

# LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 28 de abril de 2011, n. 81

## **CORPORACIÓN ARROCERA NACIONAL**

La Junta Directiva por acuerdo 3.4.4 (437-04-11) en sesión N° 437 del martes 5 de abril de 2011, aprobó el “Reglamento Contra El Hostigamiento Sexual en El Empleo y La Docencia” en la Corporación Arrocera Nacional, el cual deberá leerse así:

### **REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA**

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por los Artículos 121, incisos 3), 18) y 146 de la Constitución Política, y con fundamento en lo dispuesto en la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995 denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación mediante Ley N° 8805 del 02 de junio de 2010; en la Corporación Arrocera Nacional se prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual, contra la dignidad de las personas.

#### **Considerando:**

- Los compromisos internacionales y nacionales en materia de Derechos Humanos.
- La necesidad de incorporar esos principios en la política interna de la institución.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Fundamento**

Artículo 1º—**Principios regentes.** Este Reglamento se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Objetivos y definiciones**

Artículo 2º—**Objetivos.** Los objetivos de la política contra el hostigamiento sexual son:

- i) Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento sexual en el ámbito laboral así como un procedimiento interno que lo sancione.
- ii) Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias de la institución, independientemente de su posición jerárquica; y de los(as) funcionarios(as) en relación con personas estudiantes, pasantes meritorias, practicantes, clientes, proveedores y usuarias de los servicios que presta la Institución. Lo anterior con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.
- iii) Generar ambientes de trabajo libres de hostigamiento sexual que potencien la expresión de las capacidades individuales

- iv) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo, el estudio y el estado de bienestar general de las personas.
- v) Dar a conocer dentro del ámbito institucional 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.
- vi) Dar a conocer que existe una política a nivel institucional dirigida a prevenir, investigar y sancionar dicha práctica.
- vii) Establecer a nivel normativo 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 3.—**Ámbito de Aplicación.** El presente Reglamento regirá para el personal de la Corporación Arrocera Nacional, 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, y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo o servicio.

Artículo 4º—**Definiciones.**

- a) **Acoso u Hostigamiento Sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo así como en el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- b) **Víctima:** Es la persona que sufre el hostigamiento sexual. Puede ser personas funcionarias, pasantes, meritorias, practicantes, usuarias, clientes y/o proveedores. La víctima puede estar en una relación de subalternidad, o en una relación jerárquica hacia arriba o hacia abajo o en igualdad de condiciones laborales.
- c) **Persona denunciada:** La funcionaria o el funcionario al que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- d) **Órgano instructor:** Nombramiento que se realiza por medio de la Autoridad competente de la Corporación para llevar el proceso de investigación cuando se hace la recepción de una denuncia por hostigamiento sexual.

Artículo 5º—**Manifestaciones del acoso sexual.** El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
  - b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo de quien las reciba.
  - c) 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, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

Artículo 6º—**Garantía para las personas denunciantes y los testigos.** Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de Acoso u Hostigamiento Sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello, perjuicio personal alguno en el ámbito del trabajo.

### CAPÍTULO III

## **Prevención del hostigamiento sexual**

Artículo 7º.—**Responsabilidades de Prevención.** La Corporación Arrocera Nacional asume una política contra el hostigamiento sexual que prevenga, desaliente, evite y sancione este tipo de conductas. Para tal efecto llevará a cabo las acciones necesarias que prevengan y desalienten las acciones de hostigamiento sexual, teniendo como referente las necesidades del personal.

La labor de divulgación de este reglamento, así como de la política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad del Director Ejecutivo. Para cumplir con dicha obligación deberá coordinar con la Unidad de Recursos Humanos.

Artículo 8.—**Mecanismo de divulgación.** Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y de este Reglamento serán:

- Colocar en lugares visibles de cada oficina, tanto en el área central como en las sedes regionales un ejemplar del presente Reglamento.
- Incorporar por medio de la Unidad de Recursos Humanos, en el Plan de Capacitación, charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual a todo el personal, así como a las personas de nuevo ingreso.
- Elaborar materiales informativos que fomenten el respeto entre el personal y personas usuarias del servicio e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual.

Artículo 9.—**Obligatoriedad de informar a la Defensoría de los Habitantes de la República.** La Corporación Arrocera Nacional estará obligado a informar sobre todas las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban en la Corporación, a la Defensoría de los Habitantes de la República, con el objeto de que tenga conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad. Asimismo, la Corporación deberá remitirle a la Defensoría la resolución final del caso.

