

Contenido

1. JUSTIFICACIÓN	1
2. DISPOSICIONES GENERALES	2
2.1. Fundamentos Jurídicos y Principios Rectores	2
2.2. Principios que Informan la Política	4
3. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA	6
4. ALCANCE DE LA POLÍTICA	6
5. GLOSARIO	7
6. PROHIBICIÓN ABSOLUTA	12
7. RESPONSABILIDAD DE PREVENCIÓN	12
8. FILOSOFÍA DE LA POLÍTICA	13
9. GARANTÍAS SOBRE LA POLÍTICA	13
10. MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL	14
11. MANIFESTACIONES DE ACOSO LABORAL	15
12. PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR LA DENUNCIA	15
12.1. De la denuncia.	15
12.2. Integración y Comunicación a la Comisión Investigadora.	16
12.3. Notificación de la apertura del procedimiento.	16
12.4. Apoyo legal, emocional y psicológico.	16
12.5. Medidas cautelares.	16
12.6. Audiencia de Recepción de pruebas	17
12.7. Resolución y Sanciones	17
12.8. Reporte a la Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	18
12.9. Sobre la Prescripción	18
12.10. Plazo del procedimiento de Investigación.	18
12.11. Intervención de los Tribunales de Trabajo.	18
13. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	18
GUIA TÉCNICA	18

1. JUSTIFICACIÓN

El Estado costarricense, en cumplimiento del mandato constitucional y de lo dispuesto en los Tratados Internacionales, el Código de Trabajo y Leyes Especiales, las empresas privadas tienen la obligación de garantizar a toda persona trabajadora el derecho a un empleo digno, respetuoso y libre de conductas hostiles. Así mismo, debe velar por la protección integral de la salud y el bienestar físico, mental y social en el ámbito laboral.

A partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos, se reconoce que toda persona merece un entorno fraterno y respetuoso en sus relaciones con los demás. En consecuencia, corresponde al patrono adoptar medidas preventivas que aseguren igualdad de trato y oportunidades para todas las personas trabajadoras.

El acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, constituye una violación al principio de equidad y representa una falta grave que no puede, ni debe ser tolerada.

Organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Mundial de Salud (OMS), han señalado la “violencia en el trabajo” como uno de los principales riesgos psicosociales. Dentro de esta categoría, el acoso se identifica como una forma específica de violencia que se manifiesta en la dinámica de las relaciones laborales y que impacta negativamente en múltiples dimensiones de la vida de las personas trabajadoras: familiar, social y profesional. Además, repercute en su desempeño, en el clima organizacional y en la imagen institucional.

SEVIN LTDA., en cumplimiento de la Constitución Política de Costa Rica, La Ley N°7476 Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, el Decreto Ejecutivo N°41662-MTSS Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Convenio 190 de la OIT Convenio Sobre La Eliminación De La Violencia Y El Acoso En El Mundo Del Trabajo, declara su compromiso de mantener un ambiente laboral libre de Hostigamiento Sexual y Acoso Laboral. Se prohíbe toda conducta que atenta contra la dignidad de las personas trabajadoras. Las denuncias serán atendidas de manera confidencial, imparcial y oportuna, garantizando el debido proceso. La empresa promoverá programas de capacitación y sensibilización, conforme a las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los Principios de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre igualdad y trabajo decente.

2. DISPOSICIONES GENERALES

2.1. Fundamentos Jurídicos y Principios Rectores

La presente Política se sustenta en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, así como en los principios rectores de derechos humanos, igualdad y trabajo decente, que constituyen su base filosófica y normativa. A continuación, se detallan los fundamentos que la rigen:

a) Constitución Política de la República de Costa Rica

- Artículo 33: Consagra el principio de igualdad ante la ley y prohíbe toda discriminación contraria a la dignidad humana.
- Artículo 50: Consagra el derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que incluye la protección de la salud física y mental en el entorno laboral.
- Artículo 56: Reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social, y establece que el Estado debe impedir que por causa del trabajo se menoscabe la libertad o la dignidad de la persona.
- Artículo 66: Establece la obligación patronal de adoptar las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo.

b) Ley N.º 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia del 03 de febrero de 1995 y sus reformas, Ley N.º 8805 del 28 de abril del 2010.

Constituye el marco específico para la prevención, prohibición y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo. Sus disposiciones fundamentales en la Ley incluyen:

- Definición de acoso sexual (artículo 3).
- Obligación patronal de mantener políticas internas y procedimientos de investigación (artículo 5).
- Garantías para la persona denunciante y testigos (artículos 14 y 15).
- Principios del procedimiento: confidencialidad, debido proceso y principio pro-víctima (artículo 18).
- Plazo de prescripción de ocho años (artículo 38).

c) Decreto N.º 38360-MTSS del 11 de marzo de 2014 y Decreto Ejecutivo N.º 41662-MTSS, Reglamento para la Prevención y Atención del Acoso Laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Si bien este reglamento fue emitido para el MTSS, sus disposiciones constituyen un referente técnico y normativo de aplicación general para la prevención y sanción del acoso laboral en Costa Rica, al desarrollar:

- Definición y elementos del acoso laboral (artículos 3, 4, 5 y 6).
- Conductas constitutivas y supuestos excluyentes (artículos 4 y 7).
- Principios del procedimiento y garantías para las partes (artículos 15, 44 y 45).
- Clasificación de faltas y sanciones (artículos 40, 41 y 42).

d) Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

Este instrumento internacional, ratificado por Costa Rica, establece el derecho fundamental de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. **Sus disposiciones centrales incluyen:**

- Definición amplia de violencia y acoso, incluyendo la violencia por razón de género (artículo 1).
- Ámbito de protección que abarca todos los sectores, espacios y modalidades de trabajo (artículos 2 y 3).
- Obligación de los Estados de adoptar un enfoque inclusivo e integrado para prevenir y eliminar la violencia y el acoso (artículo 4).
- Medidas preventivas que deben adoptar los empleadores (artículo 9).
- Garantías de acceso a mecanismos de queja, investigación y reparación (artículo 10).

