

## CAPÍTULO XV

## Hostigamiento Sexual

Artículo 82.—**Prevención e Investigación del Acoso u Hostigamiento Sexual.** De conformidad con la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476 del 3 de febrero de 1995, se prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad del trabajador en las relaciones laborales.

Artículo 83.—**Hostigamiento Sexual y efectos.** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe reiteradamente y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- Condiciones materiales de empleo o docencia.
- Desempeño o cumplimiento laboral o educativo.
- Estado general de bienestar personal.
- También, se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Artículo 84.—**Manifestaciones de Acoso u Hostigamiento Sexual.** Serán tipificadas como manifestaciones del acoso u hostigamiento sexual, sin limitarse sólo a éstas, los siguientes comportamientos:

Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo de quien las reciba, que da por resultado un ambiente hostil, un impedimento para hacer las tareas y/o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida.
- Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo 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, indeseados u ofensivos para quien los reciba.
- El ejercicio de la autoridad y poder de la posición de una persona para afectar, controlar o influir en la carrera, salario o trabajo de otra, a cambio de favores sexuales para sí o un tercero, sustentándose en una situación de superioridad laboral.

Artículo 85.—**Comité para la Prevención e Investigación del Hostigamiento Sexual:** La Gerencia General deberá designar un Comité para la Prevención e Investigación del Hostigamiento Sexual.

El Comité designado estará adscrito a la Dirección de Recursos Humanos, unidad administrativa encargada de determinar el mérito para el debido proceso, coadyuvando a este último en la atención y análisis de las denuncias por hostigamiento sexual.

Dicho Comité estará constituido por un representante de la Gerencia, un Abogado de la Dirección Jurídica, un profesional en Psicología de la Dirección de Recursos Humanos y un representante nombrado por el Sindicato UNECA.

Artículo 86.—**Responsabilidades del Comité.** El Comité tendrá las siguientes responsabilidades:

- Comunicar en forma escrita a los funcionarios del Banco, la existencia de una política interna que prevenga, desaliente y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual.
- Establecer una estrategia de divulgación y promoción a todos los funcionarios, de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476.
- Brindar asesoría y orientación a los funcionarios del Banco, sobre la prevención y manejo de la situación del hostigamiento sexual en la Institución.
- Recibir las denuncias presentadas por cualquier funcionario ante un caso de hostigamiento o acoso sexual, y tomar las medidas necesarias para su investigación y tratamiento.
- Vigilar para que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe seguirse con las denuncias de acoso u hostigamiento sexual, de manera que el mismo sea real y efectivo.
- Asistir a las sesiones de Órgano Director del proceso en donde se diluciden aspectos relacionados a esta temática, previo informe de ese órgano de las fechas en que se van a realizar los trámites. Tendrá derecho a aportar criterio sobre los casos analizados, sin participar en la votación de los mismos.

Artículo 87.—**Prohibición a los miembros del Comité.** Los miembros del Comité deberán abstenerse de participar en la investigación de los casos, en que se encuentren directa o indirectamente involucrados con alguna de las partes en cuestión.

Artículo 88.—**Confidencialidad de los hechos.** El procedimiento deberá ser llevado a cabo resguardando la imagen de las partes y la confidencialidad de los hechos, so pena de incurrir en falta grave los trabajadores que permitieren o intervinieren una divulgación inapropiada.

Artículo 89.—**Denuncia de los hechos.** El trabajador que se considere afectado por acoso u hostigamiento sexual, deberá plantear la denuncia respectiva en forma escrita ante la Dirección de Recursos Humanos, quien lo trasladará al Comité, que levantará el acta respectiva consignando las manifestaciones de la persona denunciante.

Artículo 90.—**Recomendación de acciones inmediatas.** El Comité, dentro de las acciones inmediatas, podrá recomendar de oficio o a solicitud del interesado, la reubicación temporal en el Banco del funcionario denunciante o del denunciado. El Gerente General definirá, en última instancia.

Artículo 91.—**Investigación del caso.** Al acogerse la denuncia, el caso será investigado por el Comité, en un plazo máximo de 10 días hábiles. Luego se elevará a conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos con las motivaciones necesarias para su instrucción. La Dirección lo remite al Órgano Director respectivo para su instrucción. Este Órgano deberá instruirlo a más tardar en un mes calendario, a partir de su presentación.

Artículo 92.—**Justificación para el inicio del procedimiento.** En la realización del proceso de investigación por parte del Comité, se llevarán a cabo actuaciones previas con el objeto de determinar con carácter preliminar, si concurren circunstancias que justifiquen la iniciación del procedimiento.

Artículo 93.—**Sanciones.** Las sanciones por hostigamiento o acoso sexual, se aplicarán según la gravedad del hecho y de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente, pudiendo darse la amonestación escrita, la suspensión sin goce de salario y el despido sin responsabilidad patronal, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal. Todo trabajador a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedido sin responsabilidad patronal, una vez llevado a cabo el debido proceso.

Artículo 94.—**Causales de despido del denunciante.** Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el patrono tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcionalmente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de la trabajadora o el trabajador, causa justa para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral.

Artículo 95.—**Sanciones para quienes denuncien acoso u hostigamiento sexual falsos:** Se considerarán además las sanciones establecidas en el artículo anterior, para las personas que denuncien acoso u hostigamiento sexual falsos.

Artículo 96.—**Protección:** La persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento o acoso sexual o haya comparecido como testigo de las partes, no podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Si la denuncia o testimonio careciera de fundamento, el denunciado tendrá a su favor las acciones correspondientes.

Artículo 97.—**Obligación del Banco de informar hechos a la Defensoría de los Habitantes.** El Banco está en la obligación de informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban en las diferentes dependencias que lo conforman, así como del resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, según define la ley N° 7476.

Artículo 98.—**Aspectos Procedimentales.** Para los aspectos procedimentales del tratamiento de cualquier caso de hostigamiento o acoso sexual, se deberá recurrir a las disposiciones existentes en el ordenamiento jurídico.