

Nombre: Política Laboral para la Prevención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual	Versión: V.2
Asociación La Ruta del Clima	Fecha: Septiembre, 2024

Política Laboral para la Prevención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual

Se establece la siguiente Política Laboral para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la **Asociación La Ruta del Clima**, en adelante denominada **LA EMPRESA**, regulación que se regirá por las siguientes condiciones:

Sección I ***Normas de Acatamiento General***

Artículo 1: Objetivo y alcance. De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas, por este medio **LA EMPRESA** declara su intención de **prevenir, investigar, y sancionar** cualquier manifestación de acoso u hostigamiento sexual en contra de la dignidad de las personas en las relaciones laborales, de acuerdo con la normativa vigente al efecto y el procedimiento establecido en esta política.

Esta política aplica a todos los colaboradores **LA EMPRESA**, tanto actuales como futuros, inclusive durante su periodo de prueba.

LA EMPRESA podrá implementar campañas de concientización, con la finalidad de velar por el cumplimiento de la presente política y sensibilizar a los colaboradores sobre los daños y consecuencias ocasionados por el hostigamiento sexual.

Artículo 2: Definiciones. Para efectos de la aplicación de la presente política, se tomarán en consideración los siguientes conceptos:

- **Hostigamiento u Acoso Sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal o física, indeseable por quien la recibe, de forma

reiterada o en un solo acto, que provoque efectos perjudiciales para la víctima en los siguientes ámbitos: condiciones materiales de empleo, desempeño y cumplimiento laboral, estado general de bienestar personal en el ámbito laboral o personal.

- El acoso sexual existe tanto entre trabajadores del mismo rango, como en aquellos casos donde existe una relación de jerarquía por tener el acosador un rango superior o inferior al del trabajador acosado.
- **Denuncia:** acto mediante el cual el Denunciante pone en conocimiento del Receptor de Denuncias una conducta que considera o pueda llegar a considerarse como hostigamiento sexual en su contra.
- **Denunciante:** Se entiende como la presunta víctima de hostigamiento sexual que denuncia dicha circunstancia ante las entidades internas de **LA EMPRESA**.
- **Víctima:** Es la persona que sufre el hostigamiento.
- **Denunciada/o:** La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- **Prevención:** Conjunto de actividades o medidas adoptadas por **LA EMPRESA** con el fin de evitar y disuadir cualquier conducta o situación de acoso sexual, así como tratar sus consecuencias.
- **Receptor de Denuncias:** Es el jefe inmediato superior de la víctima o del acosador, el departamento de Recursos Humanos, o según sea el caso, la persona designada para recibir las denuncias por hostigamiento sexual.
- **Comisión Investigadora:** Es el ente encargado del conocimiento de fondo de las denuncias y su respectivo trámite. Estará integrada por un número impar de miembros siempre mayor de uno en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario. **LA EMPRESA** se reserva la posibilidad de establecer miembros permanentes para la conformación de la Comisión Investigadora o bien, establecer miembros ad hoc para algún caso en específico.
- **Acosador:** Todo empleado o empleada que haya sido denunciado(a) por cometer actos de Hostigamiento Sexual y que haya sido determinado como responsable de los mismos después de la finalización del proceso de investigación aquí previsto, con independencia de la gravedad de los actos y manifestaciones cometidos.

- **Registro de Acosadores:** Es la base de datos que mantendrá **LA EMPRESA**, durante el plazo previsto por ley, respecto de todos los empleados y empleadas de **LA EMPRESA** que hayan sido determinados como acosadores sexuales.

Artículo 3: Manifestaciones. El acoso u hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- Requerimientos de favores sexuales que impliquen: promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación de empleo, actual o futura, para quien la reciba; amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, para quien las reciba; exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- Uso de palabras, escritas u orales, o gestos de carácter sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para quien las reciba.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas u ofensivas para quien los reciba.
- Cualquier otra conducta o comportamiento de naturaleza sexual que no haya sido deseado o consentido por quien lo recibe.

Las conductas de hostigamiento sexual se valorarán independientemente de la naturaleza o jerarquía de la relación o vínculo entre las partes y de los antecedentes, orientación sexual o identidad de género de cualquiera de ellas. Asimismo, las descripciones anteriores no limitan la posibilidad de que el acoso sexual pueda darse por manifestaciones distintas a las aquí previstas.

Artículo 4: Principios. De conformidad con el artículo 18 de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, el procedimiento de investigación estará regido por los principios de debido proceso, proporcionalidad y libertad probatoria. Asimismo, informan el actuar de la Comisión y las partes el principio de confidencialidad y de *in dubio pro víctima*.

