** para la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual, se encuentra en la obligación de prestarla. La negativa injustificada será considerada como una falta a sus obligaciones laborales y como tal dará pie a que se tomen las acciones disciplinarias correspondientes.

Artículo 27: Confidencialidad de la investigación. Salvo los informes que se deberán remitir a la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica, se prohíbe divulgar información sobre las denuncias presentadas, el proceso de investigación y los resultados del mismo. Esta prohibición afecta a las dependencias y empleados cuya colaboración sea requerida para efectos de la investigación, a los testigos ofrecidos que tengan la condición de empleados, miembros de la Gerencia y trabajadores de **Correos**, a quienes ostenten la condición de denunciantes, y a las partes involucradas en la investigación.

También la prohibición incluye a los miembros de la familia del afectado, periódicos y otros medios de publicidad, y cualquier probable empleador solicitando una referencia. El propósito de esta previsión es proteger el carácter confidencial y la reputación de los trabajadores involucrados y su privacidad, fomentando así las denuncias de posibles incidentes de hostigamiento sexual.

Sección VII Sanciones por incumplimiento

Artículo 28: Consecuencia del incumplimiento. El incumplimiento de éste reglamento 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.

Artículo 29: Sanciones para quien haya incurrido en Hostigamiento Sexual. El hostigador cuya falta sea comprobada y atendiendo a la gravedad de la misma, será sancionado de conformidad con las particularidades del caso concreto y lo dispuesto en la legislación laboral aplicable.

Artículo 30: Sanciones para quienes obstaculicen o atrasen injustificadamente la investigación. Se considerará que incurre en falta grave, a los efectos de aplicación del régimen disciplinario, quien obstaculice o atrase injustificadamente la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados de manera injustificada. En caso de que se logre determinar la existencia de una falta se tomarán las acciones disciplinarias correspondientes, según lo dispuesto por la legislación laboral costarricense.

Artículo 31: Sanciones para quienes no den trámite a las denuncias. Se considerará que incurre en una falta, quien, habiendo recibido una denuncia por hostigamiento sexual, no le dé el trámite previsto en éste Reglamento. De comprobarse la falta se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes, previo cumplimiento del debido proceso que corresponda.

Artículo 32: Denuncias Falsas. La denuncia falsa constituye una falta a las obligaciones laborales, por lo que se tomarán las acciones disciplinarias correspondientes ante este tipo de denuncias. Lo anterior sin perjuicio de las acciones legales que el denunciado decida emprender.

Artículo 33: Derogatoria. Éste Reglamento deroga la Política laboral para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en Correos de CR, creada mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 8495, sesión número 1452 del día 11 del mes de julio del año 2017

Aprobado mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 8655, sesión número 1475 del día 29 del mes de noviembre del año 2017

Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Lic. Mauricio Rojas Cartín, Gerente General.—1 vez.—Solicitud N° 109224.—(IN2018218614).