

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31

**N° 12.565**

Costa Rica, lunes veintidós de noviembre del dos mil veintiuno, a las nueve horas con cinco minutos.

**SESIÓN ORDINARIA**

- Asistencia:
- Directivos:
- Sra. Jeannette Ruiz Delgado, presidenta  
Sr. Marvin Arias Aguilar, vicepresidente  
Sr. Rodolfo González Cuadra, secretario  
Sra. Ruth Alfaro Jara  
Sr. Mario Carazo Zeledón  
MBA. María Magdalena Rojas Figueredo  
MBA. Ana Isabel Solano Brenes
- Gerente General: Ing. Bernardo Alfaro Araya
- Subgerente General de Banca  
Empresarial e Institucional: M.Sc. Maximiliano Alvarado Ramírez
- Subgerente General de Riesgo y Crédito: M.Sc. Allan Calderón Moya
- Subgerente General de Operaciones: MBA. Jaime Murillo Víquez
- Subgerente General de Banca de  
Desarrollo y Personas: MBA. Rosaysella Ulloa Villalobos
- Subauditor General: Lic. Juan José Rivera Coto
- Asesor Legal: Lic. Rafael Brenes Villalobos
- Secretaria General: Lcda. Cinthia Vega Arias

**ARTÍCULO 1.º**

Se dejó constancia de que, dada la declaratoria de estado de emergencia nacional emitida por el Gobierno de la República, ante la situación sanitaria provocada por la Covid-19, la presente sesión se desarrolló vía la herramienta Microsoft Teams, garantizando la simultaneidad, interactividad e integralidad entre la comunicación de todos los participantes.

**ARTÍCULO 3.º**

Con respecto a las actas de las sesiones celebradas la semana anterior, la directora señora Jeannette Ruiz Delgado manifestó: “Iniciaríamos con la aprobación del acta de la sesión 12.563. No sé si tienen alguna observación al acta”. En virtud de que no hubo, dijo: “Si no hay observaciones, estaríamos dándola por aprobada”.

Los directores estuvieron de acuerdo.

La directora Ruiz Delgado expresó: “Pasariamos al conocimiento y aprobación del acta extraordinaria 12.564. No sé si tienen alguna observación al acta”. Al no haberlas, señaló: “Estaríamos dándola por aprobada”.

Los señores directores estuvieron de acuerdo en aprobarla.

**Resolución**

**POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: aprobar** las actas de las sesiones ordinaria número 12.563 y extraordinaria número 12.564, celebradas el 15 y 17 de noviembre del 2021, respectivamente.

(J.R.D.)

#### ARTÍCULO 4.º

La directora señora Jeannette Ruiz Delgado presentó, para conocimiento de este órgano colegiado, el oficio DFOE-CAP-0861 de fecha 16 de noviembre del 2021, suscrito por la señora Jéssica Víquez Alvarado, jefe del área de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, referente a la aprobación del *Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna del Banco Nacional de Costa Rica*.

La directora Ruiz Delgado manifestó: “En este punto se está aprobando el reglamento que esta Junta Directiva había ya recomendado aprobar a la Contraloría General de la República, sobre organización y funcionamiento de la Auditoría Interna. Este es un tema informativo y estaríamos dándolo por recibido, para que conste así en el acta”.

Los señores directores mostraron su anuencia.

#### **Resolución**

**POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: tener por presentado** el oficio DFOE-CAP-0861 de fecha 16 de noviembre del 2021, suscrito por la señora Jéssica Víquez Alvarado, jefe del área de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, referente a la aprobación del *Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna del Banco Nacional de Costa Rica*.

**Nota: se dejó constancia** de que los directores acordaron la firmeza de este acuerdo de forma nominal y unánime, de conformidad con lo que dispone el inciso 2) del artículo 56.º de la Ley General de la Administración Pública.

**Comuníquese** a Auditoría General.

(R.A.J.)

#### ARTÍCULO 5.º

La secretaria general, señora Cinthia Vega Arias, presentó el informe del 22 de noviembre del 2021, referente a los acuerdos tomados por la Junta Directiva General que involucran órdenes para los distintos órganos administrativos y se encuentran pendientes de cumplimiento.

La directora Ruiz Delgado dijo: “¿Doña Cinthia?”.

La señora Vega Arias indicó: “Hola, buenos días a todos. El día de hoy estaría saliendo un pendiente, que es el relacionado con el plan de sucesión de los Gerentes de la subsidiarias (artículo 7.º, numeral 2), sesión 12.559 del 27 de octubre del 2021)”.

La directora Ruiz Delgado expresó: “Muchas gracias, doña Cinthia. Estaríamos, entonces, el día de hoy, atendiendo uno de los temas pendientes”.

#### **Resolución**

**POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: tener por presentado** el informe de acuerdos pendientes de cumplimiento elaborado por la Secretaría General, con corte al 22 de noviembre del 2021.

**Comuníquese** a Gerencia General.

(C.V.A.)

#### ARTÍCULO 6.º

1  
2 De conformidad con lo acordado en la alteración al orden del día de la presente sesión,  
3 la directora Ruiz Delgado expresó: “Iniciaríamos con la Convención Colectiva y la  
4 resolución que acaba de emitir la Sala Constitucional al respecto. Este punto nos lo  
5 va a estar presentando don Rafael Brenes. Don Rafael, tiene usted la palabra”.

6 El señor Brenes Villalobos comentó: “Muchas gracias doña Jeannette. Tenemos una  
7 pequeña presentación, que es algo muy rápido”. De seguido, don Rafael inició su  
8 exposición indicando que, básicamente, el voto emitido por la Sala Constitucional se  
9 refiere a algunas disposiciones de la séptima Convención Colectiva, que no es la que  
10 está vigente actualmente. Luego, señaló que el fallo se emitió el pasado miércoles 17  
11 de noviembre del 2021 y que entre las disposiciones que se anularon, por considerarse  
12 como inconstitucionales, se encuentra el artículo 34.º (por unanimidad), en cuanto al  
13 pago de los montos por auxilio de cesantía —cuando en derecho corresponda—  
14 mayores a doce años (aspecto que se encuentra en arbitraje en la octava Convención  
15 Colectiva), así como los pagos por auxilio de cesantía por renuncia del trabajador.  
16 La directora Ruiz Delgado dijo: “¿Don Rodolfo?”.

17 El director González Cuadra mencionó: “Gracias, doña Jeannette. Sí, nada más  
18 quisiera una aclaración —por lo menos para mí, que me quede totalmente claro— y  
19 es que esa anulación, en la práctica, en el caso del Banco, no tiene ningún efecto desde  
20 la constitución de la Asociación Solidarista, a menos que estemos hablando de alguien  
21 que decidió no acogerse o no tener su cesantía ni en la Cooperativa ni en la  
22 Asebanacio. ¿Es así?”.

23 La directora Ruiz Delgado acotó: “¿Don Rafael?”.

24 El señor Brenes Villalobos manifestó: “Sí, señor. En efecto, desde que se autorizó o,  
25 bueno, se creó la Solidarista y, después, cuando se autorizó que también la  
26 Cooperativa pudiese administrar la cesantía, ya en ese momento existe una  
27 autorización legal para que esos fondos salgan del Banco y los administren estas  
28 organizaciones sociales y, por lo tanto, en realidad, todos los funcionarios del Banco  
29 que ya están integrados a una u otra organización, para efectos de la cesantía,  
30 prácticamente, es inocuo; no tiene ningún efecto real. Este es un tema muy  
31 interesante, porque, en realidad, es una autorización legal que tiene otro rango y que  
32 es distinta a la cesantía, como se llama en doctrina y jurisprudencia, que constituye  
33 un derecho real del trabajador y lo que significa es que ya es parte de los fondos del  
34 trabajador, solo que el trabajador no los administra directamente y por eso es que,  
35 incluso, como complemento, en caso de que en algún momento llegue a presentarse  
36 alguna situación en la forma en que se administran esos fondos por parte ya sea de  
37 la Asociación o de la Cooperativa el Banco no sería responsable, no tendría ninguna  
38 responsabilidad por esos manejos que, eventualmente, se haga de ese fondo de  
39 cesantía”.

