



LA GACETA

Diario Oficial

RICARDO SALAS ALVAREZ (FIRMA)
Firmado digitalmente por RICARDO SALAS ALVAREZ (FIRMA)
Fecha: 2020.04.29 14:48:14 -06'00'



La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 30 de abril del 2020

AÑO CXLII

Nº 96

56 páginas



Imprenta Nacional
Costa Rica

HORARIO ESPECIAL DE ATENCIÓN

En cumplimiento con las medidas señaladas por el Ministerio de Salud, en cuanto al distanciamiento social para prevenir el contagio por coronavirus, la Imprenta Nacional informa el **horario especial de atención del SERVICIO DE PUBLICACIONES EN LOS DIARIOS OFICIALES**, a partir del **lunes 20 de abril del 2020**:

ATENCIÓN PRESENCIAL

De lunes a viernes: de 8:00 a.m. a 1:00 p.m.
Únicamente en oficinas centrales, en la Uruca.

TRÁMITES EN LÍNEA

Habilitados las 24 horas del día a través del sitio web transaccional **www.imprentanacional.go.cr**

TOME EN CUENTA:

- **SERVICIO TEMPORALMENTE SUSPENDIDO** en la oficina ubicada en el Registro Nacional, en Curridabat.
- **NO SE RECIBEN PAGOS EN EFECTIVO**, únicamente se aceptan tarjetas de crédito o débito y transferencias o depósitos bancarios.

Centro de Soporte al Cliente



8000-GACETA
(8000-422382)



Chat en línea
www.imprentanacional.go.cr



Whatsapp
8599-1582

La JDN y las respectivas Juntas Directivas aprobarán sus planes de capacitación. El Plan Anual de Capacitación de las Juntas de Crédito Local será aprobado por la JDN.

Artículo 6°—Los objetivos de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos. Son objetivos de las actividades de desarrollo de competencias y conocimientos las siguientes:

- a. Implementar un sistema de aprendizaje y crecimiento enfocado al desarrollo de las competencias y conocimientos de los temas estratégicos de la industria financiera.
- b. Promover la actualización de los miembros de los Órganos de Dirección, miembros de Juntas de Crédito Local así como delegados y delegadas de la Asamblea de los Trabajadores y Trabajadoras del Conglomerado en la actividad y normativa que los regula.

Artículo 7°—De la ejecución de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos nacionales e internacionales.

- 1- Para la ejecución de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos, las entidades del Conglomerado contratarán, según sean procesos de inscripción en cursos abiertos en el país, o a nivel internacional, en forma directa, o si se trata de una capacitación específica que no se imparta en forma general al público, a través del procedimiento de contratación administrativa.
- 2- Los procesos de inscripción a las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos se sujetarán a lo siguiente:
 - a. Para las capacitaciones internacionales de los destinatarios de este reglamento se requiere el acuerdo de la JDN, o de la respectiva junta directiva de la sociedad respectiva.
 - b. Para las capacitaciones nacionales de alguno de los miembros del Órgano de Dirección se requiere la autorización del presidente de la JDN o del presidente de la junta directiva de la sociedad anónima que corresponda.
 - c. La solicitud de inscripción debe presentarse ante la DCD, según los procedimientos que se establezcan al efecto.
 - d. En el caso de solicitudes de inscripción de los miembros de los órganos establecidos por normativa que pertenezcan a la ATTBPDC, deben ser solicitadas por un acuerdo de su Directorio, y tienen que ser tramitadas por el Coordinadora Ejecutiva de la Asamblea. Una vez aprobadas, deben enviarse a la DCD para el trámite administrativo correspondiente. Las capacitaciones de los miembros de los órganos de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras establecidos por normativa deberán ajustarse al Plan de Capacitación Anual aprobado, el cual deberá guardar relación con el cumplimiento de los objetivos de la ATTBPDC.

Las solicitudes de los miembros de una Junta de Crédito Local deben ser autorizadas por la Gerencia General Corporativa y por la gerencia de la sucursal.

Una vez aprobadas, deben enviarse a la DCD para el trámite administrativo respectivo.

