

## **BN SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE INVERSIÓN S. A.**

### **REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE BN SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE INVERSIÓN S. A.**

#### **Capítulo 1 Disposiciones generales**

##### **■ Artículo 1 Definiciones**

- a) **Hostigamiento sexual:** Se entiende por hostigamiento o acoso sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, sea hombre o mujer, 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) **Persona denunciante o Víctima:** Es la persona que denuncia y sufre el hostigamiento sexual. Pueden ser personas que laboran en BN Fondos y/o que mantengan otro tipo de relación laboral como parte de los grupos de interés vinculados a la institución. 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) **BN Fondos:** BN Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A.
- d) **Banco Nacional:** Banco Nacional de Costa Rica.
- e) **Grupos de Interés:** Corresponde a grupos de personas que brindan un servicio específico para BN Fondos bajo la modalidad de contrato tercerizado, o realizan alguna práctica o pasantía a nivel profesional.
- f) **Personas practicantes y pasantes:** Personas que lleven a cabo algunas labores en BN Fondos con el fin de obtener conocimientos prácticos relacionados a su campo de estudio y no por ello generando una relación laboral.
- g) **Cientela:** Personas físicas que requieren algún servicio que brinde la institución, sea dentro de las instalaciones o fuera de ellas.

- h) **Visitante:** Personas físicas que se encuentran dentro de las instalaciones de BN Fondos, independientemente del tiempo y las razones por las cuales deban permanecer dentro de las mismas.
- i) **Empresas o Personas Proveedoras:** Persona física o jurídica, contratada por BN Fondos 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 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.
- j) **Persona denunciada:** Persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral en BN Fondos.
- k) **Dependencia:** Unidad administrativa u operacional que se ubica dentro de la estructura organizacional de la institución.
- l) **Comisión Investigadora:** Es la comisión integrada por al menos tres personas designadas por el órgano decisor que corresponda, para instruir el procedimiento cuya apertura se ordene para tramitar una denuncia por hostigamiento sexual.
- m) **Órgano Decisor:** Es la autoridad que resuelve a lo interno de la institución lo que corresponda en los procedimientos administrativos que se abran en BN Fondos de Inversión S.A. con motivo de las denuncias que se presenten por hostigamiento sexual.
- n) **Parte:** Tendrán la condición de parte (s) dentro del procedimiento administrativo establecido en este reglamento, la (s) presunta (s) víctima (s) de acoso u hostigamiento sexual y la (s) 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 (s) presunta (s) víctima (s) sea (n) menor (es) de edad.
- o) **Principio de Confidencialidad:** Implica el deber de las instancias, las personas representantes, quiénes aporten su testimonio, realicen algún tipo de evaluación o peritaje como parte del proceso y aquellas personas que intervengan en la resolución e investigación, así como cualquier otra persona, que en el ejercicio de sus funciones reciban las denuncias, custodien los expedientes, integren la comisión investigadora, transcriban audiencias orales o realicen cualquier tipo de trámite relacionado con los procedimientos administrativos en materia de acoso sexual de no dar a conocer la identidad de la persona denunciante ni de la persona denunciada. La confidencialidad deberá prevalecer desde el momento en que se recibe la denuncia, y permanece aún finalizado el procedimiento.

- p) **Principio Pro Víctima:** Implica el deber de que en caso de duda, se interpretará cualquier asunto en favor de la presunta víctima, por tratarse de la parte más vulnerable.
- q) **Personal:** Las personas de ambos géneros que prestan sus servicios materiales e intelectuales a la institución o a nombre y por cuenta de esta como parte de su organización.
- r) **Ley:** Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

## ■ **Artículo 2** **Ámbito de aplicación**

Las disposiciones contenidas en este Reglamento son aplicables a todas las personas que laboran para BN Fondos, a nombre y por cuenta de está. Para el caso de personal del Banco Nacional que presté servicios a nombre de BN Fondos se gestionará conforme al RG01-CGRH01 Reglamento para la prevención y sanción del acoso u hostigamiento sexual con el que se regula dicha entidad.

