

## **REGLAMENTO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA REFINADORA COSTARRICENSE DE PETRÓLEO S.A.**

### **Capítulo Primero. Ámbito de aplicación. Disposiciones generales**

#### **Artículo 1.- Objetivo.**

El objetivo de este reglamento es establecer las normas y procedimientos para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las personas, en el ámbito del trabajo en la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. (en adelante denominada RECOPE S.A.) en apego a la Ley 7476, del 3 de febrero de 1995, así como la Convención Colectiva de Trabajo, en su artículo 6.

#### **Artículo 2.- Ámbito de aplicación.**

Este reglamento regirá para todas las personas trabajadoras en cualquier nivel jerárquico, internos o externos a la Empresa y personas usuarias del servicio.

Se entenderá por personal externo, al personal tercerizado, servicios profesionales, contratista, pasantes o cualquier otra persona que presta un servicio en la empresa sin tener un vínculo laboral con RECOPE.

Se entenderá como personas usuarias, quienes no siendo personal de RECOPE se presenten a las instalaciones de la Empresa a realizar alguna gestión, trámite o requerimiento de servicio, así como quienes realizan alguna práctica supervisada.

#### **Artículo 3.- Hostigamiento Sexual.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 3 de la Ley 7476, se entenderá por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe de manera reiterada y que provoca efectos perjudiciales en los siguientes casos:

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

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

#### **Artículo 4.- Comportamiento de hostigamiento sexual.**

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa, implícita o explícita de un trato preferencial, respecto de la situación de empleo actual o futura, de quien la reciba.
- b) Amenazas, explícitas o implícitas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, de quien la reciba.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma explícita o implícita, condición para el empleo.

2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles o con potencial de causar molestia, malestar, intimidación, humillación, inseguridad, miedo y ofensa, para quien las reciba.

3. Acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los recibe.

## Capítulo Segundo. De la divulgación y prevención

### Artículo 5.- Órgano responsable de la divulgación y prevención.

La labor de divulgación de la Ley 7476, sus reformas y reglamento, así como de las políticas de prevención contra hostigamiento sexual en el empleo, será responsabilidad del Departamento de Cultura y Gestión de Cambio de RECOPE S.A.

### Artículo 6.- Formas de divulgación y prevención.

Con el objeto de prevenir, desalentar y evitar las conductas de hostigamiento sexual, **deberán** desarrollarse las siguientes acciones:

1) El Departamento de Cultura y Gestión de Cambio, divulgará a todo personal de RECOPE S.A., la Ley 7476, sus reformas y reglamento, la política empresarial contra el hostigamiento sexual y este reglamento, a través de medios oficiales establecidos en la Empresa, en forma escrita y oral.

Asimismo, darán a conocer dicha política de prevención a terceras personas, cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la Ley 7476.

2) El Departamento de Cultura y Gestión de Cambio, desarrollará planes de acción y seguimiento para consolidar una cultura preventiva en temas de acoso sexual, actividades académicas y de prevención sobre el hostigamiento sexual tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades grupales, tendientes a capacitar y sensibilizar al personal actual y de nuevo ingreso a RECOPE S.A., acerca de esta problemática, mediante el uso de las tecnologías y plataformas de información electrónicas disponibles, o cualquier otro mecanismo que se considere conveniente para el cumplimiento de esta meta.

3) La Dirección de Proveeduría, incluirá un link en los pliegos de condiciones de los procesos de contratación que promueva la Empresa y que permita el acceso a cualquier interesado a este reglamento.

4) **La Gerencia de Administración y Finanzas**, mantendrá un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en RECOPE S.A. Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción. Se exceptúan de la aplicación de este inciso a las personas menores de edad.

5) **La Gerencia de Administración y Finanzas**, llevará las estadísticas de las denuncias presentadas, de las recomendaciones establecidas en los informes y los actos finales dictados por las autoridades competentes y **deberá** presentarlo anualmente al Departamento de Cultura y Gestión de Cambio para sus programas preventivos.

### Artículo 7.- Participación en actividades de capacitación.

Todo el personal de RECOPE S.A., su alta jerarquía, incluidos los miembros de su Junta Directiva, tendrán la obligación de participar en las actividades de capacitación, formación y acciones relacionadas con el tema de hostigamiento sexual, a las que sean convocados.

