



21 de setiembre del 2022

NUMERO : SJD-A-1014-2022

PARA : Ing. Jorge A. Sauma Aguilar
Gerente General

DE : Srta. Tatiana Calvo Montenegro
Secretaria Ejecutiva de Junta Directiva

ASUNTO : Comunicación de acuerdo de Junta Directiva de CORBANA S.A.

Me permito hacer de su conocimiento que en el artículo IV, inciso B, de la Sesión N° 35-09-2022, celebrada el 13 de setiembre del 2022, la Junta Directiva de CORBANA, ACUERDA:

- 1. Tomar nota del oficio CORBANA-RRHH-NRM-011-2022, del 12 de agosto de 2022, suscrito por el Ing. Jorge Sauma Aguilar, Gerente General, y la Sra. Alice Hernández Muñoz, Jefe de Recursos Humanos, en relación con la “Aprobación de Actualización del Reglamento Interno de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia en CORBANA y Subsidiarias.”**
- 2. Con base en el oficio CORBANA-RRHH-NRM-011-2022, de fecha 12 de agosto de 2022, aprobar la propuesta de actualización del Reglamento Interno de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia en CORBANA y Subsidiarias, para que se lea de la siguiente forma:**

CONTROL DE VERSIONES

Fecha actualización	Nombre del documentador	Versión estándar	Modificación	Impresión/Digital
22/2/2011	Mariano Jiménez	1	Original	Digital
18/12/2020	Alice Hernández	2	Modificación de todos los artículos	Digital
12/08/2022	Alice Hernández	3	Modificación de todos los artículos	Digital

REGLAMENTO SOBRE LA REGULACIÓN DEL PROCESO PARA ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN CORBANA Y SUBSIDIARIAS

Capítulo I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objetivo. El propósito del presente reglamento es regular el trámite de las denuncias por hostigamiento sexual y su procedimiento de investigación y resolución.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Este reglamento se aplicará a todos los trabajadores de CORBANA y subsidiarias.

Artículo 3. Terminología: Para los efectos del presente reglamento, se entiende por:

CORBANA: La Corporación Bananera Nacional S.A. incluyendo sus subsidiarias.

Órgano de investigación: Integrado por un mínimo de 3 miembros, representantes de ambos sexos designados por la Gerencia General, quienes deberán instruir el procedimiento establecido en este Reglamento.

Hostigamiento o acoso sexual: toda conducta sexual no deseada por quien la recibe, reiterada, que provoque efectos perjudiciales en el desempeño y cumplimiento del trabajo de una persona, así como en el estado general de bienestar personal, sicológico y en las condiciones materiales del empleo. También será acoso sexual la conducta grave que,

habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Ley contra el acoso sexual: Ley contra el Hostigamiento o acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley 7476, que regula esta materia.

Persona denunciada: El trabajador (a) al que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

Principio de confidencialidad: implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos o peritos y las Partes que intervienen en la investigación y en la resolución, así como cualquier otro trabajador que, en el ejercicio de sus funciones, reciben las denuncias, custodian los expedientes, integran el órgano de investigación, transcriben audiencias orales o realizan cualquier tipo de trámite relacionado con procedimientos en materia de acoso sexual, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada. La confidencialidad deberá prevalecer desde el momento en que se recibe la denuncia, y permanece aún finalizado el procedimiento.

Principio Pro-Víctima: implica que se dará credibilidad a la declaración de la víctima siempre, atendiendo a la valoración de los demás medios de prueba que se presenten y el contexto general de su declaración, de las otras partes y del contexto laboral en el cual aconteció el hecho u hechos.

Trabajador: Los hombres y mujeres que prestan sus servicios materiales, intelectuales a la Corporación.

Víctima: Es la persona que presuntamente sufre un hostigamiento sexual por parte de un trabajador (a) de la Corporación. Puede tratarse de servidores de CORBANA por tiempo indefinido o determinado, así como pasantes meritorios, practicantes, usuarios, clientes,

proveedores y cualquier otra persona externa a la institución con relaciones que impliquen el uso del ámbito de trabajo de CORBANA.

El presunto (a) denunciante puede estar en una relación jerárquica superior o inferior o en igualdad de condiciones laborales con respecto al supuesto transgresor (a) y siempre debe ser considerada como parte en el proceso y normalmente es el denunciante del acoso sexual.

Las Partes: El denunciante y el denunciado.

Capítulo II. ÓRGANO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 4. Órgano de investigación. El conocimiento de las denuncias y su trámite se encontrará a cargo de un órgano que investigará los casos, el cual estará integrado por un mínimo de 3 trabajadores titulares y podrán nombrarse 2 suplentes de ambos sexos, con experiencia en resolución de asuntos de hostigamiento sexual, quienes se guardarán el deber de confidencialidad en relación con los hechos investigados y el resultado de la investigación.

Los miembros titulares y suplentes serán nombrados por la Gerencia General para cada caso concreto que se presente.

No podrá ser parte del órgano aquel que sea el denunciado o denunciante, ni su jefatura inmediata.

En caso de que la denuncia se dirija contra el Gerente General o el Auditor Interno, será la Junta Directiva la que reciba la denuncia mediante su secretaría ejecutiva.

En este último supuesto la Junta Directiva podrá nombrar a una persona externa que instruya el procedimiento.

En todos los casos la presidencia del órgano será nombrada por designación de entre sus miembros.