## ■ **Artículo 3** **Propósito.**

Este reglamento tiene como propósito 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 de BN Fondos y sus grupos de interés independientemente de su condición de género, de un ambiente de trabajo y/o estudio libre de hostigamiento sexual.

## ■ **Artículo 4** **Fundamento**

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 121, incisos 3), 18) y 146 de la Constitución Política y 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:

- a) Los compromisos internacionales y nacionales en la materia de Derechos Humanos.
- b) La necesidad de incorporar esos principios a la filosofía de la institución.
- c) La importancia de que esta organización sea un espacio libre de 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 del sexo.,

En todo aquello no previsto en el presente Reglamento, se aplicara lo establecido en la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.”

## ■ Artículo 5 Objetivos

Los objetivos del presente reglamento son los siguientes:

- a) Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento sexual en el ámbito laboral, así como un procedimiento interno que lo sancione.
- b) Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre el personal de la institución, independientemente de su posición jerárquica; y su relación con las personas de los grupos de interés tales como: pasantes, practicantes, clientela, visitantes, empresas y/o personas proveedoras y usuarias de los servicios que presta la entidad. Lo anterior con el fin particular de asegurar un ambiente libre de hostigamiento sexual.
- c) 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.
- d) 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, reprochable y sancionable, constituyéndose en una forma de violencia y en una práctica discriminatoria por razón de sexo o por otra condición social que atenta contra la dignidad humana y que coloca a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales.
- f) Dar a conocer que existe una política, reglamento y procedimiento 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, hombre o mujer, 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 6 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 o el estudio.
- b) Uso de palabras, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, escritas y contenidas mediante documentos o instrumentos tecnológicos u orales, 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 2**

### **Prevención del Hostigamiento Sexual**

## ■ **Artículo 7 Las obligaciones en relación con la tutela de derechos en materia de hostigamiento sexual y personas responsables.**

BN Fondos asume una política de no tolerancia al hostigamiento sexual en la institución y llevará a cabo las acciones necesarias para prevenirlo y desalentarlo, así como sancionar todos aquellos casos que se lleguen a comprobar.

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 con la máxima autoridad en la institución, en este caso la Gerencia General. Para cumplir con dicha obligación la Gerencia General se apoyará en el área de Talento Humano, designándole

como ente coordinador para que brinde orientación y acompañamiento a las dependencias, personal, grupos de interés y demás instancias que lo amerite.

#### ■ **Artículo 8 Mecanismos de Divulgación.**

Los mecanismos de divulgación de la normativa, ley y este reglamento se basan en:

- a) Promover una sistemática y activa divulgación entre el personal de la institución, mediante la distribución de materiales informativos y educativos sobre la prevención del hostigamiento sexual. Asimismo, se dará a conocer dicha política de prevención a las personas de los grupos de interés.
- b) Informar sobre el procedimiento a seguir en caso de un aparente hostigamiento o acoso sexual.
- c) Desarrollar actividades tendientes a la sensibilización del personal en esta problemática y su prevención, tales como: charlas, talleres, seminarios, conferencias, entre otras.
- c) Elaborar materiales informativos que fomenten el respeto entre el personal y personas de los grupos de interés e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual.
- e) Publicar este reglamento en el medio oficial que la institución 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 3 Responsabilidades y Garantías**

#### ■ **Artículo 9 Deber de Colaboración**

Toda dependencia y persona que labore para BN Fondos o en nombre de esta se encuentra en la obligación de brindar su colaboración cuando así se lo solicite la Comisión Investigadora para facilitar su labor y el buen desempeño del presente procedimiento.

## ■ **Artículo 10 Conciliación**

Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizada por relaciones de poder asimétricas de género, jerárquica y otras que aumentan los factores de riesgo y re victimización de la persona presuntamente hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación en el presente procedimiento.

## ■ **Artículo 11 Instancias Facultadas para recibir las denuncias.**

La instancia para recibir la denuncia por hostigamiento sexual en BN Fondos será el área de Talento Humano, cualquier otra dependencia no estará facultada para recibir estas denuncias sino que las referirá a la ya mencionada, sin entrar en detalle ni averiguaciones, por ser de índole confidencial para la persona afectada.

