

Procedimiento Interno De Hostigamiento Sexual

ASEBOSTON

HISTORIAL DE CAMBIOS

Revisión	Revisado Por	Aprobado por	Fecha
01	Hazel Herrera Rodríguez, Gerencia de Recursos Humanos/ Área Legal	Johnny Corrales Solano, Gerencia General	31 de agosto 2021
02	Valeria Ramos Chavarría, Analista de RH & Comunicaciones /Área Legal	Hazel Herrera Rodríguez, Gerencia de Recursos Humanos	12 de junio 2025

Capítulo I: Disposiciones Generales 4
OBJETIVO 4
ÁMBITO DE APLICACIÓN 4
DEFINICIONES 4
MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL 5
Capítulo II: Prevención del acoso sexual y divulgación de temas de asociados **6**
PREVENCIÓN 6
MECANISMOS DE DIVULGACIÓN 6
Capítulo III: La denuncia **6**
RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA 6
PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL 7
REQUISITOS DE LA DENUNCIA 7
DENUNCIAS FALSAS 8
DENUNCIAS ANÓNIMAS 8
NEGATIVA A PRESENTAR UNA DENUNCIA 8
PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA 8
Capítulo IV. Procedimiento Interno de la Investigación **9**
PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL PROCEDIMIENTO 9
DEBER DE COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN 9
EL EXPEDIENTE DE LA INVESTIGACIÓN 10
PLAZO PARA CONCLUIR LA INVESTIGACIÓN 10
LAS PRUEBAS 10
MEDIDAS CAUTELARÍAS 11
RECURSOS 11
INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA 11
COMPETENCIAS Y OBLIGACIONES 12
AUDIENCIAS 13
INFORME FINAL DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA 14
SANCIONES 14
CIERRE Y ARCHIVO DEL PROCESO 15
REGISTRO DE SANCIONES 15
REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN 16

Capítulo I: Disposiciones Generales

OBJETIVO

El objetivo del presente procedimiento es desarrollar el marco normativo interno para la aplicación de la Ley No. 7476, con relación a la prohibición, prevención, denuncia y sanción del acoso sexual en el empleo. En este procedimiento constan las disposiciones generales relacionadas a la materia, incluyendo lo relativo al trámite de la denuncia y los aspectos de la investigación interna.

Este procedimiento aplica a todos los colaboradores de la empresa, independientemente del tipo de contrato laboral o puesto de trabajo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

También podrá aplicar cuando la denuncia por acoso sexual sea presentada por o en contra de proveedores, contratistas o terceros en general siempre y cuando una de las partes del proceso trabaje para la empresa y la conducta objeto de investigación provoque efectos perjudiciales en el ambiente laboral.

DEFINICIONES

- Comisión Investigadora: órgano interno director del proceso de investigación integrado por un mínimo de tres personas, debiendo quedar representados ambos sexos, designado por el órgano decisor que corresponda, a cargo de tramitar el procedimiento de investigación.
- Hostigamiento Sexual: es todo acto o conducta sexual, de cualquier clase o tipo, que sea indeseada por quien la recibe, y que puede ser reiterada, o aislada pero grave, que tenga como consecuencia perjudicar el desempeño y cumplimiento laboral de una persona, así como el estado general de bienestar personal y las condiciones del empleo.
- Ley contra el acoso sexual: Ley contra el Hostigamiento o acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley 7476, que regula esta materia.
- Órgano decisor: es la autoridad a lo interno de la empresa que resuelve lo que corresponda una vez finalizado el procedimiento de investigación por parte de la Comisión Investigadora con motivo de las denuncias por acoso sexual.

- Órgano de primera instancia: la persona encargada y responsable de recibir la denuncia por hostigamiento sexual y trasladar el caso a la Comisión Investigadora. Preferiblemente se designará a una persona del Departamento de Recursos Humanos.
- Persona denunciada: persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual. Se considera parte del procedimiento de investigación.
- Persona denunciante: persona que presuntamente sufre el hostigamiento sexual. Puede estar en una relación jerárquica superior o inferior o en igualdad de condiciones laborales con respecto a la persona denunciada. Debe ser considerada parte del proceso. Se le identifica también como presunta víctima.
- Registro de Sanciones: la empresa mantendrá un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo por conductas de hostigamiento sexual. Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción. Se exceptúan de la aplicación de este inciso a las personas menores de edad.

MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  a. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
  b. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
  c. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

Capítulo II: Prevención del acoso sexual y divulgación de temas de asociados

PREVENCIÓN

La empresa asume el compromiso de no tolerancia al hostigamiento sexual en el empleo, y llevará a cabo, desde la etapa de inducción y durante el desarrollo de la relación laboral, las acciones necesarias para la prevención, divulgación y sensibilización con el objetivo de evitar que se presenten este tipo de conductas.

MECANISMOS DE DIVULGACIÓN

La empresa mantendrá actualizada la normativa y disposiciones internas en relación con la prevención, denuncia, investigación y sanción del acoso sexual en el empleo, para que puedan ser consultadas por todo el personal.
La empresa organizará capacitaciones para el personal que aborden los distintos aspectos que abarca esta materia, entre ellos: los mecanismos de prevención contra el hostigamiento sexual, régimen sancionatorio, procedimiento interno, etc.

Capítulo III: La denuncia

RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Al órgano de primera instancia le corresponde recibir por escrito la denuncia por acoso sexual. Cuando un jefe o representante patronal tenga conocimiento de un potencial o supuesto caso de acoso sexual, tiene el deber de ponerse en contacto de forma inmediata con el Departamento de Recursos Humanos para que se proceda con la recepción de la denuncia.

PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL

La presunta víctima de acoso sexual podrá plantear la denuncia en forma verbal o por escrito ante el órgano de primera instancia.
En caso de que la denuncia se reciba en forma verbal, el órgano de primera instancia deberá proceder en ese momento con el levantamiento de un acta consignando lo expresado por la presunta víctima, quien una vez leído lo manifestado, deberá firmar el acta, en conjunto con la persona que recibió la denuncia. El órgano de primera instancia deberá trasladar el caso a la Comisión Investigadora que corresponda sin la realización de una investigación preliminar e informar cuanto antes a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Se deberá tener en cuenta la confidencialidad de la información que se comunica a efectos de que se tomen las medidas correspondientes para su trámite.
La persona trabajadora que habiendo recibido una denuncia por acoso sexual no la tramite de conformidad con lo dispuesto en este procedimiento, incurrirá en una falta laboral grave.

REQUISITOS DE LA DENUNCIA

Los requisitos que debe contener una denuncia por hostigamiento sexual son los siguientes:

a. Nombre completo y dos apellidos, número del documento de identificación personal y centro de trabajo de la parte denunciante y de la persona denunciada.
b. Puesto de trabajo de la parte denunciante y de la persona denunciada.
c. Descripción clara de todos los hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de hostigamiento sexual, con mención exacta o aproximada de la fecha, lugar y circunstancias.
d. Podrá hacerse referencia de pruebas indiciarias o directas, sin perjuicio de que las presente directamente en la audiencia que deberá fijarse al respecto. Cuando se trate del ofrecimiento de prueba testimonial, deberá indicar el nombre y correo electrónico de las personas señaladas.
e. Señalamiento de lugar y/o medios legales para atender notificaciones.
f. Lugar, hora y fecha de la denuncia.
g. Firma de la parte denunciante.

DENUNCIAS FALSAS

Quien denuncie un hostigamiento sexual falso podrá incurrir en conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según lo dispuesto en el Código Penal, además de considerarse una falta laboral muy grave.

DENUNCIAS ANÓNIMAS

No se dará trámite a las denuncias presentadas en forma anónima, por lo que se procederá de inmediato a su archivo.

Asimismo, se rechazarán en cualquier momento, incluso desde su presentación y mediante resolución motivada, las denuncias en donde se presenten las siguientes circunstancias:

a. Las que no sean de la competencia de la empresa.
b. Las que sean manifiestamente improcedentes.

NEGATIVA A PRESENTAR UNA DENUNCIA

Cuando la presunta víctima manifieste su deseo de no presentar la denuncia de acoso sexual, el órgano de primera instancia deberá levantar en ese momento un acta en el que se haga constar expresamente esta decisión y los motivos, debiendo quedar firmada por los presentes en ese acto.

Una vez levantado el acta, el órgano de primera instancia deberá poner en conocimiento de la Supervisión de Recursos Humanos esta negativa para que sea quien ocupe ese puesto quien decida, según la información que se tenga en ese momento y la gravedad del hecho, si la investigación debe o no llevarse a cabo.

PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA

La empresa tiene la obligación de resguardar la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de la parte denunciante, así como de la víctima ante un caso comprobado de acoso sexual. Dicha obligación se mantiene aun después de finalizado el proceso de investigación; no obstante, el Ministerio de Trabajo, las autoridades judiciales y quienes se encuentren legitimados, podrán solicitar la información pertinente ante la posible existencia de un delito contra el honor de la persona denunciada, situación que deberá explicarse detalladamente en la correspondiente solicitud.

