

TOMO G: NORMAS DE VIDA INTERNA 400-499:



**DE LAS PERSONAS COLABORADORES DE LOS MINISTERIOS
TÍTULO I. Los Ministerios en general (400-459)**

POLÍTICA LABORAL PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (Norma De Vida Interna 405)

Aprobado por la Junta Directiva del 21 de noviembre de 2019

ÍNDICE

CAPÍTULO I: NORMAS DE ACATAMIENTO GENERAL (ARTÍCULOS 1 - 5) p. 2

**CAPÍTULO II: DE LA PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
(ARTÍCULOS 6 - 7) p. 3**

CAPÍTULO III: DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA (ARTÍCULOS 8 - 13) p. 3

CAPÍTULO IV: DE LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO (ARTÍCULOS 14 - 27) p. 5

**CAPÍTULO V: PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN
(ARTÍCULO 28 - 30) p. 8**

CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES FINALES (ARTÍCULOS 31 - 33) p. 8

CAPÍTULO VII: SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO (ARTÍCULO 34) p. 9

NDVI 405 - 1

Se establece la siguiente Política laboral para la prevención y sanción del hostigamiento sexual de la Iglesia Luterana Costarricense, en adelante denominada la Iglesia, regulación que se regirá por las siguientes condiciones:

CAPÍTULO 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 y sus reformas, se previene, prohíbe y sanciona 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 vigente al efecto y el procedimiento establecido en esta política.

ARTÍCULO 2: DEFINICIÓN

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual no deseada por quien la recibe (reiterada o de una única ocurrencia) y que provoque efectos perjudiciales para la víctima en los siguientes ámbitos:

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

ARTÍCULO 3: MANIFESTACIONES

El acoso u hostigamiento 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; amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, de quien las reciba;
- b) exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- c) uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba;
- d) acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada u ofensiva para quien los reciba.

Las anteriores manifestaciones no son las únicas posibles y se valorarán independientemente de la naturaleza y/o jerarquía de la relación o vínculo entre las partes y de los antecedentes o preferencias sexuales de cualquiera de ellas.

ARTÍCULO 4: OBLIGACIONES DE LA ORGANIZACIÓN Y MEDIOS DE PREVENCIÓN

La Iglesia reconoce la importancia de implementar procesos efectivos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual con el fin de garantizar la integridad física y psicológica de sus personas colaboradoras y cualquier persona que visite o deba permanecer en las instalaciones o cualquier otro centro de trabajo o Comunidades de fe y Puntos de Misión y/o Servicio de Iglesia Luterana Costarricense.

Por lo tanto, la Iglesia asume la obligación a dar a conocer las presentes disposiciones a sus personas colaboradoras, proveedores, contratistas y visitantes, personas voluntarias, quienes deberán ser informados respecto a la protección que se brinda a través de esta política.

ARTÍCULO 5: PERSONAL CAPACITADO

Asimismo, la Iglesia deberá mantener personal debidamente capacitado y con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual al alcance de las personas colaboradoras y cualquier tercero que tenga implicaciones en la aplicación de la presente política. Para estos efectos, la Iglesia podrá eventualmente suscribir convenios con organizaciones que provean conocimientos y orientación sobre los alcances de las disposiciones legales e internas sobre la materia, asegurando la confidencialidad que merecen este tipo de procesos.

CAPÍTULO II: DE LA PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO 6: CONSECUENCIAS DE PRESENTAR DENUNCIA

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por este motivo perjuicio personal alguno en sus condiciones materiales de empleo.

Sin embargo, 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. Asimismo, el abuso en los procedimientos descritos en la presente política laboral podrá dar lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes.

ARTÍCULO 7: PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO

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 los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la Iglesia tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

CAPÍTULO III: DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA

ARTÍCULO 8: DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA

- a) El conocimiento de las denuncias y su trámite estará a cargo de una Comisión Investigadora integrada por tres miembros, asegurando la representación de ambos sexos, que además posean conocimientos de la materia de hostigamiento sexual y aplicación del régimen disciplinario. Todas las personas miembros de la Comisión Investigadora estarán cubiertas por la obligación de confidencialidad.
- b) La Comisión Investigadora actuará con las facultades de órgano que dirige el procedimiento, siendo su función la averiguación de la verdad real de los hechos y la formulación de una recomendación a las personas miembros de Junta Directiva de las medidas disciplinarias o acciones a tomar una vez finalizada la investigación.

