

REGLAMENTOS

AVISOS

RADIOGRÁFICA COSTARRICENSE S. A. COMUNICA

Acuerdo de Junta Directiva 158-2017

REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN RADIOGRÁFICA COSTARRICENSE S.A.

CAPÍTULO I MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 1: Manifestaciones.

El acoso 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 se valorarán independientemente de la naturaleza y/o jerarquía de la relación o vínculo entre las partes, y de los antecedentes y/o preferencias sexuales de cualquiera de ellas.

CAPÍTULO II POLÍTICA EMPRESARIAL DE PREVENCIÓN

Artículo 2: Declaración de Principio de las Responsabilidades de Prevención.

La Empresa reconoce la importancia de mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto para quienes laboran ahí por medio del presente Reglamento que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

También 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 todos sus trabajadores, y cualquier persona que visite o deba permanecer en las instalaciones de la Empresa y en cualquiera de sus centros de trabajo.

Por lo tanto, asume la obligación a dar a conocer la Ley y el presente Reglamento, en forma escrita y oral, a sus trabajadores, proveedores, contratistas, visitantes, y en el caso de terceras personas, lo hará cuando así convenga al cumplimiento de los fines de la Ley

y este Reglamento; con el propósito que sean informados respecto a la protección que la Empresa brinda a sus trabajadores como parte de su filosofía empresarial.

Asimismo, mantendrá personal debidamente capacitado y con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Para estos efectos, la Empresa podrá suscribir convenios con instituciones, u organizaciones públicas o privadas, en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de las disposiciones legales e internas sobre la materia, asegurando la confidencialidad de este tipo de procesos.

Artículo 3: Finalidad de la Política Empresarial.

La Gerencia General deberá elaborar una política empresarial en la materia de acoso sexual, que tendrá la finalidad de mantener en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, para prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual y tenderá a implementar la sensibilización de todos los trabajadores y las trabajadoras ante los valores empresariales de respeto a la dignidad humana y la igualdad de género.

Artículo 4: Órganos responsables de la prevención.

Departamento de Talento Humano coordinará acciones preventivas y educativas derivadas de la obligatoriedad que establece la Ley y el presente Reglamento, tendiente a prevenir, prohibir y sancionar el acoso sexual así como las falsas denuncias de éste.

La Gerencia General tendrá la obligación de divulgar el contenido de la Ley y el presente Reglamento.

Artículo 5: Formas de Prevención.

Se entenderá por formas de prevención las siguientes:

- a) La utilización de los mecanismos de divulgación que se considere pertinente con el fin de dar a conocer tanto en el ámbito laboral como en el ámbito de sus relaciones contractuales no laborales, los alcances de la Ley así como el presente Reglamento.
- b) Incluir la temática dentro del Programa de Inducción y orientación empresarial que se imparte regularmente al personal de nuevo ingreso en RACSA.
- c) Elaborar material informativo y didáctico sobre las formas, manifestaciones y repercusiones del acoso sexual, fomentando el respeto y la consideración entre las personas.
- d) Promover jornadas de capacitación, dirigidas a los diferentes niveles jerárquicos de la Empresa, utilizando además de los medios tradicionales, las nuevas tecnologías disponibles en esta materia.
- e) Efectuar estudios en el ámbito empresarial para determinar factores de riesgo en materia de acoso sexual.

- f) Cualquier otro recurso o acción que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de la Ley y el presente Reglamento.

Artículo 6: Dotación presupuestaria.

El Departamento de Talento Humano se encargará de coordinar las acciones para los fines indicados en el artículo anterior, así como otros que se requiera para la eficaz aplicación de la Ley y el presente Reglamento en la Empresa.

CAPÍTULO III DE LA PROTECCIÓN Y APOYO A LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL Y TESTIGOS EN EL PROCESO

Artículo 7: Protección al Denunciante y Testigo.

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o comparezca como testigo de las partes, podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo.

Artículo 8: Causales de Despido de la persona denunciante.

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 la autorización del despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 9: Deber de Colaboración.

Toda dependencia y todos los trabajadores de RACSA están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por la Comisión Investigadora o el órgano decisor para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento establecido en la Ley y el presente Reglamento.

La inobservancia injustificada de este deber por parte del trabajador responsable, podrá ser considerada como falta grave en el desempeño de su cargo, de conformidad con la trascendencia o efectos que provoque su omisión.

Artículo 10: Plazo para interponer la denuncia y prescripción.

