

LA GACETA

DIGITAL



Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, miércoles 6 de agosto de 2003, n. 150

RADIOGRÁFICA COSTARRICENSE S. A. REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN RACSA

PRESENTACIÓN

La publicación del Reglamento Contra el Acoso Sexual en RACSA pretende mejorar las acciones en cuanto a Equidad de Géneros. Para ello es necesario una serie de condiciones que garanticen la óptima administración de la justicia.

Es por esta razón que se presenta a la población de RACSA esta edición del Reglamento Contra el Acoso Sexual y la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, con la convicción de que su conocimiento permitirá a muchas personas informarse y contar con la herramienta que la respaldará contra esa nociva práctica, fortaleciendo la administración del factor humano de la Empresa con las más modernas medidas en esta materia.

CAPÍTULO I

Objetivo y Ámbito de Aplicación

Artículo 1º—Objetivo. El presente Reglamento tiene por finalidad facilitar la aplicación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley Nº 7476 del 3-3-1995), y establecer el procedimiento disciplinario a seguir en RACSA, para prevenir, investigar y sancionar dicho hostigamiento, que para efectos de este Reglamento se entenderá como acoso sexual.

Se entiende el acoso sexual como una práctica que atenta contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones de trabajo y de docencia. El acoso sexual es una forma de violencia que impide el desarrollo integral de las personas que lo sufren.

Artículo 2º—Ámbito de aplicación. El presente Reglamento regirá para todos los funcionarios de RACSA, tanto en las relaciones entre compañeros de trabajo, como en aquellas relaciones que se generen entre el personal ordinario y los que laboran en la Empresa bajo modalidades de contratación distintas al nombramiento usual.

CAPÍTULO II

Terminología

Artículo 3º—Definiciones: Para efectos de interpretación de este Reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

a) Acoso sexual: Es toda conducta sexual reiterada por el presunto acosador e indeseada por quien la recibe, capaz de provocar efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo y de servicios en el desempeño

laboral; y en el estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual, la conducta sexual grave, que aún cuando ocurra una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

b) Denunciante: Trabajadora o trabajador que sufre el acoso sexual.

c) Denunciado(a): Trabajador o trabajadora a quien se le atribuye la presunta conducta de acoso sexual.

d) Órgano del Proceso: Órgano encargado de instruir el procedimiento mediante el cual se otorga al presunto acosador(a) el derecho de defensa previo al establecimiento de cualquier tipo de sanción administrativa. Este órgano estará conformado por tres funcionarios.

Todos ellos deberán haber participado en un programa de capacitación enfocado a la erradicación de los prejuicios de género y sus consecuencias, coordinado por Recursos Humanos. El mismo estará integrado, sin distingo de género, de la siguiente manera: al menos una persona con condición de abogado, otra de Recursos Humanos, y una tercera de las que han participado en el programa de capacitación. Ninguna deberá tener relación de parentesco o consanguinidad hasta segundo grado con la persona denunciante y denunciado/a. A fin de garantizar la objetividad, confidencialidad e imparcialidad debidas, bajo pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria. Dicho órgano será nombrado por la Gerencia General.

e) Potestad disciplinaria: Potestad de la Administración Pública que corresponde a la Gerencia General para imponer sanciones a sus funcionarios(as) cuando falten a los deberes inherentes a su cargo; y

f) Ley: Se refiere a la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley No.7476 del 3 de marzo de 1995.

g) Partes: Tendrán la condición de parte del proceso dentro del órgano descrito en este Reglamento, la persona denunciante y la persona denunciada de acoso u hostigamiento sexual.

h) Acción preventiva: Acción desarrollada por RACSA cuyo objetivo es eliminar en todas sus formas el acoso sexual, apoyada en la política empresarial de condena a toda forma de violencia sobre las personas.

