

LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 09 de diciembre del 2010, n. 239

BANCO DE COSTA RICA

Junta Directiva BCR Valores S. A., sesión 23-10, artículo IV del 1º de noviembre del 2010. Junta Directiva Fondos de Inversión, sesión 24-10, artículo IV del 25 de octubre del 2010. Aprobaron la **Política institucional contra el hostigamiento sexual en el conglomerado BCR y el Reglamento contra el hostigamiento sexual en el conglomerado BCR.**

POLÍTICA 1

Principios

El conglomerado BCR garantiza a sus servidores, usuarios y proveedores, el absoluto respeto de los principios de dignidad de la persona, libertad, igualdad, no discriminación y derecho al trabajo.

Además, se garantiza a sus servidores, usuarios y proveedores, la eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer así como la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer.

POLÍTICA 2

Compromiso y ámbito de aplicación

El conglomerado BCR, se compromete a respetar, y divulgar; así como cumplir y hacer cumplir en el ámbito de su competencia- la legislación vigente en materia de prevención y sanción de las conductas de hostigamiento o acoso sexual en el mundo del trabajo y el estudio, en cualquiera de sus empresas y en protección de los derechos de sus servidores, del personal de empresas proveedoras que presten sus servicios en las instalaciones de cualquiera de las empresas del conglomerado BCR y de estudiantes que realicen pasantías o prácticas académicas en cualquier instalación de las empresas del conglomerado BCR.

POLÍTICA 3

Cero tolerancias e impunidad

El conglomerado BCR se rige por una política de cero tolerancia y cero impunidad respecto de conductas de discriminación por razón de género así como de conductas típicamente constitutivas de acoso u hostigamiento sexual en el mundo del trabajo o el estudio, desplegadas por o dirigidas contra sus servidores, personal de empresas proveedoras de servicios al conglomerado BCR o de estudiantes que realicen pasantías o prácticas académicas en cualquier instalación del Banco o sus subsidiarias.

POLÍTICA 4

Definición de acoso u hostigamiento sexual y tipificación de las conductas

Se entiende por hostigamiento u acoso sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

1. Condiciones materiales de empleo o docencia
2. Desempeño y cumplimiento laboral o educativo
3. 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.

Asimismo, en el conglomerado BCR, en las relaciones entre sus servidores, clientes, proveedores y personal de las empresas contratadas para prestar servicios al conglomerado BCR, estudiantes que realizan pasantías o prácticas académicas en sus instalaciones, están totalmente prohibidas las siguientes conductas o comportamientos considerados como, típicos de acoso u hostigamiento sexual:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a. Promesa, implícita o expresa, de trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o estudio de quien la reciba.
 - b. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
 - c. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio de quien la reciba.
2. Uso de palabras o de expresiones de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba, así como la remisión de mensajes, verbales o escritos por cualquier medio, de contenido sexual –expresados mediante palabras o imágenes-indeseables o no solicitados por quien los reciba.
3. Acercamientos corporales, manoseo, exhibicionismo, voyerismo u otras conductas físicas similares de naturaleza sexual, indeseadas u ofensivas para quien los reciba.
4. Divulgación o amenaza comprobada de divulgación, sin la autorización del perjudicado, de imágenes o audios grabados de un tercero trabajador o trabajadora del conglomerado BCR, de las trabajadoras o trabajadores de las empresas proveedoras que prestan sus servicios a las empresas del conglomerado BCR y/o de estudiantes que realicen pasantías o prácticas académicas en las instalaciones de cualquier empresa del conglomerado BCR, con contenido sexual, obtenidas con o sin el consentimiento del otro y que den a conocer imágenes o manifestaciones verbales que violenten el ámbito íntimo del otro.

POLÍTICA 5

Prevención de las conductas

El conglomerado BCR establecerá las acciones y programas que correspondan con la finalidad de hacer una efectiva divulgación y promoción de las disposiciones legales contenidas en la legislación vigente sobre la materia, así como de los procedimientos internos adoptados para la prevención, persecución y sanción de las conductas típicas de acoso u hostigamiento sexual en el mundo del trabajo y el estudio.

Como parte de las acciones aquí anunciadas el conglomerado BCR promoverá la prevención de los actos de acoso u hostigamiento sexual mediante la realización de cursos, seminarios, sesiones de trabajo, análisis del clima laboral y otras equivalentes, cuya participación será de carácter obligatorio para todos los servidores del conglomerado BCR.

Para estos efectos podrá mantener programas de capacitación propias y por medio de instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos necesarios para la adecuada aplicación y cumplimiento de la legislación vigente relativa a la materia.

POLÍTICA 6

Protección de la víctima, persecución y sanción de las conductas de acoso sexual

Para garantizar la protección, asesoramiento, atención y asistencia profesional, a cualquiera de los sujetos activos indicados en estas políticas, que haya sufrido algún acto de acoso u

hostigamiento sexual en el ámbito de su relación laboral, contractual no laboral o estudiantil con el conglomerado BCR, tomará las siguientes medidas:

1. Establecerá un procedimiento normativo interno que permita atender y resolver de manera eficiente, objetiva, independiente y justa las denuncias de hostigamiento u acoso sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias, la intimidad de la víctima y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa, previo cumplimiento del debido proceso. Los sujetos pasivos de este procedimiento serán únicamente aquellos que tengan, al momento de los hechos denunciados, relación laboral con alguno de los miembros del conglomerado BCR.
2. Mantendrá a la disposición de todas las víctimas, como parte de su recurso humano especializado, personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento u acoso sexual y de orientación y apoyo a las víctimas de estas situaciones.
3. La orientación y el apoyo que brinden estos profesionales podrán ser solicitados, igualmente, por potenciales acosadores u hostigadores –que tengan relación laboral vigente con alguno de los miembros del conglomerado BCR- que, por su propia iniciativa, deseen rectificar y prevenir conductas propias de las tipificadas en estas políticas.
4. En todos los casos, tanto de víctimas como de potenciales acosadores u hostigadores, el procedimiento para solicitar y recibir los servicios profesionales de este tipo que brindará el conglomerado BCR, será absolutamente confidencial. La información recibida por los profesionales que brinden estos servicios, tanto en el caso de víctimas como de potenciales acosadores u hostigadores sexuales formará parte del ámbito del secreto profesional y, por tanto, salvo previa autorización del titular de la información, no podrá ser divulgada en ninguna forma por los profesionales a cargo.
5. La solicitud o acogimiento a estos servicios, por parte de quien haya sido denunciado con anterioridad o lo sea en el futuro como acosador u hostigador, no impedirá el establecimiento, ejecución o conclusión del procedimiento que se siga en su contra por acoso u hostigamiento sexual así como la imposición de la sanción correspondiente.

