

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 25 de agosto del 2015, n. 165

### AVISOS

**REFINADORA COSTARRICENSE DE PETRÓLEO S. A.**  
REGLAMENTO PARA PREVENIR Y SANCIONAR  
EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA REFINADORA  
COSTARRICENSE DE PETRÓLEO S. A.  
CAPÍTULO PRIMERO  
**Ámbito de aplicación**  
**Disposiciones generales**

Artículo 1º—**Objetivo.** El objetivo de este reglamento es prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito del trabajo en la Refinadora Costarricense de Petróleo S. A. (en adelante denominada RECOPE S. A.) en el marco de la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas.

Artículo 2º—**Ámbito de Aplicación.** Este reglamento regirá para todos los servidores de RECOPE S. A., tanto en propiedad como interinos. Se aplicará en relaciones de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior o viceversa y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo.

### CAPÍTULO SEGUNDO

#### Definiciones

Artículo 3º—**Definiciones.**

**Hostigamiento Sexual.** De conformidad con lo previsto en el artículo 3º de la Ley N° 7476, del 3 de febrero de 1995, se entenderá por hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien lo recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento en la prestación de servicio.

c) Estado general de bienestar personal.

d) También se considerará hostigamiento sexual, la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la presunta víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

**Personas servidoras.** Para efectos de este reglamento, se entenderá por personas servidoras la que no siendo empleada de RECOPE, realiza labores en las instalaciones de la Empresa por encargo de un tercero, contratista o subcontratista.

**Personas usuarias.** Se entenderá por personas usuarias a quienes no siendo funcionarios de RECOPE se presenten a las instalaciones de la Empresa a realizar alguna gestión, trámite o requerimiento de servicio.

Artículo 4º—**Conductas de Hostigamiento sexual.** Con base en lo dispuesto por el artículo 4 de la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995, serán tipificadas como manifestaciones de hostigamiento sexual las siguientes:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa, implícita o explícita de un trato preferencial, respecto de la situación de empleo actual o futura, de quien la reciba.
  - b) Amenazas, explícitas o implícitas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, de quien la reciba.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma explícita o implícita, condición para el empleo.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual, indeseada u ofensiva para quien los recibe.

### CAPÍTULO TERCERO De la divulgación y prevención

Artículo 5º—**Órgano responsable de la divulgación y prevención.** La labor de divulgación de la Ley N° 7476 y sus reformas y del presente Reglamento, así como de las políticas de prevención contra hostigamiento sexual en el empleo, será responsabilidad del Departamento de Capacitación y Desarrollo de Personal y del Departamento de Comunicación y Relaciones Públicas de RECOPE S. A.

Artículo 6º—**Formas de divulgación y prevención.** Con el objeto de prevenir, desalentar y evitar las conductas de hostigamiento sexual, los Departamentos de Capacitación y Desarrollo de Personal, y de Comunicación y Relaciones Públicas periódicamente deberán:

- 1) Divulgar a todo el personal de RECOPE S. A., la Ley N° 7476 y sus reformas, la política empresarial contra el hostigamiento sexual y este reglamento, a través de medios oficiales

establecidos en la Empresa, en forma escrita y oral. Asimismo, darán a conocer dicha política de prevención a terceras personas, cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la Ley 7476.

- 2) Desarrollar actividades, tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades grupales, tendientes a capacitar y sensibilizar al personal actual y de nuevo ingreso a RECOPE S. A., de esta problemática.
- 3) Copia de este reglamento deberá incluirse en todas las contrataciones que realice la Empresa.
- 4) La Presidencia designará a una persona que coordine y de seguimiento a las actividades de divulgación requeridas, que quedarán establecidas en el Plan Anual Operativo de la Presidencia.

Artículo 7º—**Participación en actividades de capacitación.** Todo el personal tendrá la obligación de participar en las actividades de capacitación, formación y acciones relacionadas con el tema de hostigamiento sexual, a las que sean convocados por la Administración.

Artículo 8º—**Acciones de investigación y evaluación.** La Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con la Presidencia, llevará a cabo acciones de investigación, que aporten los insumos necesarios para desarrollar las acciones preventivas necesarias contra el hostigamiento sexual.