40 El director González Cuadra apuntó: “Gracias”.

41 El señor Brenes Villalobos señaló: “Con mucho gusto, don Rodolfo”. Luego, prosiguió  
42 la presentación y mencionó que también se anularon los incisos b) y c) del artículo  
43 44.º, referentes al auxilio por el fallecimiento del cónyuge o hijos (as) dependientes  
44 directos del empleado o de cualquiera de los progenitores, respectivamente. Don  
45 Rafael aclaró que estos puntos sí fueron considerados en la octava Convención  
46 Colectiva, dado que no eran parte del arbitraje. Asimismo, indicó que, en este caso, al  
47 ser la octava Convención una norma distinta a la séptima cabe la posibilidad de  
48 cuestionarse si se aplica o no la anulación. Al respecto, mencionó que existen  
49 diferencias entre abogados colegas sobre cómo se debe manejar este aspecto y si cabe  
50 o no la posibilidad de desaplicar esas normas. Sin embargo, dijo que, en su criterio,  
51 se debe respetar la jurisprudencia de la Sala Constitucional, así como su decisión.  
52 Después, agregó que en la nueva Convención Colectiva, la cual se encuentra dentro

del plazo para ser denunciada, lo que correspondería es dejar sin efecto dichos incisos, puesto que está muy clara la posición de la Sala. Asimismo, aclaró que el voto no fue por unanimidad; pero, sí por mayoría, esto debido a que dos magistrados salvaron su voto y consideraron que sí era un pago que podía asumir el patrono. Adicionalmente, expresó que otro de los artículos anulados por unanimidad es el 45.º, mediante el cual se reconoce una subvención a los empleados que contraigan matrimonio, así como el artículo 46.º, referente a la contribución para gastos de nacimiento o adopción de cada hijo. Seguidamente, se refirió a las disposiciones que no fueron anuladas, tales como: i) artículo 34.º: auxilio de cesantía por concepto de jubilación, pensión o a los causahabientes de empleados que fallezcan, siempre y cuando no se supere el tope de doce años; ii) artículo 37.º: reconocimiento de antigüedad; iii) artículo 44.º (inciso a): ayuda para gastos de sepelio por fallecimiento del empleado, y iv) artículo 48.º: incentivo por estudios realizados al servicio del Banco para los empleados que se encuentren dentro del esquema de salario base más pluses. Luego, mencionó que la Sala rechazó la acción contra los siguientes artículos 57.º, 58.º, 60.º, 68.º y 69.º, relacionados a los sistemas de clasificación y valoración, revisión de la clasificación y valoración de clases y escalas salariales, modificación de escalas, y funciones e integración de la Junta de Relaciones Laborales, debido a temas de legalidad. Por último, recalcó que solamente el artículo 34.º de la Convención Colectiva se encuentra dentro del arbitraje y que las demás normas anuladas forman parte del texto de la octava Convención Colectiva, por lo que considera relevante analizar la posibilidad de establecer medidas en la negociación de la nueva Convención, a fin de hacer valer el criterio de la Sala Constitucional.

La directora Ruiz Delgado dijo: “Muchas gracias, don Rafael. No sé si tienen algún comentario adicional. ¿Don Marvin?”.

El director Arias Aguilar expresó: “Sí, gracias. Yo creo que esto replantea el asunto con respecto a las negociaciones de la Convención, porque me parece que ahora hay que tener mucho cuidado y respetar las disposiciones de la Sala IV en las negociaciones de la Convención y que es importante tomar en cuenta todos estos puntos y aspectos que nos presentó, ahora, don Rafael. Gracias”.

La directora Ruiz Delgado dijo: “Muchas gracias, don Marvin. ¿Don Rodolfo?”.

El director González Cuadra externó: “Gracias, doña Jeannette. Excelente y clarísima la explicación del Asesor Legal. Yo sí quisiera lamentar que en medios no tuvimos la difusión, digamos, de la posición del Banco de manera clara y contundente. A ratos pareciera —con todo respeto para los abogados— que esas respuestas, por ejemplo, el cuestionario que manda La Nación, se elabora con lenguaje de abogados y, entonces, el lector promedio no tiene la posibilidad de quedar claro, por ejemplo, en que el Banco ya no estaba aplicando esas normas, en que el pronunciamiento es sobre una Convención Colectiva que no está vigente. En ese tipo de cosas voy a seguir insistiendo, porque la realidad es que afectan la imagen y la forma de solucionarlo es ser más claro con los medios de comunicación ante esas consultas”.

La directora Ruiz Delgado indicó: “Muchas gracias, don Rodolfo. ¿Don Bernardo?”.

El señor Alfaro Araya mencionó: “Gracias, doña Jeannette. Solo añadir que, en virtud de esta resolución de la Sala, es muy posible que ahora se acelere la conciliación que fue presentada ante el Juzgado de Trabajo y que, precisamente, su avance estaba pendiente de esta acción para ver de qué manera los puntos en discordia en la negociación de la última Convención se resolvían o no con la acción. Esto, lo que deja meridianamente claro es que se eliminan estos beneficios (sepelios, matrimonio) y ese tipo de beneficios que habían estado ahí, no tenían un gran impacto económico en el Banco; pero, ahora ya es clarísimo que eso debe salir de la Convención. Posiblemente, entonces, habrá que ver si se denuncia la Convención única y exclusivamente apelando a esta resolución de la Sala, porque sigue en el Juzgado de Trabajo, todavía

1 en discusión, los temas, si se quiere, de mucho mayor peso; ya lo que tiene que ver  
2 con el SEDI y beneficios más relevantes, eso seguirá todavía pendiente; pero, creo que  
3 es claro que la Convención del Banco Nacional ya es una Convención relativamente  
4 poco onerosa para lo que puedo haber sido hace muchos años o para lo que son las  
5 convenciones de otras entidades en el sector público, y muchas gracias a Rafa por la  
6 presentación tan clara. Eso sería lo que yo puedo comentar”.

7 La directora Ruiz Delgado externó: “Muchas gracias, don Bernardo. ¿Doña Ana  
8 Isabel?”.

9 La directora Solano Brenes comentó: “Gracias. En la misma línea, agradecerle a don  
10 Rafa, muy bien la presentación, muy clara, muy didáctica. A mí me queda la  
11 sensación nada más de que si era tan fácil, porque no se pudo haber hecho antes y lo  
12 digo así, porque esa es la sensación que me queda en términos de la comunicación.  
13 Pareciera que durante muchos años había una serie de privilegios que con una acción  
14 tan fácil como la que ha llevado a cabo la persona que interpuso el recurso,  
15 sencillamente se eliminan, y lo digo de esa manera porque en la línea de lo que  
16 expresaba don Rodolfo, que yo estoy totalmente de acuerdo; pero, creo que aún no es  
17 tarde, que se puede hacer más, porque tal vez, don Bernardo, lo que usted anotaba de  
18 que la Convención del Banco Nacional ya le quedaba poco y que habían muchos  
19 aspectos en donde se había avanzado, ciertamente en el mensaje a la población  
20 nacional, mensaje país, no queda claro; pareciera que durante muchos año hubo una  
21 serie de privilegios y que tenía que venir una persona a interponer un recurso y casi  
22 que enmendarle la plana al Banco Nacional para que así se hiciera, eso desde la forma  
23 en cómo se interpretan. De manera tal que yo creo que sí hay que trabajar en una  
24 estrategia de comunicación directa, clara; pero, más desde el punto de vista de esa  
25 estrategia de comunicación para todos, en donde se entienda, porque, a hoy, a la fecha  
26 y todavía revisando al día de ayer, muchos de los comentarios que existen alrededor  
27 de este tema en redes sociales, ciertamente son muy perjudiciales a la imagen del  
28 Banco o a la inacción, tal vez, del Banco Nacional de no haberlo hecho antes y que  
29 alguien externo, como en este caso, tuviera que presentar el recurso y hacerlo. Yo creo  
30 que ahí hay un tema de estrategia de comunicación que hay que trabajar bastante.  
31 Muchísimas gracias”.

32 La directora Ruiz Delgado dijo: “Muchas gracias, doña Ana Isabel. ¿Don Rafael?”.

33 El señor Brenes Villalobos externó: “Gracias, doña Jeannette. Es un pequeño  
34 comentario. En los temas de prensa a veces es un poco complejo, porque también hay  
35 aspectos en los que más bien a veces se tiene un rol más defensivo, si se quiere. Había  
36 un aspecto que, incluso, llegó a estar en la noticia de La Nación, en el sitio web, que  
37 estaba indicando incorrectamente un tema relacionado con los gastos por concepto de  
38 antigüedad, como fue una de las normas que no se declaró inconstitucional, y ahí yo  
39 creo que a tiempo logramos hacerle ver, gracias a la ayuda de doña Jeannette para  
40 que se gestionara, porque en realidad estaba mal, estaba tergiversándose y a veces  
41 es cierto que lo ideal sería tener una posición mucho más proactiva; pero, me parece  
42 que a veces son detalles que sí es importante cuidar, de cómo está saliendo la noticia  
43 y de qué manera se puede mitigar ahí ese efecto, porque el Banco ha hecho  
44 muchísimo. Recuerdo un par de informes de la Contraloría que en relación con estos  
45 temas de los privilegios y de las situaciones concretas, sobre todo en el marco del  
46 manejo del salario único, salario del mercado, la misma Contraloría lo reconoce,  
47 reconoce que los bancos ya han hecho su tarea y yo creo que es algo que  
48 definitivamente hay que ver cómo se puede divulgar para que la gente tenga más  
49 claro cuál es la realidad normativa que existe en la institución. Muchas gracias”.