El plazo para interponer la denuncia será de dos años, computado a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

El plazo de prescripción para la imposición de cualquier sanción disciplinaria, en caso de verificarse una conducta que pueda considerarse hostigamiento u acoso sexual, es de un mes, según lo previsto en el artículo 414 del Código de Trabajo actualizado con la Reforma Procesal Laboral.

CAPÍTULO V DE LOS ENCARGADOS PARA CONOCER E INVESTIGAR LA DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 11: Integración y conformación de la Comisión Investigadora.

Para efectos del conocimiento de la denuncia de hostigamiento sexual, la Gerencia General conformará las Comisiones Investigadoras, las cuales podrán ser integradas por colaboradores de la empresa y podrá hacerse acompañar por un asesor externo, en caso de ser necesario.

Cuando la persona denunciada tiene el estatus de superior jerárquico, la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial.

CAPÍTULO VI PROCEDIMIENTO APLICABLE

Artículo 12: Denuncia.

Toda denuncia por acoso sexual formulada contra un trabajador de RACSA, independientemente del rango que ocupe, deberá ser presentada por la persona afectada, sea trabajador de RACSA o un tercero, ante el Departamento de Talento Humano si la persona que ocupa el cargo de Jefatura del Departamento de Talento Humano es la parte denunciante o bien la parte denunciada, la denuncia deberá ser presentada ante la Gerencia General.

Una vez recibida la denuncia por parte de la Gerencia General, deberá proceder de conformidad, con lo dispuesto en la Ley y el presente Reglamento.

El trabajador que no le dé trámite o dejare prescribir una denuncia por acoso u hostigamiento sexual, por negligencia, dolo o culpa grave debidamente comprobada, incurrirá en falta laboral, quedando sujeto a las responsabilidades disciplinarias conforme a la gravedad de la falta.

Si el denunciado o denunciante es la Gerencia General, este proceso en sus diversas etapas lo llevará a cabo la Junta Directiva.

Si el denunciado o denunciante fuese el Auditor Interno, la denuncia será presentada ante la Junta Directiva, quien deberá proceder conforme las disposiciones vigentes y aplicables dictadas por la Contraloría General de la República.

Si la denuncia por acoso u hostigamiento sexual fuera presentada en contra de algún miembro de la Junta Directiva, el Departamento de Talento Humano remitirá ante la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo la denuncia respectiva.

Artículo 13: Requisitos de la denuncia escrita.

Para interponer una denuncia por acoso sexual, se deberá suministrar la información que permita identificar a la persona denunciada; así como las calidades de la persona que denuncia.

Cuando la presunta víctima de acoso sexual presente la denuncia en forma escrita, el documento donde conste la denuncia procurará que contenga al menos, la siguiente información:

1. Nombre, dirección y lugar de trabajo de la persona denunciante y de la persona denunciada.
2. Descripción lo más clara posible de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar.
3. De ser posible, se hará referencia o aportará las pruebas directas o indiciarias que puedan ser evacuadas para dar cuenta del hecho, sin perjuicio de las que presente directamente en la audiencia. Para tal efecto deberá dar los datos referenciales de los que tenga conocimiento para localizar la prueba; cuando se trate de una referencia de prueba testimonial, deberá indicar el nombre y lugar donde se podrá ubicar a las personas señaladas.
4. Señalamiento de fax, correo electrónico o lugar para atender notificaciones.
5. Lugar y fecha de la denuncia.
6. Firma de la persona denunciante.

Artículo 14: Presentación y recepción de una denuncia verbal.

Cuando la persona denunciante presente su denuncia en forma verbal ante la jefatura de la víctima de acoso o de la persona denunciada, o bien ante el Departamento de Talento Humano, para su recepción se levantará el acta en la que conste, de la forma más fiel posible, todo lo manifestado por la persona denunciante, y se procurará que contenga los requisitos señalados en el artículo anterior.

El acta deberá ser firmada por la persona denunciante y quien recibe la denuncia, salvo aquellos que han participado para brindar apoyo a la persona denunciante. En todo caso, todos los participantes deberán guardar el deber de confidencialidad previsto en la Ley y en este Reglamento.

Previo a la firma del acta, el trabajador ante quien se presenta la misma, deberá advertir al denunciante de las consecuencias legales por interposición de denuncia falsa.

Cuando se presente una persona ante alguna de las instancias con potestad de recepción de denuncia y una vez expuesto el caso, manifiesta que no interpondrá ninguna denuncia, se procederá a levantar un acta en la que quede constando que le fueron informados todos sus derechos, incluyendo la posibilidad de contar con apoyo emocional, así como su decisión. El acta será suscrita por ambas partes.

Artículo 15: Trámite de la denuncia.