### Artículo 8.- Acciones de evaluación.

La Presidencia coordinará con la Gerencia de Innovación para que, a través del Departamento de Cultura y Gestión de Cambio, lleve a cabo las acciones de análisis y evaluación, que aporten los insumos necesarios para desarrollar las acciones preventivas correspondientes contra el hostigamiento sexual.

## Capítulo Tercero. Responsabilidad administrativa-disciplinaria

### Artículo 9.- Garantías del denunciante y testigos.

Quienes hayan denunciado ser víctima de hostigamiento sexual, poseen un procedimiento especial para ser afectados de conformidad con el artículo 540 inciso 6) del Código de Trabajo. Tanto la persona denunciante como, testigos, no podrán sufrir perjuicio alguno en su empleo derivado de su condición dentro del procedimiento.

### Artículo 10.- Causales de despido de la persona denunciante.

Quien haya formulado una denuncia por hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81, 369 y 410 del Código de Trabajo y Convención Colectiva de Trabajo de RECOPE vigente.

De presentarse esas causales, durante el procedimiento administrativo disciplinario, deberá solicitarse la autorización de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo para la suspensión o para la ejecución despido de la persona trabajadora en caso de proceder.

### Artículo 11.- Denuncia.

La denuncia que inicia el procedimiento deberá presentarse ante la Gerencia de Administración y Finanzas, por su condición de órgano decisor del procedimiento, en forma privada y se consignará por escrito. Necesariamente, esta denuncia deberá de contener lo siguiente:

- 1) Nombre completo, calidades, terminal o centro de trabajo de la persona denunciante.
- 2) Identificación precisa de la relación laboral, de servicios, comercial o interpersonal con el denunciado.
- 3) Descripción clara y detallada de los hechos que podrían constituir hostigamiento sexual, con mención aproximada de la fecha y el lugar en que ocurrieron.
- 4) De contar con ellos, enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
- 5) Señalamiento de un medio electrónico para atender notificaciones.
- 6) Lugar y fecha de la denuncia.
- 7) Firma de denunciante.

La falta de alguno de estos requisitos no será causal para el rechazo ad- portas del procedimiento.

La denuncia por hostigamiento sexual podrá ser presentada en las oficinas de la Gerencia de Administración y Finanzas, por correo electrónico, por fax o por correspondencia interna, la cual una vez recibida tendrá un plazo de 24 horas para darle trámite.

Si la persona denunciada es quien ostente la Gerencia de Administración y Finanzas u otra Gerencia, la denuncia deberá presentarse ante la Gerencia General y en su ausencia ante la Presidencia para su trámite.

En el caso de que la persona denunciada ocupe el cargo de Gerente General, Auditor(a) General o Subauditor(a) General, la denuncia se presentará ante la Presidencia para su trámite.

En caso de que el denunciado sea la Presidencia o un miembro de la Junta Directiva, la denuncia se presentará ante el Consejo de Gobierno en calidad de Asamblea General de RECOPE, para su trámite.

En caso de que el denunciante sea una persona usuaria en contra de una persona trabajadora de RECOPE, la Contraloría de Servicios, recibirá la denuncia y la trasladará en el plazo de 24 horas a la Gerencia de Administración y Finanzas para el trámite correspondiente.

### Artículo 12.- Denuncias contra terceros.

Cuando la persona denunciada por hostigamiento sexual brinde servicios a RECOPE en condición de contratista o subcontratista, una vez recibida la denuncia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de este Reglamento, se le da traslado a su patrono, para que éste inicie el procedimiento de hostigamiento sexual, de conformidad con su normativa interna y la Ley 7476.

**Artículo 13.- Traslado de la denuncia.**

Recibida la denuncia, la Gerencia de Administración y Finanzas o quien según el caso ostente la competencia de órgano decisor, debe admitir la denuncia en todos los casos, sin recurrir a su ratificación, ni a la investigación preliminar de los hechos e iniciará el procedimiento administrativo pertinente para averiguar la verdad real de los hechos.