50 La directora Ruiz Delgado indicó: “Muchas gracias, don Rafael. Yo creo que el tema  
51 da para una discusión bastante amplia y me parece que se centra más en todo lo  
52 relacionado a la comunicación. Yo coincido plenamente con don Rodolfo en cuanto al



1 lenguaje que se utiliza, porque debe ser un lenguaje más para todo el público en  
2 general que para algún grupo de abogados y quizá no quedó tan claro todo esto que  
3 se manifestó el día de hoy con respecto a que la Convención Colectiva sobre la cual se  
4 había presentado esta acción era una anterior, que ya en la nueva se habían hecho  
5 una serie de negociaciones a la baja y disminución de muchos de estos privilegios y,  
6 sobre todo, que algunos de los temas como este artículo que acaba de mencionar don  
7 Rafael, el 34.º, ya incluso está en un proceso de arbitraje, porque el Banco había  
8 decidido llevarlo también a la baja. Entonces, me parece que ahí sí tenemos que  
9 buscar algún mecanismo que nos permita, primero, ser ágiles a la hora de responder;  
10 después, tener estas claridades. Yo sé que a veces no es tan fácil esta acción cuando  
11 no se tiene toda la resolución integral para poder ver los detalles, entonces, la  
12 respuesta generalmente tiene que ser un poco rápida y quizá con poco contenido; pero,  
13 una vez que ya tenemos todas esas claridades, yo creo que sí se puede proceder a  
14 hacer algo más y eso puede implicar otra vez escribir algo o conversar con el periodista  
15 —que entiendo que es Oscar Rodríguez— para que se haga un nuevo planteamiento  
16 sobre los alcances reales de esta resolución y qué es lo que ya el Banco venía haciendo;  
17 incluso, se puede hablar de qué viene haciendo, digamos, en ese interín. Para hacer  
18 esa corrección de la que habla don Rafael, inmediatamente conversé con Francisco,  
19 que llamó al periodista y se procedió a hacer el cambio, porque ellos estaban poniendo  
20 que todos los funcionarios estaban acogidos a incrementos por anualidades y ustedes  
21 y yo sabemos que eso no funciona así y menos que tenemos una planilla en dos partes,  
22 una que está en salario de mercado y otra que está en salario base más pluses. Como  
23 que esas claridades no estaban y me parecen que hay que tratar de ponerlas sobre la  
24 mesa. Entonces, creo que el tema débil sigue siendo la comunicación, vamos a tener  
25 que trabajar un poquito más sobre ello; sin embargo, esta resolución es una resolución  
26 que va en la línea de lo que esta Junta Directiva ha venido trabajando desde hace ya  
27 varios años, en las anteriores negociaciones y denuncia de la convención colectiva. El  
28 tema sería un tema informativo, queríamos como que tuviéramos toda la claridad y  
29 solamente le pediría, don Rafael, que luego nos remita la presentación para tener ese  
30 resumen ejecutivo cada uno de los miembros de esta Junta Directiva y por supuesto  
31 la Alta Administración, en caso de que se requiera conversar sobre este tema en algún  
32 momento. Así que ese sería el asunto, salvo que haya alguna pregunta o comentario  
33 adicional. Bien, si no hay preguntas ni comentarios adicionales estaríamos dando el  
34 tema por recibido”.

### 35 **Resolución**

36 **POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: tener por presentada**  
37 la exposición del asesor legal, señor Rafael Brenes Villalobos, sobre el  
38 pronunciamiento de la Sala Constitucional respecto a la anulación de artículos de la  
39 VII Convención Colectiva del Banco Nacional.

40 **Comuníquese** a Asesor Legal.

41 (J.R.D.)

## 42 **ARTÍCULO 8.º**

43  
44  
45  
46 La presidenta del directorio, señora Jeannette Ruiz Delgado, presentó carta de fecha  
47 15 de noviembre del 2021, suscrita por el señor Fernando Naranjo Villalobos,  
48 presidente de la firma Consejeros Económicos y Financieros, S. A. (Cefsa), mediante  
49 la cual extiende una invitación para participar en el ***Programa de Capacitación***  
50 ***y Análisis de la Situación y las Perspectivas Económicas de Costa Rica***  
51 ***durante el 2022***, el cual consiste en 10 seminarios especializados en la  
52 interpretación de los rasgos más importantes de la coyuntura macroeconómica (uno

1 por mes, de febrero a noviembre) y análisis de temas relevantes para el mundo  
2 empresarial e institucional. Asimismo, señala que en febrero y julio se presentarán  
3 los informes de pronóstico de la economía de Costa Rica y sus respectivas revisiones  
4 trimestrales (mayo y octubre). Indica, además, que las sesiones se realizarán los  
5 martes y jueves de manera virtual, y el inicio de la modalidad presencial estará  
6 condicionado a las directrices que emita el Ministerio de Salud.

7 La directora Ruiz Delgado expresó: “Señoras y señores, no sé quiénes desean  
8 participar en el próximo período”.

9 El director Arias Aguilar dijo: “A mí me gustaría, sinceramente”.

10 El director González Cuadra acotó: “A mí también, doña Jeannette”.

11 La directora Ruiz Delgado indicó: “Perfecto, don Marvin y don Rodolfo. ¿Algún otro  
12 de los compañeros o compañeras? Recordemos que, si alguno de los compañeros que  
13 están prestos a salir del cargo en mayo desean participar, esto luego se traslada para  
14 que participen miembros de la Junta que ingresen a partir de junio, así que eso no  
15 sería ningún problema. ¿Doña Magdalena?”.

16 La directora Rojas Figueredo externó: “En esa línea iba mi consulta. A mí  
17 evidentemente me interesa; pero, como tenemos vencimiento me preocupaba el  
18 tema”.

19 El director González Cuadra apuntó: “Casi no la escucho, no sé si soy yo”.

20 La directora Rojas Figueredo manifestó: “Perdón. Con esa claridad con la que usted  
21 lo ha expuesto, doña Jeannette, de que el campo se podría utilizar por otro director,  
22 yo solicitaría que me autoricen la participación”.

23 La directora Ruiz Delgado respondió: “De acuerdo, doña Magdalena. ¿Don Mario?”.

24 El director Carazo Zeledón dijo: “Igualmente, doña Jeannette, por favor”.

25 La directora Ruiz Delgado expresó: “Muchas gracias, don Mario. No sé, doña Ruth,  
26 usted, y doña Ana Isabel”.

27 La directora Alfaro Jara contestó: “Gracias, por preguntar, doña Jeannette. Si todos  
28 van, entonces sí”.

29 La directora Ruiz Delgado consultó: “¿Doña Ana Isabel?”.

30 La directora Solano Brenes respondió: “Yo igual que los compañeros y, si luego se  
31 puede ceder el campo, me encantaría, sí”.

32 La directora Ruiz Delgado comentó: “Bueno, muchas gracias, doña Ana Isabel,  
33 Entonces, estarían participando don Marvin, don Rodolfo, doña Magdalena, don  
34 Mario, doña Ruth; es decir, prácticamente toda la Junta Directiva”.

35 El director Carazo Zeledón señaló: “La única que falta es usted”.

36 El director Arias Aguilar acotó: “La que falta es usted, doña Jeannette”.

37 La directora Ruiz Delgado dijo: “Sí, la única que faltó. Lo que pasa es que a mí me  
38 quedan un poco complicados los días. Podría apuntarme, lo único es que, si no puedo  
39 ir, tendría que participar alguien en mi lugar. Podría participar de aquí a mayo,  
40 vamos a ver cómo nos organizamos. Pondríamos, entonces, a los siete miembros de la  
41 Junta Directiva para que participen y se haga con la Administración para hacer una  
42 inscripción general que, por supuesto, disminuye los costos de participar.  
43 Solicitaríamos la aprobación y no es necesario la firmeza, porque creo que lo podemos  
44 hacer en el transcurso de los próximos días; pero, sí era importante traerlo pronto,  
45 dado que ya están empezando ellos a hacer la solicitud de las inscripciones. Entonces,  
46 ¿estarían a favor de todo el proceso de inscripción?”.

47 Los directivos manifestaron su anuencia.

48 La directora Ruiz Delgado concluyó: “Bueno, perfecto; entonces, muchas gracias”.

#### 49 **Resolución**

50 **Considerando** la importancia que reviste para el Banco Nacional de Costa Rica y  
51 para la Junta Directiva General la participación en este evento, en el cual se  
52 analizarán las características más importantes de la coyuntura macroeconómica del

país, entre otros aspectos con incidencia directa en la gestión bancaria, **POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: 1) acoger** la invitación extendida por la firma Consejeros Económicos y Financieros, S. A. (Cefsa), mediante carta del 15 de noviembre del 2021, para participar en el ***Programa de Capacitación y Análisis de la Situación y las Perspectivas Económicas de Costa Rica durante el 2022.*** 2) **Autorizar**, en consecuencia, la participación de los directores Jeannette Ruiz Delgado, Marvin Arias Aguilar, Rodolfo González Cuadra, Ruth Alfaro Jara, Mario Carazo Zeledón, Magdalena Rojas Figueredo y Ana Isabel Solano Brenes. Es entendido que la Secretaría General coordinará con la Administración lo que corresponda con el propósito de que se realice una inscripción conjunta con los demás participantes del Banco Nacional que recibirán dicho programa.

