

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 17 de diciembre del 2009. N° 245

### BANCO NACIONAL DE COSTA RICA

La Junta Directiva en el Art. 27 sesión 11.583 del 20 de noviembre del 2009 aprobó de conformidad con el siguiente texto:

#### “REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL”

#### SECCIÓN I

#### Normas de acatamiento general

Se establece el siguiente Reglamento para la prevención y sanción del Acoso u Hostigamiento Sexual del Banco Nacional de Costa Rica, regulación que se regirá por las siguientes condiciones:

Artículo 1º—**Objetivo:** De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 7476 de 3 de febrero de 1995, “Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”, se prohíbe y sanciona en el Banco Nacional de Costa Rica, en adelante denominada la Institución o el Banco, el acoso u hostigamiento sexual contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.

Artículo 2º—**Definiciones:**

- **Acoso u Hostigamiento Sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:
  - a. Condiciones materiales de empleo.
  - b. Desempeño y cumplimiento laboral.
  - c. 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 arriba indicados.

- **Acción Preventiva:** Acción desarrollada por el Banco conforme a lo señalado en el presente reglamento y que tiene por objeto prevenir el hostigamiento o acoso sexual, sobre la base de la política institucional de condenar toda forma de Hostigamiento.
- **Trabajador (a), o funcionario (a), o empleado (a) colaborador (a):** Persona física que presta servicios en labores físicas, intelectuales o de ambos géneros en la institución, por los cuales recibe una remuneración como consecuencia de una relación laboral.
- **Estudiantes o Practicantes:** Persona que lleve a cabo labores en el Banco con el fin de obtener conocimientos prácticos relacionados a su campo de estudio, para lo cual ejercen algunas funciones dentro de la Institución, no por ello generando una relación laboral. Previo al ejercicio de las funciones deberá existir un acuerdo entre el Banco y una institución de enseñanza para la aceptación de los estudiantes. Todas aquellas contraprestaciones que les otorga la Institución a los estudiantes se derivan del acuerdo suscrito con el centro de enseñanza y generalmente incluyen el reembolso de gastos por transporte y alimentación de los estudiantes.

**Cliente y/o Visitante:** Personas que se encuentran dentro de cualquiera de las instalaciones del Banco, independientemente del tiempo y las razones por las cuales deban permanecer dentro de las mismas.

**Contratista o Proveedor:** Persona física o jurídica contratada por el Banco 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.

- **Denunciado (a):** Persona a la que se le atribuye la presunta conducta constitutiva del acoso u hostigamiento sexual.
- **Denunciante:** Persona que se presume sufre o sufrió el acoso u hostigamiento sexual, o su representante en caso de ser menor de edad o inhábil.
- **Parte I:** Tendrán la condición de parte dentro del procedimiento establecido en este reglamento, la presunta víctima (s) de acoso u hostigamiento sexual y el denunciado (s), así como la Administración.

De conformidad con el artículo 5 del Código de Familia, el Patronato Nacional de la Infancia se tendrá como parte para todo efecto legal cuando la presunta víctima sea un menor de edad.

- **Patrono:** Para efectos del presente reglamento, se entiende por patrono al Banco Nacional de Costa Rica.
- **Poderdante:** Persona que da poder o facultades a otra para que la represente en juicio o fuera de él.
- **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. En el caso de las personas mental o jurídicamente incapaces, el representante legal de éstas es el curador.

Artículo 3º—**Manifestaciones:** El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

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

## SECCIÓN II

### De prevención y divulgación

Artículo 4º—**Divulgación del Reglamento y Prevención:** Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos, quien coordinará con las Direcciones Regionales y/o Corporativas, así como las Jefaturas y demás instancias que la Dirección designe, la prevención del acoso u hostigamiento sexual y la divulgación para todos los colaboradores (as) de la Ley Nº 7476, así como también del presente Reglamento.