Dentro de los tres días siguientes, integrará una Comisión Investigadora (u órgano instructor) para que instruya el procedimiento de hostigamiento sexual. Dicha Comisión debe estar conformada por un abogado de la Asesoría Jurídica, una persona del Departamento de Cultura y Gestión de Cambio y una persona que represente a la Gerencia de la cual sea parte el denunciante, asimismo, en esta Comisión deben estar representados con paridad de género.

En el caso de que el denunciado sea persona que ocupe el cargo de Gerente de Administración y Finanzas o alguna Gerencia de Área; la persona que ocupe el cargo de Gerente General o Presidente en su ausencia, para evitar un conflicto de intereses y consideración del régimen disciplinario administrativo que tienen por su gestión pública, previa justificación, podrá contratar Comisión Investigadora externa (u Órgano instructor externo) conformada en los términos dispuestos por la Ley 7476, para que se encargue de la instrucción del procedimiento de hostigamiento sexual.

**Artículo 14.- Impedimentos, recusaciones y excusas.**

Cuando alguna persona que forma parte de la Comisión Investigadora considere que le acoge motivo suficiente de impedimento o excusa para conocer sobre el procedimiento, presentará por escrito su abstención ante la Comisión, explicando los motivos en los que se fundamenta, quien la elevará dentro del plazo de 24 horas a la Gerencia de Administración y Finanzas para que resuelva dicha abstención.

En el caso de que la persona denunciante o la persona denunciada en el procedimiento recuse por escrito a alguno de los miembros de la Comisión Investigadora, éste al recibir el escrito, decidirá dentro del plazo de 24 horas si se abstiene o si considera infundada la recusación, y lo pondrá a conocimiento de la Comisión para que sea elevado a la Gerencia de Administración y Finanzas para su resolución. El Órgano Decisor resolverá en el plazo de tres días hábiles la gestión.

De conformidad con el artículo 238 de la Ley General de la Administración Pública, las resoluciones que resuelven la abstención no tendrán recurso alguno, mientras que las que conocen la recusación, tendrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación.

**Artículo 15.- Del procedimiento administrativo.**

Se tramitará de conformidad con el procedimiento administrativo establecido en la Ley Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, en este Reglamento, la Convención Colectiva de RECOPE S.A, por el Código de Trabajo y la Ley General de la Administración Pública, Ley 6227 del 02 de mayo de 1978 procurando así la averiguación de la verdad real de los hechos denunciados al otorgar un amplio derecho de defensa a las partes involucradas y garantizar la prevalencia de los principios constitucionales del debido proceso, sus corolarios y la confidencialidad.

Tanto la persona denunciante como la persona denunciada –partes del procedimiento- podrán hacerse representar por abogado, un representante sindical o un profesional en Psicología u otra persona de su confianza, que le brinde apoyo emocional en las diversas fases del procedimiento.

Este procedimiento deberá tramitarse en el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual, a excepción de los periodos de cierre colectivos por vacaciones y asuetos del Sector Público, cuando podrán ser suspendidos los plazos o por el grado de complejidad del caso.

**Artículo 16.- Traslado y contestación de la denuncia.**

Una vez constituida la Comisión Investigadora del procedimiento, dentro del plazo de los cinco días siguientes, dará traslado de la denuncia y notificará a la persona denunciada, otorgándole un plazo de cinco días hábiles, para que interponga por escrito sus alegatos y ofrezca las pruebas de descargo que considere pertinentes.

La resolución del traslado de la denuncia debe contener al menos, las calidades de las partes, los hechos denunciados, las pruebas aportadas al expediente, señalamiento de la fecha, hora y lugar en que se celebrará la audiencia oral y privada del procedimiento, misma que **deberá** de programarse en los quince días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. Además, **deberá** contener las advertencias del derecho de asesorarse por un abogado, un representante sindical o un profesional en Psicología u otra persona de su confianza, que le brinde apoyo emocional en las diversas fases del procedimiento; el derecho a interponer, en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la notificación, los recursos de revocatoria y apelación contra la resolución que hace el traslado; acceso y lugar en donde se encuentran las piezas que componen el expediente del procedimiento y requerir un medio electrónico para recibir futuras notificaciones; o de no contarse con dicho medio, una dirección física para atender notificaciones.