ARTÍCULO 9: CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA

- a) En principio, la Comisión Investigadora será conformada por personal de la Iglesia y será presidida por la persona encargada de la administración, quien cuenta con 5 días hábiles a partir de la recepción de la denuncia por parte de la presunta víctima para formular ante La Junta Directiva una propuesta de los dos integrantes restantes.
- b) La propuesta antes descrita deberá incluir a un supervisor o representante patronal del área al que pertenezcan las partes o en su defecto el denunciado; y otra persona representante patronal totalmente ajeno a la situación, quien no deberá estar relacionado a la situación que motiva la denuncia.
- c) La aprobación de la conformación final de la Comisión Investigadora corresponderá a la Junta Directiva de la Iglesia, quien cuenta con un plazo de 3 días hábiles para remitir el comunicado de confirmación a quien preside la Comisión, en caso de ser aceptada la propuesta, o bien proceder a los nombramientos correspondientes ante un rechazo fundamentado de la misma.
- d) Quien preside la Comisión cuenta con dos días hábiles para comunicar a las demás personas miembros su incorporación a tal órgano, que será de carácter obligatorio salvo que comuniquen una causa justificada a criterio de la Gerencia, quien ante la negativa de la persona colaboradora a participar como miembro de la Comisión Investigadora, contará con el plazo de dos días hábiles adicionales para ordenar su reemplazo.
- e) Las solicitudes y aprobaciones indicadas en este artículo podrán obviarse en caso de ser necesario en aras de darle mayor celeridad al procedimiento. No obstante, siempre deberá constar por escrito la conformación de la Comisión Investigadora para cada caso particular. La Administración será la persona a cargo de conformar y presidir la Comisión en estos casos.

ARTÍCULO 10:

La comisión tendrá una persona designada como la Presidencia, la cual podrá actuar en nombre de la misma en resoluciones de mero trámite, convocatorias, reprogramaciones, traslados de cargos, etc. No obstante, en la audiencia deberán estar presentes todos los miembros y juntos deberán suscribir el informe final.

ARTÍCULO 11:

En caso que la persona denunciada sea la encargada de Administración de la Iglesia, la víctima podrá presentar la denuncia directamente a la Junta Directiva, la cual contará con un plazo de 5 días hábiles para conformar la Comisión Investigadora y comunicar el nombramiento a sus personas miembros tomando en cuenta los parámetros descritos en el presente apartado. Luego de esta comunicación, tendrá dos días hábiles para trasladar a la Comisión la denuncia presentada por la persona afectada a fin de continuar con su tramitación.

ARTÍCULO 12:

No obstante lo anterior, tomando en cuenta los mismos plazos anteriormente indicados, la Organización se reserva la posibilidad de suscribir un acuerdo con una organización pública o privada externa especializada para el conocimiento y la tramitación de la denuncia en calidad de Comisión Investigadora, a solicitud del encargado de Recursos Humanos con el aval de la Gerencia, o por decisión unilateral de este último.

ARTÍCULO 13:

La Comisión Investigadora será conformada para cada proceso individual; sin embargo, en caso que no perjudique los intereses de las partes involucradas, los nombramientos podrán prevalecer para todos los procedimientos de esta naturaleza, previa autorización de la Junta Directiva.

CAPÍTULO IV: DE LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 14: RECEPCIÓN DE LAS DENUNCIAS

- a) La persona colaboradora o tercera que denuncie supuestos hechos de hostigamiento sexual presuntamente cometidos por una persona colaboradora de la Iglesia, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma escrita ante la Administración o la Presidencia de la Iglesia según lo descrito en la sección anterior, momento en el cual deberá adjuntar toda la prueba necesaria para respaldar sus argumentos. Asimismo, deberá indicar el medio (teléfono, fax, correo electrónico) a través del cual desea recibir las notificaciones pertinentes al caso.
- b) No obstante lo anterior, la víctima puede informar directamente a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo a fin que directamente aplique el procedimiento interno vigente, en los siguientes casos:
 - 1. Cuando el denunciado corresponde a la máxima autoridad o superior jerárquico dentro de la Iglesia,
 - 2. en los casos que exista una reducida cantidad del personal,
 - 3. cuando no existan condiciones en la Iglesia para realizar la investigación de forma efectiva.

