



CLUB LA GUARIA S.A.

REGLAMENTO INTERNO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL CLUB

ARTÍCULO 1: Principios: Este Reglamento interno se basa en normativa relacionada con los derechos humanos de respeto a la libertad, la igualdad, la dignidad e integridad de la persona, existentes en nuestra Constitución Política y en la Ley número 7476 contra el hostigamiento sexual en el empleo y docencia y sus reformas contenidas en la Ley N° 8805.

ARTÍCULO 2: Definiciones:

1. Hostigamiento sexual: Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, 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. Condiciones materiales de empleo: Son todas aquellas circunstancias asociadas a la existencia de una relación laboral tales como nombramientos, incentivos salariales, asignación o cambio de funciones, autorización o rebajo de horas extras, alteración de derechos, despidos, traslados o permutas, permisos, vacaciones y en general, todas aquellas relacionadas con el ejercicio de labores de coordinación o supervisión de un colaborador a otro existentes en nuestro Club.

3. Persona Hostigada o Víctima: es la persona que sufre el hostigamiento. Para efectos de este reglamento incluye a las trabajadoras y trabajadores del Club y sus socios y socias.

4.- Persona que hostiga: La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

5.- Comisión Investigadora: La Comisión Investigadora contra el Hostigamiento Sexual es la encargada de recibir las denuncias por Hostigamiento Sexual y tramitarlas de acuerdo a la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y este Reglamento. Será designada por la Gerencia del Club en el caso de investigaciones concernientes a colaboradores y por la Junta Directiva en caso de que se involucre a socias o socios del Club.

ARTÍCULO 3.- Los objetivos del Reglamento para investigar y sancionar el hostigamiento sexual son:

1. Mantener condiciones que garanticen el respeto entre nuestros colaboradores de cualesquiera jerarquías así como de nuestros socios y socias y garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.

2. Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, 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 constituye una conducta indeseable por quien la recibe y que es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y que en nuestro Club Social existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.

4. Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, amén 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 4: Se considerarán manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual los siguientes comportamientos:

- a) La solicitud de favores sexuales que impliquen la promesa de un trato preferencial o de ventaja respecto de la situación de empleo de la persona hostigada.
- b) La solicitud de favores sexuales que impliquen una amenaza sugerida o expresa, física o moral, o de daños o castigos referidos a la situación de empleo de la persona hostigada.
- c) La exigencia implícita o explícita de una conducta de carácter sexual, cuya aceptación o rechazo por parte de la persona hostigada, sea condición para la situación de empleo.
- d) Las insinuaciones o proposiciones y el uso de lenguaje verbal, no verbal o escrito, de gestos, símbolos o imágenes de naturaleza o contenido sexual; que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para la persona que las reciba.
- e) Los acercamientos corporales, los tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para las personas que las reciba.
- f) Cualquier trato discriminatorio hacia la persona hostigada, que resulte de la negativa de un requerimiento de contenido sexual, donde se afecten las condiciones de empleo.
- g) También se considera hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

ARTÍCULO 5: Ámbito de cobertura del Reglamento:

El presente reglamento regirá para todos los colaboradores o empleados del Club, así como de los socios, socias y accionistas del Club.

ARTÍCULO 6: Encargado de la política interna de aplicación del Reglamento:

La labor de divulgación del Reglamento así como la política de seguimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad de la Junta Directiva del Club la cual deberá crear la Comisión institucional contra el Hostigamiento Sexual.

ARTÍCULO 7: Integración de la Comisión contra el Hostigamiento Sexual:

Esta Comisión estará integrado de acuerdo a los alcances del artículo 20 y el artículo 5.3 de la Ley N° 7476 y su reforma, de manera que en la integración de esta comisión tome en cuenta a ambos sexos y que las personas designadas tengan conocimiento en materia disciplinaria y de hostigamiento sexual.

Será integrada, en el caso de investigaciones contra colaboradores u empleados del Club por el Gerente y dos personas designadas por él, debiendo ser por lo menos uno un integrante regular de la Junta Directiva o del cuerpo de Fiscales de la Junta Directiva. La resolución que se tome tendrá recurso de apelación ante la Junta Directiva de la empresa.

