

COMPAÑÍA NACIONAL DE FUERZA Y LUZ S. A.

LICITACIÓN PÚBLICA N° 10-2006
(Prórroga y Modificación N° 5)

Vehículos de trabajo

Les comunicamos que el recibo de ofertas de la licitación en referencia, se prorrogó para el viernes 21 de abril del 2006, a las 13:00 horas en la Proveeduría.

Además, les indicamos que para la licitación en referencia se realizó la modificación N° 5, la cual pueden pasar a retirar en nuestras oficinas de la Proveeduría.

José Antonio Salas Monge, Proveedor General.—1 vez.—(28231).

MUNICIPALIDADES**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**

LICITACIÓN PÚBLICA N° 001-2006 (Aclaración N° 1)

Asfaltado calle El Perico, Salitral de Santa Ana, tercera etapa

La Municipalidad de Santa Ana, informa a los potenciales oferentes de este proceso de contratación administrativa que el **nombre correcto** de la Licitación Pública N° 01-2006 es: "Asfaltado calle El Perico, Salitral de Santa Ana, tercera etapa".

Así mismo se ha variado la fecha de recepción de las ofertas, quedando para el día 26 de abril del 2006, a las 15:00 horas en el salón de sesiones de la municipalidad.

Marilú Sánchez Venegas, Proveedora Municipal.—1 vez.—(28132).

REGLAMENTOS**AVISOS****OPERADORA DE PLANES DE PENSIONES COMPLEMENTARIAS DEL BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL SOCIEDAD ANÓNIMA**

La Junta Directiva de la Operadora de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal Sociedad Anónima, en sesión extraordinaria 214 celebrada el 1° de marzo del 2006, acordó por unanimidad de los presentes, aprobar el siguiente reglamento:

REGLAMENTO SOBRE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA OPERADORA DE PLANES DE PENSIONES COMPLEMENTARIAS DEL BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL SOCIEDAD ANÓNIMA

CAPÍTULO PRIMERO**Disposiciones generales**

Artículo 1°—**Objetivo.** El presente Reglamento tiene por finalidad desarrollar la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley 7476 de 3 de febrero de 1995), para efectos de establecer mecanismos en la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal Sociedad Anónima, que permitan prevenir, investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del género, que atenta contra la dignidad de la mujer y el hombre en las relaciones de trabajo y de servicio.

Artículo 2°—**Ámbito de Aplicación.** El presente Reglamento regirá para todos (as) los (as) colaboradores (as) de la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal Sociedad Anónima, en sus relaciones de trabajo en el ámbito interno o servicio con oferentes, proveedores, clientes u otros terceros.

CAPÍTULO SEGUNDO**Terminología**

Artículo 3°—**Definiciones.** Acción Preventiva: Acción desarrollada por la Operadora que tiene por objeto prevenir el hostigamiento o acoso sexual, sobre la base de la política institucional de condena toda forma de violencia.

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

- Condiciones materiales de empleo.
- Desempeño y cumplimiento laboral.
- Estado general de bienestar personal.

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

Colaborador (a): Persona física que presta servicios en labores físicas o intelectuales o de ambos géneros a la Operadora, por los cuales recibe una remuneración, sea en forma permanente o transitoria y como consecuencia de una relación laboral o de un contrato de trabajo, verbal o escrito, expreso o tácito, individual o colectivo.

Comisión Investigadora: Órgano encargado de realizar la investigación y en general la substanciación de todo el procedimiento por acoso u hostigamiento sexual, salvo en los casos indicados en el inciso b) del artículo 14 del presente Reglamento.

Denunciado (a): Persona a la que se le atribuye la presunta conducta constitutiva del acoso u hostigamiento sexual.

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

Ley: La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley Número 7476 de 3 de marzo de 1995).

Operadora: Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal Sociedad Anónima.

Representante Legal: Condición de aquel que por delegación, voluntaria o mandato legal o judicial debe velar por la tutela o restitución de los derechos subjetivos e intereses legítimos de su poderdante o una persona mental o jurídicamente incapaz según corresponda.