Artículo 10.—**Sanciones por incumplimiento.** En caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley y en este capítulo del reglamento, el funcionario o funcionaria responsable será sancionado(a), de conformidad con lo que se determine en el marco de un debido proceso.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Disposiciones generales**

Artículo 11.—**Deber de colaboración.** Toda dependencia y funcionarios/as de la Corporación Arrocera Nacional están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano instructor o decisor para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento.

Artículo 12.—**Conciliación.** Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizada por relaciones de poder asimétricas de género, jerárquica, simbólica, que aumentan los factores de riesgo y revictimización de la persona hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento.

Artículo 13.—**Plazo para interponer la denuncia y prescripción.** El plazo para interponer la denuncia será de dos años, computado a partir del último hecho constitutivo del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción es de un mes previsto en el Artículo 603 del Código de Trabajo.

La Administración, podrá dictar resolución de suspensión del plazo que interrumpe el cómputo del término de prescripción, mediante acto motivado.

### **CAPÍTULO V**

#### **Procedimiento en el lugar de trabajo**

Artículo 14.—**Procedimiento de la denuncia.** La presunta víctima de acoso sexual o su representante legal debidamente acreditada(o) para tal efecto podrá plantear la denuncia en forma

verbal o por escrito, cuyo documento o manifestación tendrá que contener al menos, la siguiente información:

- 1) Nombre, dirección y lugar de trabajo de la persona denunciante y de la persona denunciada.
- 2) Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar.
- 3) Asimismo, la víctima podrá hacer referencia de pruebas indiciarias o directas 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 lugar para atender notificaciones.
- 5) Lugar y fecha de la denuncia.
- 6) Firma de la persona denunciante. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, junto a la firma de la persona denunciante se registrará la firma de la persona funcionaria(o) que levantó la denuncia.

**Artículo 15.—Órgano facultativo para recibir las denuncias e investigarlas.** La instancia para recibir la denuncia por hostigamiento sexual, en la Corporación Arrocera Nacional recaerá en el (la) Encargado(a) de la Unidad de Recursos Humanos, en las Oficinas Centrales y en el(la) Administrador(a) en las Sucursales Regionales.

Recibida la denuncia, deberá informar al Director Ejecutivo de la Corporación y/o directamente a la Asesoría Legal, responsable de tramitar la investigación administrativa, con copia al Director Ejecutivo para que tenga la debida información.

Cuando no exista órgano encargado del régimen disciplinario por hostigamiento sexual, o cuando exista una incompatibilidad con la instancia que le corresponde hacer la investigación, la denuncia debe ser obligatoriamente trasladada al Director Ejecutivo de la Corporación, quien cuenta con un plazo de 3 días para emitir el acuerdo de integración del Órgano Instructor.

Asimismo, cuando la persona denunciada es el Director Ejecutivo, Auditor(a), Miembros de los Órganos de la Corporación previstos en el Artículo 5 de la Ley 8285, la denuncia se interpondrá ante la Junta Directiva, la cual deberá conformar el Órgano Director respectivo.

**Artículo 16.—Integración y Funcionamiento del Órgano Instructor en la Corporación.** La Corporación contará con un Órgano Instructor, nombrado por el Jefe de la Institución, para atender los asuntos relacionados con el procedimiento disciplinario en materia de acoso u hostigamiento sexual. Dicho Órgano estará compuesto por 3 miembros, integrados por 2 hombres y una mujer o dos mujeres y 1 hombre a saber:

- a) Un representante de la Asesoría Legal (Abogado(a))
- b) El (La) Encargada de Recursos Humanos
- c) Un representante designado por el Jefe de la Corporación.

Los miembros de la Comisión deberán tener conocimiento en materia de hostigamiento sexual.

**Artículo 17.—Competencias del Órgano Instructor.** El Órgano Instructor tendrá las siguientes obligaciones:

- i) Una vez recibida la denuncia, el órgano instructor dará traslado de ésta a la persona denunciada, quien deberá ser notificada en lugar señalado. Convocará a las partes a la audiencia oral y privada donde la persona denunciada podrá ejercer su defensa y aportar las pruebas que considere oportunas. Asimismo, deberá comunicar a las partes sus derechos, quienes podrán hacerse acompañar por un abogado o abogada de su preferencia, así como de una persona de su confianza en calidad de apoyo emocional o psicológico, que no necesariamente es una profesional en la materia. Asimismo, les informará de los recursos -y sus correspondientes plazos de interposición- a los que tienen derecho, así como del seguimiento que brinda la Defensoría de los Habitantes.

