



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica

RICARDO
SALAS
ALVAREZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
RICARDO SALAS
ALVAREZ (FIRMA)
Fecha: 2022.04.08
16:32:49 -06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, lunes 18 de abril del 2022

AÑO CXLIV

Nº 69

124 páginas



Imprenta Nacional
Costa Rica

INFORMA

ACTUALIZACIÓN DE USUARIOS O ROLES PARA EL USO DEL SITIO WEB TRANSACCIONAL PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

Todas las entidades del Estado que tramitan publicaciones en los Diarios Oficiales, a través del sitio web transaccional www.imprentanacional.go.cr deben mantener actualizados los datos de los funcionarios que autoricen para alguno de los siguientes roles:



Solicitante Institucional:

Persona que genera la solicitud y cotiza.
También conocido como tramitador.



Encargado Financiero Institucional:

Persona que aprueba lo que hace el tramitador e incluye la información del pago en la solicitud. También conocido como Aprobador.

Para la creación o modificación de estos usuarios se debe remitir un oficio, debidamente firmado por la persona que autorice dicha apertura, dirigido a la jefatura de Diarios Oficiales:

- Si se cuenta con firma digital, puede ser enviado al correo electrónico consultas@imprenta.go.cr.
- Si se firma físicamente debe ser remitido de manera presencial a las oficinas centrales de la Imprenta Nacional en la Uruca.

El oficio debe indicar los siguientes datos:

- Nombre del funcionario
- Rol del solicitante (solicitante institucional y/o encargado financiero institucional)
- Número de cédula
- Número de teléfono
- Correo electrónico

Asimismo, para inhabilitar usuarios, se debe indicar los siguientes datos:

- Nombre del funcionario
- Correo electrónico



CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

LICITACIONES

UNIVERSIDAD NACIONAL

PROVEEDURÍA INSTITUCIONAL

SECCIÓN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

LICITACIÓN PÚBLICA Nº 2022LN-000001-SCA

Concesión de instalación pública para prestar el servicio de la soda comedor de la Sede Regional Huetar Norte, Campus Sarapiquí

- La Universidad Nacional, a través de la Proveduría Institucional, recibirá ofertas por escrito hasta las 13:30 a.m. del día 16 de mayo del 2022, en las instalaciones de la Sede Regional Huetar Norte, Heredia, Sarapiquí, Horquetas, Barrio La Victoria, Campus Sarapiquí.
- El cartel deberá obtenerse en la siguiente dirección electrónica www.una.ac.cr/proveeduria, en los documentos electrónicos, información para proveedores.

Heredia, 23 de marzo de 2022.—M.A.P. Nelson Valerio Aguilar, Director.—1 vez.—(IN2022637699)

REMATES

CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

GERENCIA DE PENSIONES

DIRECCIÓN FINANCIERA ADMINISTRATIVA

ÁREA ADMINISTRATIVA

VENTA PÚBLICA VP-006-2022

La Gerencia de Pensiones, a través de la Dirección Financiera Administrativa, lleva a cabo la Venta Pública de las siguientes propiedades:

Ítem	Descripción
Ítem Nº 1	Casa de habitación, Puntarenas, Central
Ítem Nº 2	Lote, Alajuela, Carrizal

Información adicional: El cartel de este concurso denominado "Venta Pública VP-006-2022" está a disposición de los interesados en el primer piso del Edificio Jorge Debravo, diagonal a la Corte Suprema de Justicia, avenida 8, calle 21, en horario de lunes a jueves de 07:00 a.m. a 04:00 p.m. y viernes de 07:00 a.m. a 03:00 p.m. o en la página web: <https://www.ccss.sa.cr/propiedades>.

En vista de la situación nacional de Emergencia COVID-19, se brindan las siguientes cuentas para realizar el depósito del 2% de garantía de participación, entregándose con la oferta formal en el Edificio Jorge Debravo, diagonal a la

Corte Suprema de Justicia, avenida 8, calle 21, en horario de lunes a jueves de 07:00 a.m. a 04:00 p.m. y viernes de 07:00 a.m. a 03:00 p.m.

Cuenta Banco Nacional

Número de cuenta: 100-01-000-008720-5
Cuenta IBAN: CR88015100010010087202

Cuenta Banco de Costa Rica

Número de cuenta: 001-210232-3
Cuenta IBAN: CR80015201001021023232

La fecha máxima para la recepción de ofertas para la Venta VP-006-2022, es el 06 de mayo de 2022, a las 10:00 a.m., en esa misma ubicación en el primer piso del Edificio Jorge Debravo.