#### CAPÍTULO CUARTO **Responsabilidad administrativa-disciplinaria**

Artículo 9º—**Garantías del denunciante y testigos.** Quien haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, no podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo.

Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados de la relación de servicio según lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo de la Refinadora Costarricense de Petróleo o en el artículo 81 del Código de Trabajo, previa tramitación del debido proceso correspondiente.

Artículo 10.—**Responsabilidad de la instancia competente.** La instancia competente tendrá responsabilidad de acuerdo al régimen disciplinario, si pese a haber recibido la denuncia de la persona presuntamente ofendida, no cumple con lo establecido en la Ley 7476 y sus reformas y este Reglamento en todos sus extremos.

Artículo 11.—**Instancias competentes para recibir y tramitar las denuncias.** Quien denuncie hostigamiento sexual por parte del personal de RECOPE S. A., deberá hacerlo en forma verbal o escrita ante la Contraloría de Servicios, la cual levantará un acta de lo indicado por la persona denunciante y procederá a trasladar la denuncia para su trámite en el plazo de un día hábil siguiente del recibo de la denuncia, e informará a la Presidencia para que proceda conforme al artículo 21 de este reglamento. El traslado de la denuncia se realizará a la dependencia competente, según el siguiente cuadro:

<b>Persona denunciada</b>	<b>Dependencia competente</b>
Director de Recursos Humanos Gerente de Área	Gerente General o en su ausencia al Presidente
Gerente General Auditor General Subauditor General	Presidencia
Presidente Miembro de Junta Directiva	Gerente General o en su ausencia Gerente de Administración y Finanzas.
Cualquier otra persona funcionaria de RECOPE no indicada en los puntos anteriores	Director de Recursos Humanos

Si la persona denunciada es el Contralor(a) de Servicios, la denuncia deberá presentarse en la Presidencia.

Cuando la persona denunciada por hostigamiento sexual sea quien brinde servicios a RECOPE, por cuenta de un contratista, una vez recibida la denuncia se dará noticia de ella al patrono respectivo para que éste inicie el proceso de investigación y de comprobarse el hostigamiento, aplique la sanción que corresponda según su reglamento interno y lo sustituya en forma inmediata.

Artículo 12.—**Del trámite.** Recibida la denuncia, el órgano competente en el plazo de tres días hábiles procederá a nombrar un órgano instructor, el cual procederá de conformidad, sin recurrir a la ratificación de la denuncia, ni a la investigación preliminar de los hechos.

El órgano instructor será integrado, preferiblemente, por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario. Dicho órgano instructor estará conformado por personal de la empresa, según el siguiente cuadro:

***Instancias competentes para tramitar las denuncias por hostigamiento sexual y conformación del órgano instructor***

<b>Persona Denunciada</b>	<b>Órgano Competente</b>	<b>Conformación del Órgano Instructor</b>
<i>Director(a) de Recursos Humanos Gerente(a) de Área</i>	<i>Gerente(a) General o Presidente(a)</i>	<i>Una persona designada por la Gerencia General Un abogado(a) de la Dirección Jurídica Una persona designado por la Presidencia</i>

<b>Persona Denunciada</b>	<b>Órgano Competente</b>	<b>Conformación del Órgano Instructor</b>
<i>Gerente(a) General Auditor(a) General Subauditor(a) General Contralor(a) de Servicios</i>	<i>Presidencia</i>	<i>Una persona designada por la Presidencia Un abogado(a) de la Dirección Jurídica Un miembro de la Junta Directiva designado por la Presidencia</i>
<i>Presidente(a) Miembro de Junta Directiva</i>	<i>Gerente(a) General o en su ausencia el Gerente(a) de Administración y Finanzas.</i>	<i>Consejo de Gobierno</i>
<i>Director(a) Jurídico Personal de la Dirección Jurídica</i>	<i>Director(a) de Recursos Humanos</i>	<i>Una persona de la Dirección de Recursos Humanos – Coordinador(a) del órgano Una persona designada por la Gerencia General Un asesor(a) legal externo</i>
<i>Cualquier otra persona funcionaria de RECOPE no indicada en los puntos anteriores</i>	<i>Director(a) de Recursos Humanos</i>	<i>Una persona de la Dirección de Recursos Humanos - Coordinador(a) del órgano Una persona designada por la Gerencia General Un abogado(a) de la Dirección Jurídica</i>

Una vez finalizado el proceso, el órgano competente deberá notificar a la Contraloría de Servicios del resultado, con el fin de que registre el cumplimiento de los tiempos de atención e informe a la Presidencia para que proceda conforme al artículo 21 de este reglamento.