e) Principios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre Salud Ocupacional

La OMS define la salud ocupacional como el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, no solo la ausencia de enfermedad. En este marco:

- El acoso laboral y sexual constituyen riesgos psicosociales que afectan la salud mental y física.
- La promoción de entornos laborales saludables implica la prevención de la violencia y el acoso como condición esencial para el trabajo decente.
- La evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial son parte de la gestión integral de la salud ocupacional.

f) Principios de las Naciones Unidas (ONU) en Materia de Igualdad y Trabajo Decente

Los instrumentos de la ONU, incluyendo la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) y el ODS 5 (Igualdad de Género), establecen:

- El derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas, dignas y seguras.
- La eliminación de la discriminación y la violencia por razón de género en el ámbito laboral.
- La necesidad de adoptar políticas integrales que garanticen la igualdad sustantiva y la protección de las poblaciones en situación de vulnerabilidad.

2.2. Principios que Informan la Política

La presente Política se rige por los siguientes principios rectores, derivados de los fundamentos jurídicos mencionados:

Principio	Descripción
Dignidad Humana	Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto y a desarrollarse en un entorno laboral que preserve su integridad física, psicológica y moral.
Igualdad y No Discriminación	Se prohíbe cualquier trato diferenciado basado en sexo, género, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, religión, opinión política, condición socioeconómica o cualquier otra condición análoga.
Trabajo Decente	Se reconoce el derecho a un trabajo productivo y digno, realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por los derechos fundamentales.
Prevención Integral	Se adoptan medidas proactivas para identificar, evaluar y controlar los riesgos de acoso, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto.
Debido Proceso	Se garantiza un procedimiento justo, imparcial y transparente, con respeto a los derechos de defensa de todas las partes involucradas.
Confidencialidad	Se protege la privacidad de las personas denunciantes, denunciadas, testigos y cualquier otra persona que intervenga en el proceso.
Protección contra Represalias	Se garantiza que ninguna persona sufrirá perjuicio laboral por denunciar actos de acoso o colaborar en una investigación.
Proporcionalidad	Las sanciones serán acordes con la gravedad de la falta y las circunstancias del caso, respetando el principio de razonabilidad.
Celeridad	Los procedimientos se tramitarán con la mayor rapidez posible, respetando los plazos establecidos por la ley.
Principio Pro-Víctima	En caso de duda razonable sobre la interpretación de los hechos, se favorecerá a la persona víctima, conforme al artículo 18 de la Ley N.º 7476.

3. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA

En cumplimiento de los fundamentos jurídicos y principios rectores señalados, la presente política tiene como propósito:

- a) **Definir los pasos a seguir para verificar el cumplimiento** en SEVIN LTDA de la Ley 7476.
- b) **Garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso**, asegurando que todas las personas vinculadas con la empresa desarrollen sus actividades en un espacio libre de violencia, intimidación, discriminación y cualquier forma de acoso, protegiendo la dignidad y fomentando el respeto mutuo, en congruencia con los principios constitucionales de igualdad, libertad y trabajo decente.
- c) **Prevenir conductas de acoso** mediante programas permanentes de sensibilización, formación y campañas de comunicación que refuercen los valores de respeto, equidad, tolerancia cero, frente al acoso y el conocimiento de los derechos y deberes de todas las personas trabajadoras, reconociendo la violencia y el acoso como una amenaza para la igualdad de oportunidades y el trabajo decente.
- d) **Establecer mecanismos claros, confidenciales y efectivos para la atención de denuncias**, ofreciendo medios accesibles y seguros para reportar casos de acoso sexual y laboral, garantizando procesos imparciales, oportunos y libres de represalias, en estricto apego a los principios de debido proceso, confidencialidad y el principio pro-víctima establecidos en el artículo 18 de la Ley N.º 7476.
- e) **Aplicar sanciones proporcionales** a la gravedad de la falta, conforme al artículo 34 de la Ley N.º 7476, definiendo medidas disciplinarias justas y estableciendo acciones de apoyo y protección para las víctimas, promoviendo así la justicia y el bienestar laboral, en consonancia con la obligación patronal de garantizar la salud y seguridad en el trabajo.

4. ALCANCE DE LA POLÍTICA

Esta política es de **aplicación obligatoria** para todas las personas que mantengan un vínculo laboral, contractual, de servicio o formación con la empresa, incluyendo a personas colaboradoras, proveedoras, contratistas, pasantes, clientes y visitantes.

Su cumplimiento se extiende a cualquier espacio físico o virtual relacionado con la actividad laboral, así como a eventos sociales, corporativos, comunitarios, capacitaciones y actividades promovidas por la empresa, tal como lo establece el artículo 5 de la Ley N.º 7476 en relación con la obligación patronal de mantener condiciones de respeto en todos los ámbitos laborales, y de conformidad con el artículo 3 del Convenio 190 de la OIT, que establece la protección en el lugar de trabajo, durante los desplazamientos, viajes, eventos relacionados con el trabajo, comunicaciones digitales y en el alojamiento proporcionado por el empleador.

5. GLOSARIO

Los siguientes términos se definen de conformidad con la Ley N.º 7476, sus reformas, el Decreto N.º 41552-MTSS, el Convenio 190 de la OIT y los lineamientos jurisprudenciales aplicables:

- **Acoso laboral:** De conformidad con el artículo 3 del Decreto N.º 41662-MTSS, el acoso laboral se entiende como el conjunto de acciones, conductas u omisiones realizadas de manera sistemática y demostrable contra una persona trabajadora o un grupo de trabajadores, con la intención manifiesta de afectar su bienestar, generar molestias e incluso provocar su despido o renuncia.