Fecha y lugar de apertura de los sobres con las ofertas: Se realizará en el edificio denominado "La Casona", 100E edificio Jorge Debravo, el día 06 de mayo del 2022, a las 10:15 a.m.

Área Administrativa.—Licda. Rebeca Watson Porta, Jefa a. í.—1 vez.—(IN2022637948).



REGLAMENTOS

BANCO NACIONAL DE COSTA RICA

El Banco Nacional de Costa Rica comunica la parte resolutive del acuerdo tomado por la Junta Directiva General, en la Sesión Nº 12.587, artículo 9º, celebrada el 21 de marzo del 2022, en el cual acordó **1) aprobar el Reglamento para la prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual en el Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica (RG01-CGRH01), Edición 6**, para que, en lo sucesivo, se lea de conformidad con el siguiente texto:

Reglamento para la prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual en el Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica (RG01-CGRH01), Edición 6

Propósito, Alcance y Responsabilidad

PROPÓSITO	ALCANCE	RESPONSABILIDAD
Generar a nivel interno una cultura de prevención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual de forma tal que garantice el derecho de las personas trabajadoras del Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica, de un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.	Todas las personas que trabajen para o en nombre de alguna de las unidades de negocio que conforman el Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica.	Será responsabilidad de la Dirección Corporativa de Desarrollo Humano y sus áreas homólogas en las Subsidiarias velar por la divulgación, el cumplimiento y la aplicación de este Reglamento.

Documentos de referencia

CÓDIGO	NOMBRE
PR111RH01	Procedimiento para la atención de casos y sanciones presentados ante la Oficina de Relaciones Laborales y la Junta de Relaciones de Trabajo.
PR112RH01	Procedimiento para el trámite y aplicación de medidas cautelares.
NA	Convención Colectiva Vigente.
Ley 7476	Ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo o la docencia.
Ley 9877	Ley contra el Acoso Sexual Callejero.
Ley 9969	Ley para garantizar la publicidad de las sanciones firmes impuestas por conductas de hostigamiento sexual.

Fundamento

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 121, incisos 3), 18) y 146 de la Constitución Política, en la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995, denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación mediante Ley N° 8805 del 02 de junio de 2010.

Considerando:

- Los compromisos internacionales y nacionales en la materia de Derechos Humanos.
- La necesidad de incorporar esos principios en la política interna del CFBNCR y en el reglamento.
- La importancia de que este espacio laboral Banco Nacional y sus Subsidiarias, sea libre de cualquier manifestación asociada a acoso u hostigamiento sexual.

Por tanto,

Este Reglamento se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar, y a establecer políticas para prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y violencia por razón de género desde su diversidad.

CAPÍTULO I

Artículo 1°—**Objetivos.** Los objetivos de la política contra el hostigamiento sexual son los siguientes:

- Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento sexual en el ámbito del Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica, en adelante CFBNCR, así como un procedimiento interno que lo sancione.
- Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre el personal del CFBNCR, independientemente de su posición jerárquica; y su relación con las personas estudiantes, pasantes, meritorias, practicantes, clientes, proveedores y usuarios de los servicios que presta el CFBNCR. Lo anterior con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.
- Generar ambientes de trabajo libres de hostigamiento sexual que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional, laboral y de estudio, de manera tal que se creen los espacios para su plena realización personal y laboral.
- Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo, y el estado de bienestar general de las personas.

e) Dar a conocer dentro del ámbito institucional que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe, constituyéndose en una forma de violencia y en una práctica discriminatoria por razón de sexo o por otra condición social, que coloque a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales.

f) Dar a conocer que existe una política a nivel institucional dirigida a prevenir, investigar y sancionar dicha práctica.

g) Establecer a nivel normativo un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que garantice el derecho de la persona, víctima de hostigamiento sexual a denunciar, así como la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y los principios especiales, para que en el caso que se determine la responsabilidad de la persona denunciada, se pueda llegar a la imposición de la sanción y su efectivo cumplimiento.