- e. Las personas que se han inscrito debidamente a alguna actividad nacional o internacional y no asistan, por un motivo válido, deberán presentar una justificación ante la instancia superior que autorizó su participación. En caso de que la justificación sea aceptada por dicha instancia, se les eximirá del reintegro del costo; en caso contrario, deberán reintegrar la suma desembolsada por la entidad correspondiente en forma inmediata, la cual, en los casos que corresponda, se descontará de la respectiva dieta.
- 3- En forma anual, la DCD deberá presentar al respectivo Órgano de Dirección un informe de todas las capacitaciones impartidas en el Conglomerado. Este debe incluir, al menos, el nombre del participante, grupo al que pertenece, cargo que ocupa, temas del curso, fecha y costo.
- 4- De toda capacitación al exterior, la persona participante deberá presentar un informe escrito con una detallada exposición de lo tratado en la acción formativa a más tardar 15 días hábiles luego de su regreso.

Artículo 8°—De las excepciones. La JDN, o la respectiva Junta, puede autorizar en forma excepcional una capacitación que no se encuentre prevista en el respectivo Plan Anual de Capacitación, para lo cual deberá motivar las razones que fundamentan tal decisión.

Artículo 9°—De la vigencia. El presente reglamento regirá un mes después de publicado en el Diario Oficial *La Gaceta*.

División de Contratación Administrativa.—Licda. Ana Victoria Morge Bolaños, Jefa a. í.—1 vez.—(IN2020453759).

La Junta Directiva Nacional, en su calidad de tal y actuando en funciones propias de Asamblea de Accionistas de Popular Valores Puesto de Bolsa S. A.; Popular Sociedad Agencia de Seguros S. A.; Popular Sociedad de Fondos de Inversión S. A., y Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S. A., en sesión ordinaria N° 5716 celebrada el 11 de marzo del 2020 mediante acuerdo N° 227, acuerda por unanimidad aprobar el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Conglomerado Financiero Banco Popular, para que se lea de la siguiente manera:

“1. Aprobar el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Conglomerado Financiero Banco Popular, en los siguientes términos:

**REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL CONGLOMERADO FINANCIERO BANCO
POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL
Y SUBSIDIARIAS**

Artículo 1° Objetivo: El presente reglamento se dicta con fundamento en el artículo 24 inciso b) de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y tiene como objeto establecer mecanismos en el Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, que permitan prevenir, investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria, que atenta contra la dignidad de las personas en el ámbito de trabajo y de servicio; de conformidad con lo indicado en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, el Código de Trabajo, el presente reglamento y demás disposiciones asociadas.

Artículo 2°—Ámbito de aplicación: El presente reglamento será aplicable para todos los funcionarios del Conglomerado, independientemente de la relación jerárquica, que actúen como denunciantes o denunciados y a cualquier tercero que figure como denunciante.

Artículo 3°—Definiciones: Para los efectos de este reglamento se entiende por:

Acción preventiva: Acción proactiva desarrollada en cada entidad del Conglomerado que tiene por objetivo mantener condiciones de respeto, por medio de los lineamientos generales de equidad e igualdad de género para prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual.

Acoso u hostigamiento sexual: Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) **Condiciones materiales de empleo o de servicio:** Se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales y de servicios, tales como modificaciones perjudiciales al salario, a las condiciones laborales, al logro del cumplimiento de las metas, alteración en los derechos, despidos y cualquier otro trato discriminatorio en intención y resultado, incluyendo las relaciones con oferentes, proveedores, clientes u otros terceros.
- b) **Desempeño y cumplimiento laboral:** Son todas aquellas acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales o de servicio y que resultan en conductas tales como baja eficiencia, ausencias, incapacidades, desmotivación.
- c) **Estado general de bienestar personal:** Son aquellas acciones que afectan el estado general necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria.

También se considerará acoso u hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Banco: Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Capital Humano: La Dirección de Capital Humano en el caso del Banco o sus homólogos en las sociedades.

Comisión de acoso u hostigamiento sexual: órgano encargado en el Conglomerado de realizar la investigación y, en general, la substanciación de todo procedimiento administrativo por acoso u hostigamiento sexual, salvo en los casos de excepción establecidos en el artículo 14 de este reglamento. Esta Comisión será integrada por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en Equidad e Igualdad de Género, acoso u hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

Conglomerado: Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, integrado por el Banco Popular y de Desarrollo Comunal y por sus sociedades anónimas.

