

**Reglamento Sobre Acoso u Hostigamiento Sexual
de la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias
del Banco Popular y de Desarrollo Comunal Sociedad Anónima**

**Capítulo Primero
Disposiciones Generales**

Artículo 1.- Objetivo.

El presente Reglamento tiene por finalidad desarrollar la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley 7476 del 03 de febrero de 1995), para efectos de establecer mecanismos en la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal Sociedad Anónima, que permitan prevenir, investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del género, que atenta contra la dignidad de la mujer y el hombre en las relaciones de trabajo y de servicio.

De conformidad con lo dispuesto en dicha Ley, se prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en las relaciones laborales.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación.

El presente Reglamento regirá para todas las personas trabajadoras de la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal Sociedad Anónima, en sus relaciones de trabajo en el ámbito interno o servicio con oferentes, proveedores, clientes u otros terceros.

Se aplicará en relaciones de Jerarquía o autoridad (Jefe a subordinado), relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico (compañeros de trabajo), entre personas de un nivel jerárquico o de un nivel inferior a uno superior (de subordinado a Jefe) y relaciones entre personas, servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo (clientes a personas trabajadoras).

**Capítulo Segundo
Terminología y Manifestaciones**

Artículo 3.- Definiciones.

Acción Preventiva: acción desarrollada por la Operadora que tiene por objeto prevenir el hostigamiento o acoso sexual, sobre la base de la política institucional de condena a toda forma de violencia.

Acoso u hostigamiento sexual: toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral.
- c) Estado general de bienestar personal.

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

Persona Trabajadora: aquella que presta servicios en labores físicas o intelectuales o de ambos géneros a la Operadora, por los cuales recibe una remuneración, sea en forma permanente o transitoria y como consecuencia de una relación laboral o de un contrato de trabajo, verbal o escrito, expreso o tácito, individual o colectivo.

Comisión Investigadora: órgano encargado de realizar la investigación y en general, de la substanciación de todo el procedimiento por acoso u hostigamiento sexual, salvo en los casos indicados en el párrafo quinto del artículo 5 del presente Reglamento.

Persona Denunciada: aquella a la que se le atribuye la presunta conducta constitutiva del acoso u hostigamiento sexual.

Denunciante: persona que sufre el acoso u hostigamiento sexual o su representante en caso de ser menor de edad o inhábil

Ley: la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley Número 7476 del 03 de febrero de 1995) y sus reformas.

Operadora: Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal Sociedad Anónima.

Representante Legal: condición de aquel que por delegación, voluntaria o mandato legal o judicial debe velar por la tutela o restitución de los derechos subjetivos e intereses legítimos de su poderdante o una persona mental o jurídicamente incapaz, según corresponda.

Artículo 4.- Manifestaciones.

El acoso y 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, 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, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.
4. Envío de mensajes o materiales de carácter sexual indeseable y ofensivo para quien los reciba por cualquier medio de comunicación.

Capítulo Tercero Comisión Investigadora

Artículo 5.- Integración y funcionamiento de la Comisión Investigadora.

La tramitación de las denuncias por acoso u hostigamiento sexual serán presentadas ante una Comisión Investigadora Permanente –en adelante la Comisión- integrada preferiblemente por tres personas propietarias y tres suplentes elegidas por el patrono, en la que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

En caso de ausencia temporal o definitiva de un miembro de la Comisión, deberá sustituirlo uno de los suplentes del mismo sexo de quien se ausenta.

Dicha Comisión estará integrada por un representante del Área de Recursos Humanos, el Asesor Jurídico y un representante de la Gerencia General, quien la presidirá. Todos ellos tendrán que estar presentes en las reuniones de esta Comisión.

Los miembros que integran la citada Comisión deberán poseer una condición moral intachable y serán designados tomando en cuenta su sensibilidad y conocimiento en cuanto a la problemática en materia de acoso u hostigamiento sexual.

Si el denunciado (a) es el Gerente General, Auditor (a) Interno (a), o Jefe de Sección de Recursos Humanos, la denuncia se interpondrá ante la Junta Directiva de la Operadora, la cual deberá conformar la Comisión Investigadora respectiva.

En caso de que el denunciado sea un miembro de la Junta Directiva de la Operadora o su Fiscal o el Asesor Jurídico, la denuncia se interpondrá ante la Sección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien procederá conforme a derecho.

Artículo 6.- Funciones y Atribuciones de la Comisión Investigadora.