Artículo 2°—**Definiciones.**

A. **Hostigamiento sexual:** Se entiende por hostigamiento sexual o acoso sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, sea que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo de la persona que denuncia, así como en el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

B. **Víctima:** Es la persona que denuncia y sufre el hostigamiento sexual, pueden ser personas que laboran en el Banco Nacional y sus Subsidiarias, en virtud de una relación laboral, estudiantes, pasantes, meritorias, practicantes, usuarios, clientes y/o proveedores. Entre la víctima y la persona denunciada, no se requiere la existencia de una relación jerárquica, o de alguna manifestación de poder, puede estar en una relación de subalternidad, o en una relación jerárquica hacia arriba o hacia abajo o en igualdad de condiciones laborales. La víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso.

C. **Estudiantes, practicantes, meritorios y pasantes:** Persona que lleve a cabo labores en alguna de las unidades del CFBNCR, con el fin de obtener conocimientos prácticos relacionados a su campo de estudio, para lo cual ejercen algunas funciones dentro de la Institución, y no por ello generando una relación laboral.

D. **Cientela o persona usuaria:** Persona física, que requiera algún servicio que brinde al CFBNCR, sea, dentro de las instalaciones o fuera de ellas.

E. **Visitante:** Personas físicas que se encuentran dentro de cualquiera de las instalaciones del CFBNCR independientemente del tiempo y las razones por las cuales deban permanecer dentro de las mismas.

F. **Contratista(s), empresas y/o personas proveedoras (es):** Persona física o jurídica, contratada por el CFBNCR, para prestar servicios mediante proceso regido por la Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento Ley N° 7494, u otra normativa que resulte aplicable y que conforme a lo establecido en el cartel de contratación o el contrato de prestación de servicios, así como el presente Reglamento, le es aplicable lo dispuesto en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

G. **Persona denunciada:** El personal del Banco Nacional y sus Subsidiarias, al que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

- H. **Órgano instructor o Comisión Investigadora:** La Convención Colectiva Vigente del Banco Nacional, establece como Órgano Instructor o Comisión Investigadora de forma permanente a la Oficina de Relaciones Laborales, dependencia de la Dirección Jurídica, así como sus competencias, atribuciones, facultades y obligaciones. Para el caso de las Subsidiarias, el Órgano Instructor o Comisión Investigadora es la Gerencia General de cada Subsidiaria, en el caso de que la denuncia involucre a las personas en los puestos de Gerencia General o Auditor Interno/Auditora Interna la tramitación estará a cargo de una comisión designada por la Junta Directiva de la Subsidiaria.
- I. **Órgano Decisor:** La Convención Colectiva Vigente del Banco Nacional, establece como Órgano Decisor a la Gerencia General, así como sus competencias, atribuciones, facultades y obligaciones. De acuerdo con el artículo 68 de la VIII Convención Colectiva la Gerencia General conocerá del asunto una vez que la Oficina de Relaciones Laborales haya instruido el debido proceso y la Junta de Relaciones de Trabajo se pronuncie y emita una recomendación. En las subsidiarias, la Gerencia General será el Órgano Decisor.
- J. **Parte:** Tendrán la condición de parte (s) dentro del procedimiento administrativo establecido en este reglamento, la presunta víctima (s) de acoso u hostigamiento sexual y la persona (s) denunciada (s), así como la Administración y la Defensoría de los Habitantes. De conformidad con el artículo 5 del Código de Familia y el Código de la Niñez y la Adolescencia, el Patronato Nacional de la Infancia se tendrá como parte para todo efecto legal cuando la presunta víctima sea una persona menor de edad.
- K. **Patrono o institución:** Para efectos del presente reglamento que considera a todas las unidades que conforman al CFBNCR, se entiende por patrono o institución cada una de las instituciones que le conforman con personería jurídica independiente, siendo cada una la que deberá instruir este reglamento a lo interno en caso de que se presente alguna situación. Para ello se debe entender como patrono o institución según sea el caso las siguientes: Banco Nacional de Costa Rica, y en cuanto a las Subsidiarias: BN Sociedad Corredora de Seguros S.A., BN Vital OPC S.A., BN Valores Puesto de Bolsa S.A., y BN Fondos de Inversión S.A.
- L. **Convención Colectiva:** Convención Colectiva Vigente del Banco Nacional, acuerdo que regula las relaciones entre el Banco Nacional y las personas trabajadoras.
- M. **Ley:** Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Artículo 3°—**Manifestaciones del Hostigamiento Sexual.** El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- a) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
- I. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, o cualquier condición de ventaja respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - II. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños, represalias o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.

III. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

- b) Uso de palabras, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, escritas y contenidas mediante vía oral, documentos o instrumentos tecnológicos, redes sociales o cualquier otra aplicación, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba. Remisión de mensajes verbales o escritos, por cualquier medio, de contenido sexual.
- c) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza o connotación sexual indeseadas y ofensivas para quien los reciba.
- d) Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona que la reciba.

CAPÍTULO II

Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual

Artículo 4°—**Las obligaciones en relación con la tutela de derechos en materia de acoso u hostigamiento sexual y personas responsables.** El Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica asume una política contra el hostigamiento sexual que prevenga, desaliente, evite y sancione este tipo de conductas. Para tal efecto llevara a cabo las acciones necesarias que prevengan y desalienten las acciones de hostigamiento sexual en cualquiera de sus manifestaciones, teniendo como referente las necesidades de las personas.

La labor de divulgación de este reglamento, así como de la política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley, será responsabilidad de la persona jefarca. Para cumplir con dicha obligación se designa a la Dirección Corporativa de Desarrollo Humano, en condición de ente coordinador y esta a su vez, orientará a las Direcciones de las Zonas Comerciales, Corporativas, así como las Jefaturas y demás instancias que se designen. En el caso de las Subsidiarias, la responsabilidad será de la Gerencia General quién designa a las áreas homólogas a Desarrollo Humano con las que cuenta cada una para velar por el cumplimiento del presente reglamento.

Artículo 5°—**Mecanismos de divulgación.** Los mecanismos de divulgación de la Ley y de este Reglamento serán:

- a) Promover una sistemática y activa divulgación de la Ley, entre el personal del CFBNCR mediante la distribución de materiales informativos y educativos sobre la prevención del hostigamiento sexual en cualquiera de sus manifestaciones. Asimismo, se dará a conocer dicho reglamento de prevención a la clientela, empresas y/o personas proveedores, personas usuarias y practicantes.
- b) Informar sobre el procedimiento a seguir en caso de un aparente hostigamiento o acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones.
- c) Desarrollar e impartir, charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades tendientes a la sensibilización del personal en esta problemática y su prevención, así como al personal de nuevo ingreso.
- d) Elaborar materiales informativos que fomenten el respeto entre el personal y personas usuarias del servicio e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual.
- e) Publicar este reglamento en el medio oficial que el CFBNCR designe e informar a la organización mediante circulares, comunicados o cualquier otro mecanismo su vigencia, así como toda la normativa que al respecto se disponga.

- f) Cualquier otra forma de divulgación que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de la Ley y el presente reglamento.

CAPÍTULO III

Procedimiento en el lugar de trabajo

Artículo 6°—**Procedimiento de la denuncia.** La presunta víctima de acoso sexual - o su representante legal debidamente acreditado para tal efecto podrá plantear la denuncia escrita, cuyo documento o manifestación tendrá que contener al menos, la siguiente información:

- Nombre, dirección y lugar de trabajo de la persona denunciante y de la persona denunciada.
- Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar.
- Asimismo, la víctima podrá hacer referencia de pruebas indiciarias o directas que puedan ser evacuadas para dar cuenta del hecho, sin perjuicio de las que presente directamente en la audiencia. Para tal efecto deberá dar los datos referenciales de los que tenga conocimiento para localizar la prueba; cuando se trate de una referencia de prueba testimonial, deberá indicar el nombre y lugar donde se podrá ubicar a las personas señaladas.
- Señalamiento de lugar y/o medios legales para atender notificaciones.
- Lugar y fecha de la denuncia.
- Firma de la persona denunciante. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, junto a la firma de la persona denunciante se registrará la firma de la persona trabajadora que levantó la denuncia.

Artículo 7°—**Plazo para interponer la denuncia y prescripción.** El plazo para interponer la denuncia será de ocho años, computado a partir del último hecho constitutivo del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción es el de un mes previsto en el artículo 414 del Código de Trabajo.

En el caso de las personas menores de edad, este plazo se computará a partir del momento en el que alcancen la mayoría de edad.

La Administración podrá dictar resolución de suspensión del plazo que interrumpe el cómputo del término de prescripción, mediante acto motivado.