ARTÍCULO 15: AMPLIACIÓN O CORRECCIÓN DE LA DENUNCIA

- a) De considerar la Comisión Investigadora, una vez conformada según lo dispuesto en la sección anterior, que la denuncia planteada no es clara o presenta inconsistencias que podrían dificultar el derecho de defensa de la persona acusada y/o los derechos de la persona denunciante, podrá solicitarle a éste último que la aclare o rectifique.
- b) La denuncia sólo podrá ser ampliada ante la ocurrencia de hechos nuevos o anteriormente desconocidos por parte del denunciado.

ARTÍCULO 16: MEDIDAS CAUTELARES

- a) Ante solicitud expresa de cualquiera de las partes o bien a criterio fundamentado de la Comisión Investigadoras, ésta podrá solicitar a la Iglesia tomar las medidas cautelares pertinentes con la finalidad de que dicha investigación no se vea obstaculizada o afectada de ninguna forma. Algunas de las posibles medidas a solicitar son las siguientes:
 - 1. Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante,
 - 2. que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada,
 - 3. la reubicación laboral,
 - 4. la permuta del cargo,
 - 5. excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

- b) Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Éstas se mantendrán vigentes durante el plazo que determine la Comisión o bien durante el transcurso de la investigación, en aras de asegurar el resultado del proceso y la protección de la víctima.

ARTÍCULO 17: TRASLADO DE CARGOS

Una vez conformada la Comisión Investigadora y dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, se efectuará un traslado de cargos a la persona denunciada, con indicación expresa de los hechos que motivan la denuncia, la prueba ofrecida en su contra y las disposiciones legales que le aplican y podrían aplicar. Asimismo, se le otorgará un plazo de entre cinco y ocho días hábiles para contestar por escrito la denuncia, esgrimiendo los argumentos que estime convenientes y ofreciendo la prueba que posea para respaldar su dicho. Asimismo, deberá indicar el medio (teléfono, fax, correo electrónico) a través del cual desea recibir las notificaciones pertinentes al caso.

ARTÍCULO 18: COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO

Una vez conformada la Comisión Investigadora y dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, ésta deberá informar a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo sobre la recepción de la denuncia, en el cual debe consignarse únicamente el número de cédula de identidad (u otra identificación personal) de las partes, omitiendo el nombre de las mismas, salvo orden expresa de esta entidad.

ARTÍCULO 19: CONVOCATORIA A AUDIENCIA

- a) Una vez vencido el plazo para la contestación del traslado de cargos, la Comisión Investigadora procederá a convocar a ambas partes a una audiencia oral y privada de recepción de prueba. Salvo que se indique lo contrario, cada parte será la encargada de notificar y velar por la presencia de sus testigos en la audiencia.
- b) Excepcionalmente, la Comisión determinará un período de no más de cinco días hábiles con el fin de que las partes den mayores elementos de prueba, o bien para procurar aquella que haya sido solicitada por cualquiera de las partes y que deba tramitarse ante La Iglesia.

ARTÍCULO 20: AUDIENCIA ORAL Y PRIVADA

- a) Ambas partes podrán comparecer en la fecha, hora y lugar programados para la audiencia de recepción de prueba. Dicha diligencia será presidida y dirigida por la Comisión Investigadora y en ella se evacuará la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, así como la documental que haya sido controvertida (de existir). La Comisión podrá hacer las preguntas que estime pertinentes a los testigos, para luego dar la palabra a cada una de las partes.
- b) La audiencia podrá ser grabada mediante los medios de audio y/o video que a tal efecto posea la Iglesia. Dicha grabación será puesta a disposición de las partes dentro de los días hábiles siguientes a la conclusión de la audiencia, bajo el entendido de que posee el mismo carácter confidencial que el resto de documentos relacionados con la investigación.

ARTÍCULO 21: FORMULACIÓN DE CONCLUSIONES

- a) Al finalizar la audiencia oral y privada de recepción de pruebas, la Comisión otorgará a ambas partes un breve espacio de no más de 10 minutos para que formulen sus alegatos de conclusión.

- b) De estimarse conveniente por la complejidad del caso o bien de común acuerdo con las partes, la Comisión podrá otorgar un plazo de tres días hábiles, contados a partir del momento en que se ponga a disposición de las partes la grabación de la audiencia, para que formulen y entreguen por escrito sus conclusiones. La presentación extemporánea de este documento le tornará inadmisibles.