La Comisión Investigadora tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- 1.-Recibir las denuncias por hostigamiento o acoso sexual y tramitarlas de acuerdo con el procedimiento establecido en este Reglamento.
- 2.-Admitir, rechazar y evacuar las pruebas ofrecidas por las partes.
- 3.-Ordenar la ejecución de las medidas cautelares previstas en este Reglamento.
- 4.-Dirigir el procedimiento disciplinario en materia de acoso u hostigamiento sexual.
- 5.-Elaborar el proyecto de resolución, el cual será remitido a la Gerencia General de la Operadora o al Presidente de la Junta Directiva, según corresponda.
- 6.-Informar a la Defensoría de los Habitantes y al Ministerio de Trabajo sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban y su resultado, según corresponda.
- 7.-Supervisar el efectivo cumplimiento de la sanción recomendada.
- 8.-Cualquier otra que pudiera derivarse de la naturaleza de sus funciones y que resultará indispensable para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en este capítulo.

Capítulo Cuarto Procedimiento

Artículo 7.- Interposición de la Denuncia.

La persona trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento y acoso sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma verbal o escrita ante la Comisión y ofrecer en el mismo acto toda la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia; la cual deberá ser firmada por el denunciante.

Las personas trabajadoras mayores de 15 años, están legitimadas para presentar la denuncia personalmente. En caso que la denuncia sea contra alguno de los miembros de la Comisión, este será sustituido para el asunto por el suplente que le corresponde.

Artículo 8.- Citación de la Partes a la Audiencia.

Una vez presentada la denuncia, la Comisión comunicará a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la presentación de la denuncia con el objetivo de que esa instancia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de la Ley.

Asimismo, la Comisión citará a las partes (denunciante y denunciado) a una audiencia dentro de un plazo máximo de tres días. En la citación a las partes, se les indicará el derecho de hacerse acompañar de abogado y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

Además se les indicará que no puede haber conciliación dentro del procedimiento al tenor de lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley 7476 y sus reformas.

En esa audiencia tomará la declaración tanto de la persona que denuncia como de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberá(n) aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento, se le(s) deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley No. 7476 y sus reformas, ya citada.

De todo lo actuado, se levantará acta debidamente escrita y firmada por las partes. El expediente administrativo debe contener toda la documentación relacionada con el caso, así como las notificaciones que se han realizado a las partes sobre cualquier documento que conste en este, se deberá foliar con numeración consecutiva y señalar claramente que es un expediente confidencial.

Las audiencias se celebrarán de forma privada y la tramitación del procedimiento disciplinario no podrá exceder de tres meses.

Artículo 9.- Prueba Testimonial.

Tomada la declaración del (la) denunciante, la Comisión procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por la persona que sirve de testigo. A los testigos se les preguntará solamente sobre aspectos relacionados con la denuncia y nunca sobre antecedentes del (la) denunciante.

Previo a su declaración, a cada persona testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley 7476, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

Artículo 10.- Valoración de la Prueba.

Para la valoración de la prueba, la Comisión deberá tener presentes las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen la materia de hostigamiento sexual. En caso de duda, se aplicará lo que más beneficie a la persona hostigada, está prohibido expresamente considerar los antecedentes del (la) denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 11.- Protección del denunciante.

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento, acoso sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Asimismo, quien haya denunciado hostigamiento y acoso sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria, la calumnia y los diversos tipos de lesiones, según el Código Penal.

Artículo 12.- Garantías Procedimentales.

En el procedimiento se garantizará el debido proceso a todas las partes y se guardará absoluta confidencialidad sobre su trámite.

Artículo 13.- Deber de Colaboración.

Toda persona trabajadora de la Operadora debe brindar su colaboración cuando le sea solicitada por la Comisión Investigadora para la debida tramitación del procedimiento disciplinario.

Artículo 14.- Confidencialidad de la Investigación.

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas en el proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso sexual.

Dicha prohibición se hará extensiva a las dependencias y personas trabajadoras cuya colaboración sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a los testigos ofrecidos en el tanto sean personas trabajadoras de la Operadora, a los denunciantes, peritos y partes involucradas en el procedimiento, así como a la Comisión Investigadora.

La infidencia de cualquiera de las personas que haya participado en el proceso desde la recepción de la denuncia, se considerará falta grave de conformidad con el artículo 81 inciso l) del Código de Trabajo. No implicará inobservancia de esta prohibición los informes que por mandato legal correspondan.

Artículo 15.- Medidas Cautelares.

De conformidad con el artículo 24 de la Ley 7476 y sus reformas, la Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada, podrá solicitar al patrono o representante competente ordenar cautelarmente:

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

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

Artículo 16.- Carácter de Urgencia de la Medida Cautelar.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por la Gerencia General atendiendo a la duración del proceso. La resolución del superior carecerá de recurso, excepto el de adición o aclaración.