POLÍTICA 7

Colaboración con otras instancias competentes

En la persecución de las conductas. La normativa interna que se dictará al efecto, identificará a las autoridades competentes del conglomerado BCR y el procedimiento a seguir para prestar la más amplia colaboración con las autoridades competentes de otras instancias, distintas a la administrativa, lo anterior de conformidad con la legislación vigente y con resguardo del principio de confidencialidad que rige en esta materia. Esta colaboración deberá ser solicitada a las autoridades competentes del conglomerado BCR, por la instancia externa no administrativa que conozca la causa.

POLÍTICA 8

Persecución de conductas desplegadas por personas

Sin relación laboral directa con el conglomerado BCR. Cuando la conducta típica sea desplegada por una persona sin relación laboral con alguna con un miembro del conglomerado BCR pero en perjuicio de los sujetos activos aquí identificados, la normativa interna determinará los procedimientos a seguir a fin de obtener el inmediato alejamiento del supuesto acosador u hostigador por parte del patrono -en el caso de trabajadoras o trabajadores de empresas proveedoras del conglomerado BCR- o del centro educativo -en el caso de estudiantes que realizan su pasantía o práctica académica en alguno de los miembros del conglomerado BCR-

Reglamento contra el hostigamiento sexual en el conglomerado BCR

Propósito. El propósito de este Reglamento es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica contra la dignidad, integridad y bienestar de todos los servidores del conglomerado BCR.

Asimismo pretende asegurar el cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y procedimientos relacionados con el tema de hostigamiento sexual, regulando el procedimiento a seguir en el conglomerado BCR, para determinar la verdad real de los hechos e investigar las actuaciones de los servidores que eventualmente pudieran generar responsabilidad disciplinaria, de acuerdo con los principios y normas establecidos en los artículos 39 y 41 de la Constitución política, la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y la Ley General de la Administración Pública, Código de trabajo, así como la normativa interna y externa del conglomerado BCR que resulte aplicable.

Alcance. Este reglamento será de aplicación para todos los servidores del conglomerado BCR.

Documento de referencia

Constitución Política, Ley N° 1

Código de Trabajo, Ley N° 2

Ley general de la Administración Pública, N° 6227

Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia, N° 7476

Código Procesal Contencioso Administrativo, Ley N° 8508

II Convención colectiva de trabajo del Banco de Costa Rica y el sindicato Unión de empleados del Banco de Costa Rica, POL-PSO-RHU-119-05-10

Reglamento para el trámite de investigaciones y procedimientos administrativos del Banco de Costa Rica, REG-PSO-AJU-46-05-09

Definiciones. Para mejor comprensión e interpretación de este Reglamento se establecen los siguientes conceptos de carácter general.

Banco y sus subsidiarias: para los alcances de estas disposiciones entiéndase Banco y sus subsidiarias, como el Banco de Costa Rica o cada subsidiaria de forma independiente y no de manera colegiada.

Comisión Investigadora u órgano director: el órgano competente para llevar a cabo la instrucción del procedimiento hasta el dictado de la resolución de recomendación ante el órgano decisor.

Conglomerado BCR: conglomerado financiero integrado por el Banco de Costa Rica, ostentando la condición de director y por sus sociedades subsidiarias: BCR Valores S. A. (BCR Valores), BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S. A. (BCR SAFI), BCR Pensiones, Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S. A. (BCR Pensiones) y BCR Corredora de Seguros S. A. (BCR Seguros), así como por cualquier otra sociedad que en el futuro integre dicho conglomerado.

Para efectos de estas disposiciones, podrá utilizarse el término conglomerado, o, el Banco y sus subsidiarias. Asimismo, se excluye del concepto de conglomerado al Banco Internacional de Costa Rica S. A. (BICSA).

Servidor del conglomerado BCR: servidores del Banco de Costa Rica o de cualquiera de sus empresas subsidiarias, en cuanto al desempeño de las funciones propias de su cargo. En su relación de servicio o de trabajo y en cuanto a derechos, deberes y responsabilidades, cada colaborador, según pertenezca al respectivo miembro del conglomerado BCR, mantendrá tal relación en forma independiente con quien ostente la condición de patrono para los efectos legales que correspondan, por lo que no surgirá responsabilidad solidaria entre los miembros del conglomerado respecto de tal relación.

Víctima: es la persona que denuncia sufrir el acoso u hostigamiento sexual. Puede ser personas servidoras, estudiantes, pasantes, meritorias, practicantes, usuarias, clientes o proveedores. La víctima puede estar en una relación de subalternidad, o en una relación jerárquica hacia arriba o hacia abajo o en igualdad de condiciones laborales o educativas.

La víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso.

Principio pro víctima: implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

Persona denunciada: a quien se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

Órgano decisor: el órgano competente para dictar el acto final del procedimiento disciplinario. El gerente general del BCR o la Junta Directiva General, de conformidad con su competencia, para el caso del Banco; el gerente o la Junta Directiva de cada subsidiaria, de acuerdo con su competencia.

CAPÍTULO I

Fundamento, objetivo y manifestaciones

Artículo 1º—**Principios rectores.** 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.