ARTÍCULO 22: RESOLUCIÓN

- a) Concluida la audiencia de recepción de las pruebas o bien la audiencia para la presentación de las conclusiones, quien preside la Comisión Investigadora o la persona representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según sea el caso, mediante resolución fundada resolverá en un plazo máximo de diez días hábiles sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rendirá un informe a la Iglesia recomendando que la falta sea sancionada de la siguiente forma:
- b) Si se trata de una persona colaboradora se le sancionará con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta. Si se trata del patrono o alguno de sus representantes, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, además de los términos indicados en el punto anterior, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado en esta sede.
- c) De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

ARTÍCULO 23: VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, considerando la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, su vínculo con el denunciado y lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

ARTÍCULO 24: PLAZOS

Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten podrán ser ampliados, siempre y cuando exista justa causa para ello, y con esto no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el inciso 2º del artículo 5 de la Ley No. 7476 y sus reformas.

ARTÍCULO 25: REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES

Durante todo este proceso, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado y de apoyo emocional y/o psicológico de su confianza, pero si en este último caso se trata de otra persona colaboradora de La Iglesia, ésta deberá suscribir un convenio de confidencialidad sobre los hechos que conozca a partir de esta intervención, que debe ser totalmente voluntaria previa solicitud expresa de la presunta víctima.

ARTÍCULO 26: POSIBILIDAD DE ACUDIR A LA VÍA JUDICIAL

Una vez que se haya cerrado la investigación en la Iglesia, quien no esté satisfecho con el resultado de la investigación, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

ARTÍCULO 27: COMUNICACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO

La Comisión Investigadora tiene la obligación de comunicar el resultado del procedimiento a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

CAPÍTULO V: PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 28:

De conformidad con el artículo 18 de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, el procedimiento de investigación estará regido por los principios de debido proceso, proporcionalidad y libertad probatoria. Asimismo, informan el actuar de la Comisión y las partes el principio de confidencialidad y de *in dubio pro víctima*.

ARTÍCULO 29:

La Comisión Investigadora ordenará y practicará todas las diligencias de prueba necesarias, para determinar la verdad real de los hechos relevantes en el proceso.

ARTÍCULO 30:

Cualquier omisión en el procedimiento podrá ser subsanada por la Comisión Investigadora en procura del mejor interés de ambas partes y de la transparencia del proceso.

CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 31: PLAZO PARA DENUNCIAR

El plazo para interponer la denuncia por parte de la presunta víctima es de dos años y se computará a partir del último hecho considerado como hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

ARTÍCULO 32: OBLIGACIONES RESPECTO DEL PERSONAL NO LABORAL

La Iglesia adoptará medidas expresas en los contratos de naturaleza no laboral a fin de asegurar la prevención y sanción de conductas de hostigamiento sexual en la Iglesia y exigir la responsabilidad de quien se compruebe ha incurrido en actos de esta naturaleza. Para estos efectos, cuando corresponda se informará al Colegio Profesional respectivo a fin de que los mismos apliquen los procedimientos internos de investigación y sanción de sus agremiados.

ARTÍCULO 33: APLICACIÓN SUPLETORIA

Esta Norma de Vida Interna (NDVI) va conforme con el Reglamento Interno de Trabajo (NDVI 400, Cap. XIII). Para todo lo que no se regule en la presente política, se aplicará lo dispuesto en la Ley No. 7476 supra citada, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas, así como el Código Civil cuando no existan normas relativas a la prevención y sanción del hostigamiento sexual en la Organización.

CAPÍTULO VII: SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 34:

El incumplimiento de esta política laboral no vinculado a alguno de los procesos de investigación seguidos con base en sus disposiciones, dará lugar a la aplicación de una sanción disciplinaria según lo dispuesto por la legislación laboral costarricense. Para la aplicación de una sanción, se tomará en cuenta la gravedad de la falta y el perjuicio ocasionado por el incumplimiento del trabajador.

ES TODO. Dado en la ciudad de San José, el día 21 de noviembre de 2019.

Realizado por:

Aprobado por:

Comunicado a los trabajadores de La **Organización** el día miércoles 27 de noviembre de 2019.