Se ordenará y practicará todas las diligencias de prueba necesarias, para determinar la verdad real de los hechos relevantes en el proceso.

Cualquier omisión o error en el procedimiento podrá ser subsanada en procura del mejor interés de ambas partes y la transparencia del proceso.

Sección II

Obligaciones de LA EMPRESA

Artículo 5: Obligaciones de LA EMPRESA. LA EMPRESA reconoce la importancia de implementar procesos efectivos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual con el fin de garantizar la integridad física y psicológica de sus trabajadores y cualquier persona que visite o deba permanecer en las instalaciones o cualquier otro centro de trabajo o sucursal de LA EMPRESA.

Por lo tanto, LA EMPRESA asume la obligación a dar a conocer las presentes disposiciones a sus trabajadores, proveedores, contratistas y visitantes, quienes deberán ser informados respecto a la protección que se brinda a través de esta política.

Artículo 5 bis: Medios de prevención. Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual estará a cargo del Departamento de Recursos Humanos de LA EMPRESA, a través de la realización de charlas y de reuniones periódicas, con los mandos altos y medios de esta y; selectivamente, con el personal administrativo de cada departamento, para suministrarles información, conocer su punto de vista sobre el tema y canalizar sus inquietudes. Los mandos altos y medios, así como el personal administrativo seleccionado, estarán en la obligación de trasladar la información brindada en dichas charlas a sus subalternos.

Asimismo, LA EMPRESA velará por mantener personal debidamente capacitado en materia de prevención del hostigamiento sexual. Para estos efectos, LA EMPRESA podrá eventualmente suscribir convenios con organizaciones que provean conocimientos y orientación sobre los alcances de las disposiciones legales e internas sobre la materia, asegurando la confidencialidad que merecen este tipo de procesos. Asimismo, podrá contratar terceros con conocimiento y experiencia en el área que aquí se regula.

Artículo 6: Personal capacitado. LA EMPRESA deberá mantener personal debidamente capacitado y con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual al alcance de los trabajadores

y cualquier tercero que tenga implicaciones en la aplicación de la presente política. Para estos efectos, **LA EMPRESA** podrá eventualmente suscribir convenios con organizaciones que provean conocimientos y orientación sobre los alcances de las disposiciones legales e internas sobre la materia, asegurando la confidencialidad que merecen este tipo de procesos.

Artículo 7: Mecanismos de divulgación. Los mecanismos de divulgación de la "Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia" y de la presente política, serán:

- La divulgación de la ley y el reglamento rectores del hostigamiento sexual a cada empleado, colaborador o funcionario, en cada centro de trabajo mediante el uso de herramientas virtuales, así como la implementación de las charlas informativas.
- La divulgación de la presente política y su protocolo a cada persona colaboradora, en cada centro de trabajo mediante el uso de herramientas virtuales, así como la implementación de las charlas informativas y/o capacitaciones.
- Incorporación a los contratos de trabajo, manuales inductivos y de cualquier otro género referencias a la Política Interna de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- Memorandos internos o boletines que, por medio de combinaciones de palabras y de ilustraciones, identifiquen ejemplos de hostigamiento sexual, fomenten el respeto entre empleados, colaboradores, y clientes, e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual.
- Cualquier otro que se considere pertinente.

El uso de estos mecanismos y la periodicidad de su implementación quedarán a criterio de **LA EMPRESA**.

Sección III

De la protección a la víctima de acoso sexual

Artículo 8: Consecuencias de presentar denuncia. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por este motivo perjuicio personal alguno en sus condiciones materiales de empleo.

Sin embargo, quien haya denunciado 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. Asimismo, el abuso en los procedimientos descritos en la presente política laboral podrá dar lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes.

Artículo 9: Protección contra el despido. Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual sólo podrá ser despedido por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, **LA EMPRESA** tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

Sección IV ***De la Comisión Investigadora***

Artículo 10: De la Comisión Investigadora. El conocimiento de las denuncias y su trámite estará a cargo de una Comisión Investigadora integrada por una pluralidad de miembros, conformada por un número impar, en el que estén representados ambos sexos, con amplios conocimientos de la materia de hostigamiento sexual y aplicación del régimen disciplinario, quienes deberán ser advertidos por escrito del deber de confidencialidad que deberá mantener durante la totalidad de las etapas del procedimiento.