En caso de que la Comisión Investigadora requiera evacuar prueba pericial o testimonial no aportada previamente por las partes, **deberá** de notificarles las convocatorias a la Audiencia a dichos testigos, al menos 5 días hábiles previos a la fecha en que se celebre.

**Artículo 17.- Medidas cautelares.**

La Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante petición escrita debidamente fundamentada, podrá solicitar al Órgano Decisor ordenar alguna(s) de las siguientes medidas cautelares:

- 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 hostigada.
- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del cargo, siempre que cumpla con los requisitos conforme a la normativa aplicable.
- e) Cualquier otra medida de protección que se considere pertinente y necesaria, siempre y cuando no violente los principios de proporcionalidad y razonabilidad.
- f) 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 presunta víctima fundamentalmente.

El Órgano Decisor **deberá** dictar la resolución que ordene o rechace las medidas cautelares en el plazo de 24 horas una vez recibida la solicitud de la Comisión Investigadora, esta resolución carece de recurso de revocatoria y apelación, sólo tendrá adición o aclaración.

**Artículo 18.- Audiencia.**

En la fecha, hora y lugar para la celebración de la audiencia oral y privada señalados en la resolución del traslado de la denuncia, la Comisión Investigadora del procedimiento iniciará la audiencia.

En caso de no ser posible realizar la audiencia en la fecha programada, la Comisión Investigadora podrá reprogramar la audiencia dentro de los cinco días hábiles siguientes a dicha fecha, debiendo notificar a las partes al menos, con tres días hábiles de antelación, la fecha, hora y lugar de la audiencia reprogramada, así como las razones de fondo que motivan la reprogramación.

Durante la audiencia del procedimiento, las manifestaciones se harán constar por medio de una grabación de la audiencia oral conforme a la ley, en cuyo caso se levantará un acta posteriormente con la firma de los miembros de la Comisión Investigadora, o en su defecto, por imposibilidad material de realizar la grabación, la Comisión hará constar la audiencia en un acta lacónica, que **deberá** ser firmada por todas las personas presentes al procedimiento. Si las personas propuestas como testigos no se hicieron presente a dicha audiencia oral, se prescindirá de su declaración; salvo que, en la audiencia, la Comisión Investigadora considere la declaración esencial para la averiguación de la verdad real de los hechos denunciados, en cuyo caso, dicha prueba podrá ser evacuada posteriormente en un nuevo señalamiento dentro de los tres días hábiles siguientes.

Las partes podrán hacerse acompañar por un abogado, un representante sindical o un profesional en psicología u otra persona de su confianza, que le brinde apoyo emocional en la audiencia.

La ausencia injustificada de cualquiera de las partes o de las personas indicadas, no impedirá la celebración de la comparecencia.

#### **Artículo 19.- Pruebas.**

Previo a la celebración de la audiencia, a petición de parte o de oficio, la Comisión Investigadora podrá ordenar cualquier prueba que considere pertinente y útil, o la ampliación de la que exista siempre que sea esencial al resultado de la investigación, para que en el plazo de tres días hábiles emita su dictamen técnico o aporten la información solicitada.

En caso de ser necesario evacuar prueba para mejor resolver posterior a la audiencia, la prueba se pondrá en conocimiento de las partes, las que manifestarán lo que consideren oportuno en un plazo de tres días hábiles.

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 prueba indiciaria y todas las otras fuentes del 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, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

#### **Artículo 20.- Informe final.**

La Comisión Instructora tendrá un plazo de diez días naturales posteriores a la evacuación de la prueba para remitir el informe final no vinculante, al órgano decisor, el cual debe contener, en forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos probados y no probados, toda la prueba recabada y su análisis, las medidas cautelares que se otorgaron, los fundamentos legales y los motivos que apoyan la sanción o decisión final.

#### **Artículo 21.- Resolución final del procedimiento.**

El órgano decisor **deberá** resolver y notificar el procedimiento remitido por la Comisión Investigadora mediante resolución final debidamente fundamentada, durante el plazo de los diez días posteriores a la recepción del informe final.