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

- 1) Promover una sistemática y activa divulgación de la Ley entre el personal y distribuir toda clase de materiales informativos y educativos sobre el hostigamiento sexual.
- 2) Informar a todo el personal sobre el procedimiento a seguir en caso de sufrir hostigamiento o acoso sexual.
- 3) Desarrollar actividades como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades capacitadoras tendientes a la sensibilización del personal en esta problemática y su prevención.
- 4) Brindar asesoramiento a las víctimas, dándoles la orientación necesaria, así como la asistencia psicológica que se requiera, según lo que determine la Dirección de Recursos Humanos, quien tomará en cuenta la gravedad y complejidad de cada caso en particular. Para estos efectos la Dirección de Recursos Humanos podrá designar el profesional de apoyo o Grupo de apoyo que estime conveniente para la atención del caso.
- 5) 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.

6) Cualquier otro mecanismo que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de la Ley y el presente reglamento.

**Artículo 6º—Acciones de Prevención y Seguimiento:** La Dirección de Recursos Humanos coordinará con las Direcciones Regionales, Corporativas y/o Ejecutivas, Jefaturas y demás instancias que la Dirección designe, con el objetivo que se lleven a cabo las investigaciones que aporten los insumos necesarios para desarrollar las acciones preventivas que se requieran, en materia de acoso u hostigamiento sexual.

Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos en coordinación con las instancias requeridas, comunicará en forma escrita y oral a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.

La Dirección de Recursos Humanos, en conjunto con las unidades correspondientes, coordinará en forma periódica las labores de seguimiento y revisión de las acciones preventivas realizadas.

Los Directores Regionales, Corporativos y jefaturas estarán en la obligación de contribuir para el debido cumplimiento de las acciones de prevención, denuncia y/o investigación, así como facilitar el seguimiento y control que sobre las mismas se lleven a cabo.

Con el objetivo de dar cumplimiento a la presente disposición normativa, la Gerencia General garantizará la dotación presupuestaria correspondiente para estos fines.

**Artículo 7º—Orientación Profesional:** Conforme a lo establecido en el presente reglamento, quien considere ser sujeto de hostigamiento o acoso sexual podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos asesoría para aclarar y canalizar su situación.

Para estos efectos, la Dirección de Recursos Humanos, previa valoración del caso, podrá designar el apoyo requerido para su atención, según lo estime conveniente. La persona o grupo de apoyo designado, estará bajo la tutela de la Dirección de Recursos Humanos.

La Dirección de Recursos Humanos y a quien ésta designe, estará obligada a proporcionar información y asesoría en condiciones de absoluta confidencialidad.

### SECCIÓN III

#### **De la protección a la víctima de acoso sexual**

**Artículo 8º—Protección del denunciante y testigos:** Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o que haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo o en sus relaciones comerciales o contractuales con el Banco.

**Artículo 9º—Derecho del denunciante:** Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo, así como en las Disposiciones normativas vigentes y aplicables al Banco.

De presentarse una de estas causales, previo proceso llevado a cabo y previa recomendación por parte de la Junta de Relaciones Laborales, el Gerente General tramitará el despido ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

Cuando el Banco considere necesario, solicitará a la Dirección autorización excepcional para proceder con la suspensión de la persona trabajadora denunciante mientras se resuelve el despido. EL despido justificado del denunciante del hecho no suspende el proceso abierto hasta tanto no exista una resolución sobre el caso.

## SECCIÓN IV

### **Del procedimiento para conocer una denuncia por hostigamiento sexual**

**Artículo 10.—Interposición de la Denuncia:** La persona que requiera denunciar por acoso u hostigamiento sexual a un colaborador (es) (as) del Banco, podrá hacerlo en forma escrita o verbal ante el Superior Jerárquico del denunciado(s), la Dirección Regional, la Dirección Corporativa, Gerencia General, Subgerencia General, la Dirección de Recursos Humanos o la Oficina de Relaciones de Laborales. En el mismo acto deberá ofrecer toda la prueba que considere oportuna.

La persona que labore para una empresa subcontratada que se considere afectada, podrá interponer denuncia en contra de quien (es) incurran en Hostigamiento Sexual.

Para estos efectos, la empresa contratada debe acatar lo dispuesto sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia así como el presente reglamento, por lo que debe estar dispuesta a resolver conflictos en esta materia (acoso sexual u hostigamiento sexual).

Asimismo, el Banco Nacional queda facultado para establecer en el cartel de contratación la obligación del contratista o proveedor de acatar las disposiciones del presente reglamento y la posibilidad de iniciar investigación en contra del denunciado (s), siguiendo el procedimiento establecido en el presente reglamento.