CAPÍTULO TERCERO**Política de prevención**

Artículo 4°—**Divulgación del Reglamento y prevención.** Corresponderá al Área de Recursos Humanos la prevención del acoso u hostigamiento sexual y la divulgación para todos los colaboradores (as) de la Operadora, de la Ley N° 7476, así como también del presente Reglamento.

Artículo 5°—**Formas de Divulgación.** Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, los mecanismos con que contará la Operadora para la divulgación referida en el artículo anterior serán:

- Promover una sistemática y activa divulgación de la Ley entre el personal de la Operadora y distribuir toda clase de materiales informativos y educativos sobre el hostigamiento sexual.
- Informar a todo el personal sobre el procedimiento a seguir en caso de sufrir hostigamiento o acoso sexual.
- Desarrollar actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades tendientes a capacitar y sensibilizar al personal en esta problemática y su prevención.
- Brindar asesoramiento a las víctimas, dándoles la orientación necesaria.
- Publicar en la Intranet de la Operadora la Ley.
- Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de la Ley.

Artículo 6°—**Acciones de Investigación y Evaluación.** El Área de Recursos Humanos llevará a cabo acciones de investigación que aporten los insumos necesarios para desarrollar las acciones preventivas que se requieran en materia de acoso u hostigamiento sexual.

En forma periódica el Área de Recursos Humanos evaluará la efectividad de las acciones preventivas realizadas.

La Junta Directiva garantizará la dotación presupuestaria correspondiente para estos fines.

Artículo 7°—**Orientación Profesional.** Todo colaborador (a) que considere ser sujeto de hostigamiento o acoso sexual podrá solicitar al Área de Recursos Humanos, asesoría profesional para aclarar y canalizar su situación.

El Área de Recursos Humanos estará obligada a proporcionar información y asesoría en condiciones de absoluta discreción por parte de una persona asignada para tal efecto.

CAPÍTULO CUARTO**Procedimiento disciplinario**

Artículo 8°—**Integración y Funcionamiento de la Comisión Investigadora.** La Operadora contará con una Comisión Investigadora adscrita a la Gerencia General, para atender todos los asuntos relacionados con la materia de acoso sexual, salvo los casos excepcionados en el inciso b) del artículo 14 del presente Reglamento.

Dicha Comisión estará integrada por tres miembros que serán un representante del Área de Recursos Humanos, el Asesor Jurídico y un representante de la Gerencia General, quien la presidirá. Todos ellos tendrán que estar presentes en las reuniones de ésta Comisión.

Los miembros que integran la citada Comisión deberán poseer una condición moral intachable y serán designados tomando en cuenta su sensibilidad y conocimiento en cuanto a la problemática en materia de acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 9°—**Funciones de la Comisión Investigadora.** La Comisión Investigadora tendrá las siguientes atribuciones:

- Recibir las denuncias por hostigamiento o acoso sexual y tramitarlas de acuerdo con el procedimiento establecido en este Reglamento.
- Admitir, rechazar y evacuar las pruebas ofrecidas por las partes.
- Ordenar la ejecución de las medidas cautelares previstas en este Reglamento.
- Dirigir el procedimiento disciplinario en materia de acoso u hostigamiento sexual.
- Elaborar el proyecto de resolución, el cual será remitido a la Gerencia General de la Operadora.
- Informar a la Defensoría de los Habitantes y al Ministerio de Trabajo sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban y su resultado.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de la sanción recomendada.
- Cualquier otra que pudiera derivarse de la naturaleza de sus funciones y que resultara indispensable para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en este capítulo.

Artículo 10.—**Garantías Procedimentales.** En el procedimiento se garantizará el debido proceso a todas las partes y se guardará absoluta confidencialidad sobre su trámite.

Artículo 11.—**Deber de Colaboración.** Todo colaborador (a) de la Operadora está en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por la Comisión Investigadora para la debida tramitación del procedimiento disciplinario. La desatención de este deber por parte del colaborador (a), será considerada como falta grave en el desempeño de su cargo, de conformidad con el artículo 81 inciso l) del Código de Trabajo.

Artículo 12.—**Confidencialidad de la Investigación.** Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas en el proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso sexual.