Funcionario: Persona que labora para cualquier entidad del Conglomerado, sea como trabajador o trabajadora común, servidor o servidora pública, o bien en cargo de director o directora en algún órgano de Dirección, sin sujeción a una relación de empleo.

Junta Directiva: Junta Directiva de cualquiera de las entidades del Conglomerado.

Ley 7476: La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley Número 7476 de marzo de 1995, y sus reformas).

Partes: Tendrán la condición de parte dentro del procedimiento disciplinario descrito en este reglamento la persona denunciante y la persona denunciada de acoso u hostigamiento sexual. El Conglomerado estará representado por la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual indicada en el artículo 8 de este reglamento.

Persona denunciada: Persona a quien se le atribuye la presunta conducta constitutiva del acoso u hostigamiento sexual.

Persona denunciante: Persona que sufre el acoso u hostigamiento sexual, o su representante en caso de ser menor de edad o inhábil.

Potestad disciplinaria: Facultad de la respectiva entidad del Conglomerado para imponer sanciones a los funcionarios cuando incumplan lo dispuesto en este reglamento.

Representante legal: Condición de aquel que, por designación, mandato legal o judicial, vela por la tutela o restitución de los derechos subjetivos e intereses legítimos de su representado o representada.

Sociedades: Popular Valores Puesto de Bolsa S. A., Popular Seguros S. A., Popular Fondos de Inversión S. A. y Operadora de Planes y Operadora de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S. A., así como por cualquier otra sociedad que en el futuro integre dicho Conglomerado.

Artículo 4°—Responsable de la prevención y divulgación: Corresponderá a la Dirección de Capital Humano del Banco, en coordinación con sus homólogos de las Sociedades, la prevención del acoso u hostigamiento sexual, la divulgación al personal del Banco y de las Sociedades de la Ley 7476 y sus reformas, la promoción del presente reglamento y cualquier otro tema de interés institucional relacionado con la prevención del acoso u hostigamiento sexual, así como, los lineamientos generales de equidad e igualdad de género que se han dictado en el Conglomerado.

Para el caso de las sociedades, la responsabilidad de atención de las acciones detalladas en el párrafo anterior recaerá en la Gerencia de cada sociedad o en la dependencia en quien ella delegue.

Artículo 5°—Estrategias de prevención y divulgación: Las estrategias de divulgación y prevención serán:

1. Comunicar, en forma escrita y oral, al personal del Conglomerado, sobre los lineamientos institucionales contra el acoso u hostigamiento sexual. Así mismo, dar a conocer dichos lineamientos de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en el presente reglamento.
2. Divulgar en forma sistemática el contenido de la Ley 7476, sus reformas y el presente reglamento al personal del Conglomerado.
3. Informar al personal del Conglomerado, sobre el procedimiento interno establecido, mediante el presente reglamento, para la atención de los casos relacionados con el acoso u hostigamiento sexual.
4. Sensibilizar y capacitar al personal del Conglomerado, en ternas de interés institucional en materia de equidad e igualdad de género y acoso u hostigamiento sexual.
5. Establecer equipos interdisciplinarios para brindar asesoramiento profesional a las partes y los testigos involucrados en los procedimientos de acoso u hostigamiento sexual. Dicho asesoramiento no contempla el patrocinio letrado, dentro del procedimiento al que se refiere el capítulo 4 de este reglamento.
6. Contar con personal interno que cuente con experiencia en materia de equidad e igualdad de género y acoso u hostigamiento sexual.
7. En las contrataciones outsourcing, se incluirán reglas dentro de dicha contratación con la empresa externa, que garanticen el cumplimiento de la Ley 7476 y sus reformas, en caso de denuncias por acoso u hostigamiento sexual contra los funcionarios de esa empresa externa.
8. Cualquier otra acción preventiva que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de la Ley 7476, sus reformas y el presente reglamento.

Artículo 6°—Acciones de seguimiento oportuno: La Dirección de Capital Humano en el Banco, y la Gerencia de cada sociedad, llevarán a cabo acciones de seguimiento que aporten los insumos necesarios para desarrollar las acciones preventivas que se requieran en materia de equidad e igualdad de género y acoso u hostigamiento sexual, de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos.