Una vez interpuesta la denuncia, la persona denunciante podrá en un plazo de tres días hábiles, realizar cualquier ampliación, modificación o rectificación. Transcurrido este plazo, el Departamento de Talento Humano, o bien la Gerencia General en los casos en que la denuncia no fue interpuesta ante el Departamento de Talento Humano, tendrá un plazo máximo de tres días hábiles para remitirla a la Comisión Investigadora. La Comisión tendrá un plazo de dos días hábiles para que se conforme el expediente.

La Comisión Investigadora deberá notificar a las partes la resolución inicial en un plazo máximo de ocho días hábiles.

Dentro del plazo mencionado en el párrafo anterior, la Gerencia General deberá informar a la Defensoría de los Habitantes de la República sobre la recepción de la denuncia, consignando únicamente una referencia mínima que permita identificar a las partes, omitiendo el nombre de las mismas, salvo orden expresa de esta entidad.

Artículo 16: Asesoramiento jurídico y apoyo emocional.

Durante todo el proceso, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

Si el apoyo emocional o psicológico lo constituye un trabajador de la Empresa, este deberá suscribir un convenio de confidencialidad sobre los hechos que conozca. La intervención del trabajador para que brinde el apoyo emocional o psicológico, en todo caso debe ser totalmente voluntaria, previa solicitud expresa de la presunta víctima, salvo lo dispuesto en cuanto al deber de colaboración en el artículo 9 del presente Reglamento.

Asimismo, el Departamento de Talento Humano podrá brindar a solicitud de la parte interesada, apoyo psicológico por parte de una persona debidamente capacitada en la materia, acorde con sus posibilidades reales.

Artículo 17: Medidas cautelares.

Durante la investigación, RACSA podrá tomar las medidas pertinentes, con la finalidad de que dicha investigación no se vea obstaculizada o afectada de ninguna forma.

La Comisión Investigadora, ya sea de oficio o previa solicitud de alguna de las partes y mediante resolución escrita debidamente fundada, podrá solicitar a la Gerencia General ordenar cautelarmente:

- a) Que la presunta persona hostigadora se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que la supuesta persona hostigadora 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.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso a fin de garantizar su efectividad y la protección de la presunta víctima.

La resolución de la Gerencia General, que conoce la solicitud de la aplicación de las medidas cautelares, carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

Artículo 18: Instrucción del procedimiento.

La Comisión Investigadora, procederá, en cumplimiento con lo que dicta la Ley, el presente Reglamento y de conformidad con el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública y el Estatuto de Personal aplicable en RACSA.

El procedimiento deberá finalizarse dentro del plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, salvo circunstancias objetivas y excepcionales que permitan justificar un eventual retraso, el cual deberá ser motivado en todo caso por la Comisión Investigadora.

La Administración y la Comisión Investigadora serán responsables por cualquier atraso grave e injustificado.

A fin de garantizar la imparcialidad debida en el análisis de todos los elementos del caso, serán aplicables los motivos de abstención y recusación, establecidos en la Ley General de la Administración Pública.

RACSA se reserva la posibilidad de contratar una organización o empresa externa especializada, tomando en cuenta los plazos correspondientes, para el conocimiento y la tramitación de la denuncia, en calidad de Comisión Investigadora, a solicitud del Departamento de Talento Humano con el aval de la Gerencia General, o por decisión unilateral de esta última, en apego a los procedimientos de contratación aplicables.

Artículo 19: Sobre la prueba.

Las pruebas serán evaluadas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la indiciaria y todas las otras fuentes de prueba conforme al derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual.

Aplica el principio pro víctima, el cual implica que en caso de duda, se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada.

Artículo 20: Confidencialidad de la investigación.

Implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada.

Es absolutamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como sobre las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso sexual.

Dicha prohibición aplica para todas las personas que directa o indirectamente tengan acceso a la información referida al hecho denunciado, entendiéndose éstas como los testigos ofrecidos, los denunciantes, los peritos y partes involucradas en la investigación, los integrantes de la Comisión de Investigación, sus asesores y las personas autorizadas para hacer investigaciones al respecto.

No implicará inobservancia de esta prohibición, la notificación hecha a la Defensoría de los Habitantes de la República referida al inicio del proceso y respecto al resultado del procedimiento así como cualquier otro tipo de información suministrada a aquella Entidad, previa solicitud expresa y motivada por parte de ésta. Los funcionarios de la Defensoría de los Habitantes de la República también tienen el deber de confidencialidad, de conformidad con la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Artículo 21: Sobre el expediente administrativo.

El expediente administrativo contendrá como mínimo toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes y sus constancias de notificación. Además, deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y en la carátula se hará el señalamiento de confidencial.

