

REGLAMENTO PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN RECOPE

CAPÍTULO I

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 se aplicará a todas las personas que mantenga algún vínculo con RECOPE, en cualquier nivel jerárquico, sea interno o externo. Se entenderá por personal externo, al personal tercerizado, contratista, pasantes o cualquier otra persona que presta un servicio en RECOPE o a nombre de esta, sin tener un vínculo laboral.

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 hostigamiento sexual podría 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 II

Acciones de Prevención

Artículo 5.- Comisión de prevención de Hostigamiento Sexual. 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, estará a cargo de la Comisión de Prevención de Hostigamiento Sexual de RECOPE.

La Comisión estará conformada por cinco integrantes, asegurando la representación de ambos sexos y contará con al menos una persona profesional en psicología, una en derecho y una en comunicación.

Las personas que integran la Comisión estarán nombradas por la Gerencia General por un periodo de dos años prorrogables.

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) La Comisión de Prevención será la encargada de establecer un plan y estrategia de divulgación anual a todo el personal de RECOPE, sobre la Ley 7476, sus reformas y reglamento, la política empresarial contra el hostigamiento sexual y este reglamento. 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) La Comisión de Prevención presentará de manera anual a la Gerencia General un plan y estrategia 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, 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. Una vez aprobado por la Gerencia General, el plan y el seguimiento deberá mantenerse publicado y de acceso para todo el personal.

- 3) La Dirección de Proveeduría, incluirá en los pliegos de condiciones de los procesos de contratación que promueva la Empresa un apartado que comunique la Política para Prevenir, Desistir y Evitar el Hostigamiento Sexual y este reglamento.
- 4) La Dirección Comercial, incluirá dentro de los contratos comerciales con los clientes la condición de conocimiento del reglamento.
- 5) El Órgano con potestad disciplinaria, mantendrá un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en RECOPE. Este registro contendrá al menos: sexo, género, edad, relación jerárquica, de la persona sancionada y la víctima, sanción; además, de alguna otra condición de vulnerabilidad de la víctima (orientación sexual, expresión de género, discapacidad, condición económica, menor de edad), siempre y cuando haya sido un elemento agravante y considerado para aplicación de la sanción. Este registro no podrá contener los datos de identidad de la víctima o la persona denunciante.

Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción.

Este registro será considerado por la Comisión de Prevención para desarrollar los planes y estrategias anuales.

Artículo 7.- Participación en actividades de capacitación. Todo el personal de RECOPE, la Alta Dirección, los integrantes de la Junta Directiva, deben 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 Comisión de Prevención, dentro del plan y estrategia anual, propondrá una metodología para llevar a cabo las acciones de análisis y

evaluación, que aporten los insumos necesarios para desarrollar las acciones preventivas correspondientes contra el hostigamiento sexual.

CAPÍTULO III

Procedimiento

Artículo 9.- Garantías de la persona 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 por hostigamiento sexual podrá ser presentada por personas trabajadoras, personal externo, clientes, personas usuarias y cualquier otra persona que considere ser víctima de hostigamiento sexual por alguna persona relacionada con RECOPE en los términos del artículo 2, siempre y cuando las manifestaciones de acoso hayan tenido lugar en el ámbito de trabajo. En caso de menores de edad, la denuncia podrá ser presentada por sus padres, sus representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia.

La denuncia que inicia el procedimiento deberá presentarse al correo electrónico: denunciashostigamiento@recope.go.cr el cual será administrado por la Gerencia de Administración y Finanzas. En caso de que la denuncia se presente ante una dependencia de RECOPE, la persona que reciba dicha denuncia deberá remitirla de inmediato, en un plazo no mayor a 24 horas, al correo electrónico indicado, respetando la confidencialidad de la información y las personas.

En el caso de que la persona denunciada sea quién ejerza la potestad disciplinaria en RECOPE, la denuncia se presentará ante el superior jerárquico inmediato.

La denuncia deberá de contener lo siguiente:

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

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

La denuncia se presentará sin perjuicio de las acciones que pueda tomar la persona denunciante en la vía judicial, de acuerdo con los artículos 27 y 28 de la Ley 7476.