**Comuníquese** a Gerencia General y Dirección Corporativa de Desarrollo Humano. (J.R.D.)

### ARTÍCULO 9.º

El auditor general, señor Ricardo Araya Jiménez, presentó el resumen ejecutivo de fecha 22 de noviembre del 2021, al que se anexa el acta de la sesión ordinaria número 265 del Comité Corporativo de Auditoría, celebrada el 3 de noviembre del 2021, para conocimiento de este órgano colegiado.

Sobre el particular, la directora Ruiz Delgado dijo: “No sé si tienen alguna pregunta o comentario con respecto a esta acta. De esta acta, que como siempre es muy interesante, en la que viene todo el plan de trabajo de la Auditoría, hay un tema relacionado con el riesgo político y eso me llamó mucho la atención, porque, bueno, don Rodolfo pregunta sobre los proyectos de ley; pero, hay un tema que ellos ahí referencian que es con respecto al cambio de miembros de la Junta Directiva a partir del próximo mes de junio y su respectiva gestión. Me parece interesante eso, porque creo que parte de la labor que corresponde coordinar con la Administración y, en este caso, también, con la misma Secretaría es ir elaborando el plan de inducción para los nuevos miembros de la Junta Directiva en todos los términos que ya hemos conversado y que deberían considerar desde lo más general hasta lo más particular. Esto, porque cuando yo ingresé a esta Junta Directiva; pero, eso fue hace bastantes años, la capacitación era bastante sencilla, era algo muy general y la realidad es que el resto, por lo menos a mí, me tocó irlo aprendiendo en el día a día, teniendo la posibilidad en aquel momento de participar de muchos comités, lo cual aceleró mucho el proceso de aprendizaje. Entonces, leyendo esta acta me venía a la mente eso: la posibilidad y la necesidad de que podamos diseñar muy bien ese plan de capacitación. Este es mi único comentario al respecto; pero, quería plantearlo para que lo tengan en cuenta en esa coordinación que hay que hacer y, por lo demás, me pareció también que todo el resto de los temas que están incorporando don Ricardo y el equipo de Auditoría para el próximo periodo son temas relevantes y actuales, y que me parece que van a venir, tal y como lo hemos visto en otros momentos, a agregar valor a la gestión de la institución. Doña Magdalena me pide la palabra”.

La directora Roja Figueredo comentó: “Doña Jeannette, también me parece que el acta y el trabajo que hace el Comité de Auditoría es excelente. En la línea de lo que usted ha planteado, yo podría nada más agregar que, sobre todo, para los directores nuevos que vayan a participar en las juntas directivas de las subsidiarias debe contemplarse la especialización que tiene cada una de las subsidiarias, a efectos de que dentro de este plan pueda haber puntos muy específicos, para que la gente que llegue, por lo menos, cuente de primera entrada con el conocimiento sobre los temas que tendrán que afrontar y sobre los que tendrán la responsabilidad de decidir”.



La directora Ruiz Delgado acotó: “Sí, señora. Totalmente de acuerdo. Me parece que es una muy buena observación. Dentro de todo ese plan de capacitación es bueno hacer esta incorporación de temas relacionados con la especialización y hasta especificidad de cada una de las subsidiarias y su funcionamiento. Entonces, básicamente, ese era mi comentario. No sé si tienen algún otro comentario con respecto a esta acta. Bien, si no hay más preguntas ni comentarios, estaríamos dándola por recibida”.

Los directivos mostraron su anuencia.

#### **Resolución**

**POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: tener por presentado** el resumen ejecutivo de fecha 22 de noviembre del 2021, al que se anexa el acta de la sesión ordinaria número 265 del Comité Corporativo de Auditoría, celebrada el 3 de noviembre del 2021.

**Comuníquese** a Auditoría General.

(R.A.J.)

### **ARTÍCULO 12.º**

El gerente general, señor Bernardo Alfaro Araya, presentó el resumen ejecutivo DCDH-626-2021 del 15 de noviembre del 2021, al que se adjuntan los siguientes documentos: i) oficio DCDH-626-2021, de esa misma fecha, suscrito por la señora Katherine Brenes Barrantes, directora corporativa de Desarrollo Humano a.i., que contine una propuesta de aprobación del ***Reglamento para la prevención del Acoso Laboral para el Conglomerado Financiero Banco Nacional (RG08-CGRH01), Edición 1***; ii) dictamen D.J./3633-2021 (REF. 4193-2021), de fecha 24 de agosto del 2021, suscrito por los señores Jacqueline María Peraza Fallas, Maikol Mora Calderón, Maria Yocelin Quesada Porras, y Marietta Herrera Cantillo, abogados y directora jurídica, respectivamente, por medio del cual dicha dependencia, después de llevar a cabo la revisión del citado Reglamento, emite su criterio sobre los artículos en los que considera oportuno realizar alguna corrección, y iii) dictamen D.J./ 4650-2021 (REF. 6060-2021), del 27 de octubre del presente año, suscrito por los funcionarios señalados anteriormente, mediante el cual aclaran una consulta de la oficina de Relaciones Laborales sobre el tipo de recursos que se pueden interponer en la tramitación del procedimiento de una denuncia de acoso laboral.

La directora Ruiz Delgado indicó: “Este tema nos lo va a estar presentando doña Katherine Brenes, así que estaríamos esperando su incorporación”.

Con la venia de la Presidencia, se integró a la presente sesión virtual la señora Katherine Brenes Barrantes, directora corporativa de Desarrollo Humano a.i., con el propósito de exponer los aspectos más relevantes de dicho Reglamento, y a quien los señores directores brindaron una cordial bienvenida.

La directora Ruiz Delgado expresó: “Para aprovechar que usted nos está acompañando, vamos a ver de seguido el punto 4.a, el punto 5.a y el punto 5.b., esto para que no se tenga que desconectar y volverse a conectar, porque esos son los puntos en los cuales usted nos va a hacer la respectiva presentación. Así que iniciaríamos con el punto 4.a, que sería el *Reglamento para la prevención del acoso laboral para el Conglomerado Financiero Banco Nacional*. Tiene usted la palabra”.

Inicialmente, la señora Brenes Barrantes comentó que en esta oportunidad se presenta para aprobación de esta Junta Directiva una propuesta de creación del *Reglamento para la prevención del acoso laboral en el Conglomerado Financiero*, para el cual se consideraron los criterios emitidos por la Dirección Jurídica. Luego, destacó la importancia de contar con un reglamento de este tipo a nivel del Conglomerado, a fin de que se atiendan todos los aspectos relacionados con el acoso laboral y la

prevención de este. Además, señalo que el acoso laboral puede presentar diferentes enfoques, por lo que resulta relevante definir las conductas que deben contemplarse dentro de este tipo de acoso. Doña Katherine recalcó que el objetivo de este documento es garantizar que exista un proceso de prevención desde el inicio, así como una sanción que erradique completamente el acoso laboral, y que, de esta manera, todo el personal tenga garantizado el derecho de trabajar en un ambiente libre de acoso. Asimismo, mencionó que este Reglamento busca acatar lo dispuesto en el artículo 83.º de la Convención Colectiva, relativo a la protección contra la violencia de género, laboral y otras. Adicionalmente, reiteró que este documento se fundamentó en dos dictámenes jurídicos, los cuales son: D.J./3633-2021 (REF. 4193-2021) y D.J./ 4650-2021 (REF. 6060-2021), que fueron solicitados a la Dirección Jurídica, con el propósito de contar con un marco legal que le permita al Conglomerado procesar al personal que incurra en esta falta grave. Por último, consultó a los señores directores si tienen alguna consulta al respecto.

La directora Ruiz Delgado dijo: “Muchas gracias, doña Katherine. No sé si tienen alguna consulta o comentario”. En virtud de que no los hubo, expresó: “Bien si no hay consultas ni comentarios, estaría sometiendo a aprobación el Reglamento para la prevención del acoso laboral para el Conglomerado Financiero Banco Nacional. ¿Están de acuerdo señoras y señores?”.

Los directivos estuvieron anuentes a aprobarlo.

**Resolución**

**Considerando i)** la solicitud expresa de la Administración presentada mediante el resumen ejecutivo DCDH-626-2021 del 15 de noviembre del 2021 y **ii)** lo consignado en los dictámenes jurídicos D.J./3633-2021 (REF. 4193-2021) y D.J./ 4650-2021 (REF. 6060-2021), del 24 de agosto y de 27 de octubre del 2021, respectivamente, **POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: 1) aprobar el Reglamento para la prevención del Acoso Laboral para el Conglomerado Financiero Banco Nacional (RG08-CGRH01), Edición 1**, de conformidad con el siguiente texto:

**PROPÓSITO, ALCANCE Y RESPONSABILIDAD**

PROPÓSITO	ALCANCE	RESPONSABILIDAD
Generar a nivel interno una cultura de prevención, sanción y erradicación del Acoso Laboral de forma tal que garantice el derecho de las personas trabajadoras del Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica, de un ambiente de trabajo libre de Acoso Laboral.	Todas las personas que trabajen para o en nombre de alguna de las unidades de negocio que conforman el Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica.	Será responsabilidad de la Dirección Corporativa de Desarrollo Humano y sus áreas homólogas en las Subsidiarias velar por la divulgación, el cumplimiento y la aplicación de este Reglamento.