Además, se fundamenta en el principio de no discriminación por razones de género, en especial, la erradicación de la discriminación contra la mujer, en cualquiera de sus formas, con el fin de combatir, prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Artículo 2º—**Ámbito de aplicación.** Este reglamento será de aplicación para todos los servidores del conglomerado BCR y establece el compromiso del Banco y sus subsidiarias de respetar y cumplir, divulgar y hacer cumplir en el ámbito de su competencia- la legislación vigente en materia de prevención y sanción de las conductas de hostigamiento o acoso sexual en el mundo del trabajo, estudio y en las relaciones contractuales no laborales, en protección de los derechos de sus servidores, del personal de empresas proveedoras que presten sus servicios en las instalaciones del Banco o sus subsidiarias y de estudiantes que realicen pasantías o prácticas académicas en cualquier instalación del Banco o sus subsidiarias.

Artículo 3º—**Objetivos.** Los objetivos de este Reglamento contra el acoso u hostigamiento sexual son:

- a. Prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del género, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y el ámbito educativo en el conglomerado BCR.
- b. Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento sexual así como un procedimiento interno que permita su investigación y sanción.
- c. Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre servidores del conglomerado BCR, en sus relaciones contractuales laborales, independientemente de su posición jerárquica; de los servidores en relación con personas estudiantes, pasantes, meritorias, practicantes, proveedoras y usuarias de los servicios que presta el conglomerado BCR, así como en el ámbito de las relaciones contractuales no laborales o estudiantiles que se presenten con el conglomerado BCR, con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo o estudio libre de hostigamiento sexual.
- d. Generar ambientes de trabajo o estudio libres de hostigamiento sexual que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional, laboral y académico, de manera tal que se creen los espacios para su plena realización personal y laboral.
- e. Evitar cualquier forma de manifestación de acoso u hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo, el estudio y el estado de bienestar general de las personas.
- f. Dar a conocer dentro del ámbito del conglomerado BCR que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe, constituyéndose en una forma de violencia y en una práctica discriminatoria por razón de sexo o por otra condición social, que coloque a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales.

- g. Dar a conocer que existe una disposición normativa en el conglomerado BCR dirigida a prevenir, investigar y sancionar dicha práctica.
- h. Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que garantice el derecho de la persona víctima de hostigamiento sexual a denunciar, así como la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y los principios especiales, para que en el caso que se determine la culpabilidad de la persona denunciada, se pueda llegar a la imposición de la sanción y su efectivo cumplimiento.

Artículo 4º—**Definición de acosos u hostigamiento sexual y tipificación de sus conductas.** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

1. Condiciones materiales de empleo o docencia
2. Desempeño y cumplimiento laboral o educativo
3. 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.

Asimismo, en el conglomerado BCR, en las relaciones contractuales laborales y en las relaciones contractuales no laborales, sean estas con clientes, proveedores y personal de las empresas contratadas para prestar servicios al conglomerado BCR, estudiantes que realizan pasantías o prácticas académicas en las instalaciones del Banco o sus subsidiarias, están totalmente prohibidas las siguientes conductas o comportamientos considerados como típicos de acoso u hostigamiento sexual:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a. Promesa, implícita o expresa, de trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o estudio de quien la reciba.
 - b. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
 - c. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio de quien la reciba.
2. Uso de palabras o de expresiones de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba, así como la remisión de mensajes, verbales o escritos por cualquier medio, de contenido sexual -expresados mediante palabras o imágenes- indeseables o no solicitados por quien los reciba.
3. Acercamientos corporales, manoseo, exhibicionismo, voyerismo u otras conductas físicas similares de naturaleza sexual, indeseadas u ofensivas para quien los reciba.
4. Divulgación o amenaza comprobada de divulgación, sin la autorización del perjudicado, de imágenes o audio grabados de un servidor del conglomerado BCR, de personal de las empresas proveedoras que prestan sus servicios a alguno de los miembros del conglomerado BCR o de estudiantes que realicen pasantías o prácticas académicas en las instalaciones del Banco o sus subsidiarias, con contenido sexual, obtenidas con o sin el consentimiento del otro y que den a conocer imágenes o manifestaciones verbales que violenten el ámbito íntimo del otro.

CAPÍTULO II

Prevención del hostigamiento sexual

Artículo 5º—**Cero tolerancia e impunidad.** El conglomerado BCR se rige por una política de cero tolerancia y cero impunidad respecto de conductas de discriminación por razón de género así como de conductas típicamente constitutivas de acoso u hostigamiento sexual en el mundo del trabajo o el estudio, desplegadas por o dirigidas contra sus servidores, personal de empresas proveedoras de servicios al conglomerado BCR o de estudiantes que realicen pasantías o prácticas académicas en cualquier instalación del Banco o sus subsidiarias.

Artículo 6º—Prevención del hostigamiento sexual. El conglomerado BCR, por medio de la División Capital Humano, establecerá las acciones y programas que correspondan con la finalidad de hacer una efectiva divulgación y promoción de las disposiciones legales contenidas en la legislación vigente sobre la materia, así como de los procedimientos internos adoptados para la prevención, persecución y sanción de las conductas típicas de acoso u hostigamiento sexual en el mundo del trabajo y el estudio, tanto en sus relaciones contractuales labores como en las relaciones contractuales no laborales o estudiantiles que se generen con el conglomerado BCR.

Conforme lo anterior, el Banco y sus subsidiarias asumen una política de cero tolerancia y cero impunidad respecto de conductas de acoso u hostigamiento sexual, desarrollando las acciones que sean necesarias para prevenir, desalentar, evitar y sancionar este tipo de conductas.

El conglomerado BCR promoverá la prevención de los actos de acoso u hostigamiento sexual mediante la realización de cursos, seminarios, sesiones de trabajo, análisis del clima laboral y otras equivalentes, cuya participación será de carácter obligatorio para todos los servidores del conglomerado BCR.

Para estos efectos, el Banco y sus subsidiarias podrán suscribir convenios con organizaciones que provean conocimientos y orientación sobre los alcances de las disposiciones legales e internas sobre la materia, asegurando la confidencialidad que merecen este tipo de procesos.