En el caso de las sucursales Bancarias, la denuncia podrá ser interpuesta ante el Superior Jerárquico del denunciado (s), la Dirección Regional, o la Dirección de Recursos Humanos, la cual trasladará en un plazo máximo de veinticuatro horas posterior al momento en que fue recibida la denuncia, a la Oficina de Relaciones Laborales la denuncia interpuesta, vía fax, correo electrónico, o cualquier otro medio que considere efectivo y que garantice la confidencialidad de la información, teniendo la obligación de remitir a la oficina de relaciones laborales el escrito original donde conste la denuncia, para lo cual contará con un plazo máximo de seis días hábiles.

En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará documento escrito (un acta) en la que conste todo lo manifestado por la persona denunciante, la cual deberá ser firmada por el denunciante y el funcionario o funcionarios que reciben la denuncia.

En el caso que la denuncia involucre a un miembro de la Junta de Relaciones de Trabajo, éste será sustituido para el análisis del caso por alguno de los miembros suplentes.

**Artículo 11.—Traslado de la denuncia:** Una vez presentada la denuncia y dentro de un plazo máximo de quince días, el órgano encargado del procedimiento que en cuyo caso podrá ser la Oficina de Relaciones Laborales, la Junta de Relaciones de Trabajo o el órgano previamente designado, notificará al denunciante(s) y al denunciado(s) que se ha iniciado el procedimiento de investigación, mediante el auto formal de apertura o traslado de cargos, que contendrá una descripción clara, precisa y circunstanciada en cuanto a modo, tiempo y lugar, de los hechos o conductas presuntamente realizadas por el investigado y el tipo de responsabilidad que se investiga ante la denuncia por Hostigamiento Sexual.

La notificación que dé inicio al proceso de investigación, le indicará al denunciante que cuenta con la posibilidad de ampliar su denuncia, y a ambas partes (denunciante y denunciado) ofrecer testigos y hacerse representar por un abogado.

El órgano encargado de la investigación, deberá indicar textualmente en la notificación que da inicio al proceso de investigación las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley No. 7476, ya citada, así como la aplicación, en lo que corresponda del Código de Ética Interno de la Institución y las normas internas que resulten aplicables.

**Artículo 12.—Recepción de prueba:** Para los efectos de recepción y cumplimiento del Principio del contradictorio en el presente proceso, el Órgano Instructor deberá convocar a una audiencia oral y privada a todas las partes para recibir toda la prueba del caso. Este señalamiento de audiencia se deberá hacer con quince días hábiles de anticipación desde la notificación del traslado de cargos.

De todos los actos de esta audiencia de prueba deberá constar acta escrita y grabada en todos sus efectos.

A cada testigo, previo a su declaración, se deberá leer textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley No. 7476 citada. Asimismo, se le deberá hacer el señalamiento legal de que existen penas de prisión por el falso testimonio.

**Artículo 13.—Informe Final:** Concluida la audiencia de recepción de la prueba, el órgano correspondiente responsable de llevar a cabo la investigación, según sea el caso, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles la existencia o no de la falta denunciada mediante la elaboración de un informe que contenga las recomendaciones respectivas. En caso de existir la falta, rendirá un informe al Gerente General recomendando la acción sancionatoria.

En caso de funcionarios cuyo nombramiento sea competencia directa de la Junta Directiva General, éste órgano establecerá el procedimiento a seguir, sin perjuicio de las acciones que puedan corresponder en la vía judicial. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente y la aplicación del artículo 22 del presente reglamento.

El procedimiento que se lleve a cabo, en ningún caso podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

**Artículo 14.—Garantías Procedimentales.** Medidas precautorias: En cualquier estado del procedimiento, hasta tanto no adquiera firmeza la resolución final o bien la declaratoria con lugar de las eventuales diligencias de despido, la Oficina de Relaciones Laborales, el Órgano Instructor, las Direcciones Corporativas, las Direcciones Regionales y/o el Supervisor Jerárquico del denunciado, podrán recomendar ante la Dirección de Recursos Humanos la adopción o revocación de las siguientes medidas cautelares:

- a. Suspensión provisional del denunciado(a) (s) con goce de salario.
- b. Traslado temporal del denunciado (a) (s) a otro departamento, siempre que no se cause grave perjuicio.
- c. Reubicación provisional del denunciado (a) (s) en otras dependencias del Banco para asumir funciones compatibles con sus condiciones personales y profesionales siempre que no se le cause grave perjuicio.

