

LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, miércoles 22 de setiembre del 2010, n. 184

REGLAMENTOS

BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL

La Junta Directiva Nacional en Sesión 4784 del 26 de agosto del 2010, aprobó el “Reglamento a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal “el cual deberá leerse así:

REGLAMENTO A LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º—**Objetivo.** El presente Reglamento tiene por finalidad desarrollar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley 7476 de marzo de 1995, y sus reformas), para efectos de establecer mecanismos en el Banco Popular que permitan prevenir, investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y de servicio.

Este Reglamento se dicta con fundamento en el artículo 24 inciso b) de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Artículo 2º—**Ámbito de Aplicación.** El presente Reglamento regirá para el personal del Banco, se aplicará en relaciones de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo o servicio.

CAPÍTULO II

Terminología

Artículo 3º—**Definiciones.** Para los efectos de este Reglamento 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:

a) Condiciones materiales de empleo o de servicio: Se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales y de servicios, tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, rebajas de horas extras, alteración en los derechos, despidos y cualquier otro trato discriminatorio en intención y resultado, incluyendo las relaciones con oferentes, proveedores, clientes u otros terceros.

b) Desempeño y cumplimiento laboral: Son todas aquellas acciones que afecten el desarrollo normal de las actividades laborales o de servicio y que resultan en conductas tales como baja eficiencia, ausencias, incapacidades, desmotivación.

c) Estado general de bienestar personal: Son aquellas acciones que afectan el estado general necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria.

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

Acción preventiva: Acción desarrollada por el Banco que tiene por objetivo mantener, en el lugar de trabajo del personal, condiciones de respeto, por medio de los lineamientos generales de equidad e igualdad de género de la administración activa del Banco, previenen, desalientan, evitan y sancionan las conductas de hostigamiento sexual.

Banco: Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Comisión institucional: Órgano encargado de realizar la investigación, y en general la substanciación de todo procedimiento administrativo por acoso u hostigamiento sexual, salvo en los casos indicados en el aparte b) del artículo 14 de este Reglamento. Esta comisión será integrada, por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en Equidad e Igualdad de Género, Acoso u Hostigamiento Sexual y régimen disciplinario.

Desarrollo humano: La Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional.

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

Partes procedimentales: Tendrán la condición de parte dentro del procedimiento disciplinario descrito en este Reglamento, la persona denunciante y la persona denunciada de acoso u hostigamiento sexual. El Banco estará representado por la Comisión Institucional indicado en el inciso b) del artículo 14 de este Reglamento.

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

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

Personal: Todo empleado y empleada del Banco y los integrantes de sus Órganos Colegiados.

Potestad disciplinaria: Facultad o poder del Banco y de Desarrollo Comunal para imponer sanciones al personal cuando incurran en falta a los deberes inherentes a su cargo.

Representante legal: Condición de aquél 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 III

Prevención del Hostigamiento Sexual

Artículo 4º—**Responsable de la Prevención y Divulgación.** Corresponderá a la Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional la prevención del Acoso u Hostigamiento Sexual, la divulgación al personal del Banco de la Ley 7476 y sus reformas el presente Reglamento y cualquier otro tema de interés institucional relacionado con los lineamientos generales de Equidad e Igualdad de Género de la administración activa del Banco.

Artículo 5º—**Estrategias de Prevención y Divulgación.** Las estrategias de Divulgación y Prevención serán:

- 1.- Comunicar, en forma escrita y oral, al personal del Banco, sobre los lineamientos institucionales contra el acoso u hostigamiento sexual. Asimismo, dar a conocer dichos lineamientos de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en el presente Reglamento.
- 2.- Divulgar en forma sistemática el contenido de la Ley 7476, sus reformas y el presente Reglamento al personal del Banco.
- 3.- Informar al personal del Banco, sobre el procedimiento interno establecido, mediante el presente Reglamento, para la atención de los casos relacionados con el Acoso u Hostigamiento Sexual.
- 4.- Sensibilizar y capacitar al personal del Banco, en temas de interés institucional en materia de Equidad e Igualdad de Género y Acoso u Hostigamiento Sexual.