Se configura mediante conductas de persecución, intimidación, trato degradante o violencia psicológica ejercidas en el ámbito laboral, que lesionan la dignidad, integridad o derechos de la persona trabajadora, ocasionando perjuicios en sus condiciones de empleo, desempeño o bienestar general.

El acoso laboral se caracteriza por:

- Intencionalidad en las acciones.
- Repetición y constancia de las conductas, no aisladas.
- Prolongación en el tiempo.
- Asimetría de poder, que puede ser jerárquica o no.

Se trata de un proceso de agresión psicológica que se desarrolla en el marco de una relación laboral, dirigido contra una o varias personas trabajadoras, de manera reiterada y constante. Quien lo ejerce actúa desde una posición de poder, formal o informal, con el propósito de minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.

El acoso laboral también es conocido como **hostigamiento laboral** o **mobbing**, y el tipo de acoso se determina según la posición dentro de la estructura organizativa en los siguientes tipos:

- **Acoso Vertical ascendente:** La persona acosadora ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico o de poder que el de la persona acosada.
- **Acoso Vertical descendente:** Es aquel en el que la persona acosadora ocupa un cargo superior jerárquicamente respecto de la persona acosada.
- **Acoso horizontal:** Se produce entre personas trabajadoras de igual nivel jerárquico.
- **Acoso mixto:** Se da cuando personas trabajadoras a cargo y jefaturas acosan a una o varias personas del lugar de trabajo.

- **Actos de Acoso Laboral:** Se entiende como las conductas con que atentan contra la dignidad, integridad, salud física, mental y social, de forma sistemática, repetitiva y con prolongación en el tiempo en contra de una persona trabajadora. Como, por ejemplo:
 - Ataques a la persona acosada con medidas organizativas con la intención de perjudicar a la persona trabajadora.
 - Ataques a las relaciones sociales y comunicación a la persona acosada.
 - Ataques personales.
- **Acoso Sexual:** Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe de forma reiterada, o conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en su desempeño laboral y estado general de salud y bienestar.
- **Comisión Investigadora:** Grupo de personas trabajadoras según las características del lugar de trabajo, designado conforme al artículo 20 de la Ley N.º 7476, encargado de conocer, analizar, investigar y resolver las denuncias de acoso sexual y laboral. Estará integrada preferiblemente por tres miembros titulares, con representación equitativa de género. Sus integrantes permanecerán en sus cargos de forma indefinida, salvo sustitución comunicada por el Departamento de Recursos Humanos. La Jefatura de RH no formará parte de la Comisión para garantizar su independencia y objetividad.
- **Condiciones materiales de empleo:** Se refiere a aspectos como la estabilidad laboral, prestigio, oportunidades de desarrollo, derechos laborales y cualquier otro beneficio derivado de la relación de trabajo.
- **Conductas que no constituyen acoso:** Actos de violencia aislados, amenaza anónima, Actos destinados a ejercer la potestad de dirección que legalmente corresponde a las jefaturas sobre las personas trabajadoras a su cargo, Formulación de comunicados encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral, Evaluación laboral periódica de la persona trabajadora conforme a objetivos e indicadores de rendimiento, Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la relación laboral con causa justificada legalmente, Aplicación de políticas directrices u órdenes dadas por la jefatura para el cumplimiento de las labores de las personas trabajadoras, Retroalimentación por incorrecta organización del trabajo.
- **Confidencialidad:** Prohibición de difundir la información e identidades de las partes involucradas (denunciante-denunciada), durante todo el proceso de investigación de la denuncia.
- **Conflicto laboral:** Es una disputa o controversia que se producen en las relaciones de trabajo entre miembros de una empresa o institución a causa de diferencias de opinión, percepción o problemas de relación. Puede surgir entre compañeros de trabajo, entre la dirección y una persona trabajadora o entre los mandos medios o direcciones.

- **Daños por riesgos psicosociales:** Son los efectos negativos a la salud física, mental y social de la persona trabajadora, así como a la organización, afectando la productividad, aumentando el ausentismo, incapacidades, presentismo y rotación laboral.
- **Denuncia:** Declaración escrita presentada por la persona denunciante, que manifiesta presuntos hechos denunciados entre ellos: actos violentos, de acoso u hostigamiento sexual, en el lugar de trabajo, con su respectiva evidencia probatoria y posibles testigos; la cual se presenta ante el Departamento de Recursos Humanos. La denuncia debe ser confidencial.
- **Denuncias falsas:** Declaración escrita que manifiesta presuntos actos violentos de acoso laboral, con conocimiento de que se falta a la verdad.
- **Desempeño:** Rendimiento laboral, incluyendo la evaluación, asignación de tareas y cumplimiento de funciones.
- **Discriminación:** Son todas aquellas conductas abusivas o vejatorias entre personas en razón del trabajo, por edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia por edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica y otra forma análoga hacia una persona, que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un ambiente intimidatoria, humillante u ofensivo.
- **Entorno laboral libre de acoso:** La empresa garantiza que todas las interacciones entre sus colaboradores, proveedores, contratistas, pasantes o clientes, en representación de la organización, se desarrollen en un marco de respeto, dignidad y cortesía. Este compromiso abarca las instalaciones de la empresa, actividades comerciales presenciales o virtuales, así como cualquier evento patrocinado o vinculado a la organización.
- **Estado general de bienestar:** Condiciones óptimas de la persona en los ámbitos moral, salud, social, físico, psíquico y familiar.
- **Estrés laboral:** Es un riesgo vinculado a la organización y el diseño del puesto del trabajo, así como a las relaciones laborales. Este tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades de una o varias personas trabajadoras, o cuando el conocimiento y las habilidades de esta o de un grupo que enfrentan dichas exigencias, no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa del lugar de trabajo.
- **Evidencia Probatoria:** Documento, argumento o elemento que permite establecer de manera clara la relación de hechos que demuestran la verdad o falsedad del acoso laboral.
- **Hostigamiento o acoso sexual:** Se define conforme al artículo 3 de la Ley N.º 7476 como toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, que sea reiterada o, si es grave, aunque ocurra una sola vez, y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, el desempeño laboral o el estado general de bienestar personal.