La Comisión Investigadora actuará con las facultades de órgano director del procedimiento, siendo su función el averiguar la verdad real de los hechos y la formulación de una recomendación a los personeros de **LA EMPRESA** de las medidas disciplinarias o acciones a tomar una vez finalizada la investigación.

Artículo 10 bis: Competencia de la Comisión Investigadora, atribuciones, potestades y obligaciones. La Comisión tendrá las siguientes atribuciones y potestades:

- Recibir las denuncias por hostigamiento sexual.
- Notificarle el traslado de la denuncia a la persona Denunciada.
- Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual, con la mayor celeridad, confidencialidad y prudencia.

- Informar a las partes de sus deberes y derechos dentro del proceso de investigación y solicitarles las rectificaciones de sus actuaciones cuándo así se requiera, con el fin de evitar nulidades procesales.
- Informar de la denuncia a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de que esta instancia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- Dirigir la investigación en concordancia con los principios que conforman el debido proceso.
- Coordinar y dirigir las audiencias de recepción de prueba para el análisis de cada caso puesto en su conocimiento.
- Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes que fueron admitidas.
- Solicitar a los departamentos y a cualquier empleado, empleada, o tercero relacionado con **LA EMPRESA** cuándo así se justifique, la colaboración necesaria para concluir la investigación.
- Verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
- Recomendar, cuando así sea necesario, la aplicación de las medidas cautelares que puedan corresponder.
- Emitir la resolución de fondo de manera razonada, verificando, previamente, que no haya errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión.
- Recomendar la sanción respectiva, cuándo así corresponda, de acuerdo con la gravedad de la falta cometida.
- Comunicar lo resuelto, una vez firme, a los Departamentos correspondientes de **LA EMPRESA** y a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 11: Conformación de la Comisión Investigadora. En principio, la Comisión Investigadora será conformada por personal de **LA EMPRESA**, asegurando la representación de ambos géneros y se procurará que la Directora Operativa forme parte de dicha Comisión.

La aprobación de la conformación final de la Comisión Investigadora corresponderá al Director de la **EMPRESA**, quien cuenta con un plazo de tres días hábiles para remitir el comunicado de confirmación a quien preside la Comisión en caso de ser aceptada la propuesta, o bien, proceder a los nombramientos correspondientes ante un rechazo fundamentado de la misma.

Cuando así lo consideren necesario, y con el fin de no generar nulidades procesales, los miembros nombrados de la Comisión Investigadora que consideren tener motivos de excusa que les impidan conocer del procedimiento que les fue encargado deberán hacerlo saber dicha situación en un plazo máximo de dos días hábiles al Departamento de Recursos Humanos. Transcurrido este plazo, deberán asumir sus responsabilidades como miembros de la Comisión.

En caso de que el Departamento de Recursos Humanos consideren que la excusa es justificada, tendrán un plazo máximo de dos días hábiles para el nombramiento del/la o los/las sustitutos respectivos.

Artículo 12: Conflicto de interés. En caso de que el denunciada sea la Directora Operativa de **LA EMPRESA**, la víctima podrá presentar la denuncia al Director de **LA EMPRESA**, la cual contará con un plazo de cinco días hábiles para conformar la Comisión Investigadora y comunicar el nombramiento a sus miembros tomando en cuenta los parámetros descritos en el presente apartado. Luego de esta comunicación, tendrá dos días hábiles para trasladar a la Comisión la denuncia presentada por la persona afectada, con el fin de continuar con su trámite.

Artículo 13: Conformación externa. Sin perjuicio de lo indicado en los artículos anteriores y tomando en cuenta los mismos plazos anteriormente indicados, **LA EMPRESA** se reserva la posibilidad de suscribir un acuerdo con una organización pública o privada externa especializada, para que sea la encargada del conocimiento y la tramitación de la denuncia en calidad de Comisión Investigadora. Dicha decisión será tomada por el **Director**

Artículo 14: Comisión Investigadora permanente. La Comisión Investigadora será conformada para cada proceso individual, sin embargo, en caso de que no perjudique los intereses de las partes involucradas, los nombramientos podrán prevalecer para todos los procedimientos de esta naturaleza, previa autorización del **Director**.

Artículo 15: Posibilidad de actuar. Cualquiera de los miembros de la comisión podrá actuar en nombre de esta en resoluciones de mero trámite, convocatorias, reprogramaciones, traslados de cargos y cualquier otra resolución tendiente a dar continuidad al procedimiento. No obstante, en la audiencia deberán estar presentes todos los miembros y juntos deberán suscribir el informe final.