Dicha prohibición se hará extensiva a las dependencias y colaboradores (as) cuya colaboración sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a los testigos ofrecidos en el tanto sean colaboradores (as) de la Operadora, a los denunciantes, peritos y partes involucradas en el procedimiento, así como a la Comisión Investigadora.

La infidencia de cualquiera de las personas que haya participado en el proceso desde la recepción de la denuncia, se considerará falta grave de conformidad con el artículo 81 inciso l) del Código de Trabajo. 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 13.—**Medidas Cautelares.** En cualquier estado del procedimiento la Comisión Investigadora podrá ordenar, justificadamente y con carácter vinculante para el Área de Recursos Humanos, la adopción de las siguientes medidas cautelares:

- 1) Reubicación provisional del denunciado a otra dependencia de la Operadora siempre que no se le cause grave perjuicio en sus condiciones laborales.
- 2) Traslado de la presunta víctima o de algún testigo, previa solicitud suya o de sus representantes legales cuando exista una relación de subordinación del denunciado o se presuma la continuación de conductas de hostigamiento o acoso sexual, persecución laboral e intimidación.
- 3) Suspensión del denunciado con goce de salario o dieta.

Artículo 14.—**Presentación de la denuncia:**

- a) **Forma de presentar la denuncia.** El denunciante de acoso u hostigamiento sexual podrá plantear su denuncia en forma verbal o escrita ante el Área de Recursos Humanos, la cual deberá dentro de los dos días hábiles siguientes remitir dicha denuncia a la Comisión Investigadora.

El denunciante deberá aportar la siguiente información:

- 1.- Su nombre y apellidos, número de cédula, Departamento o Unidad donde labora o su dirección exacta y número telefónico.
- 2.- Nombre y apellidos, número de cédula, Departamento o Unidad donde labora o su dirección exacta y número telefónico de la presunta víctima cuando esta no sea el denunciante.
- 3.- Nombre y apellidos de la persona denunciada, número de cédula cuando sea posible, Departamento o Unidad donde labora y número telefónico.
- 4.- Descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que fundamentan la denuncia, fechas, lugares, testigos y toda la prueba de que dispusiere.
- 5.- Lugar para atender notificaciones.

Excepciones. Si el denunciado (a) es el Gerente General, Auditor (a), encargado (a) del Área de Recursos Humanos, Asesor (a) Jurídico (a), o algún miembro de la Comisión Investigadora, la denuncia se interpondrá ante la Junta Directiva de la Operadora, la cual deberá conformar la Comisión Investigadora respectiva.

En caso de que el denunciado sea un miembro de la Junta Directiva de la Operadora o su Fiscal, la denuncia se interpondrá ante la Junta Directiva Nacional, la cual deberá conformar la Comisión Investigadora respectiva.

Artículo 15.—**Ratificación, Aclaración y Adición de la Denuncia.** Cuando lo estime necesario, la Comisión Investigadora podrá solicitar la comparecencia del denunciante para que ratifique, aclare o amplie la denuncia. En caso de que la víctima no sea la denunciante, la ratificación de la denuncia será obligatoria.

Artículo 16.—**Trámite de la denuncia.** Recibida la denuncia o cumplido el trámite previsto en el artículo anterior, la Comisión Investigadora dará traslado de ésta al denunciado (a), señalándole hora y fecha para una comparecencia con al menos 15 días hábiles de antelación, en la cual ejerza su defensa y aporte todas las pruebas de descargo pertinentes.

En dicha comparecencia se recibirá la prueba ofrecida por las partes y la que estime oportuna la Comisión Investigadora, para determinar la verdad real de los hechos. Cualquiera de las partes podrá hacerse acompañar de un abogado si así lo considera necesario.

La Comisión Investigadora podrá de oficio o a petición de parte, solicitar las pruebas que estimen necesarias para una mejor resolución del asunto.

Artículo 17.—**Valoración de la Prueba.** La Comisión Investigadora deberá valorar las pruebas de forma objetiva de acuerdo con los principios de la sana crítica.

Artículo 18.—**Plazo para instruir y concluir la investigación administrativa.** El término para instruir y concluir la investigación administrativa no podrá exceder de dos meses calendario contados a partir del momento en que la Comisión Investigadora recibe la denuncia. Dicho plazo podrá ser prorrogado por un plazo igual si la complejidad del caso así lo requiere y por una única vez.