Artículo 7º—**Mecanismos de divulgación.** El conglomerado BCR utilizará los mecanismos de divulgación que considere pertinentes con el fin de dar a conocer tanto en el ámbito contractual laboral como en el ámbito de sus relaciones contractuales no laborales, los alcances de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y así como la normativa interna y externa que regule esta materia. Para esos efectos, entre otros aspectos, se obliga a:

- a. Incorporar en los programas de capacitación que se desarrollen tanto para servidores ya contratados como para personas de nuevo ingreso: charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual, lo cual podrá efectuar en coordinación con otras Instituciones cuando así lo considere pertinente.
- b. Elaborar materiales físicos o virtuales, que contengan información que fomenten el respeto entre el personal y personas usuarias del servicio e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual.
- c. Cualesquiera otras acciones que se consideren pertinentes.

CAPÍTULO III

De la protección de la víctima de acoso sexual en el ámbito laboral

Artículo 8º—**Protección a la persona denunciante.** Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes podrá ser despedido o sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Artículo 9º—**Causales de despido de la persona denunciante.** Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de trabajo. De presentarse una de estas causales la Gerencia General del Banco o la gerencia de la respectiva subsidiaria, según corresponda, con el asesoramiento de la División Jurídica del Banco, tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, conforme con lo establecido en la Ley contra el hostigamiento sexual o acoso en el empleo.

El Banco o sus subsidiarias, según corresponda, en aquellos casos excepcionales y previa resolución motivada que justifique la conveniencia, podrá solicitar a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo la suspensión con goce de salario de la persona trabajadora denunciante, mientras resuelve el despido.

CAPÍTULO IV

De la protección y apoyo a la víctima de acoso sexual

Artículo 10.—**Protección, asesoramiento, atención y asistencia profesional.** Para garantizar la protección, asesoramiento, atención y asistencia profesional, a quien haya sufrido algún acto de acoso u hostigamiento sexual en el ámbito de su relación laboral, contractual no laboral o estudiantil con el conglomerado BCR, con el recurso humano propio, tomará las siguientes medidas:

1. Mantendrá a la disposición de todas las víctimas, recurso humano propio, especializado y con experiencia en materia de prevención del hostigamiento u acoso sexual y de orientación y apoyo a las víctimas de estas situaciones, para brindarles orientación y apoyo cuando así lo soliciten, lo anterior en la medida de sus posibilidades financieras.
2. La orientación y el apoyo que brinden estos profesionales podrán ser solicitados, igualmente, por potenciales acosadores u hostigadores –que tengan relación laboral vigente con alguno de los miembros del conglomerado BCR- que, por su propia iniciativa, deseen rectificar y prevenir conductas propias de las tipificadas en estas políticas.
3. En todos los casos, tanto de víctimas como de potenciales acosadores u hostigadores, el procedimiento para solicitar y recibir los servicios profesionales de este tipo que brindará el conglomerado BCR, será absolutamente confidencial. La información recibida por los profesionales que brinden estos servicios, tanto en el caso de víctimas como de potenciales acosadores u hostigadores sexuales formará parte del ámbito del secreto profesional y, por tanto, salvo previa autorización del titular de la información, no podrá ser divulgada en ninguna forma por los profesionales a cargo.
4. La solicitud o acogimiento a estos servicios, por parte de quien haya sido denunciado con anterioridad o lo sea en el futuro como acosador u hostigador, no impedirá el establecimiento, ejecución o conclusión del procedimiento que se siga en su contra por acoso u hostigamiento sexual así como la imposición de la sanción correspondiente.

CAPÍTULO V

Disposiciones generales

Artículo 11.—**Deber de colaboración.** Toda dependencia y todos los servidores del conglomerado BCR están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano instructor o decisor para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento.

Artículo 12.—**Prohibición de conciliar en sede administrativa.** En materia de acoso u hostigamiento sexual queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación en la sede administrativa del conglomerado BCR.

Artículo 13.—**Plazo para interponer la denuncia y prescripción.** La víctima cuenta con un plazo de dos años para interponer una denuncia por acoso u hostigamiento sexual, 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 para ejercer la potestad disciplinaria por parte del Banco o sus subsidiarias, según corresponda, es de un mes según lo previsto en el artículo 603 del Código de Trabajo.

El gerente del Banco o el gerente de la respectiva subsidiaria, según corresponda, cuando existan razones que impiden el ejercicio de la potestad disciplinaria podrá dictar resolución de suspensión del plazo que interrumpe el cómputo del término de prescripción, mediante acto debidamente motivado.

El servidor que no de trámite o dejaré prescribir una denuncia por acoso u hostigamiento sexual, por negligencia, dolo o culpa grave debidamente comprobada, incurrirá en falta laboral quedando sujeto a las responsabilidades disciplinarias conforme a la gravedad de la falta, previo cumplimiento del debido proceso.

CAPÍTULO VI

De la tramitación de procedimiento

Artículo 14.—**Presentación de la denuncia o queja contra un servidor del conglomerado BCR. Órgano facultado para recibir las denuncias.** Toda denuncia por acoso u hostigamiento

sexual formulada contra un servidor del conglomerado BCR, independientemente del rango que ocupe, deberá ser presentada por la persona afectada, sea servidor del conglomerado o un tercero, ante el superior de la Oficina de Cultura y Clima Organizacional de la División Capital Humano. En su ausencia la denuncia se presentará ante cualquier otro servidor con rango igual o superior.

La denuncia podrá ser presentada en forma escrita o verbal.

Cuando se considere necesario a juicio de quien recibe la denuncia, en el acto su recepción se le podrá brindar a la persona denunciante el apoyo de los profesionales a que se refiere el numeral 9 de este Reglamento.