En forma anual deberá presentarse un informe a la respectiva Junta Directiva del Conglomerado, de las labores realizadas e incidencias reportadas en el período.

Artículo 7°—Orientación profesional: La Dirección de Capital Humano, a petición de parte, podrá suministrar apoyo profesional integral en los términos indicados en el artículo 5, inciso 5, de este reglamento, a las partes involucradas en los casos de acoso u hostigamiento sexual.

Los profesionales que brinden apoyo deberán contar con conocimientos en materia de equidad e igualdad de género y acoso u hostigamiento sexual. Brindarán el apoyo en condiciones de absoluta discreción, garantizando el principio de confidencialidad que reviste la materia.

En el caso de que la parte sea funcionario de una Sociedad del Conglomerado, la Dirección de Capital Humano lo coordinará con la respectiva Gerencia.

Artículo 8°—Integración y funcionamiento de la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual: El Conglomerado contará con una Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual permanente, la cual estará bajo la coordinación de la Dirección de Capital Humano, para atender los asuntos relacionados con el procedimiento disciplinario en materia de acoso u hostigamiento sexual del Banco y sus subsidiarias, salvo los casos excepcionados en el artículo 14 de este reglamento.

Dicha Comisión estará integrada por tres miembros propietarios y sus respectivos suplentes. Permanentemente la conformará:

- a) Un representante designado por la Dirección de Capital Humano del Banco.
- b) Un representante designado por la Dirección Jurídica del Banco.

- c) Un representante designado por la Gerencia General Corporativa, que deberá ser el presidente.

En el caso de que la persona denunciada sea funcionario de alguna Sociedad del Conglomerado, la Comisión se integrará con las personas que indican los incisos a y b, del párrafo anterior, y además con un representante designado por la Gerencia General de la respectiva sociedad, el cual fungirá como su presidente.

Los miembros que integrarán la citada comisión deberán poseer una condición moral intachable y serán designados tomando en cuenta su conocimiento en materia de equidad e igualdad de género, de acoso u hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

La Comisión del Conglomerado se reunirá válidamente con la presencia de todos sus miembros y su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en el artículo 49 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública.

En cuanto al apoyo logístico que requiera la Comisión para el cumplimiento de sus funciones, el mismo será gestionado por la Dirección de Capital Humano del Banco.

Artículo 9°—Funciones de la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual: La Comisión Institucional será el órgano Instructor del procedimiento administrativo y tendrá las siguientes atribuciones:

1. Recibir las denuncias por acoso u hostigamiento sexual que le sean trasladadas por la Dirección de Capital Humano del Banco y tramitadas de acuerdo con el procedimiento establecido en este reglamento.
2. Admitir, rechazar y evacuar las pruebas ofrecidas por las partes y evacuar cualquier otra que la Comisión Institucional considere necesaria atendiendo los principios especiales que rigen en materia de acoso u hostigamiento sexual.
3. Previa solicitud de parte y mediante resolución fundada, podrá solicitar a la instancia competente ordenar las medidas cautelares previstas en este reglamento.
4. Dirigir el procedimiento disciplinario en materia de acoso u hostigamiento sexual.
5. Elaborar la recomendación de resolución, la cual será remitida a la Gerencia General que corresponda para el dictado del acto final.
6. Informar a la Defensoría de los Habitantes sobre las denuncias de acoso u hostigamiento sexual que se reciban, y remitir la resolución final del caso.
7. Cualquier otra que pudiere derivarse de su competencia y que resultara indispensable para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en este reglamento.

Artículo 10.—Principios que informan el procedimiento: Informan el procedimiento disciplinario en materia de acoso u hostigamiento sexual los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las personas representantes, las personas que comparecen como testigos o peritos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciadas ni la de la persona denunciada y, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

Artículo 11.—Deber de Colaboración: Todos los funcionarios del Conglomerado están en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada información documental o testimonial, por la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual para la debida tramitación del procedimiento disciplinario. La desatención de este deber por parte de los funcionarios requeridos será considerada como falta grave en el desempeño de su cargo.