Incluye el acoso sexual por razón de género, según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT.

- **Inseguridad Contractual:** Se caracteriza por la preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro o por una amenaza percibida de cambio en las condiciones de trabajo, relacionadas con el bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato, de control sobre el número de horas de trabajo y sobre las condiciones de este, de la protección social (falta acceso a los servicios de salud y derecho a la jubilación), y de control sobre el salario.
- **Lugar de Trabajo:** Lugar bajo el control de la organización donde una persona necesita estar o ir por razones de trabajo.
- **Órgano receptor de denuncias:** El **Departamento de Recursos Humanos** es la instancia responsable de recibir las denuncias conforme a esta política. Sus funciones incluyen divulgar y capacitar sobre la normativa vigente, colaborar con la Comisión Investigadora, mantener actualizada la política, así como recibir, registrar y dar trámite inicial a las denuncias.
- **Persona denunciada:** Cualquier persona o personas que desempeñen un puesto dentro de la empresa. Es a quien se le atribuye posibles actos de presunto Hostigamiento Sexual y/o Acoso Laboral o conductas indeseadas hacia la persona acosada.
- **Persona denunciante:** Es toda persona trabajadora que en la realización de su trabajo es objeto de actos violentos de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Laboral, los cuales podrían afectar su salud integral y desempeño laboral.
- **Persona Empleadora:** Es toda persona física o jurídica, particular o de derecho público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.
- **Persona Trabajadora:** Es toda persona física que presta a otra u otros bienes y servicios en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.
- **Prevención:** Son las acciones planificadas con el fin de evitar o disminuir las posibilidades de que las personas trabajadoras sufran daños derivadas de la exposición a los factores psicosociales y el impacto en los lugares de trabajo.
- **Síndrome de estar quemado (SQT):** Es un síndrome que resulta de un estrés laboral prolongado en el tiempo (estrés crónico), no atendido y con consecuencias importantes a la salud física, mental, social de la persona trabajadora y su desempeño laboral. Se caracteriza por la afectación en las siguientes dimensiones:
 - Sentimientos de agotamiento o falta de energía;

- Distancia mental, sentimientos de negativismo y cinismo en relación con el trabajo;
- Disminución de la eficacia laboral.
- **Riesgo Psicosocial:** Resultado de la exposición de los factores de riesgos psicosocial de manera repetida, frecuente e intensa, cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los principales riesgos psicosociales son el estrés laboral, el síndrome de estar quemado por el trabajo, el acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia en el trabajo e inseguridad contractual.
- **Tipos de poder:** Son las diferentes formas de influencia, las cuales pueden ser de índole formal e informal que se presentan en las relaciones laborales. Estas pueden ser:
 - Poder Jerárquico: Se desprende de la estructura organizativa del lugar de trabajo y está establecida formalmente, comprende funciones de gestión y control de personas trabajadoras subordinadas.
 - Poder de Experiencia: El cual se ejerce en función de los conocimientos, aptitudes y habilidades adquiridas durante la ejecución del trabajo en un período.
 - Poder Social: Por su capacidad de influencia en el comportamiento de otra u otras personas por medio de las relaciones humanas.
 - Poder por Antigüedad: Por los años de servicio en un lugar de trabajo o trayectoria laboral.
 - Poder de Conocimiento: Se da por el bagaje y manejo de la información sobre una materia, adquirida formal o informalmente y reconocida en el lugar de trabajo.
 - Poder en las relaciones diferenciadas con poblaciones vulnerabilizadas: Relaciones asimétricas con personas trabajadoras que, por sus condiciones sociales, económicas, culturales, físicas o psicológicas, pueden sufrir maltratos contra sus derechos humanos y laborales como por ejemplo mujeres, personas con discapacidad, población LGTBIQ+ o minorías étnicas e indígenas.
- **Violencia y acoso en el trabajo:** De conformidad con el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos. Es toda acción, incidente o comportamiento, mediante el cual la persona trabajadora es amenazada, agredida, discriminada, humillada o lesionada por otra u otros, en el ejercicio de su actividad laboral o como consecuencia directa de esta. Algunas manifestaciones pueden ser: acoso laboral, acoso sexual, discriminación, conflictos laborales y violencia externa por parte de usuarios de personas externas a la empresa, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

6. PROHIBICIÓN ABSOLUTA

En cumplimiento de los artículos 2 y 12 de la Ley N.º 7476 Ley **contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia** y sus reformas; los artículos 3 y 4 del Decreto N°41662-MTSS; el artículo 4 del Convenio 190 de la OIT y el artículo 33 y 56 de la Constitución Política, queda **terminantemente prohibido** en todos los centros de trabajo de la empresa SEVIN LTDA, el Acoso Laboral u Hostigamiento Sexual en cualquiera de sus manifestaciones, así como actos de Discriminación. Estas conductas constituyen prácticas que atentan contra la dignidad, la igualdad y los derechos **fundamentales** de las personas.

La empresa SEVIN LTDA. adoptará una postura de **cero tolerancias**, frente a cualquier conducta de acoso, asegurando la aplicación de las sanciones **disciplinarias** correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan ante las autoridades judiciales o administrativas.

De conformidad con lo indicado en la Jurisprudencia de la **Sala Segunda** con respecto al Acoso Laboral, existen precedentes que protegen a las víctimas, y **refuerza** la obligación de la empresa de prevenir, investigar y sancionar cualquier conducta de acoso, asegurando un entorno seguro y respetuoso.