Artículo 15.—Requisitos de la denuncia escrita. Cuando la presunta víctima de acoso sexual presente la denuncia en forma escrita, el documento donde conste la denuncia que contener al menos, la siguiente información:

1. Nombre, dirección y lugar de trabajo de la persona denunciante y de la persona denunciada.
2. Descripción lo más clara posible de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar.
3. De ser posible, se hará referencia o aportará las 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.
4. Señalamiento de fax, correo electrónico o lugar para atender notificaciones.
5. Lugar y fecha de la denuncia.
6. Firma de la persona denunciante.

Artículo 16.—Presentación y recepción de una denuncia verbal. Cuando la persona denunciante presente su denuncia en forma verbal, para su recepción el superior de la Oficina de Cultura y Clima Organizacional, si lo considera necesario, podrá hacerse acompañar por otro servidor de esa División que ostente su misma o mayor condición jerárquica o bien, por un abogado de la Gerencia Jurídica Laboral de la División Jurídica.

Ante la ausencia del superior de dicha Oficina en el momento de presentarse una denuncia verbal, será competente para recibirla cualquier otro servidor de la División Capital Humano de su misma o mayor condición jerárquica, quien, si lo considera necesario podrá hacerse acompañar de otro servidor de la División o bien, por un abogado de la Gerencia Jurídica Laboral de la División Jurídica.

En el mismo acto de recepción de la denuncia se levantará el acta en la que conste, de la forma más fiel posible, todo lo manifestado por la persona denunciante. El acta deberá ser firmada por la persona denunciante y el servidor o servidores que reciben la denuncia, salvo aquellos que han participado para brindar apoyo a la persona denunciante. En todo caso, todos los participantes deberán guardar el deber de confidencialidad previsto en este Reglamento.

De ser posible, se hará referencia o aportará las 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.

Artículo 17.—Denuncia por acoso u hostigamiento sexual a personas menores. Cuando la persona hostigada sea menor de edad, podrán, interponer la denuncia sus padres, sus representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia. No obstante, si se trata de una persona mayor de quince años pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la denuncia. En todos los casos en que la denunciante sea una persona menor de edad, podrá si lo desea, ser acompañada por un mayor de edad de los que se indican en este artículo. Este derecho lo tendrán las personas menores de edad, igualmente, a lo largo de todo el procedimiento al que sea sometida su denuncia.

Artículo 18.—**Remisión de la denuncia.** Recibida la denuncia, el servidor de la División Capital Humano que realizó la recepción la remitirá mediante nota, en un plazo ordenatorio no mayor a los tres días hábiles, a la Unidad de Procedimientos Administrativos del Banco para que se conforme el expediente.

Artículo 19.—**Partes del procedimiento.** La persona denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento o su sus representantes cuando así corresponda.

Artículo 20.—**Órgano competente para la tramitación del procedimiento.** El Banco y sus subsidiarias, para efectos de la tramitación de la investigación de la verdad real de los hechos relacionados con la denuncia o queja por acoso u hostigamiento sexual, conformará una Comisión Investigadora que tendrá el carácter de Órgano Director del Procedimiento, que estará integrada por tres miembros, de los cuales al menos uno deberá ser mujer, todos servidores del conglomerado BCR con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

Para esos efectos, con las excepciones que se establecen en este Reglamento, se autoriza que la Comisión Investigadora en su carácter de Órgano Director, se conforme con los miembros propietarios integrantes del Órgano de Procedimientos del Banco de Costa Rica previsto en el Reglamento para el trámite de investigaciones y procedimientos administrativos del Banco de Costa Rica.

Dicha Comisión Investigadora en su carácter de Órgano Director será competente para la instrucción del procedimiento disciplinario hasta que el expediente quede listo para que el órgano decisor dicte el acto final.

Si para la tramitación del procedimiento se requiera completar el órgano instructor para que se conforme con los tres miembros requeridos, la respectiva gerencia del Banco o de la subsidiaria, lo designará para el caso concreto.

Cuando exista algún motivo de incompatibilidad, excusa o recusación de alguno de los miembros propietarios de la Comisión Investigadora, según las causales previstas en el Código de Procedimientos Civiles, se procederá con su sustitución con los miembros suplentes del Órgano de Procedimientos del Banco de Costa Rica previsto en el Reglamento para el trámite de investigaciones y procedimientos administrativos del Banco de Costa Rica.

De no ser posible la sustitución del titular por un miembro suplente, el gerente del Banco procederá con su designación.

Si los motivos de incompatibilidad, excusa o recusación afectaren a los miembros propietarios y suplentes, el gerente del Banco designará una Comisión Ad Hoc integrada para que instruya el procedimiento.

Artículo 21.—**Posibilidad del Banco y sus subsidiarias de contratar asesores externos en calidad de Comisión Investigadora.** Si la denuncia por acoso u hostigamiento sexual fuera presentada en contra de algún miembro de la Junta Directiva del Banco o de las juntas directivas de las subsidiarias, o se trate de servidores del conglomerado que ostenten el cargo de gerente de división o superior, el Banco y sus subsidiarias podrán contratar asesores externos para que desarrollen la instrucción del procedimiento disciplinario por denuncia de acoso sexual, en calidad de Comisión Investigadora.

La respectiva contratación se hará con apego de los procedimientos de contratación administrativa aplicables a cada miembro del conglomerado BCR. Durante la tramitación del proceso de contratación administrativa, se tendrá por suspendida la sustanciación del procedimiento hasta la firmeza del acto de adjudicación. Por ese mismo lapso, se tendrá por suspendida la facultad sancionadora del Banco o de sus subsidiarias.

Artículo 22.—**Competencias de la Unidad de Procedimientos Administrativos y de la Comisión Investigadora como órgano director del procedimiento disciplinario.** La Unidad y la Comisión tendrán las siguientes obligaciones, según corresponda:

- a. Recibido el traslado de la denuncia, la Unidad de Procedimientos Administrativos conformará el expediente para su respectivo trámite y dentro de un plazo de cinco días hábiles, elevará el caso a la Gerencia del Banco o de la Subsidiaria, según corresponda, para que dicte el acto de

apertura del procedimiento disciplinario. Dicho acto se dictará dentro de un plazo de cinco días hábiles, emitido el cuál el expediente se devolverá a la Unidad de Procedimientos Administrativos para que proceda con su comunicación y traslado del expediente Comisión Investigadora para que proceda con la instrucción del procedimiento. Estos plazos son ordenatorios.

