



San José, 3 de Enero del 2008

Política para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Se establece la siguiente Política Laboral contra el Hostigamiento Sexual de la empresa Disexport Internacional S.A., en adelante denominada **La Empresa**, regulación que se regirá por las siguientes condiciones:

Sección I

Normas de Acatamiento General

Artículo 1: Objetivo. De conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se prohíbe y se sanciona en **La Empresa** el acoso u hostigamiento sexual en contra de la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales, de acuerdo con la normativa establecida en esta política.

Artículo 2: Definición. Se entiende por 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 sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

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

- a. Requerimientos de favores sexuales que impliquen: Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación de empleo, actual o futura, de quien la reciba.



- b. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, de quien las reciba.
- c. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- d. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- e. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados u ofensivos para quien los reciba.

Sección II

De la protección a la víctima de acoso sexual

Artículo 4: Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo.

Asimismo, 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.

Artículo 5: 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 el artículo 81 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 III

Del procedimiento para conocer una denuncia por hostigamiento sexual

Artículo 6: El trabajador que quiera denunciar por hostigamiento sexual a otro trabajador de **La Empresa**, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma



OPEL 
CHEVROLET 

DISEXPORT

escrita ante Recursos Humanos. En el mismo acto debe ofrecer toda la prueba que considere oportuna.

En caso de que la denuncia involucre al Gerente General, al Presidente o Propietarios de La Empresa la tramitación correspondiente estará a cargo de un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 7: Una vez presentada la denuncia y dentro de un plazo máximo de tres días, el órgano encargado del procedimiento tomará la declaración tanto del denunciante como de la (s) persona (s) denunciada (s), a quien (es) en ese mismo momento se les deberá leer textualmente las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley No. 7476 ya citada.

Artículo 8: Tomada la declaración del denunciante, Recursos Humanos procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita debidamente firmada por el testigo. A cada testigo, previo a su declaración, se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley No. 7476 citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

Artículo 9: Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, Recursos Humanos o el representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según sea el caso, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rendirá un informe a La Empresa recomendando que la falta sea sancionada de la siguiente forma:

- a. Si se trata de un trabajador, en aplicación del artículo 25 de la Ley No. 7476, se le sancionará con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
- b. Si se trata del Gerente General, Presidente, patrono o alguno de sus representantes, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa Sede.



OPEL
CHEVROLET

DISEXPORT

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

Artículo 10: La Empresa comunicará a la Dirección e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la existencia de la denuncia y la conclusión a la que se llegó, una vez concluido el procedimiento.


Artículo 11: Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas, (por lo que durante este período no podrán ser despedidos o de alguna forma sancionados disciplinariamente, ni tampoco se computará el plazo que tarde la investigación).

Artículo 12: Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten podrán ser ampliados, 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 último párrafo del artículo 5 de la Ley No. 7476 de repetida cita.

Artículo 13: Una vez que se haya cerrado la investigación en la empresa, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, dentro del término de prescripción que se señala en la Sección I del Título X del Código de Trabajo.

Artículo 14: Para todo lo que no se regule en la presente política, se aplicará lo dispuesto en la Ley No. 7476 supra citada.

ES TODO. Dado en la ciudad de San José, a las 8:30 horas del tres de Enero del año dos mil ocho.


Aprobado por: Rolando Pinto P.
Presidente

Comunicado a los colaboradores el día tres de Enero del 2008.