

LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 05 de julio de 2011, n. 129

Banco Crédito Agrícola de Cartago

REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 1º—**Objetivo:** Establecer las regulaciones para la prevención del hostigamiento sexual que garanticen el respeto entre funcionarios, clientes y proveedores y aseguren un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.

Artículo 2º—**Ámbito de aplicación:** El proceso será aplicado a todos los funcionarios (as) de BANCREDITO de cualquier rango jerárquico, así como clientes y proveedores.

Artículo 3º—**Responsables:** Todos los funcionarios (as) de la institución, clientes y proveedores.

Artículo 4º—**Documentos relacionados:** Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer.

Ley Nº 7476 Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y su reforma (8805)

Ley General de la Administración Pública.

Ley General de Control Interno.

Código de Trabajo.

V Reforma a la Convención Colectiva.

Reglamento del Procedimiento Disciplinario del Banco Crédito Agrícola de Cartago.

Código de Ética.

Reglamento Autónomo de Trabajo.

Artículo 5º—**Definiciones:**

Hostigamiento Sexual: Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, 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.

Denunciante: Persona que sufre el hostigamiento sexual; puede ser funcionario, proveedor o cliente.

Denunciado(a): Persona a la que se le atribuye la presunta conducta constitutiva del acoso u hostigamiento sexual.

Cliente y/o usuario: Persona que se encuentra dentro de cualquiera de las instalaciones del Banco, independientemente del tiempo y las razones por las cuales deban permanecer dentro de las mismas.

Comisión de Hostigamiento Sexual: Es una instancia nombrada en forma bipartita por la Administración Superior y el Sindicato UNECA, responsable de ejecutar las labores que se le asignan en el presente Reglamento.

Proveedor: Persona física o jurídica contratada por el Banco para prestar servicios mediante el proceso regido por la Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento Ley N° 7494, u otra normativa que resulte aplicable conforme lo establecido en el cartel de contratación o en un contrato verbal o escrito de prestación de servicios.

Órgano del debido proceso: Es una instancia nombrada en forma bipartita por la Administración Superior y el Sindicato UNECA, responsable de realizar el procedimiento administrativo en contra de quien cometa la falta.

Principio de proporcionalidad: Adecuación de la severidad de la sanción, a la gravedad de la falta cometida.

Principio pro víctima: Implica que en caso de duda, se interpretará a favor de la víctima.

Artículo 6º—**Manifestaciones:** El hostigamiento 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 de empleo, actual o futura, de quien la reciba.
 - b. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, 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, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba, éstas entre empleados, clientes o proveedores.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las recibe.
4. Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal, de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona que la reciba.

También se considera acoso sexual, la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos arriba indicados.

Artículo 7º—**Mecanismos de divulgación para la prevención del hostigamiento sexual:**

- a) Medios electrónicos internos para divulgar ampliamente la normativa relacionada con el hostigamiento sexual.
- b) Dar a conocer este Reglamento a terceras personas relacionadas con el quehacer bancario, tales como clientes y proveedores.
- c) Incorporar la normativa relacionada con la prevención para el acoso sexual, en la página web del Banco.
- d) Desarrollar actividades anuales de sensibilización al personal, relacionadas con esta problemática y su prevención.
- e) Incorporar en los procesos de inducción de nuevos funcionarios, charlas sobre hostigamiento sexual.

Artículo 8º—**Deber de colaboración.** Toda dependencia, funcionarios (as) están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el Órgano del Debido Proceso, para facilitar su labor y el desempeño cabal del procedimiento.

Artículo 9º—**Prohibición de Conciliación.** Al constituir el Hostigamiento Sexual un tipo específico de violencia caracterizado por relaciones de poder asimétrica, de género, jerarquía, simbólica, que aumentan los factores de riesgo y re victimización de la persona hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento.

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 constitutivo del supuesto hostigamiento sexual, o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar.

El plazo de prescripción de la resolución final, es el de un mes previsto en el artículo 603 del Código de Trabajo. La Junta Directiva y Gerencia General, podrán dictar resolución de suspensión del plazo que interrumpe el cómputo del término de prescripción del acto motivado. Si la prescripción se produce por inercia de la Administración, se reportará como falta grave tal proceder.