Si el denunciante o denunciado es el gerente general, alguno de los subgerentes o el Auditor Corporativo o el Subauditor Corporativo del Banco, el acto de apertura del procedimiento lo dictará la Junta Directiva General. Si se tratara del gerente o el auditor de una subsidiaria, dicho acto será dictado por la respectiva Junta Directiva.

- b. A su vez de conformidad con el artículo 7 de la Ley n.º 7476, la Unidad Coordinadora de Procedimientos Administrativos, informará en un plazo de cinco días hábiles y por escrito a la Defensoría de los Habitantes de la presentación de la denuncia, con el objeto de que tenga conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad. Asimismo, esa Unidad deberá informar, dentro de un plazo no mayor de diez días hábiles a la misma Defensoría sobre el resultado del procedimiento una vez firme la resolución final.
- c. Recibido el expediente, la Comisión, iniciará en un plazo ordenatorio de cinco días hábiles el trámite de la queja o denuncia, debiendo cumplir con el debido proceso y derecho de defensa, conforme el procedimiento previsto en la Ley 7476 y sus reformas y este Reglamento.
- d. La Comisión Investigadora en su carácter de órgano director notificará al denunciante y al denunciado 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.
- e. 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) la de ofrecer testigos y hacerse representar por un abogado o representante sindical.
- f. El órgano director deberá citar en la notificación que da inicio al proceso de investigación de acuerdo con la Ley n.º 7476, ya citada, así como el presente Reglamento y supletoriamente la Ley General de la Administración Pública.
- g. Se le deberá advertir al investigado las eventuales sanciones que se le podrían imponer en caso de resultar responsable y que se aplicarán según la gravedad del hecho investigado.
- h. La resolución de traslado de cargos convocará a las partes a la audiencia oral y privada, señalando la fecha, la hora y el lugar a celebrarse la audiencia y todas las actuaciones, donde la persona denunciada podrá ejercer su defensa y aportar las pruebas que considere oportunas.
Deberá comunicar a las partes sus derechos, que podrán hacerse acompañar por un abogado de su preferencia, así como, de requerirlo así la parte, de una persona de su confianza en calidad únicamente de apoyo emocional o psicológico, que no necesariamente será una profesional en la materia. Asimismo, les informará de los recursos y sus correspondientes plazos para su interposición a los que tienen derecho, como del seguimiento que brinda la Defensoría de los Habitantes.
- i. Para los efectos de recepción y cumplimiento del Principio del contradictorio en el respectivo procedimiento, la Comisión Investigadora deberá durante el desarrollo de la audiencia oral y privada recibir de todas las partes la prueba del caso. Este señalamiento de audiencia se deberá hacer con al menos quince días hábiles posteriores a la notificación del traslado de cargos.
- j. A cada testigo, previo a su declaración, se le deberá juramentar. Asimismo, se le deberá hacer el señalamiento legal de que existen penas de prisión por el falso testimonio.
- k. El órgano no podrá llamar a la persona denunciante a ratificar la denuncia, sólo podrá solicitarle una aclaración de los hechos en caso de alguna omisión.

- l. El interrogatorio de los testigos deberá realizarse en forma separada ante la presencia del Órgano Instructor. Los testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y nunca podrá versar sobre los antecedentes de la persona denunciante. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada al final por todos los presentes de la audiencia o bien hacer mediante el sistema de grabación. Si alguno de los testigos propuestos no se hiciera presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración, salvo que la Comisión lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento.
- m. Verificará que no existan errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.
- n. Durante el procedimiento se garantizarán los principios de debido proceso, proporcionalidad, iuris tantum y la libertad probatoria.
- o. Valorará la prueba bajo los principios de la sana crítica, inmediatez, objetividad, tomando en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para efectos probatorios del componente de bienestar personal, deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral. Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante será improcedente.
- p. Al finalizar el procedimiento, deberán dictar una resolución de recomendación dirigida al órgano decisor para que tome en definitiva la resolución sobre el caso, manteniendo siempre la confidencialidad.
- q. En caso de ser procedente, recomendará la sanción que corresponda de acuerdo con la gravedad de la comisión.
- r. 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.
- s. Velar que la víctima o los testigos no sufran represalias con motivo de la denuncia o del procedimiento. En caso de que así se denuncie, recomendar al jerarca la toma de las medidas correspondientes.
- t. Recomendará la apertura de los procedimientos respectivos contra aquellos servidores que entorpezcan la investigación, incumplan el deber de confidencialidad o incumplan las obligaciones que derivan de la ley y el reglamento.
- u. Remitir a la Unidad Coordinadora de Procedimientos Administrativos, el expediente levantado durante el procedimiento, el cual se mantendrá en custodia por el término de dieciocho meses a partir de la firmeza del acto final. Vencido dicho plazo, el expediente será remitido a la División Capital Humano para que se archive en el expediente personal del servidor.

Artículo 23.—**Informe final.** Concluida la comparecencia oral y privada el órgano director emitirá en un plazo máximo de quince días hábiles una resolución de recomendación que contenga el análisis de hecho y derecho que correspondan, tanto si se comprueba o no el hecho denunciado, recomendando la eventual sanción disciplinaria o bien, la absolución del servidor investigado y el archivo del expediente.

El informe se remitirá al Gerente General del BCR o al gerente de la respectiva subsidiaria, según corresponda, o a la Junta Directiva del Banco o de la subsidiaria, según corresponda.

Artículo 24.—**Sobre el expediente administrativo.** El expediente administrativo contendrá como mínimo toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes y sus constancias de notificación. Además deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y en la carátula se hará el señalamiento de confidencial.