**DOCUMENTOS DE REFERENCIA**

CÓDIGO	NOMBRE
N/A	Código de Trabajo
N/A	Código de Conducta y Ética del Conglomerado Banco Nacional
AN01-PR02-JU01	Consideraciones para la realización de procedimientos administrativos disciplinarios y de responsabilidad civil en el BNCR
PR02JU01	Atención de casos administrativos disciplinarios, sancionatorios y de responsabilidad civil
PR112RH01	Trámite y aplicación de medidas cautelares
N/A	Convención Colectiva del Banco Nacional de Costa Rica vigente
PR04BF06	Gestión de la Relación Laboral (BN Fondos)
LI03-AD01	Relaciones Laborales (BN Corredora de Seguros)
DHSO-I05	Instructivo BN Vital

**CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo N°1 Fundamento legal**

Se emite este Reglamento, de conformidad con la siguiente normativa jurídica aplicable:

- a) Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos 1, 2 y 23, incisos 1.

- b) *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre de 1948. Artículos I, II y XIV.*
- c) *Convenio 111 sobre la Discriminación “empleo y ocupación” de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1958.*
- d) *Constitución Política de Costa Rica, artículo 33, 56.*
- e) *Código de Trabajo, artículo 19, artículo 69 inciso c, artículo 81, incisos a, b y c, artículo 83, incisos b y j.*
- f) *Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional artículo 2, 34 inciso 3, 40.*
- g) *VIII Convención Colectiva del Banco Nacional de Costa Rica, artículos 83 y 84. (aplicable para el Banco Nacional únicamente)*
- h) *Código de Conducta y Ética del Conglomerado Banco Nacional, artículos 2.1, 2.3, 3.1.*
- i) *Artículo 404 del Código de Trabajo sobre la Prohibición de Discriminar.*
- j) *Cualquier otra normativa que le resulte aplicable.*

**Artículo Nº2 Principios Regentes:**

*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, los cuales obligan al Estado a condenar, y a establecer políticas para prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y violencia en los centros de trabajo.*

**Artículo Nº3 Ámbito de aplicación y alcance**

*El reglamento aplica en las relaciones laborales establecidas entre el Banco y su personal, así como entre las Subsidiarias que conforman el Conglomerado Financiero Banco Nacional y el personal, sea que esté contratado a tiempo determinado o por tiempo indefinido.*

**Artículo Nº4 Propósito del Reglamento**

*El presente reglamento tiene por propósito definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes laboran en alguna de las unidades de negocio del Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica, en el contexto de la relación laboral existente.*

*Son bienes jurídicos protegidos por el presente Reglamento: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental de las personas trabajadoras, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en el Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica.*

**Artículo Nº5 Objetivos Específicos:**

- a) *Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre el personal del Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica, independientemente de su posición jerárquica y su tipo de relación o modalidad laboral, a fin de asegurar un ambiente de trabajo digno y libre de Acoso Laboral que potencie la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional y laboral, de manera tal que se creen los espacios para su plena realización.*
- b) *Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del Acoso Laboral en el ámbito del Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica, así como un procedimiento interno que lo prevenga y sancione cuando proceda, de conformidad con lo establecido en el Capítulo III, Nuestro Comportamiento, del Código de Conducta y Ética del Conglomerado Banco Nacional, que expresamente indica que “no se permite ningún tipo de (...) Acoso Laboral.”*
- c) *Establecer el procedimiento interno que garantice el derecho de la persona víctima que sea o considere ser víctima de Acoso Laboral a denunciar, así como la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y los principios especiales, para que, en caso de que se determine la responsabilidad de la persona denunciada, se pueda llegar a la imposición de una sanción y su efectivo cumplimiento. Divulgar para todas las personas trabajadoras del Conglomerado Financiero Banco Nacional el presente reglamento y promover la prevención del Acoso Laboral.*

**Artículo Nº6 Definiciones**

- a) **Acoso Laboral.** *Constituye el hostigamiento psicológico en el marco de cualquier actividad laboral o funcional, así como el conjunto de acciones sistemáticas, recurrentes y/o progresivas, realizadas por una o varias personas, superiores jerárquicos o no, sobre una o varias personas trabajadoras, con la intención de afectar la dignidad y la integridad psicológica, infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, poner en duda el buen nombre o reputación, generar desmotivación en el trabajo o un deficiente ejercicio de sus labores, desvalorizar su capacidad laboral, poniendo en peligro la posición de trabajo o bien deteriorando el ambiente laboral.*
- b) **Órgano Decisor:** *Aquel que emite la resolución final, una vez concluido el procedimiento administrativo disciplinario y determina si se impondrá sanción o no a la persona trabajadora denunciada por Acoso Laboral. El órgano administrativo aplicará para el personal del Banco Nacional y para el personal de las Subsidiarias aplicará la Gerencia General.*
- c) **Parte:** *Tendrán la condición de parte (s) dentro del procedimiento administrativo establecido en este reglamento, la presunta víctima (s) de Acoso Laboral y la persona trabajadora denunciada.*
- d) **Principio de Confidencialidad:** *Implica el deber de las instancias, las personas representantes, quienes aporten su testimonio, realicen algún tipo de evaluación o peritaje como parte del proceso y*

aquellas personas que intervengan en la resolución e investigación, así como cualquier otra persona, que en el ejercicio de sus funciones reciban las denuncias, custodien los expedientes, transcriban audiencias orales o realicen cualquier tipo de trámite relacionado con los procedimientos administrativos en materia de Acoso Laboral de no dar a conocer la identidad de la persona denunciante ni de la persona denunciada. La confidencialidad deberá prevalecer desde el momento en que se recibe la denuncia, y permanece aún finalizado el procedimiento.

## **CAPITULO II. SOBRE EL ACOSO LABORAL**

### **Artículo N°7 Manifestaciones del Acoso Laboral.**

Se tendrán como manifestaciones del Acoso Laboral las siguientes:

- a) **Acciones para limitar la comunicación de la persona:** Negación de la comunicación verbal, descalificaciones, exclusiones, eliminación del saludo, gritos, intimidaciones, interrupciones al hablar, amenazas verbales, escritas o mediante gestos, generar ambiente hostil para limitar la comunicación de la persona acosada, eliminación de actividades laborales que impliquen comunicación con otras personas.
- b) **Acciones para limitar los contactos sociales de la persona:** Indicaciones a compañeros y compañeras de que no se comuniquen con la persona, intención de aislarla, asignándole tareas que la alejan físicamente de las demás personas, con la manifiesta intención de perjudicar mediante el aislamiento, realización de acciones que buscan su aislamiento.
- c) **Acciones contra la reputación de la persona:** Invención y divulgación de rumores, injurias, calumnias, acusaciones injustificadas de incumplimiento, atribución de errores que no son reales, críticas por detalles o decisiones en el trabajo con el fin de desestabilizar, sobredimensionamiento de errores con el fin de alterar los mismos, persecución injustificada de supuestos errores, evaluación del trabajo de manera sesgada, desigual o negativa, bromas, descalificaciones malintencionadas o ridiculizaciones de aspectos físicos como la forma de hablar o caminar, apariencia física o forma de vestir, uso de apodos, frecuentes críticas o burlas sobre aspectos de la vida personal, negativa claramente injustificada a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de las labores encomendadas, intromisión en su vida personal, utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, al género, el origen familiar o nacionalidad, la preferencia política, orientación sexual, situación de discapacidad, estatus social o cualesquier otra manifestación de discriminación, así como la divulgación pública de hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- d) **Acciones para desprestigiar profesional y laboralmente a la persona:** Desvalorización infundada o subjetiva del trabajo, utilización de estrategias para crear errores y luego acusar por ellos, asignación de trabajo manifiestamente sin valor o utilidad alguna, asignación de nuevas tareas sin haber concluido las previas y acusación posterior por no hacer lo asignado, asignación de funciones que evidentemente subestiman sus destrezas, su capacidad profesional o sus competencias habituales y propias de la categoría del puesto que desempeña, con el fin de degradar, ocultamiento de información básica para el desarrollo de las tareas, limitaciones infundadas o ilegítimas para el ascenso o capacitaciones, asignación de plazos de ejecución o cargas de trabajo materialmente irrealizables, cambios en las responsabilidades sin comunicación previa, asignación injustificada de deberes ajenos o distintos a la naturaleza de la clase de puesto que tiene asignado, cuestionamientos constantes e injustificados del trabajo o decisiones, persecución, ridiculización y cuestionamientos injustificados a sus estilos de gestión, requisitos, habilidades y/o aptitudes, amenazas de despido injustificadas, múltiples denuncias disciplinarias contra la persona acosada, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios, imposición de sanciones sin fundamento o sin seguir el debido proceso.
- e) **Acciones que afectan la salud física y psicológica de la persona acosada:** Asignación de tareas que ponen en peligro la integridad física o la salud de la persona trabajadora, impedimento para tomar medidas de seguridad necesarias para la realización de tareas, empujones o sacudidas con el fin de intimidar, amenazas físicas, acoso sexual directo o indirecto, ejercer contra la persona una presión material, psicológica o física, indebida o arbitraria para la realización del trabajo.
- f) Y cualquier otra conducta análoga que afecte la dignidad y la integridad psicológica, de la persona trabajadora en el marco de cualquier actividad laboral.