Recibida la denuncia, se pondrá en conocimiento de la Gerencia General o quién represente la máxima autoridad en la institución, en las veinticuatro horas siguientes, con una copia para que tenga la debida información.

Cuando exista una incompatibilidad con la instancia facultada para recibir y/o investigar la denuncia esta deberá ser obligatoriamente trasladada a la Gerencia General o quién represente la máxima autoridad en la institución.

Previo agotamiento de los procedimientos establecidos en el presente reglamento o en caso de que BN Fondos incumpla con los mismos, la persona denunciante podrá acudir directamente al Ministerio de Trabajo o bien a la vía judicial, si así lo estimase conveniente a sus intereses para la presentación de la denuncia.

## ■ **Artículo 12 Obligatoriedad de informar a la Defensoría de los Habitantes y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.**

Dentro del plazo de cinco días hábiles máximo posterior de que sea recibida la denuncia se procederá a informar a la Defensoría de los Habitantes y a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el objeto de que tengan conocimiento formal de esta, y ejerzan sus competencias velando así por el cumplimiento de lo dispuesto en la ley.

## ■ **Artículo 13 Denuncias falsas.**

Indistintamente de las responsabilidades administrativas que correspondan, quien denuncia hostigamiento sexual falso podrá incurrir en conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según lo dispuesto en el Código Penal.

## ■ **Artículo 14 Denuncias Anónimas.**

No se dará trámite a las denuncias que sean presentadas en forma anónima, por lo que se procederá de inmediato y sin ningún tipo de resolución a su archivo.

■ **Artículo 15 Denuncias que involucran a personas que trabajan en el Banco Nacional y que prestan servicios a nombre de BN Fondos.**

Las denuncias que sean presentadas contra personal del Banco Nacional de Costa Rica por situaciones que se hayan podido presentar mientras se encontraban prestando el servicio a nombre de BN Fondos, serán remitidas en los cinco días hábiles siguientes a su recepción a la Oficina de Relaciones Laborales de la Dirección de Desarrollo Humano y Salud Organizacional del Banco Nacional, para que las canalice conforme a lo establecido en el RG01-CGRH01 Reglamento contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Banco Nacional de Costa Rica.

Asimismo, BN Fondos, a través del área de Talento Humano como instancia que recibe y canaliza las denuncias brindará seguimiento hasta que se tenga una resolución al respecto.

■ **Artículo 16 Denuncias que involucran a personas que forman parte de otros grupos de interés y se encuentran vinculados a BN Fondos de Inversión S.A.**

Las denuncias que sean presentadas contra personas de grupo de interés tales como: practicantes, pasantes, personal de servicios tercerizados que trabajan a nombre de BN Fondos, se canalizarán conforme a lo establecido en el presente reglamento. Teniendo en consideración, que la empresa o institución educativa a la que pertenece la persona involucrada deberá ser notificada en los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, independientemente de que sea la persona denunciante o la denunciada.

En caso de que la persona que forma parte de los grupos de interés sea la víctima, podrá realizar la presentación de la denuncia en compañía de alguna persona representante de la empresa o institución educativa y conforme a lo establecido en el presente procedimiento.

Asimismo, BN Fondos deberá comunicar a la empresa o institución educativa cuando se tenga una resolución al respecto según el procedimiento que les rige.

■ **Artículo 17 Protección a personas denunciantes y quiénes aporten testimonio.**

BN Fondos velará por la protección de la identidad de la víctima desde que la denuncia es interpuesta e incluso luego de concluido el respectivo procedimiento administrativo, en caso de llevarse a cabo; no obstante las autoridades judiciales y las instancias que se encuentren legitimadas, 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.