- 5.- Establecer equipos interdisciplinarios para brindar asesoramiento profesional a las partes y los testigos involucrados en los procedimientos de Acoso u Hostigamiento Sexual. Dicho asesoramiento no contempla el patrocinio letrado, dentro del Procedimiento al que se refiere el Capítulo 4 de este Reglamento.
- 6.- Contar con personal interno que cuente con experiencia en materia de Equidad e Igualdad de Género y Acoso u Hostigamiento Sexual.
- 7.- Cualquier otra acción preventiva que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de la Ley 7476, sus reformas y el presente Reglamento.

Artículo 6º—Acciones de Seguimiento Oportuno. La Gerencia General Corporativa en conjunto con la Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional llevará a cabo acciones de seguimiento que aporten los insumos necesarios para desarrollar las acciones preventivas que se requieran en materia de Equidad e Igualdad de Género y Acoso u Hostigamiento Sexual, de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos.

En forma periódica, la Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional ajustará las acciones preventivas realizadas con la finalidad de desarrollar la mejora continua.

La Junta Directiva Nacional garantizará la dotación presupuestaria requerida para estos fines.

Artículo 7º—Orientación Profesional. La Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional de oficio suministrará asesoría profesional integral, en los términos indicados en el artículo 5 inciso 4 de este Reglamento, a las partes involucradas en los casos de acoso u hostigamiento sexual.

Los profesionales que formen parte de la asesoría integral deberán contar con conocimientos en materia de Equidad e Igualdad de Género y Acoso u Hostigamiento Sexual. Brindarán la asesoría en condiciones de absoluta discreción, garantizando el principio de confidencialidad que reviste la materia.

CAPÍTULO IV

Procedimiento Disciplinario

Artículo 8º—Integración y Funcionamiento de la Comisión Institucional. El Banco contará con una Comisión Institucional, adscrita a Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional, para atender los asuntos relacionados con el procedimiento disciplinario en materia de acoso u hostigamiento sexual, salvo los casos excepcionados en el artículo 14 inciso b) de este Reglamento.

Dicha Comisión estará integrada por tres miembros propietarios y sus respectivos suplentes: a) Un representante de La Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional quien deberá ser Psicólogo de profesión, b) Un representante de la Consultoría Jurídica y c) Un representante designado por la Gerencia General Corporativa.

Los miembros que integrarán la citada Comisión deberán poseer una condición moral intachable y serán designados tomando en cuenta su conocimiento en materia de Equidad e Igualdad de Género, de Acoso u Hostigamiento Sexual y régimen disciplinario.

La Comisión Institucional se reunirá válidamente con la presencia de todos sus miembros y su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en el Libro Primero, Título Tercero, Capítulo I de la Ley General de la Administración Pública y sus reformas.

La Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional proporcionará el apoyo secretarial requerido por la Comisión Institucional para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 9º—Funciones de la Comisión Institucional. La Comisión Institucional será el Órgano Director de la Administración activa, y tendrá las siguientes atribuciones:

- 1.- Recibir las denuncias por Acoso u Hostigamiento sexual y tramitarlas de acuerdo con el procedimiento establecido en este reglamento.
- 2.- Admitir, rechazar y evacuar las pruebas ofrecidas por las partes y evacuar cualquier otra que la Comisión Institucional considere necesaria atendiendo los principios especiales que rigen en materia de Acoso u Hostigamiento Sexual.
- 3.- Previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar a la instancia competente ordenar las medidas cautelares previstas en este Reglamento.

- 4.- Dirigir el procedimiento disciplinario en materia de Acoso u Hostigamiento Sexual.
- 5.- Elaborar el proyecto de recomendación, el cual será remitido a la instancia que corresponda para el dictado del acto final.
- 6.- Informar a la Defensoría de los Habitantes sobre las denuncias de acoso u hostigamiento sexual que se reciban y remitir la resolución final del caso.
- 7.- Supervisar el efectivo cumplimiento de la sanción establecida en la resolución final.
- 8.- Cualquier otra que pudiere derivarse de su competencia y que resultara indispensable para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en este capítulo.