CAPÍTULO III

Manifestaciones del Acoso Sexual

Artículo 4°—Conductas que tipifican el acoso. Para efectos de este Reglamento se tendrán como -violatorias de los deberes del trabajador(a), y por tanto sujetas a la aplicación de medidas disciplinarias, cualesquiera de las conductas siguientes:

a) Requerimiento de conductas sexuales apoyadas en la promesa que implícita o expresamente hace el requiriente a la víctima, relacionada con un trato preferencial en sus condiciones de empleo o relacionadas con éste.

b) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, referidas a la situación actual o futura de empleo o de quien las reciba.

c) Exigencia ilegítima de una conducta como condición para recibir beneficios en el empleo.

d) Utilización de palabras escritas u orales, de naturaleza sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

e) Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta indeseada por quien la recibe, de naturaleza sexual.

f) Acercamientos corporales y otros contactos físicos, de naturaleza sexual, que sean indeseados u ofensivos para quien los reciba.

CAPÍTULO IV

Política Empresarial de Prevención

Artículo 5°—Declaración de principio. La Empresa, consciente de que las prácticas de acoso sexual lesionan a sus colaboradores, deterioran la productividad, el servicio al cliente, y perjudican la imagen empresarial, promoverá campañas contra el acoso sexual.

Artículo 6°—Finalidad de la Política Empresarial. La política empresarial en la materia de acoso sexual 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 7°—Órganos responsables de la prevención. Recursos Humanos coordinará acciones preventivas y educativas derivadas de la obligatoriedad que establece la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en su Capítulo III, tendientes a prevenir, desalentar, evitar el acoso sexual como las falsas denuncias de éste.

Artículo 8°—Formas de prevención. Se entenderá por formas de prevención las siguientes:

a) Colocar en lugares visibles de cada centro de trabajo y distribuir a todo el personal un ejemplar de la Ley, su reglamento y procedimiento.

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 que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de la Ley y su Reglamento.

Artículo 9°—Dotación presupuestaria. Recursos Humanos se encargará de coordinar las acciones para los fines indicados en el artículo 8, así como otros que se requiera para la eficaz aplicación de esta Ley en la Empresa.

Artículo 10.—Evaluación. Recursos Humanos evaluará anualmente la eficacia de las acciones preventivas desarrolladas; asimismo, anualmente deberá rendir informe ante la Gerencia General, en torno a la evaluación de la política empresarial en esta temática, para lo cual deberá incluirse tanto el enfoque de la víctima de acoso, como el de la víctima de falsas denuncias.

CAPÍTULO V

Procedimiento aplicable al personal de la Empresa

Artículo 11.—Denuncia. La denuncia por acoso sexual se podrá plantear en forma verbal o escrita ante la jefatura de la víctima de acoso, o bien ante Recursos Humanos, quien queda debidamente facultado para tomar las medidas precautorias que el caso conlleve, tales como reubicación del colaborador, suspensión del mismo u otras.

Artículo 12.—Requisitos de la denuncia. 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. Asimismo, se deberá hacer una descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que sustentan la denuncia, con indicación de fechas, lugares y circunstancias del hecho, así como toda prueba directa o indiciaria de que se disponga en ese momento.

Artículo 13.—Ratificación de la denuncia. En caso de que la denuncia se reciba en forma verbal, se deberá levantar un acta consignando lo expresado por la persona denunciante, la cual una vez leído lo manifestado, deberá firmar el acta, previa - advertencia de las consecuencias legales por interposición de denuncia falsa. Esta misma advertencia procederá en aquellos casos en que la denuncia se presente por escrito.

Artículo 14.—Trámite de la denuncia. Una vez interpuesta la denuncia, la persona denunciante tiene un plazo de 3 días hábiles para realizar cualquier ampliación, modificación o rectificación. Transcurrido este plazo, quien recibe la denuncia, tendrá un plazo máximo de tres días hábiles para remitirla a Recursos Humanos, la que coordinará con el Órgano del Proceso para atenderla en un plazo máximo de dos días. El Órgano del Proceso deberá notificar a las partes la resolución en un plazo máximo de ocho días hábiles. De esta notificación se enviará copia a la Gerencia General.