- d. Traslado de la presunta víctima o de algún testigo, previa solicitud suya o de sus representantes legales, cuando exista una relación de subordinación al respecto del denunciado (a) (s), o se presuma la continuación de las presuntas conductas de Hostigamiento Sexual, denunciadas por aquella.
- e. Traslado del o la denunciante a otro lugar del Banco, previa solicitud formal y por escrito de la misma o de sus representantes legales.

Artículo 15.—**Deber de Colaboración:** Todo colaborador del Banco está en la obligación de brindar su ayuda cuando le sea solicitada por el órgano encargado de la Investigación para la debida tramitación del procedimiento de investigación. 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 16.—**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. El manejo que debe darse a la documentación que se genere producto de una investigación por Hostigamiento Sexual, se regirá por lo normado por el Banco para el manejo y custodia de la información confidencial.

Dicha prohibición se hará extensiva a las dependencias y colaboradores (as) cuya asistencia sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a los testigos ofrecidos en el tanto sean colaboradores (as) del Banco, a los denunciantes, peritos y partes involucradas en el procedimiento, así como a los miembros de la Junta de Relaciones de Trabajo y la Oficina de Relaciones Laborales y cualquier otra instancia que por las particularidades de la investigación haya tenido participación en la misma.

La infidencia de cualquiera de las personas que haya participado en el proceso desde la recepción de la denuncia hasta la resolución final del mismo, 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 17.—**Obligación de comunicar a la Defensoría de los Habitantes:** El Banco, por medio de la Oficina de Relaciones Laborales o el Órgano Instructor competente, comunicará a la Defensoría de los Habitantes sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban al momento de ser presentadas, así como la decisión a la que se llegó. El encargado del procedimiento, sea la Oficina de Relaciones Laborales o el Órgano Instructor competente, deberá informar al Director Corporativo de Gestión de Medios y a la Gerencia General sobre la recepción de alguna denuncia y la elaboración del informe respectivo.

Artículo 18.—**Prescripción:** 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.—**Plazo:** Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten, se podrán ampliar siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley N° 7476 citada.

Artículo 20.—**Garantías del Proceso.** El órgano designado para llevar a cabo el respectivo proceso disciplinario será garante en todos sus actos de los Derechos Constitucionales del Debido Proceso para todas las partes involucradas.

Acorde al cumplimiento del derecho al debido proceso deberá realizarse una correcta y completa imputación de cargos, en la cual se establezca: la instancia que investiga, los hechos que se investigan, las normas infringidas, las sanciones que le podrían corresponder, los recursos que puede interponer y la instancia ante la que debe dirigirlos.

En forma supletoria se aplicarán las disposiciones establecidas en la Ley General de la Administración Pública, referentes al Procedimiento Ordinario, Artículos 214 siguientes y concordantes.

Artículo 21.—**Otras obligaciones:** Fuera de las contenidas en otros artículos del presente reglamento, y las demás disposiciones legales aplicables, así como el contrato de trabajo, son obligaciones de los colaboradores:

- a) Guardar la consideración y respeto debidos a sus jefaturas, subalternos(as), compañeros(as), practicantes y público en general, de acuerdo con los principios éticos, morales y de buenas costumbres, en las relaciones de empleo y servicio.
- b) No emitir comentarios, expresiones o conductas hacia los mismos sujetos señalados en el inciso anterior, que resulten degradantes, abusivos, lesivos, o que afecten la moral y las buenas costumbres.
- c) Denunciar toda conducta, situación o hecho, que de acuerdo con las presentes disposiciones pueda ser considerado acoso u hostigamiento sexual.
- d) Cuando el encargado de llevar a cabo la investigación así lo requiera, el colaborador deberá rendir testimonio sobre los hechos que se investigan.
- e) No incurrir en actuaciones o prácticas, de contenido sexual, que pueda contribuir al deterioro de las condiciones de empleo, servicio, o que afecten el estado general de bienestar personal, y que constituyan incumplimiento de sus obligaciones laborales, derivadas de la Ley N° 7476 y el presente Reglamento.