### **Artículo N°8 Conductas que no constituyen Acoso Laboral**

No constituyen Acoso Laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a quienes ejercen roles superiores jerárquicos sobre las personas subalternas.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.



- 1 c) *La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias*  
2 *técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales del personal conforme a indicadores*  
3 *objetivos y generales de rendimiento.*  
4 d) *La solicitud razonable de cumplir deberes extras en el marco de la clase de puesto y cuando*  
5 *sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la*  
6 *operación.*  
7 e) *Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de*  
8 *trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código de Trabajo o*  
9 *demás leyes conexas.*  
10 f) *La solicitud de cumplir los deberes que establece el Código de Conducta y Ética del*  
11 *Conglomerado Banco Nacional de Costa Rica.*  
12 g) *La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes que indica la Convención Colectiva del Banco*  
13 *Nacional de Costa Rica. (aplicable solo para personal del Banco)*  
14 h) *Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en las leyes, los reglamentos, los*  
15 *procedimientos y cláusulas de los contratos de trabajo.*  
16 i) *La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación*  
17 *disciplinaria aplicable al personal del Conglomerado Financiero del Banco Nacional de Costa*  
18 *Rica.*  
19 j) *Las diferencias o conflictos personales o laborales aislados, de carácter pasajero que se*  
20 *presenten en un momento concreto y en el marco de las relaciones interpersonales, de forma tal*  
21 *que su finalidad no sea la destrucción o el deterioro de las personas implicadas en el suceso.*

22 *Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se*  
23 *refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.*

### 24 **CAPITULO III. SOBRE EL PROCEDIMIENTO PARA ATENDER CASOS DE PRESUNTO** 25 **ACOSO LABORAL**

#### 26 **Artículo Nº9 Procedimiento de la denuncia**

27 *La persona que considere que es objeto de Acoso Laboral, podrá plantear la denuncia en forma verbal*  
28 *o por escrito, ante su jefatura inmediata, en caso de que la denuncia sea contra su supervisión*  
29 *inmediata, debe presentarse ante quién le supervisa a esta. Para el caso de las subsidiarias la denuncia*  
30 *por escrito o verbal, deberá presentarse ante el área de Desarrollo Humano o a la Gerencia General en*  
31 *caso de que exista personal del área de Desarrollo Humano involucrada. En caso de que la denuncia*  
32 *involucre a la Gerencia General, la tramitación correspondiente estará a cargo de una comisión especial*  
33 *“ad hoc” designada por la Junta Directiva de cada subsidiaria.*

34 *En caso de presentar la denuncia por escrito, el documento o manifestación tendrá que contener al*  
35 *menos, la siguiente información:*

- 36 a) *Nombre y lugar de trabajo de la persona denunciante y de la persona denunciada.*  
37 b) *Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en*  
38 *manifestaciones de Acoso Laboral, con mención aproximada de la fecha y lugar y forma en que*  
39 *se dieron los hechos, asimismo la persona podrá hacer referencia de pruebas indiciarias o*  
40 *directas que puedan ser evacuadas para dar cuenta del hecho, sin perjuicio de las que presente*  
41 *directamente en la audiencia. Para tal efecto deberá brindar los datos referenciales de los tenga*  
42 *conocimiento para localizar la prueba; cuando se trate de una referencia de prueba testimonial,*  
43 *deberá indicar el nombre y lugar donde se podrá ubicar a las personas señaladas.*  
44 c) *Señalamiento de correo electrónico para atender notificaciones.*  
45 d) *Lugar y fecha de la denuncia.*  
46 e) *Firma de la persona denunciante. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, a*  
47 *la firma de la persona denunciante, deberá firmar quien tome nota de sus declaraciones.*

#### 48 **Artículo Nº10 Órgano facultado para investigarlas denuncias:**

49 *La Oficina de Relaciones Laborales adscrita a la Dirección Jurídica, será la encargada de instruir los*  
50 *procedimientos administrativos, relacionados con Acoso Laboral en el Banco.*

51 *La Dirección Corporativa de Desarrollo Humano y las Unidades encargadas en las Subsidiarias serán*  
52 *las dependencias responsables de tramitar la investigación preliminar, para decidir si procede o no la*  
53 *apertura de un procedimiento administrativo disciplinario por concepto de Acoso Laboral. Las personas*  
54 *que realicen dicha investigación podrán solicitar la asesoría jurídica, psicológica o de cualquier otro*  
55 *tipo que requieran, a efectos de realizar las indagaciones respectivas.*

56 *Una vez concluida la investigación preliminar, se deberá rendir un informe con las recomendaciones*  
57 *para el caso concreto ante la Dirección Corporativa de Desarrollo Humano o de las Unidades*  
58 *encargadas en las Subsidiarias y será dicha dependencia, la que recomendará a la Gerencia General*  
59 *la apertura o no de un procedimiento administrativo contra la persona denunciada o bien la*  
60 *implementación de otras medidas.*

61 *Dicha Dirección deberá garantizar en todo el proceso la confidencialidad de la información.*



1 *Para el caso de las Subsidiarias, el Órgano Decisor o Comisión Investigadora será designado por la*  
2 *Gerencia General, en el caso de que la denuncia involucre a las personas en los puestos de Gerencia*  
3 *General o Auditor Interno/Auditora Interna la tramitación estará a cargo de una comisión designada*  
4 *por la Junta Directiva de la Subsidiaria. Cuando no exista órgano encargado del régimen disciplinario*  
5 *por Acoso Laboral o cuando exista una incompatibilidad con la instancia que le corresponde hacer la*  
6 *investigación, la denuncia debe ser obligatoriamente trasladada al Jerarca de la Institución, quién*  
7 *cuenta con un plazo de 15 días para emitir el acuerdo de integración del Órgano Decisor o Director.*

8 **Artículo N°11 Competencias y funciones del Órgano Instructor u Oficina de Relaciones**  
9 **Laborales**

10 *Para el caso del Banco, el Órgano Instructor tendrá las obligaciones y facultades que determina la*  
11 *Convención Colectiva vigente del Banco Nacional de Costa Rica, la Ley General de la Administración*  
12 *Pública, los principios generales del Derecho y cualquier otra normativa aplicable.*

13 *Para el caso de las Subsidiarias corresponderá a la Gerencia General cumplir las obligaciones y*  
14 *facultades que determina la Ley General de la Administración Pública, los principios generales del*  
15 *Derecho y cualquier otra normativa aplicable.*

16 **Artículo N°12 Protección a testigos y víctimas, por parte del órgano decisor, director y demás**  
17 **instancias de la institución.**

- 18 a) *Fiscalizar que la víctima y las personas testigos no sufran represalias, en caso de que se*  
19 *presenten, se debe de denunciar y recomendar al jerarca o instancia correspondiente, la toma*  
20 *de medidas cautelares correspondientes.*  
21 b) *Recomendar la apertura de los procedimientos respectivos contra el personal que entorpezca*  
22 *la investigación o incumplan el deber de confidencialidad.*  
23 c) *Asimismo, se le deberá hacer el señalamiento legal a las personas testigos y peritos, de que*  
24 *existen penas de prisión por el falso testimonio o perjurio, según sea el caso.*

25 **Artículo N°13 Sobre el expediente administrativo**

26 *El expediente administrativo contendrá como mínimo toda la documentación relativa a la denuncia, la*  
27 *prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes y sus constancias de*  
28 *notificación. Además, deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva.*

29 *El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y abogados/abogadas en caso de que*  
30 *les representen legalmente para estos efectos, por las personas colaboradoras que tengan a cargo la*  
31 *custodia de este y por los órganos de seguimiento, en garantía del principio de confidencialidad.*

32 **Artículo N°14 Sobre la prueba**

33 *Las pruebas serán valoradas por el Órgano Decisor de conformidad con las reglas de la sana crítica, la*  
34 *lógica y la experiencia.*

35 **Artículo N°15 Plazo del procedimiento**

36 *El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder más de tres (3) meses. Dicho plazo se entenderá*  
37 *como ordenatorio, cuyo incumplimiento genera una responsabilidad para las personas integrantes del*  
38 *órgano de investigación y decisor, en caso de negligencia evidente.*

39 **Artículo N°16 Sanciones**

40 *Las sanciones serán emitidas por el Órgano Decisor, de acuerdo con lo normado en la Convención*  
41 *Colectiva vigente y aplicadas (aplica para el Banco), según el principio de proporcionalidad, de forma*  
42 *que correspondan a la gravedad del hecho; y de conformidad con las sanciones indicadas en el Código*  
43 *de Trabajo (aplicable para las subsidiarias):*

- 44 a) *Amonestación escrita.*  
45 b) *Suspensión sin goce de salario.*  
46 c) *Despido sin responsabilidad patronal.*