Sección V

De la tramitación del procedimiento

Artículo 16: Recepción de las denuncias. El colaborador o tercero que denuncie supuestos hechos de hostigamiento sexual presuntamente cometidos por un trabajador de **LA EMPRESA**, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma escrita ante la **Dirección Operativa de LA EMPRESA**, momento en el cual deberá adjuntar toda la prueba necesaria para respaldar sus argumentos. Asimismo, deberá indicar el **correo electrónico** a través del cual desea recibir las notificaciones que puede ser el personal o institucional. **LA EMPRESA** tendrá un plazo de 3 días hábiles para emitir un acta de recepción de la denuncia y conformar la Comisión Investigadora.

No obstante, la víctima puede informar directamente a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo a fin de que directamente aplique el procedimiento interno vigente, en los siguientes casos:

- Cuando el denunciado corresponde a la máxima autoridad o superior jerárquico dentro de **LA EMPRESA**.
- En los casos que exista una reducida cantidad del personal.
- Cuando no existan condiciones en **LA EMPRESA** para realizar la investigación de forma efectiva.

Artículo 17: Ampliación o corrección de la denuncia. Una vez asignada la denuncia, la Comisión Investigadora deberá proceder de conformidad, sin recurrir a la ratificación de la denuncia, ni a la investigación preliminar de los hechos. La denuncia sólo podrá ser ampliada ante la ocurrencia de hechos nuevos o anteriormente desconocidos por parte del denunciado.

Artículo 18: Traslado de cargos. Una vez conformada la Comisión Investigadora, y dentro de un plazo máximo de tres días hábiles, se efectuará un traslado de cargos al denunciado, con indicación expresa de los hechos que motivan la denuncia, la prueba ofrecida en su contra y las disposiciones

legales que le aplican y podrían aplicar. Asimismo, se le otorgará un plazo de cinco días hábiles para contestar por escrito la denuncia, esgrimiendo los argumentos que estime convenientes y ofreciendo la prueba que posea para respaldar su dicho. Además, deberá indicar el correo electrónico a través del cual desea recibir las notificaciones pertinentes al caso.

Artículo 19: Medidas cautelares. Ante solicitud expresa de cualquiera de las partes, o bien a criterio fundamentado de la Comisión Investigadora, ésta podrá solicitar a **LA EMPRESA** tomar las medidas cautelares pertinentes con la finalidad de que dicha investigación no se vea obstaculizada o afectada de ninguna forma. Algunas de las posibles medidas a solicitar son las siguientes:

- Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- La reubicación laboral.
- La permuta del cargo.
- Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Éstas se mantendrán vigentes durante el plazo que determine la Comisión o bien durante el transcurso de la investigación, en aras de asegurar el resultado del proceso y la protección de la víctima.

Artículo 20: Comunicación al Ministerio de Trabajo. Posterior a realizar el traslado de cargos, la Comisión Investigadora y dentro de un plazo máximo de tres días hábiles, deberá informar a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo sobre la recepción de la denuncia, en el cual debe consignarse únicamente el número de cédula de identidad (u otra identificación personal) de las partes, omitiendo el nombre de los involucrados, salvo orden expresa de esta entidad.

Artículo 21: Convocatoria a audiencia. Una vez vencido el plazo para la contestación del traslado de cargos, la Comisión Investigadora procederá a convocar a ambas partes a una audiencia oral y privada de recepción de prueba. Salvo que se indique lo contrario, cada parte será la encargada de notificar y velar por la presencia de sus testigos en la audiencia.

Excepcionalmente, la Comisión determinará un período de no más de tres días hábiles con el fin de que las partes aporten mayores elementos de prueba, o bien, para procurar aquella que haya sido solicitada por cualquiera de las partes y que deba tramitarse ante **LA EMPRESA**.

Artículo 22: Audiencia oral y privada. Ambas partes deberán comparecer en la fecha, hora y lugar programados para la audiencia de recepción de prueba. Dicha diligencia será presidida y dirigida por la Comisión Investigadora y en ella harán las preguntas a las partes que la Comisión estime pertinentes para aclarar cualquier aspecto de su denuncia o respuesta, ante lo cual las partes mantienen su derecho de abstenerse de declarar si así lo desean. Adicionalmente, se evacuará la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, así como la documental que haya sido controvertida (de existir). La Comisión podrá hacer las preguntas que estime pertinentes a los testigos, para luego dar la palabra a cada una de las partes.