Artículo 15.—Apoyo profesional. Recursos Humanos podrá brindar, a solicitud de la parte interesada, apoyo psicológico por parte de una persona debidamente capacitada en la materia, la cual deberá ser del mismo género si la persona interesada así lo solicita expresamente.

Artículo 16.—Medidas precautorias. A solicitud de la parte interesada, su jefatura podrá recomendar la aplicación de medidas precautorias a aplicar por parte del Órgano del Proceso y visto bueno de la Gerencia General, quien valorará la solicitud y tomará la decisión respectiva. Las medidas precautorias son:

- a) Suspensión precautoria de cualquiera de las partes con goce de salario.
- b) Traslado temporal de cualquiera de las partes o los testigos, a otro centro de trabajo.
- c) Prevención de no acercarse ni comunicarse de modo alguno con la persona denunciante y los testigos.
- d) Algún otro tipo de medida precautoria atípica que pueda resultar necesaria para garantizar la integridad de las partes y la adecuada instrucción del procedimiento.

Artículo 17.—Instrucción del procedimiento. Con las salvedades indicadas en este Reglamento, el Órgano del Proceso procederá, en cumplimiento con lo que dicta la Ley y de conformidad con el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública y el Estatuto de Personal. Desde que se presenta la denuncia, hasta la resolución final, no deberá transcurrir un plazo mayor de tres meses-. La Administración y el servidor serán responsables por cualquier atraso grave e injustificado.

Ninguno de los miembros del Órgano del Proceso deberá tener relación de parentesco o consanguinidad hasta segundo grado con la persona denunciante o denunciada, a fin de garantizar la imparcialidad debida en el análisis de todos los elementos del caso. La misma limitación es aplicable a los asesores del Órgano del Proceso; y será motivo de abstención y recusación, los cuales están establecidos en la Ley General de la Administración Pública.

CAPÍTULO VI

Sanciones

Artículo 18.—Tipos de sanciones. El Órgano del Proceso deberá evaluar íntegramente todas las circunstancias que rodearon el hecho denunciado así como toda la prueba que conste en el expediente.

Para determinar la gravedad de la falta a efecto de recomendar la sanción, deberá tomar en cuenta los efectos perjudiciales producidos o susceptibles de producirse, como consecuencia de la acción acosadora, en las condiciones materiales de empleo, cumplimiento laboral y estado general de bienestar personal.

Artículo 19.—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 el artículo 16 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en concordancia con el Código Penal y tal conducta constituye falta grave.

Artículo 20.—Otras faltas en la etapa de la investigación de denuncias. Incurrirá en falta grave en el desempeño de su cargo 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 denuncia oportuna y colaboración para la investigación respectiva, contemplados en este Reglamento.
- c) Incurra en violación de la confidencialidad de la información a la que está obligado. La gravedad de esta falta se evaluará en relación con la relevancia que dentro del proceso tenga la persona infractora.
- d) Incurra en conductas coercitivas que entorpezcan el debido proceso a juicio del comité 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 del comité.
- e) Incumpla el deber de ejecutar la sanción que así establezca la Gerencia General una vez finalizado el proceso.

Artículo 21.—Deberes de colaboración. Toda persona que labora en RACSA está en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por el Órgano del Proceso para la debida tramitación de la investigación. La desatención de este deber por parte del funcionario(a) responsable, será considerada como falta grave en el desempeño de su cargo, de conformidad con la trascendencia o efectos que provoque su omisión.

CAPÍTULO VII

Garantías procedimentales

Artículo 22.—Confidencialidad de la investigación. 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 es de extensión a todas las personas que directa o indirectamente tengan acceso a la información referida al hecho denunciado, entendiéndose éstas como los testigos ofrecidos, los denunciados, los peritos y partes involucradas en la investigación, los integrantes del Órgano del Proceso, 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, ni aquella información que se brinde como fuentes primaria y confidencial, para efectos de la política de prevención en esta materia una vez finalizado el caso; pero 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.