Artículo 12.- Denuncias contra personas externas. 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.

Sin perjuicio de las acciones que pueda tomar RECOPE con base en los términos de la contratación.

Artículo 13.- Traslado de la denuncia. Cuando la denuncia sea recibida, el 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 al órgano instructor con tres de los integrantes de la Comisión Investigadora para que instruya el procedimiento de hostigamiento sexual.

Artículo 14.- De la Comisión Investigadora. La Comisión Investigadora será nombrada por el Órgano Decisor, la cual estará conformada por 3 personas titulares y 3 personas suplentes, nombradas por periodos de dos años prorrogables. Al momento de integrar el Órgano instructor para el caso concreto, este estará conformada por tres personas de tal manera que se asegure la representación de ambos sexos, donde al menos una de las personas integrantes sea profesional en derecho y tenga conocimiento en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario y otra persona profesional en psicología.

Los integrantes titulares y suplentes deberán recibir un proceso de inducción y preparación en temas de proceso disciplinario, hostigamiento sexual y perspectiva de género.

Artículo 15.- Impedimentos, recusaciones y excusas. Cuando alguna persona integrante 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 al Órgano Decisor para que resuelva dicha abstención.

Cuando la persona denunciante o la persona denunciada recuse por escrito a alguna de las personas que integra la Comisión Investigadora, la persona recusada 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 de inmediato al Órgano Decisor, quien resolverá en el plazo de tres días hábiles siguientes al recibo de 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 16.- 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.

El objetivo del procedimiento es la verificación de la verdad real de los hechos denunciados que sirvan de motivo para el acto final.

Durante el procedimiento se deberá asegurar el debido proceso, derecho de defensa y confidencialidad.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán hacerse representar por una persona profesional en derecho y/o una persona representante sindical.

Además, podrán hacerse acompañar por una persona profesional en Psicología u otra persona de su confianza, que le brinde apoyo emocional en las diversas fases del procedimiento.

Este procedimiento deberá completarse en el plazo máximo 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 17.- 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 a la parte denunciada.

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 acceso al expediente y las piezas que lo componen, derecho a asesorarse por una persona profesional en derecho y/o una persona representante del sindicato.

Además podrán hacerse acompañar por una persona profesional en Psicología u otra persona de su confianza, que le brinde apoyo emocional en las diversas fases del procedimiento.

El traslado deberá contener la prevención de aportar un medio electrónico para recibir futuras notificaciones; o de no contarse con dicho medio, una dirección física para atender notificaciones.

En la misma resolución se indicará el derecho a interponer, en el plazo de 24 horas siguientes a la notificación, los recursos de revocatoria y apelación contra la resolución que hace el traslado.

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 18.- 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 para la persona denunciada.
- 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 19.- 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, indicando 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 las personas integrantes 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 presentes 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 de una persona profesional en derecho, una persona representante del Sindicato o una persona 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 20.- 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 21.- 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 22.- 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 hábiles posteriores a la recepción del informe final.

Artículo 23.- Actividad recursiva. De conformidad con lo preceptuado en la Convención Colectiva de Trabajo vigente, la resolución final, tendrá los recursos de revocatoria ante el órgano decisor, y apelación ante la Gerencia General o la 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 24.- 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 impuesta, dentro del registro de sanciones señalado en el artículo 6 de este mismo Reglamento.

Artículo 25.- De la conciliación. Para efectos del presente procedimiento administrativo se prohíbe la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Artículo 26.- Denuncias falsas. Quien denuncie hechos falsos de hostigamiento sexual 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 27.- 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 acompañen, así como la representación sindical, 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 del presente reglamento.

Artículo 28.- 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 29.- 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 30.- 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 31.- 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, de manera inmediata, 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.

CAPÍTULO IV

Disposiciones Finales

Artículo 32.- Vigencia. El presente reglamento rige a partir de su publicación en el diario oficial La Gaceta.

Artículo 33.- 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, mediante Artículo #7, de la Sesión Ordinaria #5293-265, celebrada el miércoles 31 de marzo del 2022.

Aprobado por la Junta Directiva de RECOPE S.A. San José, a los 05 días del mes de marzo del año 2024, sesión ordinaria N° 5397-95.