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

Artículo 11.—Deber de Colaboración. Toda dependencia y personal del Banco Popular y Desarrollo Comunal está en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por la Comisión Institucional para la debida tramitación del procedimiento disciplinario. La desatención de este deber por parte del personal requerido será considerada como falta grave en el desempeño de su cargo.

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

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

Artículo 13.—Medidas Cautelares. La Comisión Institucional, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar a la instancia competente, ordenar cautelarmente:

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c) La reubicación laboral.
- 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. Su vigencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

La resolución del superior con respecto a las Medidas cautelares carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o

Artículo 14.—Presentación de la Denuncia.

- a) Forma de presentar la denuncia. La persona denunciante de acoso u hostigamiento sexual podrá interponer su denuncia en forma verbal o escrita ante su superior inmediato, la Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional o directamente ante la Comisión Institucional. La persona denunciante deberá aportar la siguiente información:

- 1.- Su nombre y apellidos, número de cédula, dirección exacta, número telefónico, dependencia en la que labora (esto en caso de ser personal del Banco) y demás datos necesarios para localizarle.
- 2.- Nombre y apellidos, número de cédula, dependencia en la que labora (esto en caso de ser personal del Banco), y número telefónico de la presunta víctima, cuando ésta no sea el denunciante.
- 3.- Nombre y apellidos de la persona denunciada, dependencia en la que labora (esto en caso de ser personal del Banco) y demás datos necesarios para localizarle.
- 4.- Descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que fundamentan la denuncia, fechas, lugares y toda la prueba de que dispusiere, de conformidad con los principios especiales que rigen en materia de Acoso u Hostigamiento Sexual.
- 5.- Lugar para recibir notificaciones.

b) Excepciones: Si la persona denunciada es el Gerente General Corporativo, Subgerentes, Auditor, Subauditor, miembros de las Juntas de Crédito Local, Jefatura superior de: la Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional, la Consultoría Jurídica; un miembro del Comité Ejecutivo de SIBANPO o de la comisión indicada en el artículo 8 de este Reglamento, la denuncia se interpondrá ante la Junta Directiva Nacional, la cual deberá conformar el Órgano Director respectivo.

Si la persona denunciada es uno de los miembros de la Junta Directiva Nacional nombrados por el Poder Ejecutivo, la denuncia se interpondrá ante el Gerente General, el cual deberá trasladar el asunto en un plazo no mayor de tres días hábiles al Poder Ejecutivo.

Si la persona denunciada es uno de los miembros de la Junta Directiva nombrados por la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, la denuncia se interpondrá ante el Gerente General, el cual deberá trasladar el asunto en un plazo de tres días hábiles al Directorio de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.

Si la persona denunciada es un miembro del Directorio de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, la denuncia se interpondrá ante la Junta Directiva Nacional, la cual deberá trasladar el asunto en un plazo no mayor de tres días hábiles a la Secretaría de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.

c) Plazo para interponer la denuncia: El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del Acoso u Hostigamiento Sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 15.—Trámite de la Denuncia. Cuando la denuncia sea presentada ante la Dirección de Desarrollo Humano y Organizacional o cualquier otra dependencia del Banco de acuerdo con el artículo anterior, ésta deberá ser trasladada a la Comisión Institucional, dentro de los dos días hábiles siguientes a su interposición. La remisión de la documentación deberá hacerse garantizando el principio de confidencialidad que reviste la materia.

Artículo 16.—Recepción de la Denuncia. Recibida la denuncia por parte de la Comisión Institucional o el Órgano Director correspondiente, ésta deberá proceder de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento, sin recurrir a la ratificación de la denuncia, ni la investigación preliminar de los hechos.

Artículo 17.—Traslado de Cargos. Recibida la denuncia o cumplido el trámite previsto en el artículo anterior, la Comisión Institucional dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, quien deberá ser notificada de conformidad con lo establecido en el artículo 230, siguientes y concordantes de la Ley General de la Administración Pública. Citará a una comparecencia oral y privada en los términos del artículo 311 de la Ley General de la Administración Pública para que ejerza su defensa y aporte todas las pruebas de descargo.