Cualquier infidencia grave o malintencionada de un funcionario(a) respecto a las actuaciones substanciales dentro de una causa disciplinaria, será considerada como falta grave en el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO VIII

Órgano del Proceso

Artículo 23.—Competencia y deberes. Además de las contenidas en la Ley General de la Administración Pública, el Órgano del Proceso tendrá los siguientes deberes:

- a) Informar a la Defensoría de los Habitantes de la República sobre el inicio del procedimiento, así como del resultado del mismo.
- b) Informar a la Gerencia General de la Empresa y al jefe inmediato del presunto(a) hostigador(a), sobre el inicio y resultado del procedimiento.
- c) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resultaren indispensables para la tramitación de la investigación contemplado en el presente Reglamento.

CAPÍTULO IX

Disposiciones finales

Artículo 24.—Empresas contratadas por RACSA. Cuando una persona interponga una denuncia de acoso sexual ante Recursos Humanos y se verifique que el o la trabajadora en cuestión no es funcionaria de RACSA, sino que forma parte de una empresa contratada por RACSA, Recursos Humanos estará en la obligación de canalizar dicha denuncia ante los entes y órganos que correspondan, con el fin de que el patrono o el órgano competente, aplique el procedimiento establecido en la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Artículo 25.—Prescripción. Los plazos contenidos en el presente Reglamento son ordenatorios y no preteritorios. No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 de la “Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”, el plazo para interponer la denuncia por hostigamiento sexual se rige por lo dispuesto en el Título Décimo del Código de Trabajo.

Artículo 26.—Vigencia. El presente Reglamento rige a partir de su publicación, una vez haya sido aprobado por la Junta Directiva de la Empresa.

Transitorio único.—Las denuncias interpuestas contra trabajadores(as) de RACSA antes de la vigencia de este Reglamento, se tramitarán de acuerdo a lo que dicta la Ley.

BORRADOR DE ACUERDO

Considerando que:

- 1) Es de sumo interés de la Gerencia General la implementación de medidas que procuren la prevención y solución de prácticas de acoso sexual que puedan perjudicar la imagen y gestión empresarial.
- 2) El artículo 5° de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476 del 3 de febrero de 1995, establece que toda empresa tiene la responsabilidad de diseñar instrumentos que permitan la ejecución de acciones para prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual.
- 3) El acoso y hostigamiento sexual constituyen una práctica a todas luces discriminatoria por razón del género que atenta contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.
- 4) La empresa tiene la necesidad de contar con una normativa interna que regule todo lo relacionado con el acoso y hostigamiento sexual contribuyendo a fortalecer las relaciones entre sus colaboradores y propiciando un ambiente organizacional que favorezca la cordialidad y el buen trato a clientes internos y externos.
- 5) Al disponer de un Reglamento contra el acoso sexual la empresa estaría cumpliendo con lo señalado en la Ley N° 7476.
- 6) La Dirección Jurídica dio su visto bueno al presente Reglamento.

Por tanto, se acuerda:

Aprobar el Reglamento contra el Acoso Sexual en Radiográfica Costarricense S. A., e instruir a la Dirección de Recursos Humanos para que realice una difusión de este Reglamento entre todos los trabajadores de la Empresa y proceda a la publicación del mismo en el Diario Oficial La Gaceta.

MBA. Xinia Rojas Alvarado, Directora Recursos Humanos.—Lic. Víctor Julio Cerdas Fallas, Director Jurídico.—Ing. Isidro Serrano R., Gerente General. San José, 28 de julio del 2003.—Ing. Isidro Serrano R., Gerente General.—1 vez.—(Solicitud N° 4885).—C-130220.—(53830).