La audiencia podrá ser grabada mediante los medios de audio y/o video que a tal efecto posea **LA EMPRESA**. Dicha grabación será puesta a disposición de las partes dentro de los dos días hábiles siguientes a la conclusión de la audiencia, bajo el entendido de que posee el mismo carácter confidencial que el resto de los documentos relacionados con la investigación.

Atendiendo a la naturaleza de los hechos analizados en el proceso que aquí se investiga, no será posible la conciliación entre las partes.

Artículo 23: Formulación de conclusiones. Al finalizar la audiencia oral y privada de recepción de pruebas, la Comisión otorgará a ambas partes un breve espacio de no más de quince minutos para que formulen sus alegatos de conclusión.

De estimarse conveniente por la complejidad del caso, o bien de común acuerdo con las partes, la Comisión podrá otorgar un plazo de 24 horas, contados a partir del momento en que se ponga a disposición de las partes la grabación de la audiencia, para que formulen y entreguen por escrito sus conclusiones. La presentación extemporánea de este documento le tornará inadmisibile.

Artículo 24: Resolución. Concluida la audiencia de recepción de la pruebas o bien la audiencia para la presentación de las conclusiones, la Comisión Investigadora, mediante resolución fundada, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles sobre la existencia o no de la falta denunciada.

La resolución de fondo contendrá:

1. La identificación plena de las partes involucradas.
2. La descripción de la relación laboral e interpersonal existentes entre las partes involucradas.
3. La calificación objetiva de la conducta como manifestación o no de hostigamiento sexual, debidamente razonada con referencia a las probanzas o indicios que para tal calificación se hayan tomado en consideración.
4. La recomendación de sanción a aplicar, en caso de que esta fuera procedente o en su defecto, de liberación de responsabilidad.
5. La fundamentación legal sobre la que se basa la recomendación de dicha resolución.

En caso de comprobarse esta, rendirá un informe a **LA EMPRESA** recomendando que la falta sea sancionada de la siguiente forma:

- Si se trata de un trabajador se le sancionará con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
- Si se trata del patrono o alguno de sus representantes, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, además de los términos indicados en el punto anterior, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado en esta sede.

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente. Esta resolución se notificará a las partes involucradas en el medio señalado para tales efectos procurando siempre la confidencialidad del caso.

Artículo 24 bis: Comunicación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La Comisión Investigadora tiene la obligación de comunicar el resultado del procedimiento a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, una vez quede en firme la resolución dictaminada.

Artículo 25: Valoración de las pruebas. Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la

persona hostigada, considerando la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, su vínculo con el denunciado y lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 26: Plazos. Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten podrán ser ampliados, siempre y cuando exista justa causa para ello, y con esto no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el inciso 2º del artículo 5 de la Ley No. 7476 y sus reformas.

Artículo 27: Representación de las partes. Durante todo este proceso, las partes podrán hacerse acompañar por un profesional en Derecho y/o la persona que le brinde de apoyo emocional o psicológico de su confianza. En caso de que la persona que brinde el apoyo emocional o psicológico sea otro trabajador de **LA EMPRESA**, este deberá suscribir un convenio de confidencialidad sobre los hechos que conozca a partir de esta intervención, la cual será totalmente voluntaria previa solicitud expresa de la presunta víctima.

Artículo 28: Posibilidad de acudir a la vía judicial. Una vez que se haya cerrado la investigación en **LA EMPRESA**, quien no esté satisfecho con el resultado de la investigación, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

Sección VI

Registro de Sanciones

Artículo 29: Registro de sanciones. **LA EMPRESA** mantendrá un registro actualizado de las sanciones disciplinarias en firme, que se impongan a las personas trabajadoras por incurrir en conductas de hostigamiento sexual, salvo que se trate de personas menores de edad. Se considerará en firme aquella sanción que emita el órgano o representante patronal que tenga competencia para ello, una vez se haya demostrado la responsabilidad del denunciado mediante el procedimiento de investigación estipulado en la presente política.

El registro que se implemente en **LA EMPRESA** en cumplimiento de lo establecido en la Ley deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- El registro incluirá el tipo de sanción aplicada, fecha en que se impuso la medida disciplinaria, el nombre de la persona encontrada responsable de la conducta de

hostigamiento sexual y su número de identificación. En caso de que la persona sancionada impugne la medida disciplinaria en la vía judicial, **LA EMPRESA** incluirá nota en el registro en la que se indicará que la sanción se encuentra en discusión en la vía judicial, a efectos de dar publicidad a la posibilidad de que la misma sea revocada por una autoridad superior.