7. RESPONSABILIDAD DE PREVENCIÓN

Es responsabilidad de las jefaturas, la gerencia y todas las personas con funciones de supervisión, mantener condiciones de respeto, que desalienten, **eviten** y sancionen las conductas de Acoso, Discriminación y de Hostigamiento Sexual **para quienes laboren** en la empresa:

- a) Comunicar, aplicar y hacer cumplir la presente política.
- b) Promover activamente la prevención del acoso, identificando y **evaluando** los riesgos psicosociales en el trabajo, conforme al artículo 9 del Convenio 190 de la OIT.
- c) Garantizar la atención oportuna y confidencial de las denuncias, **en el plazo** ordenatorio de **tres (3) meses**.
- d) Proteger a las víctimas y testigos de posibles represalias, conforme al artículo 14 de la Ley N°7476 y al artículo 44 del Decreto N°41662-MTSS.
- e) Mantener personal con conocimiento y experiencia en material de prevención de Acoso Laboral y Hostigamiento Sexual.
- f) Actuar con respeto, imparcialidad y compromiso en todo momento.
- g) Mantener por un plazo de **diez (10) años**, un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo por conductas de Hostigamiento Sexual. El

mismo puede ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la información de las víctimas.

La omisión o negligencia en el cumplimiento de estas responsabilidades será considerada como una falta grave y podrá ser sancionada conforme al régimen **disciplinario establecido**.

8. FILOSOFÍA DE LA POLÍTICA

En congruencia con el objetivo corporativo de compromiso con las personas empleadas, SEVIN LTDA sostiene con determinación la filosofía de mantener un ambiente de trabajo libre de toda forma de violencia y acoso sexual y acoso laboral, reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, tal como lo establece el artículo 4 del Convenio 190 de la OIT. Este principio se extiende a clientes, empleados, proveedores, socios comerciales, visitantes y accionistas, quienes deben ser tratados con dignidad, respeto y cortesía en todo espacio físico o virtual vinculado a la organización.

La empresa se compromete a:

- a) **Capacitar** al personal encargado de atender casos de acoso sexual y laboral, sobre los alcances de estas conductas, la correcta aplicación del régimen disciplinario y las garantías del debido proceso, conforme al artículo 11 del Convenio 190 de la OIT.
- b) **Prevenir** los casos de acoso sexual y laboral, evitando cualquier tipo de preferencias, distinciones, exclusiones o discriminaciones que afecten el empleo o las condiciones de trabajo, mediante la identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- c) **Investigar y sancionar** los casos de acoso sexual y laboral, por ser contrarios al respeto, la dignidad y la igualdad de todas las personas en el contexto de las relaciones laborales.
- d) **Mantener absoluta confidencialidad** sobre las denuncias, las personas involucradas y los alcances de las investigaciones realizadas, conforme al artículo 18 de la Ley N.º 7476 y al artículo 10 del Convenio 190 de la OIT.

9. GARANTÍAS SOBRE LA POLÍTICA

- a) **Garantías del Procedimiento:** Las garantías que debe cumplir el procedimiento de denuncia e investigación como mínimo son: Objetividad, Confidencialidad, Custodia de los documentos, Celeridad, Protección.
- b) **Protección para el denunciante y los testigos contra represalias:** Ninguna persona que denuncie ser víctima de acoso sexual o laboral, ni quienes comparezcan como testigos, podrá sufrir represalias ni perjuicio alguno en su empleo o condiciones de

trabajo, en aplicación del artículo 14 y 15 de la Ley N.º 7476, el artículo 44 del Decreto N°41662-MTSS y el artículo 10 del Convenio 190 de la OIT.

- b) **Denuncias falsas:** Quien presente una denuncia falsa de acoso sexual o laboral podrá incurrir, cuando así se tipifique, en conductas sancionables conforme al Código Penal, tales como difamación, injuria o calumnia, según lo establece el artículo 16 de la Ley N.º 7476.
- c) **Despido de la persona denunciante:** La persona que formule una denuncia por acoso sexual o laboral solo podrá ser despedida por causa justificada, originada en una falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 15 de la Ley N.º 7476, y el artículo 45 del Decreto N°41662-MTSS y las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. En tales casos, la empresa tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, demostrando la existencia de la causal.
- d) **Protección de la reputación:** La empresa se reserva el derecho de adoptar las medidas necesarias para proteger su reputación y salvaguardar la dignidad y el respeto de sus colaboradores frente a terceros. Dichas medidas podrán incluir llamados de atención, negativa de ingreso a instalaciones o la suspensión de relaciones laborales, según corresponda.
- e) **Cese del contrato laboral:** Si ocurre el Acoso o el Hostigamiento Sexual, en el lugar de trabajo, y ante la denuncia no se inicia el procedimiento de investigación en aplicación de la Ley 7476 o se incumple, la persona trabajadora podrá dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal.

10. MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual, conforme al artículo 4 de la Ley N.º 7476, puede manifestarse a través de comportamientos que impliquen:

- I. **Requerimientos de favores sexuales** que impliquen:
 - a. Promesa de mejoramiento de condiciones laborales o trato preferencial.
 - b. Amenazas disciplinarias, de desmejoramiento de condiciones, o daños físicos o morales.
 - c. Mejora o afectación del estado de bienestar personal, generando un ambiente hostil, humillante y ofensivo.
 - d. Exigencia de conductas cuya aceptación o rechazo sea condición para el empleo.
- II. **Manifestaciones verbales o escritas** de naturaleza sexual, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas.

- III. **Acercamientos corporales u otras conductas físicas** de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos.
- IV. **Exhibición física o digital** de carteles, videos, fotografías o ilustraciones sexualmente explícitas que atenten contra la moral y la dignidad de la persona.