- ii) El Órgano no podrá llamar a la persona denunciante a ratificar la denuncia, sólo podrá solicitarle una aclaración de los hechos en caso de alguna omisión.
- iii) No se permite la conciliación.
- iv) El interrogatorio de las o los testigos deberá realizarse en forma separada ante la presencia del Órgano Instructor. Las y los testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y nunca podrá versar sobre los antecedentes de la persona denunciante. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada al final por todos los presentes de la audiencia o bien hacer mediante el sistema de grabación. Si alguno de las o los testigos propuestos no se hiciera presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que el Órgano Instructor lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento.
- v) Verificar que no existan errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.
- vi) Durante el procedimiento se garantizan los principios de debido proceso, proporcionalidad, iuris tantum y la libertad probatoria.
- vii) Valorará la prueba bajo los principios de la sana crítica, inmediatez y objetividad, y principio pro víctima y tomando en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para efectos probatorios del componente de bienestar personal, deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral. Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante será improcedente.
- viii) Al finalizar el procedimiento, deberán dictar recomendación dirigida al órgano decisor para que tome en definitiva la resolución sobre el caso, manteniendo siempre la confidencialidad.
- ix) En caso de ser procedente, recomendará la sanción que corresponda de acuerdo con la gravedad de la comisión.
- x) Si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral de la persona denunciada, con la Corporación, deberá dictar igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique.
- xi) Fiscalizar que la víctima y las personas testigos no sufran represalias, en caso de que así se denuncie recomendar al jerarca la toma de medidas correspondiente.
- xii) Recomendará la apertura de los procedimientos respectivos contra aquellos funcionarios y funcionarias que entorpezcan la investigación, incumplan el deber de confidencialidad o incumplan las obligaciones que derivan de la ley y el reglamento.
- xiii) Remitir el expediente completo –que incluya la aplicación de la sanción, si ésta procedió- para el archivo al expediente que mantiene la Unidad de Recursos Humanos.

Artículo 18.—**Sobre el Órgano Decisor.** El Director Ejecutivo recibirá del Órgano Instructor el expediente completo y la recomendación; para que tome en definitiva la resolución sobre el caso, manteniendo siempre la confidencialidad.

Artículo 19.—**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 el señalamiento de confidencialidad.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus abogados/as debidamente identificados/as y autorizados/as por la parte interesada, por las y los funcionarios/as que tengan a cargo la custodia del mismo y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

Artículo 20.—**Sobre los principios específicos del proceso.** Asimismo, serán de aplicación obligatoria los principios específicos de confidencialidad que implica el deber de las partes de procedimiento y sus representantes, las personas integrantes del órgano instructor y decisor, las y

los testigos y el resto de personas que tuvieron contacto con el proceso, de no dar a conocer la identidad de la o las personas denunciadas ni denunciadas.

De igual manera, regirá el principio pro víctima el cual implica que en caso de duda se interpretará a favor de la víctima.

Artículo 21.—**Sobre la prueba.** Las pruebas serán valoradas 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.

En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada.

Artículo 22.—**Medidas cautelares.** El Órgano Instructor-previa solicitud de parte mediante una resolución fundada- podrá solicitar al Director Ejecutivo de la Corporación que se ordene cautelarmente:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.
- c) La reubicación laboral de la presunta persona hostigadora.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo sin goce de salario.

La medida cautelar deberá ejecutarse de manera urgente y prevalente, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima. Sólo podrá interponer el recurso de adición y aclaración.

Artículo 23.—**Plazo del procedimiento.** El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder más de tres meses; contados a partir del momento en que se interpuso la denuncia. Por motivos justificados y dada la complejidad de la investigación el Órgano Instructor, podrá solicitar a la instancia correspondiente una prórroga para concluir la investigación. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, cuyo incumplimiento genera una responsabilidad para las personas integrantes del órgano de investigación.

Artículo 24.—**Recursos.** Contra las resoluciones procederán los recursos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, los cuales deberán ser planteados dentro de los términos de ley.

Artículo 25.—**Sanciones.** Las sanciones son las indicadas en la Ley contra el Hostigamiento Sexual, amonestación escrita, suspensión, pérdida de credencial y despido. Las sanciones serán aplicadas, según el principio de proporcionalidad, de forma que correspondan a la gravedad del hecho.

Artículo 26.—**Normativa complementaria.** En todo aquello no previsto en el presente Reglamento, se aplicará lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, Ley N° 8285 “Creación de la Corporación Arrocería Nacional” y las leyes laborales conexas.

Artículo 27.—**De la vigencia de la normativa interna.** La normativa interna de hostigamiento sexual entrará a regir a partir de la aprobación en firme de la Junta Directiva de la Corporación, y se hará del conocimiento de todas las funcionarias y funcionarios de la Corporación Arrocería Nacional.

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

Gerardo José Alvarado Martínez, Director Ejecutivo.—1 vez.—(IN2011028465).