En el caso de investigaciones concernientes a actuaciones de socios, socias y accionistas, la Comisión la designará la Junta Directiva por tres miembros, obligatoriamente uno de los cuales pertenecerá al cuerpo de fiscales, siendo al menos un integrante de sexo diferente a los otros dos designados. La Comisión recomendará ante la Junta Directiva y será ésta la que resuelva sobre la procedencia o no de la recomendación, acogiéndola total o parcialmente o denegándola. La comisión designará dentro de sus integrantes a una persona coordinadora.

ARTÍCULO 8: El mecanismo de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de la Política Interna para prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento sexual, será la colocación en lugares visibles de la oficina de recursos humanos, oficina de la administración y una pizarra de acceso a empleados y socios de un ejemplar de este Reglamento.

ARTÍCULO 9: Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen en el futuro la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual, estará a cargo de la Gerencia y de la Junta Directiva del Club a través de la realización de charlas y de reuniones periódicas.

ARTÍCULO 10:

La denuncia de parte del colaborador o empleado del Club será recibida por la Gerencia, en forma privada y se consignará por escrito. Debe contener:

1. Nombre y apellidos de la persona denunciante e indicación de sus calidades personales.

2. Nombre y apellidos de la persona que se denuncia en caso de que sean conocidos, o en su defecto, todas aquellas características o circunstancias que permitan identificarle.

3. Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.

4. Lugar donde sucedieron los hechos denunciados.

5. Indicación y descripción objetiva de todas aquellas situaciones o hechos que pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual de los que se consideren constitutivos de hostigamiento sexual que afecten a la persona denunciante.

6. Fecha aproximada en que tales hechos ocurrieron. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.

7. Expresión clara de si cuenta o no con prueba de los hechos denunciados e indicación del tipo de prueba de que se trate. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.

8. Lugar y fecha de interposición de la denuncia.

9. Señalamiento de lugar para atender notificaciones.

10. Nombre y Firma del denunciante.

El plazo para interponer la denuncia será de 6 meses 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.

El procedimiento que se inicia con la denuncia no podrá exceder el plazo ordenado por ley de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, para efectos laborales, suspende el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria.

La denuncia, de parte de un socio o socia, por alguna situación concerniente a la tutela de éste Reglamento, sea en contra de otro socio o socia, o contra un colaborador o empleado, deberá ser presentada a la Gerencia General del Club el cual la elevará a conocimiento de la Junta Directiva, si es contra otro socio, o a la Gerencia si es en contra de un colaborador o empleado.

ARTÍCULO 11: La víctima será expresamente reconocida como parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, según lo indicado en la Ley 7476 y sus reformas.

ARTÍCULO 12: El órgano investigador podrá, una vez recibida y evaluada la denuncia en sus requisitos, mediante resolución fundada disponer las siguientes medidas cautelares:

1. Prevenir por escrito a la persona denunciada que se abstenga de perturbar a la persona denunciante y a la víctima.

2. Prevenir por escrito a la persona denunciada que se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia o de la víctima.

3. Reubicación laboral, siempre que existan las condiciones materiales que hagan posible administrativamente la reubicación y cuando ambas partes laboren en el mismo departamento u oficina o cuando exista una relación de subordinación, o bien cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará; deberá ser a un puesto de igual categoría respetando todos los derechos y los beneficios del denunciado.

4. Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario, siempre que haya suficientes motivos para considerar que:

a) Su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima;

b) Su presencia pueda entorpecer la investigación;

c) Su presencia pueda influenciar a los eventuales testigos.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos de ambas partes de la relación procesal. En todo momento se deberá resguardar la seguridad de la persona denunciante.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia.

La vigencia de las medidas cautelares será determinada por la necesidad del proceso investigador, aplicando criterios de razonabilidad y proporcionalidad. En cualquier momento las medidas anteriormente indicadas podrán ser revocadas.

Las medidas cautelares carecen de recurso, excepto el de adición o aclaración.

ARTÍCULO 13: Debe garantizarse la confidencialidad de la investigación, de sus hechos, del denunciante y del denunciado. Se elaborará un expediente administrativo que contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, las actas y sus constancias de notificación.

El expediente únicamente podrá ser consultado por: a) La víctima; b) la parte denunciante y la denunciada; c) los abogados de las partes, debidamente autorizados y quienes deban aplicar la sanción disciplinaria.

Las personas que interponen denuncias por hostigamiento sexual como las denunciadas, deben ser consideradas como parte en el proceso administrativo.