Durante la tramitación del proceso de investigación, el despido de la persona denunciante deberá consultarse de previo con la Supervisión de Recursos Humanos con el objetivo de cumplir con las disposiciones legales correspondientes.

Capítulo IV. Procedimiento Interno de la Investigación

PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL PROCEDIMIENTO

Será de aplicación obligatoria en la investigación de los casos de acoso sexual los principios generales del debido proceso, proporcionalidad, libertad probatoria, confidencialidad y el de pro-víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.
En el caso del principio de confidencialidad, se deberá tener especial cuidado en garantizarse su cumplimiento por las partes del procedimiento y sus representantes, las personas integrantes de la Comisión Investigadora y del órgano decisor, los testigos y el resto de las personas que tengan contacto o participación en el proceso.

En cuanto a los principios generales del debido proceso, se hace especial énfasis en los siguientes:

a) El deber de informar a las partes el fin del procedimiento de investigación.
b) Dar a las partes la oportunidad de presentar sus argumentos ante la comisión investigadora y ofrecer las pruebas que estimen pertinentes.
c) Permitir a las partes revisar y consultar el expediente de investigación.
d) Respetar el derecho de las partes de hacerse acompañar, desde el inicio del procedimiento, por un abogado de su preferencia, así como de una persona de su confianza en calidad de apoyo emocional o psicológico.
e) Informar a las partes la decisión final que tome la empresa respecto al caso.

DEBER DE COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN

Todos los trabajadores de la empresa están en la obligación de brindar su cooperación y colaboración cuando sea solicitada por la comisión investigadora o el órgano decisor para facilitar su labor y el buen desempeño del procedimiento.

La comisión investigadora podrá recomendar a la Gerencia de Recursos Humanos o a la Gerencia General la imposición de sanciones disciplinarias a los trabajadores que entorpezcan la investigación, incumpla el deber de cooperación, colaboración o de confidencialidad, o cualquiera

de las obligaciones que derivan de este procedimiento.

EL EXPEDIENTE DE LA INVESTIGACIÓN

El expediente de investigación estará en custodia de la comisión investigadora durante la etapa de investigación y hasta la entrega del informe final al órgano decisor.

Posteriormente, deberá ser remitido a la Gerencia de Recursos Humanos para su archivo garantizando la confidencialidad del contenido.

El expediente de investigación contendrá como mínimo la denuncia, pruebas aportadas, las actas de las sesiones con las partes, las notificaciones realizadas a las partes, y la prueba recabada durante la investigación. El expediente podrá llevarse de forma impresa o electrónica.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus representantes legales debidamente identificados y autorizados por la parte interesada; por los miembros de la comisión investigadora, por el órgano decisor, la Gerencia de Recursos Humanos, y por la persona que tengan a cargo la custodia final del expediente una vez archivado el caso.

PLAZO PARA CONCLUIR LA INVESTIGACIÓN

El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder de tres meses contados a partir de la recepción del acta de denuncia por parte del órgano de primera instancia. Sin embargo, al ser dicho plazo ordenatorio, es posible que, según las circunstancias y complejidad de cada caso, el tiempo se prolongue, pero para ello la comisión investigadora o el órgano decisor, según corresponda, deberán indicar los motivos objetivos de justificación.

LAS PRUEBAS

Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la indiciaria y todas las otras fuentes de prueba conforme al derecho común, incluyendo la jurisprudencia, y atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual.

MEDIDAS CAUTELARÍAS

La comisión investigadora, ya sea de oficio o a solicitud expresa de alguna de las partes, podrá mediante resolución fundada solicitar al órgano decisor que se tomen las medidas cautelares pertinentes, tales como:

a. Que la persona denunciada se abstenga de cualquier acto de represión, intimidación o amenaza a quien denuncia o testigos.
b. Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos o equipos de trabajo de la persona denunciante o testigos.
c. La reubicación o traslado temporal, así como la implementación temporal del teletrabajo, para una o ambas partes, considerando las circunstancias del caso concreto.

d. Excepcionalmente, en casos de gravedad justificada y previo visto bueno de la Gerencia de Recursos Humanos, la separación temporal del cargo con goce de salario de la persona denunciada o de la presunta víctima. La medida cautelar carece de recurso, excepto el de adición o aclaración. La medida cautelar deberá ejecutarse de manera urgente y prevalente, pudiendo ser aplicada a ambas partes. La vigencia de la medida será temporal y podrá mantenerse mientras esté en curso el proceso de investigación y hasta el archivo del caso. Contra la resolución que dicte el órgano decisor en esta materia no cabe recurso alguno excepto de adición o aclaración.