Artículo 17.- Informe y Recomendación Final.

Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, la Comisión resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles sobre la existencia o no de la falta denunciada y rendirá un informe a la Gerencia General o a la Presidencia de la Junta Directiva, según corresponda, formulando la recomendación pertinente.

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente. Asimismo, si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral de la persona denunciada, deberá dictarse igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique, esta deberá ser notificada a la persona denunciada y archivada en su expediente personal laboral.

Artículo 18.- Suspensión de Prescripción.

Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

Artículo 19.- Ampliación de Plazos.

Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley No. 7476 y sus reformas.

Artículo 20.- Comunicación de la Denuncia.

Una vez concluido el trabajo de la Comisión con la entrega del informe final, el representante legal será responsable de comunicar al denunciante los resultados del procedimiento, dentro de un plazo no mayor de 15 días hábiles contados a partir de que este fue informado del estudio elaborado por la Comisión. Si el denunciante no está satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

Artículo 21.- Contrataciones *Outsourcing*.

En las contrataciones *outsourcing* que tenga la Operadora, se incluirán reglas dentro de dicha contratación con la empresa externa que se contrate, que garanticen el cumplimiento de la Ley 7476 y sus reformas, en caso de denuncias por hostigamiento sexual contra alguno de los empleados de esa empresa externa.

Capítulo Quinto Política y divulgación

Artículo 22.- Política Interna.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 7476 y sus reformas, el representante legal está obligado a mantener en el centro de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran en él, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

Asimismo deberá mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual y podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de la Ley 7476 y sus reformas.

Artículo 23.- Divulgación de la Ley y Prevención.

La Operadora se compromete a divulgar el contenido de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, así como los procedimientos internos para su aplicación.

Corresponderá al Área de Recursos Humanos la prevención del acoso u hostigamiento sexual y la divulgación para todas las personas trabajadoras de la Operadora de la Ley N° 7476 y sus reformas, así como los procedimientos internos para su aplicación.

Capítulo Sexto Impugnaciones y Sanciones

Artículo 24.- Impugnaciones.

Las partes podrán recurrir la resolución final mediante los recursos ordinarios de revocatoria ante la Gerencia General y de apelación ante la Junta Directiva de la Operadora, los cuales deberán interponerse dentro del término de tres días hábiles contados a partir de la comunicación de la resolución final.

Cuando la resolución final sea emitida por la Junta Directiva de la Operadora, el recurso de revocatoria deberá interponerse ante esta misma Junta y el de apelación ante la Junta Directiva Nacional, dentro del plazo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 25.- Sanciones.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, según la gravedad de la falta, se impondrán las siguientes sanciones.

- 1.-Amonestación escrita.
- 2.- Suspensión sin goce de salario o dieta hasta por un máximo de un mes calendario.
- 3.-Despido sin responsabilidad patronal o destitución del cargo de directivo.

Para recomendar el tipo de sanción, la Comisión Investigadora deberá valorar la gravedad de la falta con base en los efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, cumplimiento laboral, estado general y personal de la víctima.

Artículo 26.- Despido por justa causa.

Quien formule una denuncia por hostigamiento y acoso sexual, durante la tramitación del procedimiento previsto en este Reglamento sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo.

De presentarse una de estas causales, el representante legal tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta. Esa Dirección podrá autorizar excepcional y justificadamente, la suspensión con goce de salario de la persona trabajadora mientras se resuelve el despido.

Artículo 27.- De otras faltas disciplinarias.

Incurrirá en falta grave en el desempeño de su cargo y dará mérito para la aplicación de régimen disciplinario que lo regula, la persona trabajadora que:

- 1.-Entorpezca o atrase su investigación o bien omitiere dar trámite a la denuncia dentro del plazo indicado en este Reglamento.
- 2.-Incumpla con los deberes de confidencialidad y colaboración contempladas en los artículos 10 y 11 de este Reglamento.
- 3.-Que en su carácter de denunciado (a) incurra en conductas coercitivas que entorpezcan el debido proceso a juicio de la Comisión Investigadora.

Capítulo Séptimo Disposiciones Finales

Artículo 28.- De las denuncias falsas.

Si al final de la investigación la Comisión Investigadora concluye que se trató de una denuncia falsa o que se rindió un falso testimonio, ésta recomendará sancionar disciplinariamente a la persona trabajadora que hubiere promovido dicha denuncia o que hubiere testificado falsamente, de conformidad con las sanciones dispuestas en el artículo 25 anterior.

Artículo 29.- Ley Supletoria.

Para todo lo que no se regule en este Reglamento, se aplicará la Ley No.7476 y sus reformas.