Artículo 8°—**Órgano facultado para recibir las denuncias e investigarlas.** La instancia para recibir la denuncia por acoso u hostigamiento sexual podrá ser cualquier Jefatura, y una vez recibida, deberá informar y remitir el documento en un plazo máximo de 24 horas, o la persona denunciante presentarla, en ambos casos, directamente a la Oficina de Relaciones Laborales que forma parte de la Dirección Jurídica, como responsable de tramitar la investigación administrativa, vía correo electrónico, o cualquier otro medio que considere efectivo y que garantice la confidencialidad de la información, con copia al jerarca o director para que tenga la debida información. En el caso de las Subsidiarias la instancia para recibir la denuncia será la Gerencia General, el área homologa a Desarrollo Humano.

Cuando no exista órgano encargado del régimen disciplinario por acoso u hostigamiento sexual, o cuando exista una incompatibilidad con la instancia que le corresponde hacer la investigación, la denuncia debe ser obligatoriamente trasladada al Jerarca de la Institución, quien cuenta con un plazo de 15 días para emitir el acuerdo de integración del Órgano Decisor o Director.

Artículo 9°—**Competencias y funciones del Órgano Instructor o Comisión Investigadora.** El Órgano Instructor tendrá las obligaciones y facultades que determina la Convención Colectiva vigente, la Ley General de la Administración Pública, la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995, denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, sus modificaciones, los principios generales del Derecho y cualquier normativa aplicable. Entre algunas funciones se detallan:

- Una vez recibido la denuncia, el Órgano Instructor dará traslado de ésta a la persona denunciada, quien deberá ser notificada conforme a derecho. Convocará a las partes a la audiencia oral y privada, con un plazo mínimo de 15 días hábiles, donde la persona denunciada podrá ejercer su defensa y aportar las pruebas que considere oportunas.

Asimismo, deberá comunicar a las partes sus derechos, quienes podrán hacerse acompañar por un profesional en derecho de su preferencia, así como de una persona de su confianza en calidad de apoyo emocional o psicológico, que no necesariamente es un profesional en la materia. Adicional, se les informará de los recursos y sus correspondientes plazos de interposición a los que tienen derecho, así como del seguimiento que brinda la Defensoría de los Habitantes.

- El Órgano Instructor, no podrá llamar a la persona denunciante a ratificar la denuncia, sólo podrá solicitarle una aclaración de los hechos en caso de alguna omisión.
- No se permite la conciliación. Al constituir el acoso u hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizada por relaciones de poder asimétricas de género, jerárquica, simbólica, que aumentan los factores de riesgo y revictimización de la persona hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento.
- El interrogatorio de las o los testigos deberá realizarse en forma separada ante la presencia del Órgano Instructor. Las y los testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y nunca podrá versar sobre los antecedentes de la persona denunciante. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada al final por todas las personas presentes en la audiencia o bien, mediante el sistema de grabación y transcripción literal, la cual se deberá incorporar al expediente antes de la decisión final. Si alguna de las personas propuestas como testigos no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que el Órgano Instructor lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento.
- Verificará que no existan errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.
- Durante el procedimiento se garantizarán los principios de debido proceso, proporcionalidad, iuris tantum, pro-víctima y la libertad probatoria.
- Cualquier otra acción que por Ley le está otorgada al Órgano Instructor designado.

Artículo 10.—**Competencias y funciones del Órgano Decisor.** El Órgano Decisor tendrá las obligaciones y facultades que determina la Convención Colectiva vigente del Banco Nacional, la Ley General de la Administración Pública, la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995, denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, sus modificaciones, los principios generales del Derecho y cualquier normativa aplicable. Entre ellas las siguientes:

- a) Valorará la prueba bajo los principios de la sana crítica, inmediatez y objetividad, y principio pro-víctima y tomando en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para efectos probatorios del componente de bienestar personal, deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral. Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante será improcedente.
- b) Si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral con la institución de la persona denunciada, deberá dictar igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique.
- c) Remitir el expediente completo que incluya la aplicación de la sanción, si ésta procedió, para el archivo a la Dirección Corporativa de Desarrollo Humano o a las áreas homólogas a Desarrollo Humano de las Subsidiarias.

Artículo 11.—**Deber de Colaboración.** Toda dependencia y el personal del CFBNCR están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano decisor para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento.