El expediente podrá ser consultado única y exclusivamente por las partes y sus abogados debidamente identificados y autorizados por la parte interesada, por los servidores que tengan a cargo su custodia y por los órganos de seguimiento, todo en garantía al principio de confidencialidad, el cual debe ser respetado y cumplido por cualquier servidor que con motivo de su cargo, llegará a tener conocimiento del expediente.

Artículo 25.—**Principios que rigen el procedimiento.** El procedimiento por acoso u hostigamiento sexual se rige por los principios del debido proceso, derecho de defensa, proporcionalidad y libertad probatoria.

Artículo 26.—**Sobre los principios específicos del procedimiento disciplinario.** Serán de aplicación obligatoria en el desarrollo del procedimiento disciplinario los principios específicos de:

- a. **Confidencialidad:** que implica el deber de las instancias, partes de procedimiento y sus representantes, las personas integrantes del órgano instructor y decisor, las y los testigos y el resto de personas que tuvieron contacto o conocimiento del proceso, de no dar a conocer la identidad de la o las personas denunciantes ni denunciadas, so pena de generarle responsabilidad disciplinaria u otra que proceda legalmente, por su incumplimiento.
- b. **Pro víctima:** el cual implica que en caso de duda se interpretará en favor de la víctima.
- c. **Principio de no revictimización:** en el momento de interponer una denuncia por acoso u hostigamiento sexual, o cuando se requiera una ampliación o aclaración a ésta, la víctima, no deberá ser sometida a entrevistas, interrogatorios o cuestionarios que lastimen su pudor o la obliguen a reconstruir, sin necesidad procesal, situaciones dolorosas o vergonzosas relacionadas con los hechos denunciados.

Salvo al momento de presentar la denuncia o ampliarla por propia iniciativa o a solicitud del órgano de procedimiento, la víctima podrá solicitar y le deberá ser concedido permiso para no estar presente en diligencias o audiencias que deban ser realizadas como parte del procedimiento administrativo, al que sea sometida su denuncia según lo dispuesto en este Reglamento, en cuyo caso si deberá estar presente su representante legal en resguardo de sus intereses.

Artículo 27.—**Sobre la prueba.** Las pruebas serán valoradas 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.

En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada.

Artículo 28.—**Medidas cautelares.** La Comisión Investigadora previa solicitud de parte o de oficio y mediante una resolución fundada podrá solicitar al órgano decisor que se ordene cautelarmente:

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

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, 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 en un plazo no mayor de 48 horas a partir de su solicitud. La vigencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

La resolución del superior carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

Artículo 29.—**Plazo del procedimiento.** El procedimiento disciplinario deberá finalizarse dentro del plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la queja o denuncia, conforme con lo establecido en el artículo 5 de la Ley N° 7476.

El incumplimiento del plazo establecido para el trámite de la queja o denuncia por acoso u hostigamiento sexual, no impedirá el dictado del acto final, pero generará responsabilidad disciplinaria del servidor incumpliente, la que se determinará siguiendo el procedimiento administrativo establecido en Reglamento para el trámite de investigaciones y procedimientos

administrativos del Banco de Costa Rica y las disposiciones normativas vigentes y aplicables para los servidores del Banco, o bien, las reglas contenidas en el Código de trabajo y las disposiciones normativas vigentes y aplicables para los servidores de las subsidiarias.

Artículo 30.—**Recursos.** Los recursos contra las resoluciones que se dirán se deberán interponer en los siguientes plazos:

- a. **Contra la resolución que ordena el acto inicial de procedimiento:** cabrá recurso de revocatoria que deberá plantearse ante el Órgano Director dentro del plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación. Cabrá recurso de apelación ante la Gerencia General que deberá interponerse en el plazo de cinco días hábiles.
- b. Contra las resoluciones de mero trámite cabrá recurso de revocatoria que deberá interponerse ante el órgano que las dictó, en el acto mismo en que se dicten o dentro del plazo de veinticuatro horas siguientes a su notificación.
- c. **Contra el acto final:** cabrá recurso de reposición o reconsideración que deberá interponerse ante el Órgano que lo dictó dentro del plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de su notificación. En todo caso, el escrito de interposición del recurso deberá incorporarse en el expediente administrativo de forma inmediata a su recibo. De igual forma se procederá con la resolución que resuelva el recurso y con el acto de notificación.

Artículo 31.—**Garantía para el denunciante y los 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 ni en sus estudios.

Artículo 32.—**Denuncia temeraria.** En el orden administrativo, si el denunciante es un servidor del conglomerado BCR y el acto final firme declarase, fundadamente, que la denuncia es temeraria, el denunciante habrá incurrido en falta grave, cuya sanción será el despido sin responsabilidad patronal la que será impuesta previo cumplimiento del debido proceso.

Si el denunciante temerario no es empleado del conglomerado BCR, se trasladará una copia del documento en que se expresa el acto final firme en que se declara temeraria su denuncia al patrono en caso de trabajadores de empresas proveedoras del conglomerado o al centro educativo si se trata de un estudiante que realiza en el Banco una pasantía o práctica profesional, para los efectos que dichas autoridades estimen convenientes.

Lo anterior, sin demérito de las responsabilidades legales de naturaleza penal o civil presentadas, tramitadas y resueltas en las instancias jurisdiccionales correspondientes a iniciativa del denunciado temerariamente.

Artículo 33.—**Incumplimiento de las disposiciones de este Reglamento.** El incumplimiento de las disposiciones establecidas en este Reglamento podrá generar responsabilidad disciplinaria de acuerdo con la gravedad del incumplimiento.

Artículo 34.—**Sanciones.** Según sea la gravedad del hecho comprobado se sancionará con la amonestación escrita, la suspensión sin goce de salario hasta por ocho días hábiles o con el despido sin responsabilidad patronal, todo bajo el principio de proporcionalidad.

Artículo 35.—En lo no previsto en este Reglamento, se aplicará en lo que resulte razonable lo previsto en el Reglamento de Procedimientos Administrativos del Banco de Costa Rica y la Ley General de la Administración Pública.