11. MANIFESTACIONES DE ACOSO LABORAL

El acoso laboral, conforme al artículo 4 del Decreto N°41662-MTSS, puede manifestarse a través de comportamientos como:

- a) Hostigamiento sistemático mediante burlas, insultos, **ridiculización** o descalificación pública.
- b) Asignación de tareas innecesarias, degradantes o desproporcionadas.
- c) Obstaculización deliberada del trabajo, ocultando información o negando recursos.
- d) Amenazas de despido, sanciones o represalias sin fundamento.
- e) Difusión de rumores, calumnias o información falsa.
- f) Control excesivo y desproporcionado sobre la jornada, **pausas** o comunicaciones.
- g) Negación injustificada de permisos, vacaciones o derechos laborales.
- h) Imposición de horarios o cargas de trabajo abusivas que afecten la salud.
- i) Aislamiento profesional o de interrelaciones en el trabajo.

12. PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR LA DENUNCIA

El procedimiento se rige por los principios establecidos en el artículo 18 de la Ley N.º 7476, el artículo 15 del Decreto N°41662-MTSS: debido proceso, proporcionalidad, libertad probatoria, confidencialidad y el principio pro-víctima.

12.1. De la denuncia.

La denuncia deberá presentarse por escrito ante el **Departamento de Recursos Humanos**, ofreciendo toda la prueba que se considere pertinente. Si se presenta verbalmente, se levantará un acta que deberá ser firmada por la persona denunciante. Se leerán a la persona denunciante los artículos 14, 15 y 16 de la Ley N.º 7476.

- Si la denuncia es por **Hostigamiento Sexual** no será necesaria la ratificación de la misma ni la investigación preliminar de los hechos.
- Si la denuncia por **Acoso Laboral** presentada es escrita, se puede solicitar aclarar o ampliación conforme los lineamientos de esta Política y los principios del debido proceso y de Confidencialidad.
- Si la denuncia involucra a la Jefatura de Recursos Humanos, será recibida por la Asesoría Legal de la empresa.

12.2. Integración y Comunicación a la Comisión Investigadora.

Recibida la denuncia, se comunicará de inmediato a la Comisión Investigadora, la cual debe estar integrada preferiblemente por tres personas de ambos sexos, con conocimiento en materia de Acoso y/o Hostigamiento Sexual y Régimen Disciplinario. Ningún miembro de la Comisión podrá intervenir si tiene algún vínculo de parentesco, subordinación, amistad íntima o enemistad manifiesta con las partes involucradas, en ese caso se nombrará a un suplente.

La Comisión Investigadora designará un Coordinador para cada caso, quien dirigirá la audiencia oral y privada y redactará el Informe Final y la Recomendación. **No podrá proponer conciliación**, conforme al artículo 31 de la Ley N.º 7476.

12.3. Notificación de la apertura del procedimiento.

La Comisión Investigadora notificará la apertura del procedimiento de investigación disciplinaria en aplicación del artículo 20 bis de la Ley N.º 7476:

- a. Los medios establecidos en la Ley 8687, Ley de Notificaciones Judiciales.
- b. Cuando no se haya podido realizar el inciso anterior, se utilizará la dirección de correo electrónica que la empresa le designó.
- c. En su defecto se utilizará el correo electrónico personal que el trabajador suministró en su denuncia.

12.4. Apoyo legal, emocional y psicológico.

Las partes podrán contar con el apoyo de un abogado.

En el caso de denuncia por Hostigamiento Sexual el denunciante podrá hacerse acompañar de una persona de apoyo emocional o psicológico de su confianza, conforme al artículo 23 de la Ley N.º 7476. Todas las personas que intervengan en el proceso deberán ser advertidas sobre el deber de confidencialidad, bajo apercibimiento de incurrir en el delito de violación de secretos (artículo 203 del Código Penal).

12.5. Medidas cautelares.

A solicitud de parte, la Comisión Investigadora podrá solicitar a la persona patronal la aplicación de medidas cautelares, como: la abstención del presunto acosador de perturbar a la víctima o al denunciante, la reubicación laboral, la permuta (cambio de puesto), la separación temporal con goce de salario, entre otras, conforme al artículo 24 de la Ley N.º 7476 y al artículo 23 del Decreto N.º 41662-MTSS.

Estas medidas deberán resolverse en un plazo máximo de **tres días hábiles.**, por medio de resolución fundamentada, que indique: el motivo de la solicitud, los fines de la medida y la vigencia temporal, preservando la integridad y la seguridad de la persona denunciante. Lo resuelto no tiene recurso, salvo adición o aclaración.

12.6. Audiencia de Recepción de pruebas

La Comisión convocará a las partes a una audiencia oral y privada en un plazo no mayor a **ocho días hábiles**, para recibir la declaración de testigos y otras pruebas.

En la celebración de la audiencia tanto la Comisión Investigadora Interna como las partes podrán hacerse acompañar de sus asesores legales. En el caso de las partes podrán hacerse acompañar de forma adicional y como máximo, de 2 personas que le brinden apoyo emocional y psicológico, las cuales no podrán intervenir, pero apercibidos de la confidencialidad.

La Comisión puede limitar la prueba testimonial cuando resulte abundante sobre un mismo hecho o impertinente, a efectos de la investigación. A los testigos se les juramentará. El asesor legal de la Comisión podrá resolver todas las incidencias y recursos que se presenten. Esta audiencia tendrá recurso de revocatoria, el cual se interpone de forma verbal en el mismo acto. Se levantará un acta y la firman todos.

12.7. Resolución y Sanciones

La Comisión emitirá un informe final en un plazo máximo de **ocho días hábiles** desde concluida la audiencia y valorada la prueba. Si se comprueba la falta, se recomendará la sanción correspondiente: amonestación escrita, suspensión sin goce de salario hasta por quince días, o despido sin responsabilidad patronal (artículo 34 de la Ley N.º 7476 y artículo 42 del Decreto N°41662-MTSS).