Se garantiza a la persona denunciante y/o a quiénes hayan comparecido con su testimonio de cualquiera de las partes en el procedimiento administrativo, que no podrán sufrir por ello, perjuicio personal alguno en su empleo o relaciones con la institución

■ **Artículo 18 Causales de Despido de la Persona Denunciante.**

La persona denunciante que haya interpuesto un caso de hostigamiento sexual, solo podrá despedírsele por causa justificada originada en falta grave a sus deberes según lo detalla el artículo 81 del Código de Trabajo, el Código de Conducta del Conglomerado Banco Nacional u otra normativa interna que regule su relación laboral con BN Fondos.

De presentarse una de esas causales, BN Fondos deberá tramitar el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para ello. Esta Dirección será la única que podrá autorizar que se proceda con la desvinculación si es que así corresponde.

**Capítulo 4**  
**Procedimiento a seguir**

■ **Artículo 19 Procedimiento de la Denuncia**

La presunta víctima de acoso sexual - o quién le represente legalmente contando con la debida acreditación para tal efecto- podrán plantear la denuncia en forma verbal o escrita, cuyo documento o manifestación tendrá que contener al menos, la siguiente información:

- a) Nombre, dirección y lugar de trabajo de la persona denunciante y de la persona denunciada.
- b) Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar.
- c) 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.
- d) Señalamiento de lugar y/o medios legales para atender notificaciones.
- e) Lugar y fecha de la denuncia.
- f) Firma de la persona denunciante. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, junta con la firma de la persona denunciante se registrará la firma de la persona colaboradora que levantó la denuncia.

Los defectos u omisiones que pudiera contener la denuncia no darán lugar para su rechazo. En caso de que la denuncia tenga una omisión sustancial la persona que la recibió, facultada para estos efectos, prevendrá a la persona denunciante, teniendo esta que brindar

sus aclaraciones en un plazo no mayor de tres días hábiles posteriores a que se le previno de la omisión, en caso de no atender lo indicado en este tiempo se procederá con el archivo de dicha denuncia y deberá la víctima presentar una nueva.

■ **Artículo 20 Plazo para interponer la denuncia y prescripción.**

El plazo para interponer la denuncia será de dos 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 603 del Código de Trabajo.

■ **Artículo 21 Integración de la Comisión Investigadora.**

En el plazo de tres días hábiles siguientes a la denuncia realizada por la persona afectada, la Gerencia General en su rango de máxima autoridad en la institución procederá a la integración de la Comisión Investigadora que debe tener representación de ambos géneros y debe ser integrada por tres personas como mínimo que laboren para BN Fondos, los cuales tendrán bajo su responsabilidad la gestión del procedimiento administrativo y disciplinario.

Dentro de la Comisión Investigadora siempre deberá incorporarse una persona representante del área de Talento Humano. Cuando exista una incompatibilidad para que alguna persona del área de Talento Humano participe en dicha comisión, la Gerencia General, contará con un plazo de diez días hábiles para emitir el acuerdo de integración de la Comisión investigadora sin que haya representación de personal del área de Talento Humano, ampliando la justificación de las razones en caso de que sea necesario.

Ninguna de las personas que formen parte de la Comisión Investigadora pueden brindar su testimonio en favor de alguna de las partes, y deben cumplir con las consideraciones que se detallan a continuación:

- I. Formar parte de una dependencia diferente a la de las personas involucradas (Tanto víctima como persona denunciada).
- II. No pueden haber trabajado en la misma área y/o gerencia de las personas involucradas (Tanto víctima como persona denunciada) en los últimos 12 meses.
- III. Tener conocimiento en materia de Hostigamiento y Acoso Sexual.
- IV. No debe contar con lazos de consanguinidad, afinidad y/o colateral hasta tercer grado con ninguna de las partes involucradas.

Adicionalmente se podrá solicitar el apoyo necesario en el proceso de alguna persona representante de la Dirección Jurídica del Banco Nacional de Costa Rica.