Artículo 12.—**Protección a testigos y víctima, por parte del órgano decisor, director y demás instancias de la institución.**

- a) Fiscalizar que la víctima y las personas testigos no sufran represalias, en caso de que así se denuncie, recomendar al jerarca o instancia correspondiente, la toma de medidas correspondientes.
- b) Recomendar la apertura de los procedimientos respectivos contra el personal que entorpezcan la investigación, incumplan el deber de confidencialidad o incumplan las obligaciones que derivan de la ley y el reglamento.
- c) A cada testigo, previo a su declaración, se deberá leer textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley N°. 7476 citada. Asimismo, se le deberá hacer el señalamiento legal de que existen penas de prisión por el falso testimonio o perjurio, según sea el caso.

Artículo 13.—**Orientación Profesional:** Conforme a lo establecido en el presente reglamento, las partes involucradas en un aparente hostigamiento o acoso sexual podrán solicitar a la Dirección Corporativa de Desarrollo Humano y unidades homólogas en las Subsidiarias, asesoría profesional psicológica o trabajo social, para canalizar su situación personal.

Esta deberá designar el apoyo requerido para su atención, dicha persona estará obligada a proporcionar información y asesoría en condiciones de absoluta confidencialidad.

Artículo 14.—**Sobre el expediente administrativo.** El expediente administrativo contendrá como mínimo toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes y sus constancias de notificación. Además, deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y en la carátula el señalamiento de confidencialidad.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus abogados (as) una vez que se les identifique como tal y se tenga certeza de que tienen autorización por la parte interesada, el personal que tenga a cargo la custodia de este y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

Artículo 15.—**Sobre los principios específicos del proceso.** Asimismo, serán de aplicación obligatoria los principios específicos de confidencialidad que implica el deber de las partes de procedimiento y sus representantes, las personas integrantes del órgano decisor, las y los testigos y el resto de las personas que tuvieron contacto con el proceso, de no dar a conocer la identidad de la o las personas denunciadas ni denunciadas. No implicará inobservancia de esta prohibición, los informes que por mandato legal deben remitirse a la Defensoría de los Habitantes o la autoridad judicial competente.

Artículo 16.—**Sobre la prueba.** Las pruebas serán valoradas por el Órgano Decisor 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, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 17.—**Medidas cautelares.** El Órgano Decisor, mediante una resolución fundada o el criterio de las áreas especializadas, podrá solicitar a la Jefatura o la Dirección Corporativa de Desarrollo Humano o las unidades homólogas en las Subsidiarias en caso de que así lo tengan establecido, la aplicación de medidas cautelares, y en todo caso, se requiere la autorización de la Dirección Corporativa de Desarrollo Humano o las unidades homólogas en las Subsidiarias en caso de que así lo tengan establecido, quién podrá ordenar cautelarmente:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a quien denuncia.
- b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.
- c) La reubicación laboral y/o de espacio físico de la presunta persona hostigadora. d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario.

La medida cautelar deberá ejecutarse de manera urgente y prevalente, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima.

En la aplicación de las medidas cautelares, deberán respetarse los derechos laborales de las personas obligadas a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

Artículo 18.—**Plazo del procedimiento.** El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder más de tres meses. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, cuyo incumplimiento genera una responsabilidad para las personas integrantes del órgano de investigación y decisor, en caso de negligencia evidente.

Una vez realizada la notificación de la denuncia respectiva y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

Artículo 19.—**Recursos.** Contra las resoluciones procederán los recursos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, y la Convención Colectiva vigente del Banco Nacional, los cuales deberán ser planteados dentro de los términos de Ley.

Artículo 20.—**Sanciones.** Las sanciones para interponer serán aquellas indicadas en la Ley contra el Hostigamiento sexual:

- ✓ Amonestación escrita.
- ✓ Suspensión sin goce de salario.
- ✓ Despido sin responsabilidad patronal.

De acuerdo con el artículo 68 de la VIII Convención Colectiva, la Junta de Relaciones de Trabajo en cuanto a procedimiento administrativo sancionatorio conocerá del asunto una vez que la Oficina de Relaciones Laborales haya seguido el debido proceso para que se pronuncie y emita una recomendación, por lo que el Órgano Decisor corresponde a la Gerencia General.