Ante una denuncia falsa o falso testimonio, además de lo establecido en los artículos 23,24 y 25 del presente reglamento, quien haya cometido en dichas conductas podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

Artículo 22.—**Faltas disciplinarias:** Incurrirá en falta en el desempeño de su cargo y dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario que lo regula, el Colaborador (a) que:

- a) 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.
- b) Incumpla con los deberes de denuncia oportuna, confidencialidad y colaboración contemplados en este Reglamento.



- c) Que en su carácter de denunciado (a) incurra en conductas coercitivas que entorpezcan el debido proceso a juicio de la instancia que lleva a cabo la investigación, cuando se evidencien las siguientes conductas: amenazas, sobornos, o cualquier otro tipo de conducta coercitiva.
- d) Quien interponga una denuncia falsa, o quien hubiese testificado falsamente.

Artículo 23.—**Circunstancias Agravantes:** Para determinar la gravedad de la falta cometida y a efecto de graduar las sanciones aplicables, se tendrán como circunstancias agravantes, y ante ello se considerará falta grave aquellas situaciones donde:

- a. El denunciado (a) (s) sea reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual.
- b. Existan dos o más víctimas por conductas de esta naturaleza.
- c. La víctima sea menor de edad o sufra de algún tipo de discapacidad física o mental.
- d. Se demuestren conductas intimidatorias hacia las víctimas, testigos o compañeros de trabajo.

Para calificar la gravedad de la falta, deberán considerarse entre otros aspectos, las siguientes condiciones personales del colaborador (a) responsable:

- a) Naturaleza de las funciones.
- b) Impacto en el servicio.

Se entiende que, respecto de los incisos a y b, conforme mayor sea la jerarquía, mayor nivel técnico de las funciones, y mayor el impacto hacia el servicio, mayor será la gravedad de la falta y la correspondiente responsabilidad.

Para efectos del presente reglamento se considerará reincidente al investigado que en un periodo de hasta un año, posterior a la verificación de una falta anteriormente cometida, la cual haya sido sancionada mediante apercibimiento o la suspensión sin goce de salario, se le demuestre haber incurrido nuevamente en una falta cuya sanción corresponda a las señaladas anteriormente.

Artículo 24. Sanciones: De probarse alguna de estas faltas, se aplicarán las sanciones correspondientes a amonestación, apercibimiento, suspensión sin goce de salario hasta por 8 días, o el despido.

Para la aplicación de las sanciones se tomarán los siguientes criterios:

- a) Por relación de poder:
  - Relación desigual de poder: Jefe/a – Subalterno/a  
Subalterno/a – Jefe/a
  - Relación de Igual nivel: Subalterno/a – Subalterno/a  
Jefe/a – Jefe/a

- a) De acuerdo a la manifestación:

- Leve Verbal: chistes vulgares, piropos constantes y pasados de tono, conversaciones de contenido sexual.
- Moderado no verbal y sin contacto físico: Miradas y gestos lascivos.

Serán consideradas como faltas graves las siguientes conductas:

- Fuerte Verbal: Llamadas telefónicas, cartas, correos electrónicos, presiones para salir o proposiciones de índole sexual.

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes conductas:

- Fuerte con contacto físico: Manoseos, abrazos forzados, persecuciones, acorralamientos, aprisionamiento.
- Muy Fuerte: Presión tanto física como psicológica para tener contacto físico o relaciones sexuales.

Si la falta se considera grave o se identifican circunstancias agravantes en la conducta incurrida, se aplicará la sanción más drástica correspondiente.

**Artículo 25.—Denuncia ante Tribunales de Trabajo:** Una vez que se haya cerrado la investigación en la Institución, el denunciante o denunciado que no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, dentro del término de prescripción que señala el título X, sección I del Código de Trabajo.

**Artículo 26.—Aplicación supletoria:** Para todo lo que no se regule en el presente reglamento, se aplicará la Ley N° 7476 Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, la Convención Colectiva vigente y demás normativa vigente y aplicable en el Banco.

La Uruca, 8 de diciembre del 2009.—Dirección de Recursos Materiales.—Lic. Lorena Herradora Chacón, Provedora General.—1 vez.—O. C. N° 001-2009.—C-246020.—(IN2009108928).