#### **Artículo 22.- Actividad recursiva.**

De conformidad con lo preceptuado en la Convención Colectiva de Trabajo vigente, la resolución final, tendrá los recursos de revocatoria ante la **Gerencia de Administración y Finanzas** (o quien según el caso ostente las competencias de órgano decisor), y apelación ante la Gerencia General o el Presidencia en su ausencia, quién resolverá en última instancia.

Tanto el recurso de revocatoria como el recurso de apelación **deberán** interponerse dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes a que se tenga por notificada la resolución final a las partes.

**Artículo 23. Ejecución de la sanción.**

Firme la resolución final, en caso de imponerse una sanción, el órgano decisor la remitirá a la Dirección Administrativa para aplicar la sanción de manera inmediata. En caso de inacción, la ejecución caduca para todo efecto en el plazo de un año desde la firmeza de la resolución, según el artículo 415 del Código de Trabajo. La inobservancia de dicho plazo por parte de la Dirección Administrativa, sin causa justificada, será considerada falta grave.

Una vez firme la resolución final, la **Gerencia de Administración y Finanzas**, **deberá** registrar la sanción en firme impresa, dentro del registro de sanciones señalado en el artículo 6 de este mismo Reglamento.

## Capítulo Cuarto. Disposiciones Finales

**Artículo 24.- De la conciliación.**

Para efectos del presente procedimiento administrativo se prohíbe la conciliación.

**Artículo 25.- Denuncias falsas.**

Quien denuncie 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.

**Artículo 26.- Deber de confidencialidad.**

Durante la tramitación del procedimiento, todas las personas, incluyendo a la persona denunciante y a la persona denunciada, sus representantes legales o personal de apoyo que los acompañe, así como a los representantes sindicales, que participen en un proceso de hostigamiento sexual están obligadas a guardar absoluta confidencialidad de la información que conozcan del caso.

Finalizado el procedimiento, la información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, será de acceso público. Este acceso **deberá** ajustarse a lo establecido en artículo 6 inciso 5 del presente reglamento.

**Artículo 27.- De las sanciones.**

Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán al personal de RECOPE, según la gravedad del hecho y según el tipo de sanciones que señala la Ley 7476, la Convención Colectiva vigente y el Código de Trabajo.

**Artículo 28.- Del plazo para interponer la denuncia y prescripción de la potestad sancionadora.**

Conforme a lo dispuesto por el artículo 38 de la Ley 7476, el plazo para interponer la denuncia se considerará de ocho años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

El plazo de prescripción de la potestad sancionadora se computará de conformidad con el Título Noveno del Código de Trabajo.

**Artículo 29.- Del expediente administrativo.**

El expediente administrativo contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación y las actas que se emitan, además, debe mantenerse foliado y ordenado cronológicamente.

En todo momento, las partes y sus representantes legales tendrán acceso a todas las piezas que conforman el expediente administrativo.

**Artículo 30.- Deber de informar a la Defensoría de los Habitantes.**

Conforme a lo establecido por el artículo 7 de la Ley 7476, la Presidencia **deberá** informar a la Defensoría de los Habitantes de la República sobre las denuncias de hostigamiento sexual interpuestas, con el objeto de que tenga conocimiento formal de estas y otorgar acceso al expediente e intervención facultativa en los procedimientos cuando se requiera, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad. Asimismo, **deberá** remitir, la resolución final firme de los procedimientos administrativos que por ese motivo se realicen en la empresa.

**Artículo 31.- Vigencia.**

El presente reglamento rige a partir de su publicación en el diario oficial La Gaceta.

**Artículo 32.- Derogatoria.**

Se deroga el Reglamento para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Refinadora Costarricense de Petróleo S. A., aprobado por la Junta Directiva de RECOPE. San José, a los trece días del mes de julio del año 2015. Artículo N° 3, Sesión Ordinaria Número 4886-92.

Junta Directiva de RECOPE, aprobado mediante Artículo #7, de la Sesión Ordinaria #5293-265, celebrada el miércoles 31 de marzo del 2022.

Licda. Monserrat Gamboa Amuy  
Secretaria de Actas Junta Directiva de RECOPE S.A.