El representante patronal (Órgano Decisor), una vez recibido el informe final tiene un plazo máximo de **cinco días hábiles**, para resolver la decisión final sobre la existencia o no de la falta denunciada.

En caso de comprobarse los hechos denunciados, se procederá de la siguiente forma contra el hostigador:

- a. Si se trata de un trabajador, se puede sancionar con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta, en aplicación de los principios de proporcionalidad y gradualidad de las sanciones.
- b. Si se trata del patrono o alguno de sus representantes, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de los cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante el Tribunal correspondiente.
- c. Se mantendrá un **registro actualizado de las sanciones en firme**, impuestas en el centro de trabajo por **Hostigamiento Sexual**, mismo que será de **acceso público** y podrá ser consultado por cualquier persona interesada, **resguardando la identidad**, los datos personales y cualquier otra información sensible de las **víctimas**, pero sí incluyendo la identidad de las personas sancionadas; esto por el plazo de **diez (10) años** por cada persona sancionada.

De no probarse los hechos denunciados en forma indubitable, se ordenará el archivo del expediente.

La resolución que se pronuncie sobre el fondo del asunto denunciado deberá ser debidamente fundamentada y contra la misma no cabrá administrativamente ningún recurso, de manera que quien se considere disconforme o perjudicado con la misma, tendrá el derecho de acudir a la vía judicial,

12.8. Reporte a la Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

La empresa comunicará a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo la existencia de la denuncia de Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo y la resolución final. En caso de que la persona hostigadora sea el patrono o patrona, la víctima informará a la DNI para que se aplique el procedimiento, en cumplimiento del artículo 8 de la Ley N.º 7476, reformado por el artículo 1º de la Ley N.º 8805. El incumplimiento constituye una falta que se sanciona según su gravedad, con base en el artículo 608 y siguientes del Código de Trabajo.

12.9. Sobre la Prescripción

La persona víctima tiene un plazo de **ocho (8) años** para presentar la denuncia, contado a partir del último hecho de acoso o desde que cesó la causa que le impidió denunciar (artículo 38 de la Ley N.º 7476). Para el acoso laboral, se aplicará el plazo de un año conforme al artículo 19 del Decreto N.º 41662-MTSS.

12.10. Plazo del procedimiento de Investigación.

El procedimiento de investigación no podrá exceder de **tres (3) meses** desde la interposición de la denuncia, conforme al artículo 5 de la Ley N.º 7476.

12.11. Intervención de los Tribunales de Trabajo.

Una vez agotado el procedimiento interno, quien no esté satisfecho con la resolución podrá acudir a los Tribunales de Trabajo, dentro del plazo de prescripción señalado en el artículo 38 de la Ley N.º 7476.

13. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Esta política será revisada y actualizada periódicamente para garantizar su alineación con la legislación costarricense y las mejores prácticas internacionales en la prevención del Acoso Sexual y el Acoso laboral en el lugar de Trabajo.

GUIA TÉCNICA

1.- RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA:

De acuerdo con la, **Política sobre la Prevención y Sanción del Acoso Sexual y Laboral o Mobbing en el lugar de trabajo** de la empresa SEVIN LTDA., la persona víctima o denunciante puede interponer la denuncia escrita u oral, únicamente ante el Departamento de Recursos Humanos o la Comisión Investigadora y de la siguiente forma:

a. Por escrito:

La persona víctima o denunciante, puede presentar un documento que detalle la situación, indicando:

- Nombre completo.
- Número de cédula.
- Puesto que ocupa.
- Lugar de trabajo.
- Lugar de residencia (dirección exacta).
- Número telefónico.
- Correo electrónico.
- Medio para recibir notificaciones.
- Nombre completo de la persona denunciada.
- Lugar de trabajo.
- Puesto que ocupa.
- Describir los hechos, indicar detalladamente, cuando y donde ocurrieron, señalando si es posible, la fecha y lugar, ya sea dentro o fuera del centro de trabajo.
- Presentar si es posible pruebas (testigos, mensajes, correos electrónicos u otra que consideren pertinente).
- Nombre completo de testigos, si los hubiere (dirección de trabajo y/o domicilio exacto, correo electrónico)
- Firmar el documento (física o digital)
- Enviar el documento o documentos **únicamente** al correo electrónico **info@sevincr.com**, para mantener la confidencialidad del caso.
- El Departamento de RH/ La Comisión debe dar acuse de recibido del correo electrónico.

b) Verbal:

La persona víctima o denunciante puede solicitar una entrevista, para presentar la denuncia en forma verbal, al Departamento de RH o miembro de la Comisión designado para estos efectos, **únicamente** al correo electrónico **info@sevincr.com**, indicando:

- Nombre completo.
- Lugar de trabajo.
- Lugar de residencia (dirección exacta).
- Número telefónico.
- Correo electrónico.

- Medio para recibir notificaciones.

En la entrevista, la persona víctima o denunciante debe describir los hechos indicando:

- Nombre completo de la persona denunciada.
- Lugar de trabajo
- Lugar de residencia (dirección exacta si es posible)
- Puesto que ocupa
- Describir los hechos, (indicar muy detalladamente **cada uno de los hechos**, cuando y donde ocurrió, señalando si es posible, la fecha y lugar, **ya sea dentro o fuera del centro de trabajo**).
- Presentar si es posible pruebas (testigos, mensajes, correos electrónicos u otra que considere pertinente).
- Nombre completo de testigos, si los hubiere (dirección de trabajo y/o domicilio exacto, correo electrónico)

El miembro de la Comisión designado y que recibe la denuncia debe:

- Si la persona víctima o denunciante, por algún motivo **no se siente cómoda** hablar de los hechos, le debe dar la posibilidad de que los escriba.
- Actuar de manera imparcial.
- Evitar utilizar frases o expresiones que tiendan a confundir la **opinión** de la persona víctima o denunciante.
- Informar sobre la trascendencia legal de las manifestaciones o los hechos, así como lo derechos que le asisten como persona denunciante.
- El miembro de la Comisión designado levantará un acta y debe **ser firmada** por ambos.