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

En la comparecencia se recibirá la prueba ofrecida por las partes y cualquier otra que la Comisión Institucional o el Órgano Director correspondiente, considere necesaria atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual.

La Comisión Institucional o el Órgano Director correspondiente, podrá, de oficio o a petición de parte, solicitar las pruebas que estimen necesarias para una mejor resolución del asunto.

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

Artículo 19.—Plazo para Instruir y Concluir la Investigación Administrativa. El término para instruir y concluir la investigación administrativa no podrá exceder de dos meses contados a partir del momento en que la Comisión Institucional o el Órgano Director correspondiente, recibe la denuncia. Por motivos justificados y dada la complejidad de la investigación la Comisión Institucional o el Órgano Director, podrá solicitar a la instancia que corresponda una prórroga para concluir la investigación.

Dentro del término antes indicado, la Comisión Institucional deberá remitir el Proyecto de Recomendación a la instancia que corresponda, para el dictado del acto final. Tratándose de las excepciones a que hace referencia el inciso b) del artículo 14 de este Reglamento, el Órgano Director deberá remitir dentro de ese mismo plazo el Proyecto de Recomendación al órgano competente para dictar el acto final.

Artículo 20.—Dictado del Acto Final. El Órgano Decisor contará con un plazo no mayor de un mes, contado a partir del recibo del expediente y Proyecto de Recomendación, para dictar y comunicar el acto final.

Artículo 21.—Prescripción. El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo en el caso de empleados y empleadas, y en los demás casos, según las disposiciones especiales aplicables.

CAPÍTULO V

Tipificación y Sanciones

Artículo 22.—Manifestaciones del Acoso u Hostigamiento Sexual. Se tipifican como manifestaciones del Acoso u Hostigamiento Sexual las siguientes:

- 1.- Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura, de empleo, estudio o servicios de quien las reciba.
- 2.- Amenaza, explícita o implícita, física o moral, de daños o castigos referidos a la situación actual, futura de empleo, de estudio o servicios de quien las reciba.
- 3.- Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma explícita o implícita, condición para el empleo, estudio o servicios.
- 4.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien las reciba.
- 5.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual indeseada y ofensiva para quien las recibe.
- 6.- Envío por cualquier medio de mensajes o materiales de carácter sexual indeseables y ofensivos para quien los recibe

Artículo 23.—De las Sanciones. De conformidad con lo dispuesto por los artículos 34 y 36 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 hasta por un mes.

3.- Despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 24.—**Tipos de Sanciones.** Para recomendar y establecer el tipo de sanciones, la Comisión Institucional, así como los Órganos Decisores, siguiendo los principios de racionalidad, razonabilidad y proporcionalidad deberán valorar la gravedad de la falta y el tipo de manifestación de acoso, con base en los efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, cumplimiento laboral, estado general y personal de la víctima.

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

Artículo 26.—**Otras Faltas Disciplinarias.** Incurrirá en falta grave en el desempeño de su cargo y daré mérito para la aplicación del régimen disciplinario correspondiente, el personal que:

- 1.- Entorpezca o atrase una investigación o se negare a declarar o brindar información sobre los hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia dentro del plazo indicado en este Reglamento.
- 2.- Incumpla con el principio de confidencialidad y deber de colaboración contemplados en los artículos 10 y 12 del presente Reglamento.
- 3.- Que en su carácter de persona denunciada incurra en conductas coercitivas que entorpezcan el debido proceso a juicio dela Comisión Institucional.
- 4.- La Jefatura que incumpla su deber de ejecutar la sanción disciplinaria ordenada.

Artículo 27.—**Garantías para la Persona Denunciante y los Testigos.** Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de Acoso u Hostigamiento Sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en el ámbito de trabajo y de servicio.

El presente Reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta* y deroga el “Reglamento a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal “aprobado por esta Junta Directiva en Sesión N° 4187 del 12 de febrero del 2004 y publicado en *La Gaceta* del 3 de marzo del 2004.

Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial.

6 de setiembre del 2010.—Lic. Maykel Vargas García, Jefe Proceso de Contratación Administrativa.—1 vez.—(IN2010075718).