CAPÍTULO VII

Denuncias en contra de terceras personas en las instalaciones del Banco o sus subsidiarias

Artículo 36.—**Denuncias por hostigamiento sexual en contra de terceras personas por actos presentados en las instalaciones del Banco o sus subsidiarias.** Cuando se presente una conducta de acoso u hostigamiento sexual desplegada dentro de las instalaciones del Banco o sus subsidiarias por una persona que no ostente relación laboral con alguno de los miembros del conglomerado BCR, en virtud de prestar servicios como proveedor o por tratarse de estudiantes que realicen pasantías o prácticas académicas, conducta que se dirija contra un servidor, de personal de

empresas que brindan servicios al conglomerado BCR o estudiantes que realicen pasantías o prácticas académicas, la persona ofendida deberá plantear la queja o denuncia ante el Superior de la Gerencia de Clima Organizacional de la División Capital Humano, para que ésta formule la denuncia ante el patrono o superior del presunto hostigador, cuando se trate de empresas que proveedoras de servicios al conglomerado BCR, para que aplique el procedimiento interno de sanción.

Dicha División, podrá solicitar al patrono o superior del presunto hostigador, que sustituya a esa persona para que deje de brindar los servicios al conglomerado BCR.

Si el presunto hostigado es un profesional independiente no ligado a relación laboral privada, la denuncia se hará ante el respectivo colegio profesional para que se instaure el procedimiento sancionatorio que corresponda.

Si el presunto hostigador es un estudiante, la denuncia se hará ante el respectivo centro educativo, pudiéndose solicitar la remoción de dicha persona.

Artículo 37.—Referencia en los contratos que se firmen con el Banco o sus subsidiarias. A partir de la vigencia del presente Reglamento, tanto en los contratos laborales como administrativos para la adquisición o arrendamiento de bienes o servicios para las empresas del conglomerado, el Banco y sus subsidiarias incorporarán una cláusula que establezca la prohibición de conductas relacionadas con el tema de acoso u hostigamiento sexual y su tratamiento, según lo previsto en la Ley contra el hostigamiento sexual y este Reglamento. Dicha cláusula deberá ser incorporada, igualmente, en el caso de ampliación de los contratos administrativos suscritos con anterioridad a la vigencia del presente Reglamento.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones finales

Artículo 38.—Denuncia ante los tribunales de trabajo. Una vez que se haya cerrado la investigación en el conglomerado BCR, quien no esté satisfecho con el resultado de la investigación, podrá presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

Artículo 39.—Comunicación de la resolución final a la Defensoría de los Habitantes. El Gerente del Banco o el Gerente de la respectiva Subsidiaria, o por delegación el Director de la División Capital Humano del Banco, deberá comunicar el resultado del procedimiento o resolución final a la Defensoría de los Habitantes. Dicha comunicación también se hará al Patronato Nacional de la Infancia cuando se trate de una víctima menor de edad.

La comunicación deberá hacerse dentro de un plazo no mayor a diez días hábiles a partir de la firmeza de la resolución final.

Artículo 40.—Normativa complementaria. En todo aquello no previsto en el presente reglamento se aplicará lo establecido en la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, Ley general de la administración pública y Código de trabajo y las disposiciones vigentes y aplicables en el conglomerado BCR.

Artículo 41.—Colaboración con otras instancias competentes en la persecución de las conductas.—La Gerencia General del Banco o la Gerencia de la respectiva subsidiaria, según corresponda, prestará la más amplia colaboración con las autoridades competentes de otras instancias, ajenas al conglomerado BCR, respecto de solicitudes de colaboración relacionadas con casos de acoso u hostigamiento sexual que se hubieren presentado dentro de las instalaciones del Banco o sus subsidiarias, siempre que se trate del conocimiento de una causa por tales conductas.

Esta colaboración deberá ser solicitada por escrito por la instancia externa que conozca la causa y deberá ser resuelta por las autoridades del conglomerado indicadas.

En todo caso de solicitud de colaboración, previamente a su resolución, deberá valorarse el apego de la solicitud y del acto de brindar la colaboración a la legislación vigente, debiendo prevalecer en todo momento el resguardo del principio de confidencialidad que rige en esta materia.

Artículo 42.—De la vigencia de la normativa interna. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación y se hará del conocimiento de todos los servidores del Banco y sus subsidiarias por medio de los mecanismos que se consideren pertinentes. Igualmente, la presente normativa deberá ser hecha del conocimiento de las empresas proveedoras actuales o futuras- de

las empresas del conglomerado, así como de las instituciones educativas con las que se tengan convenios o se suscriban en el futuro para la realización de pasantías o prácticas académicas de sus estudiantes. Igual procedimiento se deberá seguir en caso de reformas a este Reglamento.

Artículo 43.—**Derogaciones.** El presente Reglamento deroga en su totalidad la Sección II denominado Del Procedimiento en caso de quejas o denuncias por acoso u hostigamiento sexual del Capítulo II del Reglamento de procedimientos administrativos del Banco de Costa Rica aprobado por la Junta Directiva General del Banco en la sesión 14 05, artículo XV, del 12 de abril del 2005.

Transitorio I.—Los procedimientos sobre denuncias por acoso u hostigamiento sexual que a la fecha de aprobación de este Reglamento se les haya hecho el respectivo traslado de cargos al denunciado, continuarán tramitándose bajo lo previsto en la Sección II denominado Del Procedimiento en caso de quejas o denuncias por acoso u hostigamiento sexual del Capítulo II del Reglamento de procedimientos administrativos del Banco de Costa Rica aprobado por la Junta Directiva General del Banco en la sesión 14-05, artículo XV, del 12 de abril del 2005. Los demás casos se tramitarán conforme con el Reglamento que ahora se aprueba.

San José, 5 de noviembre de 2010.—Oficina Normativa Administrativa.—Lic. Carlos Calderón Gutiérrez.—1 vez.—O. C. 60471.—Solicitud N^o 40150.—C-936700.—(IN2010100031).