RECURSOS

Contra las decisiones y resoluciones que se tomen dentro del procedimiento de investigación no cabe recurso alguno a lo interno de la empresa, excepto de adición o aclaración cuando así esté expresamente indicado en este procedimiento.

INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA

La Gerencia General o la Supervisión de Recursos Humanos harán la integración de la comisión investigadora en cada caso particular, conservando la facultad para realizar cualquier sustitución debidamente justificada ante situaciones excepcionales, sin que este cambio afecte el desarrollo de la investigación que está en curso.
A la comisión investigadora le corresponde llevar el proceso de investigación con ocasión de una denuncia por hostigamiento sexual.

Cada comisión estará conformada por un mínimo de tres personas con representación de ambos sexos. Se podrán nombrar hasta tres miembros suplentes cuando así se considere oportuno. Los miembros de la comisión investigadora podrán ser trabajadores de la empresa o asesores externos con conocimiento en materia de acoso sexual.
Las personas que conforman esta comisión no deben de tener lazos de consanguinidad o afinidad hasta tercer grado con ninguna de las partes.

COMPETENCIAS Y OBLIGACIONES

La comisión investigadora tendrá, entre otras, las siguientes competencias y obligaciones:

a. Convocar por separado a cada una de las partes a una audiencia oral y privada en donde podrán ejercer sus derechos, exponer sus posiciones, contestar las preguntas que se les formulen y presentar alegatos de defensa, así como también ofrecer las pruebas que consideren oportunas. En el caso de la parte denunciante, se le podrá solicitar también la aclaración de los hechos cuando a criterio de la Comisión sea necesario. De las manifestaciones de las partes en cada audiencia se levantará un acta que será firmada por todos los presentes.
b. Dirigir el interrogatorio de los testigos, el cual se realizará en forma separada entre ellos.
c. Verificar que no existan errores u omisiones en el procedimiento de investigación conforme a la legislación vigente y el presente procedimiento.
d. Valorar la prueba bajo las reglas de la sana crítica, inmediatez y objetividad, y principio pro víctima, tomando en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados.
e. Podrá limitar hasta en un máximo de dos (2) la cantidad de testigos que sean ofrecidos por las partes, así como también podrá citar de oficio a testigos que considere pueden aportar información relevante a la investigación.

f. Al finalizar el procedimiento, deberán emitir un informe final del caso con carácter de recomendación para el órgano decisor.

g. Si durante la tramitación del procedimiento de investigación se da la desvinculación laboral de la persona denunciada, por cualquier motivo que sea, el caso se archivará de inmediato sin necesidad de que se emita el informe final.

h. Atender de forma inmediata cualquier denuncia que reciba por parte de la presunta víctima o de las personas que funjan como testigos, en el sentido de estar sufriendo alguna represalia, para lo cual deberá recomendar a la Supervisión de Recursos Humanos o a la Gerencia General la toma de las medidas que se estimen necesarias.

AUDIENCIAS

Las audiencias que sean convocadas por la comisión investigadora, sea a las partes o a los testigos, deberán notificarse por escrito.

Las audiencias podrán ser presenciales, virtuales o en modalidad híbrida. De las manifestaciones del declarante se levantará un acta que será firmada por todos los presentes. Así también, la comisión investigadora, previa aceptación expresa de la persona convocada a declarar, podrá realizar y conservar una grabación de audio y video de la sesión la cual formará parte del expediente de investigación.

Durante las audiencias virtuales todos los presentes deberán mantener la cámara encendida salvo que la comisión investigadora autorice lo contrario.

Los testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y las preguntas no podrán estar relacionadas con los antecedentes o el comportamiento sexual de la persona denunciante.

Las partes podrán realizar preguntas o repreguntas a los testigos siempre y cuando estén directamente relacionadas con los hechos que fueron denunciados. Las preguntas deben ser claras y precisas y no deben incluir valoraciones ni calificaciones salvo en el caso de testigos técnicos o peritos.
Se deberán tomar las medidas necesarias para evitar la comunicación entre los testigos durante el transcurso de las audiencias.

La comisión investigadora podrá rechazar las preguntas y declaraciones que no guarden relación directa con los hechos objeto de investigación, que considere son impertinentes, incorrectamente formuladas, sugestivas, que conduzcan a la respuesta o sean ofensiva. Cuando se consideren preguntas esenciales, a solicitud de parte se dejará constancia de la pregunta rechazada.

Cuando surja controversia sobre la forma y el contenido de alguna pregunta, en el mismo acto los miembros de la comisión presentes decidirán si se mantiene, se rechaza o se solicita reformular la pregunta.