El expediente podrá ser consultado única y exclusivamente por las partes y sus abogados debidamente identificados y autorizados por la parte interesada, por los trabajadores o personas que tengan a cargo su custodia y por los órganos de seguimiento, todo en garantía al principio de confidencialidad, el cual debe ser respetado y cumplido por cualquier trabajador que con motivo de su cargo, llegare a tener conocimiento del expediente.

El expediente estará en custodia de la comisión investigadora durante el período de la investigación, una vez finalizada ésta, el Departamento de Talento Humano será el encargado de resguardar el expediente.

Artículo 22: Comunicación de la resolución final.

La resolución final deberá ser puesta en conocimiento de las partes en un plazo no mayor de quince días naturales desde el momento de su emisión por parte de la Gerencia General, independientemente del resultado del proceso. Además, deberá comunicar el resultado del procedimiento a la Defensoría de los Habitantes de la República.

CAPÍTULO VII SANCIONES

Artículo 23: Tipos de sanciones.

Las sanciones por hostigamiento sexual serán determinadas por la Gerencia General, según la gravedad del hecho y serán las siguientes:

- a) Amonestación Escrita;
- b) Suspensión;
- c) Despido sin responsabilidad patronal.

La aplicación de las sanciones anteriores, se podrá dar sin perjuicio de que se acuda a la vía judicial correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente, sin perjuicio de las eventuales sanciones que puedan generarse por denuncias falsas.

Artículo 24: De las denuncias falsas.

Podrá incurrir en los delitos de difamación, injuria o calumnia, toda persona que interponga denuncia falsa de acoso sexual, de conformidad con lo dispuesto en la Ley, en concordancia con el Código Penal.

Artículo 25: Otras faltas en la etapa de la tramitación de denuncias.

Incurrirá en falta grave en el cumplimiento de sus labores y dará mérito para la aplicación de un procedimiento, quien:

- a) Injustificadamente entorpezca o atrase una investigación, o bien omita dar trámite a la denuncia.
- b) Incumpla con los deberes de colaboración para la investigación respectiva, contemplados en este Reglamento.
- c) Incurra en violación de la confidencialidad de la información a la que está obligado.
- d) Incurra en conductas coercitivas que entorpezcan el debido proceso o bien quien incurra en este tipo de conductas contra la persona acusada o los testigos de las partes, o incurra en conductas tendientes a paralizar la investigación, todo a juicio de la Comisión Investigadora.
- e) Incumpla el deber de ejecutar la sanción que así establezca la Gerencia General una vez finalizado el proceso.

CAPÍTULO VIII DE LOS PROCEDIMIENTOS EN CASO QUE LA PRESUNTA PERSONA HOSTIGADORA NO FUESE UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA

Artículo 26: Casos de Contratos de Naturaleza no laboral.

RACSA 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 27: Empresas contratadas por RACSA para la prestación de servicios.

RACSA tiene la potestad de verificar y exigir, de previo a cualquier contratación de servicios o productos a cargo de empresas proveedoras externas, que éstas cuenten con políticas y procedimientos internos para la prevención, prohibición y sanción del acoso y hostigamiento sexual.

En caso que un (a) trabajador (a) de RACSA sea hostigado por parte de un tercero que sea trabajador de una empresa contratada por RACSA para la prestación de un determinado servicio o producto, la presunta víctima podrá comunicar los hechos ante el Departamento de Talento Humano, instancia que coordinará las acciones correspondientes para que a nombre de RACSA se proceda a informar a la persona responsable de la empresa encargada de la prestación del servicio respectivo, para asegurar el inicio del procedimiento investigador correspondiente, además de coordinar el traslado de la información a cualquier Colegio Profesional en caso que sea pertinente su intervención.

RACSA podrá exigir a la empresa prestataria del servicio o producto respectivo, la sustitución inmediata del trabajador de dicha empresa que haya sido denunciado por hostigamiento sexual.

Adicionalmente, RACSA se reserva la potestad de verificar el inicio, trámite y resultado del procedimiento investigador, para efectos de determinar que la empresa prestataria del servicio respectivo haya adoptado las medidas correspondientes, según el caso específico.

El resultado del procedimiento le será comunicado a la víctima por escrito no más de tres días hábiles desde que RACSA es notificada del mismo.

Artículo 28: Protección al denunciante en estos casos.

El o La denunciante y las partes involucradas les aplicarán las mismas protecciones y limitaciones descritas en la Ley y el presente Reglamento.

Artículo 29: Vigencia

El presente Reglamento rige a partir de su publicación el diario oficial La Gaceta.