Artículo 12.—Confidencialidad de la Investigación: Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso u hostigamiento sexual. Dicha prohibición se hará extensiva a todos los funcionarios de las dependencias cuya colaboración sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a los testigos, peritos, y las partes que intervienen en la investigación, y a los miembros de la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual.

Cualquier infidencia de las personas que hayan participado en el proceso del trámite de la denuncia se considerará falta grave sancionable conforme a la normativa disciplinaria aplicable. No implicará inobservancia de esta prohibición los informes que por mandato legal deben remitirse a la Defensoría de los Habitantes o a la autoridad judicial competente.

Artículo 13.—Medidas cautelares: La Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual, previa solicitud de parte o de oficio y mediante resolución fundada, podrá gestionar cautelarmente lo siguiente:

- a) Ordenar que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante, advirtiéndole no acercarse a la presunta víctima.
- b) Ordenar que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c) Solicitar a la instancia competente:
 - 1- La reubicación laboral.
 - 2- La permuta del cargo.
 - 3- Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberá respetarse los derechos laborales de los obligados, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

Artículo 14.—Presentación de la denuncia, excepciones y plazo de prescripción:

- a) Forma de presentar la denuncia.

La persona denunciante de acoso u hostigamiento sexual deberá interponer su denuncia en forma verbal o escrita ante la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual en las oficinas de la Dirección de Capital Humano del Banco o ante la Gerencia de la respectiva sociedad.

Dichas dependencias deberán garantizar el principio de la confidencialidad que reviste la materia, en el traslado de las denuncias recibidas a la Comisión.

La Gerencia General de la sociedad del Conglomerado remitirá la denuncia a la Dirección de Capital Humano en forma confidencial.

En el caso de que la denuncia sea interpuesta de manera verbal, la instancia que la reciba deberá levantar un acta donde se consignen los respectivos datos, conforme a lo estipulado en el párrafo siguiente.

- b) La persona denunciante deberá aportar la siguiente información:

1. Nombre y apellidos, número de cédula, dependencia en la que labora (esto en caso de ser personal del Conglomerado), correo electrónico y número telefónico.
2. Si el denunciante no es el afectado, deberá aportar todos los datos útiles para identificar al presunto agresor y a la presunta víctima.
3. Nombre y apellidos de la persona denunciada, dependencia en la que labora (esto en caso de ser colaborador del Conglomerado) y demás datos necesarios para localizarle.
4. Descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que fundamentan la denuncia, fechas, lugares y toda la prueba de que dispusiere, de conformidad con los principios especiales que rigen en materia de acoso u hostigamiento sexual.
5. Lugar o medio para recibir notificaciones.

En el caso de omisión, inobservancia o inconsistencias en la información de la denuncia presentada, la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual solicitará las aclaraciones o ampliaciones que considere pertinentes.

- c) Si la persona denunciada es el Director de Capital Humano, Director o Subdirector de la Dirección Jurídica o miembro de la Comisión de acoso u hostigamiento sexual, la denuncia se interpondrá ante la Gerencia General Corporativa, para lo cual se nombrará un Comité Ad Hoc, que fungirá como Comisión.

- d) Si la persona denunciada es miembro de la junta directiva o fiscal de una de una sociedad, el Gerente General, Subgerente, Auditor, Subauditor, miembro de Junta de Crédito Local, miembro externo de un Comité o Comisión de alguna Junta Directiva o cualquier otra persona nombrada por alguna junta directiva, la denuncia se interpondrá ante la Junta Directiva correspondiente, quien la trasladará a la Dirección de Capital Humano.
- e) Si la persona denunciada es uno de los miembros de la Junta Directiva Nacional, la denuncia se interpondrá ante el Gerente General Corporativo, el cual deberá trasladar el asunto en un plazo de tres días al seno de la Junta Directiva para que esta nombre un comité ad hoc que fungirá como Comisión. Deberá abstenerse de participar en dicha sesión la persona denunciada
- f) Si la persona denunciada es un delegado o delegada de la Asamblea Nacional de Trabajadores y Trabajadoras, la denuncia se interpondrá ante el Directorio quien la trasladará a la Junta Directiva Nacional, para que nombre el Comité Ad Hoc, descrito en el inciso e).
- g) Plazo para interponer la denuncia: El plazo para interponer la denuncia será de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del acoso u hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que impidió denunciar.