Artículo 14: Una vez recibida la denuncia, en un plazo de cinco días hábiles se dará traslado al denunciado, notificándole en forma personal y privada mediante acta que deberá firmar como constancia de recibido.

En este acto se le dará audiencia por el término de ocho días hábiles, a partir de su notificación, para que se refiera por escrito, a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de estos. En el caso de que la persona denunciada no ejerza su defensa, el proceso continuará hasta concluirse con el informe final.

En caso de que la persona denunciante retire la denuncia, el Club evaluará el interés institucional para continuar con la instrucción del caso. Esa resolución deberá ser fundamentada y ampliamente razonada.

Artículo 15: Transcurrido el plazo anterior de los ocho días hábiles, el órgano de la investigación tendrá cinco días hábiles para citar a las partes y testigos a una audiencia oral y privada, donde se hará el descargo de las partes, así como la recepción de la prueba testimonial y el análisis de la prueba documental aportada.

Las partes podrán hacerse acompañar por una persona profesional en Derecho de su elección. La persona denunciante podrá contar con el apoyo psicológico, si así se considera por el órgano investigador.

Cada testigo será recibido en forma separada, por el órgano designado, con presencia de ambas partes y de sus abogados. Los testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. Los testigos podrán ser repreguntados por las partes y sus abogados, con el mayor respeto y

medida. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada, al final por todos los presentes. Si alguno de los testigos propuestos no se hiciera presente a dicha audiencia se prescindirá de su declaración salvo que el órgano lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro de los cinco días laborales siguientes.

En ninguna etapa del proceso será admisible la conciliación.

Artículo 16: Cuando la Comisión encargada del procedimiento requiera de criterio técnico o legal así se dispondrá, con un plazo perentorio de ocho días hábiles para exteriorizar su dictamen o aportar la información solicitada.

Los dictámenes de los profesionales u órganos consultados se pondrán en conocimiento de las partes y se les dará un plazo perentorio e improrrogable de tres días hábiles para referirse a los mismos.

Artículo 17: En cualquier fase del proceso, el órgano investigador podrá ordenar la práctica de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que exista, siempre que sea esencial al resultado de la investigación. Se le deberá dar audiencia de esa prueba a las partes.

ARTÍCULO 18: La prueba deberá valorarse conforme a las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa, deberá valorarse la prueba indiciaria y todas las fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen la materia del hostigamiento sexual. En caso de duda, se considerará lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 19: INFORME FINAL: La Comisión tendrá un plazo de quince días hábiles posteriores a la evacuación de toda la prueba para emitir el informe final, debiendo contener, en forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos probados y no probados, toda la prueba recabada y su análisis, las medidas cautelares, si procedieron, los fundamentos legales y motivos que fundamentan la recomendación, así como una posible sanción sustentada. Este informe será remitido a la Junta Directiva del Club, caso de que el investigado fuese empleado o colaborador del Club, o en caso de tratarse de un socio o accionista, a efecto de que sea conocido, aprobado o improbadado, o bien se solicite alguna aclaración o se enmiende su sustanciación en alguna forma.

La resolución final deberá ser notificada a las partes interesadas.

Artículo 20: RECURSO CONTRA LA RESOLUCIÓN FINAL: En el término de tres días siguientes a la notificación de la resolución de fondo o acto final, las partes podrán interponer el recurso de reposición. Resuelto éste Recurso, se dará por agotada la vía administrativa.

También deberá informarse de las resoluciones finales a la Defensoría de los Habitantes, para lo que corresponda.

Artículo 21: SANCIONES: La persona cuya falta sea comprobada, será sancionado de conformidad con las previsiones de los artículos 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y serán sancionadas, según la gravedad de la falta, tratándose de empleados o colaboradores del Club, con:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de salario.
- c) Despido sin responsabilidad patronal.

Sanción en el caso de un socio, socia o accionista del Club:

En caso de que se trate de que la investigación se hubiese realizado de un socio o accionista del Club la Junta Directiva dispondrá si otorga como sanción, según la gravedad de la falta, con:

- a) Una Amonestación Escrita.
- b) Suspensión del goce de sus derechos como socio, por el plazo que se fije, debiendo cubrir las cuotas de mantenimiento si desea permanecer como socio.
- c) Expulsión del Club, en su condición de socio y accionista.