Capítulo III. Denuncia

Artículo 5. Recepción de las denuncias. La denuncia deberá presentarse por escrito ante el

Jefe de la Sección de Recursos Humanos, quien recibirá también la prueba documental que se le presente e informará a la Gerencia General para que proceda a nombrar a los miembros del órgano de investigación para que inicie el proceso de atención y resolución de la denuncia.

En caso de que la denuncia sea contra el Jefe de la Sección de Recursos Humanos esta deberá presentarse ante el Gerente General, y si la denuncia se realiza en contra de un miembro de la alta gerencia de la empresa, por ser estos funcionarios públicos, deberá informarse a la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 6. Obligatoriedad de informar. La Sección de Recursos Humanos informará a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social acerca de la recepción de la denuncia y una vez concluido el proceso informará a esta dependencia acerca del resultado.

Artículo 7. Plazo para interponer la denuncia.

El plazo para interponer la denuncia es de 8 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.

Artículo 8. Requisitos de la denuncia.

La denuncia deberá contener:

1. Nombre de la presunta víctima y de la persona denunciada en caso de conocerlos.
2. Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de hostigamiento sexual, con mención exacta o aproximada de la fecha, lugar y circunstancias.
3. Nombre de los testigos.
4. Adjuntar la prueba documental en caso de que proceda

5. Señalamiento de lugar y/o medios legales para atender notificaciones.

6. Firma del denunciante.

No se dará trámite a las denuncias que sean presentadas en forma anónima.

Artículo 9. Denuncias falsas.

En caso de que el órgano de investigación determine que se denunció falsamente, se recomendará el despido sin responsabilidad patronal de la persona denunciante por constituir falta grave, atendiendo al trámite establecido en la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia N° 7476, artículo 15.

Artículo 10. Proceso para el trámite y resolución de la denuncia.

La persona que recibe la denuncia la trasladará el expediente a la Gerencia General o a la Junta Directiva según corresponda, para se proceda a nombrar a las personas miembros del órgano de investigación.

El órgano de investigación notificará a todas las Partes, testigos si los hubiere y fijará una fecha y hora para la recepción de la prueba en audiencia oral y privada en la que recibirá la declaración de cada una de las Partes, así como los testimonios ofrecidos por estas, y aquellos que este órgano ordene de oficio.

El acta que se levante se custodiará en el expediente del caso y será suscrita por todos los miembros que intervengan.

Evacuada la prueba, el órgano emitirá el informe final en el que indicará el detalle de los hechos investigados, las consideraciones de fondo y la decisión respecto de la determinación si se cometió o no acoso sexual, además hará recomendaciones respecto de las sanciones a aplicar.

La Gerencia General o a la Junta Directiva según corresponda, podrá acoger la recomendación del órgano de investigación en forma total o parcial y tendrá la potestad de

imponer sanciones distintas a las recomendadas siempre que rzone su decisión.

En caso de que la denuncia sea desestimada, se ordenará el archivo del asunto y de verificarse que se trató de una denuncia falsa se procederá conforme a lo establecido en este Reglamento, artículo 8.

Todo el proceso deberá instruirse en lo posible en un plazo de 20 días naturales contados desde la recepción de la denuncia hasta la emisión del informe final.

En caso de que proceda la imposición de una sanción, esta deberá ejecutarse en el plazo de 1 mes contado a partir de la finalización de la investigación.

El resultado de la investigación deberá informarse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Sección de Recursos Humanos mantendrá un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en la Corporación por conductas de hostigamiento sexual conforme lo ordena la Ley contra el Hostigamiento o acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476, artículo 5, inciso 4.

Artículo 11. Expediente. El expediente contendrá todos los documentos relacionados con el caso, la prueba documental recabada, así como las actas de la audiencia, el informe final y las constancias de notificación.

El expediente será conformado por la Sección Legal y resguardado por la Sección de Recursos Humanos una vez finalizado el proceso. Este deberá cumplir con las normas internas de archivo establecidas en la Corporación y será de carácter confidencial.

Artículo 12. Asesoría legal. Durante el procedimiento, las Partes podrán hacerse representar por un abogado y alguna persona para el apoyo emocional y/o psicológico, si lo considera oportuno, lo anterior a costa de cada Parte.

Artículo 13. Medidas anticipadas. El órgano de investigación, previa solicitud de alguna

de las Partes o de oficio podrá ordenar la imposición de una medida cautelar, lo cual se resolverá por parte de este órgano con carácter prioritario y de urgencia, con el fin de garantizar la protección de la presunta víctima y sus testigos.

Artículo 14. Plazo de resolución. Los plazos establecidos en este Reglamento son ordenatorios; sin embargo, la resolución de los asuntos objeto de este deberán resolverse dentro del término de 1 mes contado desde el momento de interposición de la denuncia.

Artículo 15. Comunicación al Ministerio de Trabajo. La Sección de Recursos Humanos comunicará el resultado del proceso a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 16. Apoyo al órgano de investigación. podrá contar con apoyo para el pleno ejercicio de sus funciones de asesoría legal tanto interna como externa, en caso de que ésta sea requerida para resolver cualquier caso que se presentara en materia de acoso y hostigamiento sexual dentro de la Corporación.

Artículo 17. Vigencia. Este reglamento regirá a partir de su aprobación por la Junta Directiva de CORBANA, según lo acordado en el artículo IV, inciso B, de la Sesión N 35-09-2022, celebrada el 13 de setiembre de 2022.