Artículo 15.—Trámite de la Denuncia: Toda denuncia de acoso u hostigamiento sexual interpuesta en cualquier dependencia del Conglomerado deberá ser trasladada a la Dirección de Capital Humano en un plazo perentorio de dos días hábiles contados a partir de su recepción, y esta a su vez a la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual de forma inmediata, salvo las excepciones dispuestas en el artículo 14 del presente reglamento.

La remisión de la documentación deberá hacerse garantizando el principio de confidencialidad que reviste la materia.

Artículo 16.—Recepción de la denuncia: Recibida la denuncia por parte de la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual o el órgano director correspondiente, esta deberá proceder de conformidad con lo establecido en el presente reglamento, sin recurrir a la ratificación de la denuncia ni la investigación preliminar de los hechos.

Artículo 17.—Traslado de cargos: Recibida la denuncia o cumplido el trámite previsto en el artículo 16, la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual o el órgano instructor correspondiente dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, quien deberá ser notificada de conformidad con lo establecido en el artículo 230, siguientes y concordantes de la Ley General de la Administración Pública.

Citará a una comparecencia oral y privada en los términos del artículo 311 de la Ley General de la Administración Pública para que ejerza su defensa y aporte todas las pruebas de descargo.

Las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

En la comparecencia se recibirá la prueba ofrecida por las partes y cualquier otra que la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual o el órgano instructor correspondiente considere necesaria, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual.

La Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual o el órgano instructor correspondiente podrá, de oficio o a petición de parte, solicitar las pruebas que estime necesarias.

Artículo 18.—Valoración de la Prueba: La Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual o el órgano instructor correspondiente deberá valorar las pruebas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de acoso u hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 19.—Plazo para instruir y concluir la investigación administrativa: El término para instruir y concluir la investigación administrativa no podrá exceder de dos meses contados a partir del

momento en que la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual o el órgano instructor correspondiente recibe la denuncia. Por motivos justificados y dada la complejidad de la investigación, la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual o el órgano instructor, podrá solicitar a la instancia que corresponda una prórroga para concluir la investigación, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses.

Dentro del término antes indicado, la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual, o el órgano instructor deberá remitir el proyecto de recomendación a la instancia que corresponda, para el dictado del acto final.

Artículo 20.—Dictado del acto final: El órgano decisor contará con un plazo no mayor de un mes, contado a partir del recibo del expediente y proyecto de acto final, para dictar y comunicar el acto final.

Si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación de la persona denunciada con el Conglomerado, deberá dictarse igualmente la resolución.

Artículo 21.—Recursos: En los términos indicados por la Ley General de Administración Pública, contra el Acto Final, caben los recursos ordinarios de revocatoria o reposición ante la Gerencia General Corporativa, la Gerencia General de la respectiva Sociedad o la Junta Directiva Nacional, los cuales deberán interponerse dentro del término de tres días hábiles contados a partir de su comunicación.

Artículo 22.—Manifestaciones del acoso u hostigamiento sexual: Se tipifican como manifestaciones del acoso u hostigamiento sexual las siguientes:

1. Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura, de empleo, estudio o servicios de quien las reciba.
2. Amenaza, explícita o implícita, física o moral, de daños o castigos referidos a la situación actual, futura de empleo, de estudio o servicios de quien las reciba.
3. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma explícita o implícita, condición para el empleo, estudio o servicios.
4. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien las reciba.
5. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual indeseada y ofensiva para quien las recibe.
6. Envío por cualquier medio de mensajes o materiales de carácter sexual indeseables y ofensivos para quien los recibe.
7. Cualquier otra conducta de carácter de acoso u hostigamiento sexual no contemplada en esta norma.

Artículo 23.—De las sanciones: De conformidad con lo dispuesto por los artículos 34 y 36 de la Ley 7476, según la gravedad de la falta, se impondrán las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita
2. Suspensión sin goce de salario o inhabilitación temporal del cargo hasta por un mes.
3. Despido sin responsabilidad patronal o destitución del cargo.

