

**REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR
Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL
DE LA EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS MÚLTIPLES MASIZA S.A.**

PRESENTACION:

El acoso u hostigamiento sexual o laboral es un término que ha cobrado mucha actualidad debido a que en los últimos tiempos se han derribado los “tabúes” erigidos a su alrededor y se ha sacado a discusión.

Las condiciones que rodean al hostigamiento y sus raíces arraigadas en patrones sociales y culturales que han perdurado muchas generaciones, habían impedido que esta conducta fuera considerada como “sancionable”.

El hostigamiento sexual o laboral es reconocido como una imposición de requerimientos sexuales no deseados, que somete a la víctima a una situación de desventaja, donde se violentan su integridad, los derechos fundamentales para su desarrollo personal (trabajo y estudio) y el principio de no discriminación, creándole, además, un ambiente hostil, perjudicial para su salud física y mental.

Estas graves consecuencias son las que han motivado la creación de una legislación que permite identificar la conducta, establecer diferentes mecanismos para investigarla y sancionarla.

En atención a esta demanda y a la sentida necesidad de una legislación apropiada, con lo cual nuestro país se suma, una vez más, a la protección de los derechos y de la dignidad de las personas, especialmente de las mujeres.

El propósito del presente documento es dar al trabajador un medio de consulta que sirva para evacuar las dudas que sobre el tema se le presenten o bien, para aclarar los mecanismos internos que permitan subsanar las faltas que, por una conducta inadecuada, puedan crear un ambiente laboral hostil.

REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL O LABORAL PARA COMPAÑÍA DE SERVICIOS MÚLTIPLES MASIZA S.A. (O MASIZA S.A.)

Disposiciones Generales.

Artículo 1º- Objetivos de la Política:

Los objetivos de la Política contra el Hostigamiento Sexual en esta empresa son:

1. Mantener condiciones que garanticen el respeto entre los colaboradores y colaboradoras de MASIZA de cualesquiera jerarquías, así como en relación con los clientes y de los servicios, y en particular, un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual y laboral.
2. Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual o laboral, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo, y el estado general del bienestar personal.
3. Dar a conocer que el hostigamiento sexual o laboral constituyen una conducta indeseable por quien la recibe y es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y que en la empresa existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.
4. Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo de confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

Artículo 2º- Definiciones:

1. **Hostigamiento sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual o laboral, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una interferencia sustancial con el desempeño del trabajo de un individuo o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
2. **Víctima:** Es toda aquella persona que sufre el hostigamiento.
3. **Denunciada:** Toda persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual o laboral.
4. **Órgano instructor:** En primer término, **ES EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**, el encargado de recibir las denuncias por hostigamiento sexual o laboral y terminarlas de acuerdo con la normativa legal y reglamentaria vigentes. De estimar que, por la naturaleza de la falta, la misma ameritará una investigación por parte de la Gerencia y, trasladará la denuncia al M.T.S.S o el tribunal competente.

Artículo 3º.- Ámbito de Cobertura:

El presente reglamento regirá para todos los trabajadores de la empresa, tanto o personas que se encuentren realizando alguna pasantía.

POLITICA DE DIVULGACION:

Artículo 4º- Encargado de la Política:

La labor de divulgación del Reglamento, así como la política de seguimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual y Laboral en el Empleo será responsabilidad de la OFICINA DE RECURSOS HUMANOS, para cumplir con esta labor coordinará con los supervisores destacados en las diferentes zonas del país, y se le suministrarán todos los recursos humanos y materiales que resulten necesarios. Podrá requerirse de la colaboración de todos aquellos trabajadores que por su puesto o condición puedan facilitar el proceso de difusión.

Artículo 5º- Mecanismos de divulgación:

Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual o Laboral de la Política Interna para prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento serán:

1. Colocación en lugares visibles de cada oficina o centro de trabajo de un ejemplar de ambos instrumentos normativos.
2. Incorporación de Programas de capacitación por medio de charlas sobre la Política Interna de prevención, investigación y eventual sanción del hostigamiento sexual o laboral.
3. Elaboración de Boletines Informativos que, por medio de combinaciones de palabras y de ilustraciones, identifiquen ejemplo de hostigamiento sexual o laboral, fomenten el respeto entre el personal y con los clientes, e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual o laboral.
4. Cualquier otro que se considere pertinente.

POLITICA DE PREVENCION:

Artículo 6º- Mecanismos de prevención:

Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual o laboral, estará a cargo de la OFICINA DE RECURSOS HUMANOS en coordinación con los supervisores y coordinadores en las diferentes áreas de la empresa.

PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR LAS DENUNCIAS:

Artículo 7º- Órgano facultado para recibir las denuncias e investigarlas:

LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS serán los encargados, según el caso, de recibir y de tramitar las denuncias por hostigamiento sexual o laboral, ellos tendrán las siguientes atribuciones y potestades:

1. Recibir las denuncias por hostigamiento sexual o laboral.
2. Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual o laboral, conforme el procedimiento indicado.
3. Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes que fueron admitidas.
4. Solicitar a las diferentes áreas de la empresa y a cualquier trabajador o trabajadora de la empresa la colaboración necesaria para concluir la investigación.
5. Verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
6. Ordenar, restrictivamente, la reubicación temporal del denunciado o denunciada, con goce de salario mientras termina la investigación.
7. Imponer la sanción que corresponda, de acuerdo con la gravedad de la omisión. Contra aquellos trabajadores o trabajadoras que se nieguen a colaborar, que entorpezcan la investigación o que conociendo de casos de hostigamiento, omitan denunciarlos.

Artículo 9°- Deber de denunciar de compañeros y de superiores:

Todo compañero y todo superior de un trabajador que resulte presunta víctima de hostigamiento sexual o laboral -en cualquiera de sus manifestaciones-, se encuentra en la obligación de denunciar ante el jefe inmediato correspondiente, al hostigador, aún en contra de la voluntad de la presunta persona víctima.

En estos casos, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima ratifique la denuncia; caso contrario se desestimará la misma, salvo que, el acoso sexual resulte público y notorio.

Artículo 10°- Recepción de la denuncia:

La denuncia será recibida por la Gerencia en forma privada y se consignará por escrito. Necesariamente contendrá:

- 1)Nombre y calidades completas de la presunta víctima y del denunciado o denunciada.
- 2)Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.
- 3)Descripción objetiva de todas aquellas situaciones que se pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual o laboral con mención aproximada de fecha y testigos.

- 4) Determinar si se trató de una conducta con connotación sexual indeseada; esto es, no querida o no aceptada por la presunta víctima.
- 5) Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
- 6) Señalamientos de lugar para atender notificaciones
- 7) Lugar y fecha de la denuncia.
- 8) Firma del denunciante

Artículo 11°.- Medidas cautelares:

El departamento de la oficina de RECURSOS HUMANOS, podrá gestionar ante la empresa que se ordene, en forma provisional y en cualquier momento, a partir de la presentación de la denuncia, las siguientes medidas cautelares:

- 1) La suspensión temporal con goce de salario

Se dispondrá en relación con el denunciado en los siguientes casos:

- a) Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima.
- b) Cuando pueda entorpecer la investigación.
- c) Cuando pueda influenciar a los eventuales testigos.

Dicha suspensión no podrá extenderse más allá de un mes calendario pero podrá disponerse en forma fraccionada y no acarreará la pérdida de ningún derecho o beneficio.

- 2) El traslado de denunciante.

Se dispondrá, en relación con el denunciante, en los siguientes casos:

- a) Cuando exista subordinación con el denunciado.
- b) Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará;
- c) Cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad debe hacerse a un puesto de igual categoría, respetando todos los derechos y los beneficios del denunciante.

En cualquier momento y sin necesidad de justificación concreta, ambas medidas podrán ser discrecionalmente revocadas por el departamento de recursos humanos.

Una vez firme lo resuelto, se comunicará a las respectivas jefaturas del Poder de la empresa para lo que corresponda.

DE LAS SANCIONES:

Artículo 12°- Sanciones para los acosadores.

El hostigador cuya falta sea comprobada y atendiendo a la gravedad de la misma, será sancionado de conformidad con las previsiones de los artículos 25 y 27 de la Ley No. 74765, de 3 de febrero 1995, en relación con el 81 del Código de Trabajo y sus reformas.

Artículo 13°- Sanciones para quienes no den trámite a las denuncias.

Incurrir en falta de naturaleza laboral que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario aquel trabajador que conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual o laboral en su condición de supervisor o jefe de área, no le dé el trámite previsto en esta normativa.

Artículo 14°- Sanciones para quienes denuncien sin fundamento.

Incurrirá en falta de naturaleza laboral, sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente el propio denunciado, el trabajador que haya denunciado o que haya ratificado una denuncia interpuesta por un compañero o por un superior, cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

Se confirma el mismo y se le dará a cada trabajador copia de este protocolo, sea físico o por cualquier medio digital y estará en la página WEB de la empresa.

Se acuerda y se implementa:

Mario Jiménez Godínez
Cédula 1-0553-0545 por
COMPAÑÍA DE SERVICIOS MÚLTIPLES MASIZA S.A
Con cédula jurídica No. 3-101-179595