- Dicho registro estará administrado por el Gerente de **Recursos Humanos** y será de acceso público, por lo que podrá ser consultado por cualquier persona interesada, previa solicitud según lo indicado en el siguiente inciso.
- Para tener acceso a la información contenida en el registro, la persona interesada deberá plantear una solicitud formal mediante el formulario que al efecto disponga **LA EMPRESA**. En dicho formulario se deberá indicar el nombre completo, número de documento de identificación y un detalle o justificación con las razones válidas por las cuales requiere el acceso al registro, así como de los fines para los cuales se solicita. En caso de que el solicitante sea una persona jurídica o un medio de comunicación, la persona deberá indicar, además, la razón social y/o denominación del medio de comunicación y su cédula jurídica. Asimismo, deberá aportar los documentos que lo acreditan como representante o autorizado de dicha entidad, o bien, como miembro del medio de comunicación respectivo.
- La información solicitada se entregará al interesado mediante documento físico o digital firmado por el **Director**.
- **LA EMPRESA** resguardará en todo momento la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas de hostigamiento sexual.

Artículo 29 bis: Vigencia del registro e información compartida. El registro de trabajadores sancionados por acoso u hostigamiento sexual se mantendrá por un periodo de 10 años a partir de la aplicación de la sanción.

De acuerdo con lo establecido en la legislación, dicho registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, ya sea dentro o fuera de la organización, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas.

Quien solicite información sobre el registro actualizado de las sanciones aplicadas a colaboradores de **LA EMPRESA** por hostigamiento sexual deberá completar un formulario en donde se detalle la solicitud y deberá justificar de manera adecuada el interés que mantiene respecto de la consulta realizada.

Sección VII
Disposiciones Finales

Artículo 30: Plazo para denunciar. El plazo para interponer la denuncia por parte de la presunta víctima es de **ocho años** y se computará a partir del último hecho considerado como hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 31: Obligaciones respecto del personal no laboral. **LA EMPRESA** adoptará medidas expresas en los contratos de naturaleza no laboral, con el fin de asegurar la prevención y la sanción de conductas de hostigamiento sexual en **LA EMPRESA** y exigir la responsabilidad de quien se le compruebe haber incurrido en actos de esta naturaleza. Para estos efectos, cuando corresponda se informará al Colegio Profesional respectivo para que los mismos apliquen los procedimientos internos de investigación y sanción de sus agremiados.

Artículo 32: Confidencialidad: Todas las consultas, denuncias e investigaciones recibirán tratamiento confidencial. La información se revelará estrictamente cuando fuere necesario conocerla. La información contenida en una denuncia formal se mantendrá tan confidencial como fuere posible. Sin embargo, en todos los casos de denuncia, la identidad del denunciante será revelada al denunciado para garantizar su derecho de defensa.

Toda la información relacionada con una denuncia por acoso sexual o laboral será conservada por la Directora Operativa en archivos seguros.

Artículo 33: Sanciones por incumplimiento: El incumplimiento de esta política laboral no vinculado a alguno de los procesos de investigación seguidos con base en sus disposiciones, dará lugar a la aplicación de una sanción disciplinaria según lo dispuesto por la legislación laboral costarricense. Para la aplicación de una sanción, se tomará en cuenta la gravedad de la falta y el perjuicio ocasionado por el incumplimiento del trabajador.

Artículo 34: Aplicación supletoria. Para todo lo que no se regule en la presente política, se aplicará lo dispuesto en la Ley Nº 7476 supra citada, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas, así

como el Código Civil cuando no existan normas relativas a la prevención y la sanción del hostigamiento sexual en **LA EMPRESA**.

Artículo 35: Reforma a la política. **LA EMPRESA** se reserva el derecho de revisar y modificar periódicamente sus procedimientos y políticas internas, incluyendo el presente documento. Todo cambio será debidamente comunicado a todos los trabajadores a quienes les aplique.

ARTÍCULO 17: Transitorio

Esta nueva política deroga la Política Contra Acoso y Hostigamiento Sexual V1 de abril 2024.

ES TODO. Dado en la ciudad de San José, el día: 04/09/2024.

Aprobado por:

Adrian Martinez Blanco, Director	ADRIAN ALBERTO MARTINEZ BLANCO (FIRMA) Digitally signed by ADRIAN ALBERTO MARTINEZ BLANCO (FIRMA) Date: 2024.09.05 07:05:30 -06'00'
---	---

Comunicado a los trabajadores de **LA EMPRESA** el día 05/09/2024