47 **Artículo N°17 Recursos**

48 *Contra las resoluciones dictadas durante el procedimiento por el Órgano Director del Procedimiento*  
49 *cabrá recurso de revocatoria ante el mismo Órgano Director y contra el acto final cabrá el recurso de*  
50 *reposición ante la Gerencia General.*

51 **CAPÍTULO IV. DISPOSICIONES GENERALES**

52 **Artículo N°18 Deber de Colaboración en la investigación y procedimiento administrativo**

53 *El personal del Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica está en la obligación de*  
54 *brindar su colaboración, cuando así se solicite por la instancia que realiza la investigación, el órgano*  
55 *instructor o decisor para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento administrativo.*

56 **Artículo N°19 Orientación Profesional:**

57 *Conforme a lo establecido en el presente reglamento, las partes involucradas en un aparente o Acoso*  
58 *Laboral podrán solicitar a la Dirección Corporativa de Desarrollo Humano o bien a las Unidades*  
59 *encargadas en las Subsidiarias, asesoría profesional psicológica o trabajo social, para canalizar su*  
60 *situación personal.*

61 *Las personas asignadas para dicha orientación estarán obligadas a proporcionar información y*  
62 *asesoría en condiciones de absoluta confidencialidad.*

63 **Artículo N°20 Medidas cautelares**

Las partes, podrán solicitar a la dependencia que corresponda la aplicación de medidas cautelares, tales como las siguientes:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a quien denuncia, o testigos que se les llame a declarar en el procedimiento administrativo.
- 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 de la persona denunciada.
- e) La separación temporal del cargo con goce de salario.

La medida cautelar deberá ejecutarse de manera urgente y prevalente, debiendo procurarse mantener la seguridad de la presunta víctima.

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.

**Artículo N°21 Sobre los principios específicos del proceso.**

Serán de aplicación obligatoria los principios específicos de confidencialidad que implica el deber de las partes de procedimiento y sus representantes, las personas integrantes del órgano instructor y decisor, las y los testigos y el resto de las personas que tuvieron contacto con el proceso, de no dar a conocer la identidad de la o las personas denunciantes ni denunciadas.

**Artículo N°22 Normativa complementaria**

En todo aquello no previsto en el presente reglamento se aplicará lo establecido en la Ley General de la Administración Pública, Convención Colectiva vigente del Banco Nacional (aplicable para el Banco), el Código de Trabajo y demás normativa aplicable.

**Artículo N°23 De la vigencia de la normativa interna**

La normativa interna de hostigamiento laboral entrará a regir a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta, y se hará del conocimiento de todas las personas trabajadoras del Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica, a través de los mecanismos que se consideren apropiados por parte de la Dirección Corporativa de Desarrollo Humano y sus unidades homólogas en las subsidiarias.

**CONTROL DE CAMBIOS**

TEMA	EDICIÓN	ORIGEN
Creación del documento	00	Creación del documento

**2) Encargar** a la Gerencia General instruir lo pertinente con el fin de divulgar, a nivel interno y a quienes corresponda, lo aprobado en el numeral 1) de esta resolución.

**3) Remitir** a gerencias generales de las sociedades anónimas del Conglomerado Banco Nacional el *Reglamento para la prevención del Acoso Laboral para el Conglomerado Financiero Banco Nacional (RG08-CGRH01)*, Edición 1, aprobado en esta oportunidad, con el propósito de que adopten las disposiciones contenidas en el presente documento que le sean aplicables.

**Comuníquese** a Gerencia General, Dirección Corporativa de Desarrollo Humano y sociedades anónimas del Banco Nacional.

(B.A.A.)

**ARTÍCULO 18.º**

El gerente general, señor Bernardo Alfaro Araya, presentó el resumen ejecutivo SGRC-378-2021, de fecha 19 de noviembre del 2021, al cual se adjunta el documento DGR-DRM-172-2021, denominado **Reporte de riesgo de liquidez y coyuntura cambiaria BNCR**, con datos al 16 de noviembre del 2021, emitido por la Dirección Riesgos de Mercado, adscrita a la Dirección General de Riesgos, que contiene los resultados de los principales indicadores normativos de riesgo de liquidez y cambiario, con el fin de mostrar el impacto financiero que la emergencia sanitaria provocada por la Covid-19 ha ocasionado en los resultados del Banco Nacional.

La directora Ruiz Delgado dijo: “Estaríamos pasando al reporte quincenal de liquidez y de tipo de cambio, que nos va a estar presentando doña Kattia Ramírez”.

1 Con la venia de la Presidencia, se integró a la presente sesión virtual la señora Kattia  
2 Ramírez González, directora general de Riesgos a.i., con el propósito de referirse a  
3 este particular.

4 La directora Ruiz Delgado dijo: “Buenos días, doña Kattia, tiene la palabra.  
5 Bienvenida”.

6 Inicialmente, la señora Ramírez González expresó, a manera de resumen, que tanto  
7 los ICL como los calces de plazo se muestran bastante favorables, que la liquidez en  
8 el sistema mantiene cierta holgura y que el tipo de cambio presenta una leve  
9 disminución, especialmente durante la última semana. Luego, mostró dos gráficos  
10 relativos a la evolución de los ICL en colones y dólares. Al respecto, indicó que este  
11 indicador presenta volatilidades; sin embargo, señaló que mantienen la tendencia de  
12 meses atrás con holguras importantes en ambas monedas. Con respecto a los calces  
13 de plazo, mencionó que en colones el indicador se encuentra estable y que en dólares  
14 sí se aprecia un poco más de volatilidad; pero, con resultados favorables.  
15 Seguidamente, mostró los escenarios de estrés para los ICL y calces de plazo, así como  
16 los supuestos considerados para ese ejercicio. Sobre este punto, indicó que tanto los  
17 escenarios de calce en colones y dólares a uno y tres meses, así como los ICL en colones  
18 y dólares, a pesar de que cuentan una reducción, obtuvieron resultados por encima  
19 de la zona de apetito. Luego, en cuanto a la evolución de los saldos de captaciones y  
20 de la cartera de crédito, manifestó que en colones se ha presentado una tendencia a  
21 la baja en CDP, mientras que en las cuentas corrientes se ha registrado un  
22 crecimiento importante. Además, apuntó que las cuentas de ahorros sufrieron una  
23 leve reducción y que el crédito ha experimentado una caída importante durante este  
24 año; no obstante, dijo que en el último mes se observa cierta recuperación. Agregó  
25 que en dólares las cuentas corrientes, de ahorros y los CDP presentan una tendencia  
26 creciente. Después, presentó varios gráficos relativos a la liquidez y captación  
27 acumulada de noviembre del 2020 a noviembre del 2021, los cuales detalló. También,  
28 se refirió al VaR de liquidez en colones y dólares, indicador que mide las volatilidades  
29 o estabilidad de las cuentas a uno, cinco y veintidós días en cuentas corrientes y de  
30 ahorros. Al respecto, recalcó que en colones los números son más altos que en dólares,  
31 lo que significa mayor volatilidad en esa moneda, especialmente, en cuentas  
32 corrientes, donde el saldo es mayor. De manera adicional, presentó un gráfico relativo  
33 a la composición de pasivos en colones y dólares. Asimismo, mostró información sobre  
34 las operaciones y límites en el MIL, las cuales se encuentran estables y dentro de los  
35 límites establecidos. Además, expuso acerca de los indicadores sistémicos, tales como:  
36 tasas negociadas en el MIL, monto negociado en el MIL, intervención del Banco  
37 Central, subastas a un día plazo del Banco Central, monto y tasas negociadas en el  
38 MEDI en colones y dólares. Con respecto a la coyuntura del mercado cambiario,  
39 señaló que se ha dado una tendencia creciente en el tipo de cambio a lo largo del año;  
40 pero, que en el último mes se dio una pequeña reducción, debido a la intervención  
41 realizada por el Banco Central por casi \$20.000 millones, la cual ha sido la más  
42 grande del año y fue motivada por los incrementos que se han dado en ese indicador,  
43 a fin de lograr cierta estabilidad. Asimismo, señaló que las reservas netas se vieron  
44 disminuidas por la citada intervención. Por último, presentó un resumen de los  
45 supuestos utilizados para los escenarios de estrés de los indicadores.

46 La directora Ruiz Delgado dijo: “Muchas gracias, doña Kattia. ¿Consultas o  
47 comentarios?”. Dado que no los hubo, indicó: “Bien, si no hay consultas ni  
48 comentarios, estaríamos dando por recibido el reporte quincenal sobre liquidez y de  
49 tipo de cambio. Muchas gracias, doña Kattia. Que pase muy buen resto de día”.

50 Finalmente, la señora Kattia Ramírez González dejó de participar en la sesión.

51 **Resolución**

**POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNME SE ACORDÓ:** 1) **tener por presentado** el resumen ejecutivo SGRC-378-2021, de fecha 19 de noviembre del 2021, al cual se adjunta el documento DGR-DRM-172-2021, denominado ***Reporte de riesgo de liquidez y coyuntura cambiaria BNCR***, con datos al 16 de noviembre del 2021, emitido por la Dirección Riesgos de Mercado, adscrita a la Dirección General de Riesgos. 2) En virtud de que la información conocida en esta oportunidad contiene datos estratégicos de uso restringido, con fundamento en lo estipulado en el artículo 273.º de la Ley General de la Administración Pública, **declarar confidencial** el presente artículo, además de la documentación relacionada.