Artículo 21.—Publicidad de las sanciones firmes impuestas por conductas de hostigamiento sexual. De acuerdo con los artículos 5 y 34 de la Ley 7476 es responsabilidad de cada institución del CFBNCR el mantener un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en el CFBNCR por conductas de acoso u hostigamiento sexual. Este registro 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. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción, y se exceptúan a las personas menores de edad.

CAPÍTULO IV

Disposiciones generales

Artículo 22.—Normativa complementaria. En todo aquello no previsto en el presente reglamento se aplicará lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley General de la Administración Pública, Convención Colectiva vigente del Banco Nacional, el Código de Trabajo y demás normativa aplicable.

Artículo 23.—De la vigencia de la normativa interna. La normativa interna de hostigamiento sexual entrará a regir a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*, y se hará del conocimiento de todas las personas trabajadoras del Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica, a través de los mecanismos señalados en el artículo 5).

Artículo 24.—Sanciones por incumplimiento. En caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley y en este capítulo del reglamento, el personal responsable será sancionado, de conformidad con lo que se determine en el marco de un debido proceso.

Artículo 25.—Derogaciones. El presente Reglamento deroga en su totalidad el Reglamento para la Prevención y sanción del Acoso u de Hostigamiento Sexual del Banco Nacional, aprobado por Junta Directiva General, en el artículo N° 9, de la sesión 11.866 celebrada en fecha 15 de octubre del año 2013.

Control de Cambios

TEMA	EDICIÓN	ORIGEN
Reglamento para la prevención y sanción del acoso u hostigamiento sexual	02	Actualización integral del reglamento. Solicitud de cambio N° 010-2014
Actualización documental	03	Actualización documental febrero 2021.

TEMA	EDICIÓN	ORIGEN
Actualización Anual, inclusión de las Subsidiarias, incorporación de la Ley para garantizar la publicidad de las sanciones firmes impuestas por conductas de hostigamiento sexual, N° 9969 del 13 de abril de 2021 publicado en <i>La Gaceta</i> N° 82 del 29 de abril de 2021 se <u>adicionó el artículo 21</u>	04	Actualización documental Diciembre 2021.
Actualización del artículo 2 inciso H, se cambia la palabra decisor por instructor. Actualización del artículo 2, inciso I, se cambia la palabra Junta de Relaciones de Trabajo por Gerencia General. Actualización del artículo 9, se cambia la <u>palabra decisor por instructor</u>	05	Actualización documental Febrero 2022

2) **Dejar sin efecto**, en consecuencia, el acuerdo tomado en el artículo 16°, numeral 1), sesión 12.558 del 25 de octubre del 2021, en el cual se aprobó la quinta versión del citado Reglamento.

La Uruca, 6 de abril del 2022.—Proveeduría Institucional.—Licda. Alejandra Trejos Céspedes, Supervisora de Contrataciones.—1 vez.—O. C. N° 524726.—Solicitud N° 340837.—(IN2022637412).

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ELECTRICIDAD

El Consejo Directivo del Instituto Costarricense de Electricidad aprobó en el Artículo 2 de la Sesión 6513 del 31 de marzo de 2022, el siguiente reglamento:

REGLAMENTO DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y OTRAS FORMAS DE ASOCIACIÓN EMPRESARIAL

CAPÍTULO I

SECCIÓN I

Disposiciones generales

Artículo 1°—Objeto. Establecer los lineamientos generales que se deben seguir a lo interno de la empresa para el estudio, definición de metas y objetivos, aprobación, suscripción, ejecución, evaluación de resultados, cumplimiento de metas y terminación, de las alianzas estratégicas, Acuerdos comerciales y cualquiera otra forma de Asociación Empresarial. El presente Reglamento regula la actividad contractual relacionada con las asociaciones empresariales, incluyendo alianzas estratégicas y Acuerdos comerciales, que suscriba el ICE con personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, todo con fundamento en las competencias otorgadas por el legislador en la Ley 449 de Constitución del ICE y la Ley 8660. Dicha actividad contractual se encuentra excluida de los procedimientos y normativa de contratación administrativa. Artículo

Artículo 2°—Alcance. El presente Reglamento debe ser aplicado por las dependencias a cargo de la formulación, evaluación, aprobación, y gestión de alianzas estratégicas o cualquier otra forma de Asociación Empresarial en el ICE. 2022-04-01 0012-280-2022 Página 4 de 33 Artículo.