**Artículo 13.—Impedimentos, recusaciones y excusas.** Cuando una de las partes directamente involucradas considere necesario recusar a alguno de los integrantes del órgano instructor, o cuando uno de estos integrantes tenga razones para separarse del mismo, deberá manifestarlo por escrito y aportar la prueba de la existencia de la causa. Si la gestión no llenara estas formalidades, se rechazará de plano, y no podrá presentarse nuevamente en relación con la misma persona o los mismos hechos según sea el caso.

Cualquier gestión por impedimento o excusa deberá plantearse ante la persona que dictará la resolución final antes del inicio de la recepción de pruebas y resolver en un plazo máximo de tres días hábiles.

En caso de recusación, deberá concederse audiencia al recusado, pero la misma deberá resolverse en el plazo señalado.

Las causales de impedimentos, recusaciones o excusas serán las contempladas en el Capítulo V del Código Procesal Civil.

**Artículo 14.—Del procedimiento administrativo.** Se tramitará de conformidad con el procedimiento administrativo establecido en la Ley Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, en este Reglamento y en la Ley General

de la Administración Pública y sus reformas, procurando así la averiguación de la verdad real de los hechos denunciados al otorgar un amplio derecho de defensa a las partes involucradas y garantizar la prevalencia de los principios constitucionales del debido proceso, sus corolarios y la confidencialidad.

Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

Tanto la persona denunciante como la persona denunciada –partes del procedimiento- podrán hacerse representar por un abogado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

Artículo 15.—**De la conciliación.** Para efectos del presente procedimiento administrativo se prohíbe la conciliación.

Artículo 16.—**Medidas cautelares.** El órgano instructor, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada, podrá solicitar al órgano que lo instauró ordenar cautelarmente:

- a) Que el presunto hostigador(a), se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador(a) 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 presunta víctima, fundamentalmente.

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

La resolución del superior carecerá de recurso de revocatoria y apelación, excepto el de adición o aclaración.

Artículo 17.—**Denuncias falsas.** Quien denuncie 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.

Artículo 18.—**De las sanciones.** Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán al personal de RECOPE, según la gravedad del hecho, podrán ser: amonestación escrita, suspensión sin goce de salario y el despido. Sin perjuicio de que las conductas también constituyan hechos delictivos que se denuncien y castiguen en la jurisdicción penal.

Artículo 19.—**De los recursos.** Se aplicará lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 20.—**Del plazo para interponer la denuncia y prescripción de la potestad sancionadora.** Conforme a lo dispuesto por el artículo 38 de la Ley N° 7476, el plazo para interponer la denuncia se considerará de dos 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 denunciar. El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo.

Artículo 21.—**Deber de informar a la Defensoría de los Habitantes.** Conforme a lo establecido por el numeral 7° de la Ley N° 7476, la Presidencia deberá informar a la Defensoría de los Habitantes de la República sobre las denuncias de hostigamiento sexual interpuestas, con el objeto de que tenga conocimiento formal de estas, acceso al expediente e intervención facultativa en los procedimientos, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad. Asimismo, deberá remitir, en el momento en que ocurra, la resolución final de los procedimientos administrativos que por ese motivo se realicen en la Institución.

Artículo 22.—**Vigencia.** El presente Reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Artículo 23.—**Derogatoria.** Se deroga el “Reglamento del Procedimiento Interno en caso de Hostigamiento Sexual en la Refinadora Costarricense de Petróleo S. A.”, aprobado por la Junta Directiva de RECOPE el 25 de noviembre de 1998.

Junta Directiva de RECOPE. San José, a los trece días del mes de julio del año 2015. Artículo N° 3, Sesión Ordinaria Número 4886-92”

Montserrat Gamboa Amuy.—1 vez.—O. C. N° 2014003942.—Solicitud N° 36690.—(IN2015049896).