La comisión investigadora podrá recomendar a la Supervisión de Recursos Humanos o a la Gerencia General la imposición de sanciones disciplinarias a los testigos que se compruebe que faltaron a la verdad o indujeron a error o engaño a la comisión investigadora.

INFORME FINAL DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA

Terminada la etapa de recepción y análisis de los elementos probatorios, la comisión investigadora dictará un informe final del procedimiento que tendrá carácter de recomendación para el órgano decisor, en el cual, en caso de que sea procedente, motivará la sanción que recomiende sea impuesta. A este efecto, deberá analizar la situación de manera integral, detectando los elementos de mayor relevancia que indiquen la gravedad de la conducta acusada de hostigamiento sexual, de conformidad con los principios que regulan la materia.

Entre los criterios a tomar en consideración se destacan, a manera de ejemplo, los siguientes:

a) Las conductas o comportamientos, así como las circunstancias, tiempo y lugar en las que se cometió el acoso sexual.
b) La cantidad de personas objeto de acoso sexual.
c) La relación jerárquica entre las partes.
d) Reincidencia de la conducta de acoso sexual.
e) Conducta de la persona hostigadora posterior a la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual, en particular la existencia de conductas intimidatorias hacia la supuesta víctima, miembros de su familia, testigos, compañeros y compañeras de trabajo.
f) Trascendencia y los efectos del hostigamiento sexual en la víctima y en el ambiente laboral.

SANCIONES

Las sanciones por hostigamiento sexual serán impuestas por el órgano decisor según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión sin goce de sueldo y el despido, sin perjuicio de que la parte afectada acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

Las sanciones impuestas por acoso sexual, así como la identidad de la persona sancionada, de conformidad con la Ley No. 7476, se incluirán en el registro de sanciones que se detalla más adelante. No será necesario que la persona sancionada otorgue su consentimiento para que se lleve dicho registro.

CIERRE Y ARCHIVO DEL PROCESO

Una vez que el órgano decisor ha tomado la decisión final sobre la situación denunciada y ordenado la imposición de una sanción disciplinaria, cuando así corresponda, la empresa deberá comunicar el resultado del procedimiento a las partes y enviará el expediente a la Supervisión de Recursos Humanos para su archivo, debiendo garantizar la confidencialidad del contenido.

REGISTRO DE SANCIONES

La Supervisión de Recursos Humanos estará a cargo y será responsable de mantener actualizado el registro de sanciones en firme que sean impuestas en el lugar de trabajo por conductas de hostigamiento sexual.

Deberá la empresa garantizar la seguridad de la información que se incluya en el registro de sanciones, así como evitar su destrucción o tratamiento no autorizado.

El registro de sanciones en firme deberá incluir:

a) Nombre completo y dos apellidos, y número del documento de identificación personal, de las personas sancionadas.
b) Sanción disciplinaria recibida en cada caso y la fecha en que la misma fue impuesta. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción. Bajo ninguna circunstancia se podrá incluir en el registro la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas.

Este registro podrá ser consultado por cualquier persona con interés legítimo, para lo cual el interesado deberá solicitar por escrito a la Supervisión de Recursos Humanos acceso a la información requerida indicando los siguientes datos:

a) Nombre completo y número de cédula de la persona que solicita la información.
b) En caso de que se trate de una persona jurídica, la solicitud deberá estar firmada por el representante legal, adjuntando copia de una certificación de personería reciente con no más de 30 días de emitida.
c) El motivo por el cual se solicita la información.

d) Un correo electrónico como medio para recibir la información.

La Supervisión de Recursos Humanos deberá llevar un registro adicional con el nombre completo de las personas que han consultado el registro de sanciones, la fecha en que se realizó cada consulta, y la razón indicada por el solicitante. El solicitante de la información, una vez presentada la solicitud a la Supervisión de Recursos Humanos tendrá acceso exclusivamente a los datos de la persona sancionada que haya indicado inicialmente.

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La empresa conserva la facultad de hacer revisiones y modificaciones al presente procedimiento cuando así sea necesario, con el objetivo de mantener la regulación interna actualizada y ajustada a la legislación vigente. Los cambios serán informados a todo el personal.

HAZEL MELISSA HERRERA RODRIGUEZ (FIRMA)

Firmado digitalmente por HAZEL MELISSA HERRERA RODRIGUEZ (FIRMA)
Fecha: 2026.07.29 15:59:20 -06'00'

Hazel Herrera Rodríguez
Gerencia de Recursos Humanos