■ **Artículo 22 Competencias y funciones de la Comisión Investigadora.**

- a) Una vez recibida la denuncia, la Comisión Investigadora 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 quince días hábiles, donde la persona denunciada podrá ejercer su defensa y aportar las pruebas que considere oportunas.
- b) Asimismo, deberá comunicar a las partes sus derechos, quienes podrán hacerse acompañar por un abogado o una abogada de su preferencia, así como de una persona de su confianza en calidad de apoyo emocional o psicológico, que no necesariamente debe ser 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.
- c) La Comisión Investigadora, no podrá llamar a la persona denunciante a ratificar la denuncia, sólo podrá solicitarle una aclaración de los hechos en caso de alguna omisión, conforme a lo establecido en el artículo 19 del presente reglamento.
- d) Para efectos del interrogatorio de las personas que aportan su testimonio deberá realizarse en forma separada ante la presencia de la Comisión Investigadora. Las personas serán interrogadas 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 de 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 para aportar su testimonio no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que la Comisión Investigadora lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento.
- e) Se verificará que no existan errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.
- f) Durante el procedimiento se garantizarán los principios de debido proceso, la libertad probatoria, proporcionalidad, confidencialidad y pro víctima.
- g) Se valorará la prueba bajo las reglas de la sana crítica, inmediatez y objetividad, y principio Pro víctima, tomando en cuenta todos los elementos indiciarios y directos aportados.
- h) Al finalizar el procedimiento, deberán emitir un informe del caso con carácter de recomendación para el órgano decisor.

- i) Si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral de la persona denunciada con la institución, se concluirá con el correspondiente procedimiento administrativo.
- j) Cualquier otra acción que por Ley o normativa interna le está otorgada a la Comisión Investigadora designada.

#### ■ **Artículo 23 Competencias y funciones del Órgano Decisor.**

El Órgano Decisor, que para efectos de BN Fondos estará representado por la Gerencia General como máxima autoridad en la institución deberá cumplir con las siguientes funciones:

- a) Valorará la recomendación de la comisión investigadora en conjunto con las pruebas aportadas 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 de determinar una resolución al respecto.
- 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) Remitirá el expediente completo que incluya la aplicación de la sanción, si ésta procedió, para el archivo al área de Talento Humano.
- d) Cualquier otra acción que por Ley le está otorgada al órgano decisor designado.

#### ■ **Artículo 24 Plazo para concluir la investigación y determinar una resolución.**

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 de la comisión investigadora y el órgano 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 25 De las Pruebas.**

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 hostigamiento sexual.

■ **Artículo 26 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, entre otra información relacionada. Dicho expediente deberá estar debidamente foliado, enumerado y en orden cronológico.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y quién le represente legalmente, siempre y cuando cuenten con la debida identificación y autorización por la parte interesada, por el personal que tengan a cargo la custodia del mismo y por la comisión investigadora y el órgano decisor, en garantía al principio de confidencialidad.

■ **Artículo 27 Sobre las medidas cautelares.**

La Comisión Investigadora, mediante una resolución fundada o el criterio de las áreas especializadas, podrá solicitar al área de Talento Humano la aplicación de medidas cautelares, para lo que en todo caso, se solicitará la autorización de la Gerencia General para proceder con la recomendación, algunas de las medidas que se podrán aplicar cautelarmente son las siguientes:

- 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 o de la víctima.
- e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo.

En caso de que así se recomiende y sea de esta manera avalado, 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 28 Orientación y apoyo profesional.**

Conforme a lo establecido en el presente reglamento, las partes involucradas en un aparente caso de hostigamiento o acoso sexual, podrán solicitar al área de Talento Humano, asesoría profesional para canalizar su situación personal en pro del bienestar de las mismas.

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

■ **Artículo 29 De las Sanciones.**

Las sanciones a interponer serán aquellas indicadas en la Ley contra el Hostigamiento sexual:

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

Las sanciones serán emitidas por el órgano decisor con apoyo del área de Talento Humano, de conformidad con la normativa bajo la que se rige la institución; y serán aplicadas, según el principio de proporcionalidad, de forma que correspondan a la gravedad del hecho. Así mismo la resolución final y de conformidad con el artículo 25 de la Ley 7476, no tendrá más recurso excepto el de adición o aclaración.

**Capítulo 5**  
**Disposiciones Generales**

En todo aquello no previsto en el presente Reglamento, se aplicara lo establecido en la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

**Pablo Montes de Oca Carboni**  
**Gerente General**