



PROCEDIMIENTO: EN CASO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL		Nomenclatura: POL/PRO-RH15 Versión: 2
Dirigido a: Junta Directiva, Todo el personal.		
Revisado por: Dirección Ejecutiva, Junta Directiva		
Fecha de emisión: 01-05-2011	Reemplaza a: POL/PRO-RH15, Versión 1	
Creado por: Dpto. de Recursos Humanos	Aprobado para entrar en vigencia: Sesión ordinaria 049-2011, celebrada el 14-06-11, Acuerdo No. 03.	
Referencia:		

OBJETIVO:

Aplicar de conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 7476 de 3 de febrero de 1995 y sus reformas, **Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia**, el trámite apropiado para que el trabajador o trabajadora pueda denunciar por hostigamiento sexual a una persona o personas, con el fin de mantener en la Corporación, condiciones de respeto para quienes laboran en la organización, que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

POLÍTICAS GENERALES:

Esta política se regirá de conformidad con lo dispuesto por la **Ley No. 7476** de 3 de febrero de 1995 y sus reformas, **Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia**.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO:

No.	Actividad	Responsable:
1	Se presenta personalmente y realiza en forma verbal o escrita ante La Comisión Permanente Investigadora, la denuncia por hostigamiento sexual a una persona o a las personas que considere. Ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna. Sí la denuncia es contra el máximo jerarca o máximo cargo del Colypro, deberá presentarse la denuncia y tramitarse ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o directamente ante los Tribunales de Trabajo.	El trabajador o trabajadora
2	Levanta en el mismo acto un acta de la denuncia; la cual deberá ser firmada por el denunciante, esto en caso de presentarse la denuncia en forma verbal.	Comisión Investigadora Permanente
3	Comunica, a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la presentación de la denuncia, con el objetivo de que esa instancia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de la Ley.	Comisión Investigadora Permanente
	Cita a las partes (denunciante y denunciado) a una audiencia dentro de un plazo máximo de tres días. En la citación a las partes les indica el derecho de hacerse acompañar de Abogado y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento	Comisión Investigadora Permanente

	Toma la declaración tanto de la persona que denuncia como de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberá(n) aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento le(s) lee, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley No. 7476 y sus reformas, ya citada.	Comisión Investigadora Permanente
	De todo lo actuado se levantan acta debidamente escrita y firmada por las partes.	Comisión Investigadora Permanente
	Abren un expediente administrativo con toda la documentación relacionada con el caso así como las notificaciones que se han realizado a las partes sobre cualquier documento que conste en el mismo, el cual se deberá foliar con numeración consecutiva y señalar claramente que es un expediente confidencial.	Comisión Investigadora Permanente
	Procede a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por la persona que sirve de testigo. <u>A los testigos se les preguntará solamente sobre aspectos relacionados con la denuncia y nunca sobre antecedentes de la persona denunciante.</u> Previo a su declaración, a cada persona testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley 7476, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.	Comisión Investigadora Permanente
	Resuelve en un plazo máximo de ocho días hábiles, sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rendirá un informe al patrono o a la patrona recomendando que la falta sea sancionada, según corresponda, con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por ocho días o el despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.	Comisión Investigadora Permanente
	<u>De no probarse la falta,</u> ordena el archivo del expediente. Asimismo, si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral de la persona denunciada, deberá dictarse igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique, misma que deberá ser notificada al denunciado y archivada en su expediente personal laboral.	Comisión Investigadora Permanente
	Comunica (una vez concluido el trabajo de la Comisión con la entrega del informe final), al denunciante los resultados del procedimiento, dentro de un plazo no mayor de 15 días hábiles contados a partir de que fue informado del estudio elaborado.	Patrono

FIN DEL PROCEDIMIENTO