Artículo 24.—Tipos de sanciones: Para recomendar y establecer el tipo de sanciones, la Comisión de Acoso u Hostigamiento Sexual, así como los órganos directores, siguiendo los principios de racionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, deberán valorar la gravedad de la falta y el tipo de manifestación de acoso, con base en los efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, cumplimiento laboral, estado general y personal de la víctima.

Artículo 25.—Denuncias falsas: Quien denuncie acoso u hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en los delitos de difamación, injuria o calumnia, según lo establecido en el Código Penal.

Artículo 26.—Otras faltas disciplinarias: Incurrirá en falta grave en el desempeño de su cargo, y dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario correspondiente, quien:

1. Entorpezca o atrase una investigación o se negare a declarar o brindar información sobre los hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia dentro del plazo indicado en este reglamento.

2. Incumpla con el principio de confidencialidad y deber de colaboración contemplados en los artículos 10 y 12 del presente reglamento.
3. En su carácter de persona denunciada, incurra en conductas coercitivas que entorpezcan el debido proceso.
4. La Jefatura que incumpla su deber de ejecutar la sanción disciplinaria ordenada.
5. Intente o cause perjuicio en el ámbito de trabajo y de servicio, tanto a los denunciantes de acoso u hostigamiento sexual, como a quienes figuren como testigos o peritos en el procedimiento establecido en este reglamento.

Artículo 27.—Garantías para la persona denunciante, testigos y peritos: Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso u hostigamiento sexual o que haya comparecido como testigo de las partes o peritos podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en el ámbito de trabajo y de servicio.

Artículo 28.—Este reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*, y deroga el Reglamento a la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 184, del 22 de setiembre del 2010.

El presente reglamento regirá un mes después de publicado en el Diario Oficial *La Gaceta*.

División de Contratación Administrativa.—Licda. Ana Victoria Monge Bolaños, Jefa a. í.—1 vez.—(IN2020453760).

INSTITUTO NACIONAL DE FOMENTO COOPERATIVO

AVISO

JD 155-2020

Sesión N° 4129 Art. 2 Inciso 2.2 Del 26-03-2020

“Vista la propuesta del Reglamento de Sesiones Virtuales de Junta Directiva del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo presentada por la Gerencia de la Asesoría Jurídica, la Junta Directiva del INFOCOOP acuerda aprobarlo, excluyendo el artículo número 9, de dicho Reglamento y corriendo la respectiva numeración, así como incluyendo los ajustes de forma que se conocieron y aprobaron finalmente así:

REGLAMENTO DE SESIONES VIRTUALES DE JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE FOMENTO COOPERATIVO

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°—Objeto. Este Reglamento tiene por objeto regular las sesiones virtuales de la Junta Directiva del INFOCOOP, conforme con la siguiente normativa aplicable:

- Ley N° 8454 de 30 agosto 2005 Ley de Certificados, Firmas Digitales y Documentos Electrónicos.
- Reglamento a dicha Ley 8454 según Decreto Ejecutivo N° 33018-MP-MICIT de 20 de marzo 2006.
- Directriz N° 073-S-MTSS de 09 de marzo 2020 publicada en el Alcance Digital 41 a *La Gaceta* 47 de 10 de marzo 2020.
- Ley General de la Administración Pública, artículos 49 a 58 sobre órganos colegiados;
- Ley de Creación del INFOCOOP N° 4179 de 22 de agosto 1968 y sus reformas, artículos 156, 160, 162 inciso c), 164, 165, 176.
- Reglamento Orgánico del INFOCOOP según acuerdo firme de Junta Directiva N° 4026 de 2 de junio 2015 publicado en *La Gaceta* N° 128 del 03 de julio 2015, artículos 6° y 7° sobre Junta Directiva y Secretaría de Actas respectivamente.

Artículo 2°—Ámbito de aplicación. La Junta Directiva podrá sesionar de forma virtual, sea de forma ordinaria o extraordinaria, siempre que haya interacción integral, multidireccional y en tiempo real entre los miembros del Órgano colegiado y todos aquellos que participen de la sesión (videoconferencia), cumpliéndose y respetándose los principios de colegialidad, simultaneidad y deliberación del órgano colegiado, entendiéndose que el órgano colegiado se rige por el principio de simultaneidad y requiere la

deliberación como procedimiento de formación de la voluntad colegial, los cuales solo se respetan cuando simultáneamente hay audio, video y transmisión de datos.