Artículo 11.—**Procedimiento de la denuncia.** La persona denunciante o su representante legal (debidamente acreditado para tal efecto), podrá plantear la denuncia en forma verbal o por escrito ante la Comisión de Hostigamiento Sexual, en la Dirección de Recursos Humanos en las oficinas centrales del Banco, cuyo documento o manifestación tendrá que contener al menos, la siguiente información:

- Nombre, dirección y lugar de trabajo de la persona denunciante y de la persona denunciada.
- Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar.
- Asimismo, la persona denunciante podría 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.
- Señalamiento del lugar y/o medios legales para atender notificaciones.
- Lugar y fecha de la denuncia.
- 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 que levantó la denuncia.
- Las personas que no son empleados del Banco que se consideren afectadas, podrán interponer denuncia en contra de quien (es) incurran en Hostigamiento Sexual, directamente ante la Comisión de Hostigamiento Sexual, en la Dirección de Recursos Humanos de las oficinas centrales del Banco.
- En el caso de que el denunciante sea un cliente, éste podrá interponer la denuncia ante el encargado de la oficina donde sucedió el hecho, quien a su vez la remitirá a la Comisión de Hostigamiento Sexual, en un plazo máximo de tres días hábiles, por medio del correo interno del Banco.
- En el supuesto que una denuncia resultare falsa, se considerará como una falta laboral muy grave sancionable con despido sin responsabilidad patronal, sin perjuicio de las demás responsabilidades civiles y penales que deba asumir el falso denunciante.
- La persona denunciante y la persona denunciada se consideran partes en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluyendo la posibilidad de ser acompañados por un(a) profesional en derecho. Pueden proponer toda la prueba que estimen pertinente, a interrogar a todos los testigos y presentar sus conclusiones al final de la comparecencia oral.

Artículo 12.—**Órgano Facultado para tramitar las denuncias.** La instancia que tramitará las denuncias de hostigamiento sexual, es la Comisión de Hostigamiento Sexual.

Artículo 13.—**Funciones de la Comisión de Hostigamiento Sexual.**

- Documentar, cuando corresponda, la denuncia sobre hostigamiento sexual para el traslado al Órgano Director del Proceso respectivo, para lo cual cuenta con un plazo máximo de 10 días hábiles.
- Participar como fiscalizador, en las sesiones del Órgano del Debido Proceso que lleve a cabo la tramitación del caso.
- Coadyuvar con la Administración, en la prevención sobre hostigamiento sexual.
- Comunicar a la Defensoría de los Habitantes, las denuncias que realicen los funcionarios, clientes o proveedores sobre hostigamiento sexual y la resolución final de los casos tramitados.
- Atender y tramitar cualquier información que solicite la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 14.—**Competencias del Órgano Director del Proceso.**

- El Órgano Director del Proceso será el responsable de conducir el procedimiento administrativo respectivo, de conformidad con el Reglamento del Procedimiento Disciplinario del Banco Crédito Agrícola de Cartago.
- Fiscalizar que la persona denunciante y los testigos, no sufran represalias. En caso de que así se denuncie, recomendar al jerarca la toma de medidas correspondientes.
- Recomendar la apertura de los procedimientos respectivos contra aquellos funcionarios (as) que entorpezcan la investigación, incumplan el deber de confidencialidad o incumplan las obligaciones que derivan de la ley y el reglamento.
- Remitir el expediente completo con la recomendación de la sanción si procede, o bien su archivo.

Artículo 15.—**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 debidamente identificados y autorizados por la parte interesada, por las y los funcionarios que tengan a cargo la custodia del mismo y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

El expediente queda sometido, en su confidencialidad, a lo que establece el artículo 6 de la Ley General de Control Interno.

Artículo 16.—**Sobre los principios específicos del proceso**

- Serán de aplicación obligatoria, los principios específicos de confidencialidad que implica el deber de las partes del procedimiento y sus representantes; las personas integrantes del Órgano Director del Proceso y Órgano Resolutor, las y los testigos y el resto de personas que tuvieren contacto con el proceso, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciadas ni denunciadas.
- De igual manera, regirá el principio pro víctima.

Artículo 17.—**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 el derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual.

Artículo 18.—**Medidas cautelares.** El Órgano Director del Proceso, previa solicitud de parte y mediante una resolución fundada, podrá solicitar a la Junta Directiva o Gerencia General, según corresponda, que se ordene cautelarmente:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a quien denuncia.
- 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 hostigada o del hostigador.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario.

Artículo 19.—**Plazo del procedimiento.** El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder de tres meses. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, cuyo incumplimiento genera una responsabilidad para las personas integrantes del órgano de investigación.

Artículo 20.—**Sanciones.** Las sanciones son las indicadas en la Ley Contra el Hostigamiento Sexual: Amonestación escrita, suspensión, despido sin responsabilidad patronal. Las sanciones serán aplicadas, según el principio de proporcionalidad, de forma que correspondan a la gravedad del hecho.

Artículo 21.—**Vigencia.** Este Reglamento fue aprobado por la Junta Directiva General en sesión N° 8448/2011, artículo 27°, celebrada el 7 de junio del 2011, y deroga el Capítulo XV del Reglamento Autónomo de Trabajo. Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Aprobado en sesión N° 8448/11, artículo 27°, del 7-junio-2011.

21 de junio del 2011.—Lic. Ericka Granados S. Jefa.—1 vez.—O. C. N° 30-2011.—Solicitud N° 37297.—C-133220.—(IN2011048819).