Dentro del término antes citado, la Comisión Investigadora deberá remitir el Proyecto de Resolución Final a la Gerencia General el cual contendrá el “Por Tanto” respectivo.

Tratándose de las excepciones a que hace referencia el inciso b) del artículo 14 de este Reglamento deberá remitirse dentro de ese mismo plazo el Proyecto de Resolución al órgano competente para dictar el acto final.

Artículo 19.—**Dictado del acto final.** Para emitir y comunicar a las partes la resolución final la Gerencia General o el órgano competente contarán con un plazo no mayor de ocho días hábiles, contados a partir del recibo del expediente.

El acto final recaído fuera de plazo no causa nulidad y será válido para todo efecto legal, no obstante genera la responsabilidad disciplinaria de la Comisión Investigadora, de la Gerencia General o el órgano competente según corresponda.

Artículo 20.—**Impugnaciones.** Las partes podrán recurrir la resolución final mediante los recursos ordinarios de revocatoria ante la Gerencia General y de apelación ante la Junta Directiva de la Operadora, los cuales deberán interponerse dentro del término de tres días hábiles contados partir de la comunicación de la resolución final.

Cuando la resolución final sea emitida por la Junta Directiva de la Operadora, el recurso de revocatoria deberá interponerse ante esta misma Junta y el de apelación ante la Junta Directiva Nacional, dentro del plazo establecido en el párrafo anterior.

CAPÍTULO QUINTO

Tipificación y sanciones

Artículo 21.—**De las Manifestaciones del Acoso u Hostigamiento Sexual.** El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- 1) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura, de empleo, de estudio o servicios de quien las reciba.
- 2) Amenaza implícita o explícita, 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 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 y otras conductas físicas de naturaleza sexual indeseada y ofensiva para quien las recibe.
- 6) Envío de mensajes o materiales de carácter sexual indeseables y ofensivos para quien los reciba.

Artículo 22.—**De las Sanciones.** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, según la gravedad de la falta, se impondrán las siguientes sanciones.

- 1) Amonestación escrita.
- 2) Suspensión sin goce de salario o dieta hasta por un máximo de un mes calendario.
- 3) Despido sin responsabilidad patronal o destitución del cargo de directivo.

Para recomendar el tipo de sanción, la Comisión Investigadora, deberá valorar la gravedad de la falta, con base en los efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, cumplimiento laboral, estado general y personal de la víctima.

Artículo 23.—**De las denuncias falsas.** Si al final de la investigación la Comisión Investigadora concluye que se trató de una denuncia falsa o que se rindió un falso testimonio, ésta recomendará sancionar disciplinariamente al colaborador (a) que hubiere promovido dicha denuncia o que hubiere testificado falsamente, de conformidad con las sanciones dispuestas en el artículo anterior.

Artículo 24.—**De otras faltas disciplinarias.** Incurrirá en falta grave en el desempeño de su cargo y dará mérito para la aplicación de régimen disciplinario que lo regula, el colaborador (a) que:

- 1) Entorpezca o atrase su 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 los deberes de confidencialidad y colaboración contempladas en los artículos 10 y 11 de este Reglamento.
- 3) Que en su carácter de denunciado (a) incurra en conductas coercitivas que entorpezcan el debido proceso a juicio de la Comisión Investigadora.

San José, 8 de marzo del 2006.—Lic. Marvin Rodríguez Calderón, MBA Gerente General.—1 vez.—(27305).

REMATES

AVISOS

BN VALORES PUESTO DE BOLSA S. A.

Remate de bienes

Informa a todos los interesados en participar en el remate de equipo de cómputo, que la fecha del remate se traslada para el jueves 6 de abril del 2006, a las 16:00 p. m., en las Oficinas Centrales de BN Valores, ubicadas contiguo antiguo BICSA, Barrio Tornión.

San José, 23 de marzo del 2006.—Departamento Administrativo.—Carlos Zamora Quesada, Gerente Administrativo Financiero.—1 vez.—(28204).