La celebración de sesiones virtuales podrá realizarse de manera excepcional debidamente motivada, lo cual se consignará en el acta respectiva, en consecuencia, debe haber una motivación o circunstancia especial que justifique y fundamente la sesión virtual.

La sesión podrá ser virtual en caso de urgencia, supuesto en el cual es posible aplicar las reglas propias de funcionamiento del órgano colegiado, precisamente para dar continuidad y regularidad a ese funcionamiento. En igual forma, tratándose de las sesiones extraordinarias, que son para conocer asuntos especiales o urgentes que requieren de una atención inmediata, y que por su naturaleza y alcances no pueden esperarse a que transcurra el tiempo necesario para celebrar la sesión ordinaria.

Si no se dieran las circunstancias especiales y ni se enmarcan dentro de los supuestos del artículo 53 de la Ley General de Administración Pública, las sesiones deberán ser presenciales, puesto que este es el medio normal de funcionamiento del órgano colegiado.

La Junta Directiva podrá también sesionar estando algunos de sus directores presentes físicamente y otros de forma virtual.

Las sesiones virtuales deberán realizarse por cualquier medio de tecnologías de información, telecomunicaciones y aplicaciones informáticas asociadas a la red de internet, que garantice los principios de colegialidad, forma consecutiva y simultaneidad que rigen el funcionamiento de los órganos colegiados, previamente definidas y autorizadas por el órgano colegiado.

Artículo 3°—Participación del director (a) a sesión virtual. Cuando alguno de los integrantes de la Junta Directiva requiera asistir virtualmente a la sesión, deberá comunicarlo por cualquier medio escrito a la Secretaría de Actas con al menos tres días hábiles de antelación a la fecha de celebración de la respectiva sesión, salvo caso de urgencia que podrá hacerlo dentro de las 24 horas anteriores a la realización de la sesión y con al menos dos horas antes del inicio de la sesión.

El Director o la Directora que participe virtualmente en la sesión virtual, deberá coordinar con la Secretaría de Actas, con el tiempo suficiente previo a la hora de inicio de la sesión, para asegurarse que cuenta con la funcionalidad de los equipos y las condiciones necesarias para participar de forma segura en la sesión.

Es obligación de los integrantes de la Junta Directiva que participan virtualmente en la sesión, asegurarse que en el lugar que se encuentren tienen los medios tecnológicos necesarios para garantizar su participación, la seguridad y la privacidad de la sesión.

Artículo 5°—Lugar para celebrar la sesión virtual. Es requerido contar con una sala de conferencias o recinto debidamente equipada para la videoconferencia de la sesión virtual, e igual condición debe existir en el sitio donde se encuentre el miembro colegiado ausente del espacio físico. Los instrumentos utilizados en el desarrollo de la comunicación deben ser compatibles entre sí, por lo que el uso de tecnología compatible deviene una regla.

El sistema tecnológico utilizado debe garantizar la autenticidad e integridad de la voluntad y la conservación de lo actuado en la sesión virtual del órgano colegiado, por lo que debe permitir la plena y exacta identificación de la persona que está sesionando virtualmente.

Deben existir medidas de seguridad tendientes a evitar la alteración de la comunicación, la identificación del miembro y garantizar el contenido mismo de la transmisión telemática.

Artículo 6°—Motivación o justificación de sesionar virtualmente. El acta correspondiente a una sesión virtual, deberá indicar los motivos o razones por las cuales la sesión se realiza de esa forma virtual, cuáles de los miembros de la Junta Directiva estuvieron presentes físicamente y quiénes de forma virtual, mediante qué mecanismo tecnológico se produjo la presencia, e identificación del lugar en el que se encuentran el o los miembros que están participando virtualmente y cualquier otra circunstancia que se considere oportuna.

Artículo 7°—Quórum. El quórum para que pueda sesionar válidamente la Junta Directiva, será de la mayoría absoluta, en este caso deben estar presentes, física o virtualmente, cuatro de sus miembros.