Para ambos casos (escrito o verbal), se mantendrá presente el principio de **confidencialidad** de la información suministrada.

El único medio para recibir la denuncia o solicitar una entrevista o **información** sobre el procedimiento para el trámite de denuncia por acoso u hostigamiento **sexual**, es al correo electrónico **info@sevincr.com**. Dicha cuenta está ligada al correo electrónico institucional de los miembros de la Comisión.

Solo en casos calificados y a criterio de la Comisión, se solicitará **aclaración de la denuncia**, para evitar la revictimización de la persona víctima o denunciante.

La persona víctima tiene un plazo de dos años para presentar la denuncia a **partir del último** hecho de acoso u hostigamiento sexual o del momento que terminó la causa justificada que le impidió denunciar.

2.- CITACIÓN DE LAS PARTES:

La Comisión Investigadora citará a las partes (denunciante y denunciado) a una audiencia ORAL Y PRIVADA, de conformidad con el artículo 309 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública.

En la citación a las partes se les indicará el derecho de hacerse acompañar de abogado y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento. Se debe indicar que no puede haber conciliación dentro del procedimiento al tenor de lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley N°7476 y sus reformas.

3.- SOBRE LA AUDIENCIA ORAL Y PRIVADA:

En esa audiencia se tomará 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 se le(s) deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley N°7476 y sus reformas.

Se deberá levantar acta debidamente escrita y firmada por los miembros del órgano.

El expediente administrativo debe contener 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, debidamente foliados con numeración consecutiva y señalar claramente que es un expediente confidencial.

Las audiencias se celebrarán de forma privada.

Tomada la declaración de la persona que denuncia en la audiencia oral y privada, la Comisión Investigadora procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por la persona que sirve de testigo. A los testigos se les preguntará solamente sobre aspectos relacionados con la denuncia y nunca sobre antecedentes de la persona denunciante. Previo a su declaración, a cada persona testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley N°7476, citada.

4.- SOBRE EL INFORME FINAL:

Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, la Comisión Investigadora que cumple las funciones de Órgano Director, rendirá el informe en un plazo máximo de ocho días hábiles, sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de tener por comprobada ésta, se rendirá un informe al Órgano Decisor recomendando que la falta sea sancionada, según corresponda, con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por quince días o el despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta. El Órgano Decisor podrá basar su resolución final en la recomendación del informe final presentado por la Comisión Investigadora, en caso de que la sanción recomendada sea de suspensión o despido; o bien apartarse de la recomendación y así proceder con el dictado del acto final, el cual se informará al Departamento de Recursos Humanos para que la notifique inmediatamente a las partes y la ejecute.

El Departamento de Recursos Humanos archivaré copia de la resolución final en el expediente personal del endilgado que haya sido encontrado culpable. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

5.- SOBRE LOS RECURSOS:

Las partes tendrán derecho a presentar los recursos previsto en el momento oportuno.

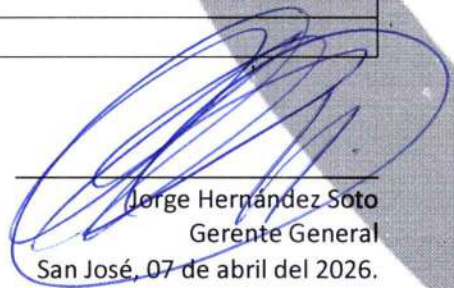
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por este medio, Yo _____,
cédula _____, manifiesto que en respuesta a la solicitud de actuación ante posible acoso laboral he sido informado (a) y he comprendido las actuaciones que integran la “Política para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual y Acoso Laboral (Mobbing) en el Lugar de Trabajo”. Además, autorizo a la Comisión Investigadora a que revise la documentación relevante y a que realice las entrevistas necesarias para completar o incorporar información al caso.

Nombre del denunciante:	Nombre de persona que recibe la denuncia:
Firma:	Firma:

REPORTE SEMESTRAL DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL

DENUNCIAS: En este apartado deberá incluir información sobre la cantidad de denuncias por acoso laboral que se han presentado en un año.	
Número de denuncias de acoso laboral recibidas: _____ Número de denuncias de acoso laboral aceptadas: _____ Número de denuncias de acoso laboral no aceptadas: _____	
Sobre las denuncias aceptadas cuantos son: Hombres: _____ Mujeres: _____ Otro: _____	
De las denuncias aceptadas cuantas son:	
18-35 años: _____ 36-49 años: _____	50-65 años: _____ Más de 65 años: _____
Cantidad de denuncias por tipo de Acoso: Acoso Vertical Ascendente: _____ Acoso Vertical Descendente: _____ Acoso Horizontal: _____ Acoso Mixto: _____	
AFECTACIÓN A LA SALUD: En este apartado deberá incluir información relativa a las consecuencias de los eventos registrados tales como: daños a la salud, atención requerida por trabajadores (consultorio médico de empresa, servicio de salud privado, CCSS, INS), días de incapacidad.	
Total de Eventos que requieren Atención de Salud: _____	
Total de Casos referidos al INS: _____	
ACCIONES: En este apartado se incluirá la descripción de medidas de atención, prevención y corrección desarrolladas y mención de acciones pendientes.	
OBSERVACIONES: En este apartado se deberá incluir toda la información que se considere relevante o sugerencias.	
Nombre de persona que llena el reporte: _____	
Firma: _____	



Jorge Hernández Soto
 Gerente General
 San José, 07 de abril del 2026.