**Nota: se dejó constancia** de que, debido a la declaratoria de confidencialidad acordada en el numeral 2) de esta resolución, todos los funcionarios del Banco Nacional, de sus subsidiarias y contratistas que tengan o hayan tenido contacto con la información conocida en esta ocasión, serán responsables de mantener absoluta reserva sobre el presente artículo y el contenido de la documentación relacionada. Los citados funcionarios y contratistas tomarán todas las medidas que razonablemente resulten necesarias para evitar el acceso de terceros no autorizados a los documentos o información declarados confidenciales y estarán sujetos al régimen disciplinario y de responsabilidad civil que corresponda en caso de incumplir su deber de guardar sigilo.

**Comuníquese** a Gerencia General y Subgerencia General de Riesgo y Crédito.

(B.A.A.)

## ARTÍCULO 19.º

El gerente general, señor Bernardo Alfaro Araya, presentó el memorando GGM-055-21 del 16 de noviembre del 2021, elaborado por la Gerencia General, al cual se adjunta el oficio DCDH-619-2021, del 15 del mismo mes, suscrito por la señora Katherine Brenes Barrantes, directora corporativa de Desarrollo Humano a.i., mediante el cual solicita otorgar poderes a varios funcionarios y revocarlos a otros de las zonas comerciales Heredia-Limón, Alajuela Norte, Puntarenas-Guanacaste y San José Este.

La directora Ruiz Delgado consultó: “¿Están de acuerdo con la propuesta, señoras y señores?”.

Los señores directores estuvieron de acuerdo.

### **Resolución**

**POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ:** con base en la solicitud de la Gerencia General, **1) otorgar** poder general sin límite de suma, a los siguientes funcionarios, con las facultades que otorga el artículo 1255.º del Código Civil, restringido a las siguientes facultades y con absoluta independencia del cargo que ocupan en cuanto a ubicación territorial en su relación de servicio con su mandante: **Clase F, Subclase F.4: I) ZONA COMERCIAL ALAJUELA NORTE: a) OFICINA SANTA ROSA DE POCOSOL: i) María Julia Solano Rodríguez**, mayor, soltera, cédula de identidad 2-0647-0710, empleada 17060, vecina de San Carlos, Alajuela; **ii) Cindy Adriana Varela Calero**, mayor, soltera, cédula de identidad 2-0696-0358, empleada 16711, vecina de San Carlos, Alajuela, y **iii) Jenny Jara Alfaro**, mayor, soltera, cédula de identidad 2-0719-0771, empleada 16914, vecina de San Carlos, Alajuela. **b) OFICINA SAN RAMÓN: i) Estefany Bravo Bonilla**, mayor, soltera, cédula de identidad 2-0744-0364, empleada 16375, vecina de Sarchí, Alajuela; **ii) Marian Castellón Meléndez**, mayor, divorciada, cédula de identidad 6-0320-0402, empleada 16966, vecina de San Ramón, Alajuela; **iii) Jimmy Baltodano Berrios** (conocido como **Jimmy Baltodano Berrios**), mayor, casado, cédula de identidad 1-0737-0457, empleado 7721, vecino de San Ramón, Alajuela; **iv)**



1 **Dagoberto Gerardo Vásquez Ortega**, mayor, soltero, cédula de identidad 1-1585-  
2 0316, empleado 16521, vecino de San Ramón, Alajuela; v) **María de los Ángeles**  
3 **Mora Arias**, mayor, casada, cédula de identidad 2-0608-0362, empleada 14243,  
4 vecina de San Ramón, Alajuela, y vi) **Walter Alberto Torres Vargas**, mayor,  
5 casado, cédula de identidad 1-1459-0199, empleado 14508, vecino de San Ramón,  
6 Alajuela. c) **OFICINA MUELLE DE SAN CARLOS: Melany Luvania Campos**  
7 **Segura**, mayor, soltera, cédula de identidad 2-0718-0650, empleada 16415, vecina de  
8 San Carlos, Alajuela. II) **ZONA COMERCIAL PUNTARENAS-GUANACASTE:**  
9 **a) OFICINA TILARÁN: i) Christian Fabricio Arias Anchia**, mayor, soltero,  
10 cédula de identidad 5-0390-0352, empleado 16616, vecino de Tilarán, Guanacaste; ii)  
11 **Alex Francisco Arias Carrillo**, mayor, casado, cédula de identidad 6-0326-0765,  
12 empleado 12597, vecino de Tilarán, Guanacaste; iii) **Óscar Antonio López Arce**,  
13 mayor, casado, cédula de identidad 5-0232-0944, empleado 6306, vecino de Tilarán,  
14 Guanacaste, y iv) **Melissa Sánchez Alvarado**, mayor, casada, cédula de identidad  
15 5-0383-0006, empleada 14979, vecina de Tilarán, Guanacaste. b) **OFICINA**  
16 **FLAMINGO: i) Yuriana Julia Sánchez Alfaro**, mayor, soltera, cédula de  
17 identidad 4-0178-0020, empleada 16891, vecina de Santa Cruz, Guanacaste; ii)  
18 **Skarleth Sánchez Gómez**, mayor, soltera, cédula de identidad 5-0423-0229,  
19 empleada 17148, vecina de Santa Cruz, Guanacaste, y iii) **Cristhofer David Bran**  
20 **Valerín**, mayor, soltero, cédula de identidad 5-0425-0071, empleado 16923, vecino de  
21 Santa Cruz, Guanacaste. III) **ZONA COMERCIAL SAN JOSÉ ESTE: OFICINA**  
22 **PLAZA HIGUERONES: Andrey Gonzalo Chavarría Araya**, mayor, soltero,  
23 cédula de identidad 1-1734-0702, empleado 16627, vecino de Desamparados, San  
24 Jose. Los anteriores funcionarios podrán: a) firmar contratos para la venta de  
25 productos y prestación de servicios por parte del Banco. b) Gestionar asuntos de cobro  
26 administrativo en operaciones crediticias. c) Firmar con clasificación A en el sistema  
27 de registro de firmas del BNCR para la emisión de títulos valores o de cualquier otro  
28 servicio que brinde el banco. Aplica tanto para firmas nacionales e internacionales.  
29 2) **Revocar** el poder otorgado a los siguientes funcionarios, de acuerdo con lo  
30 detallado a continuación: **ZONA COMERCIAL HEREDIA-LIMÓN: i) Priscilla**  
31 **María Alfaro Rodríguez**, cédula de identidad 4-0201-0697, otorgado en el artículo  
32 12.º, sesión 12.188 del 4 de setiembre del 2017; ii) **Tatiana Melissa Martínez**  
33 **Morales**, cédula de identidad 1-1477-0438, otorgado en el artículo 8.º, sesión 12.382  
34 del 29 de julio del 2019, y iii) **Hellen María Segura Miranda**, cédula de identidad  
35 4-0186-0391, otorgado en el artículo 10.º, sesión 11.547 del 9 de junio del 2009. 3)  
36 **Autorizar** a los señores Gerente General y subgerentes generales, para que conjunta  
37 o individualmente comparezcan ante notario público a protocolizar e inscribir, en lo  
38 literal o en lo conducente, los acuerdos tomados en este artículo. Los gerentes de las  
39 zonas comerciales Alajuela Norte, Puntarenas-Guanacaste y San José Este dan fe de  
40 haber revisado los atestados de las personas para las cuales solicitan poder y, por  
41 tanto, de su idoneidad para ejercer las responsabilidades inherentes. En todos los  
42 casos deberán ser cumplidas las disposiciones legales y reglamentarias atinentes.  
43 **Comuníquese** a Gerencia General, zonas comerciales Puntarenas-Guanacaste,  
44 Alajuela Norte, Heredia-Limón y San José Este; Dirección Jurídica, Dirección  
45 Corporativa de Desarrollo Humano, oficinas correspondientes y funcionarios  
46 interesados.

(B.A.A.)

## ARTÍCULO 20.º

De conformidad con lo acordado en el artículo 22.º, numeral 1), sesión 12.385 del 20 de agosto del 2019, el gerente general, señor Bernardo Alfaro Araya, presentó el



resumen ejecutivo DJ-OPL-159-2021, de fecha 11 de noviembre del 2021, al cual se adjunta el documento denominado ***Informe Legislativo, 15 al 31 de octubre 2021***, elaborado por la Oficina de Proyectos Legales de la Dirección Jurídica, en el que se brinda el detalle de los principales proyectos de ley con incidencia directa sobre la gestión institucional.

La directora Ruiz Delgado externó: “¿Alguna pregunta o comentario”? En virtud de que no los hubo, señaló: “Si no hay preguntas ni comentarios, estaríamos dando este punto por recibido”.

Los directivos mostraron su anuencia.

**Resolución**

**POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: tener por presentado** el resumen ejecutivo DJ-OPL-159-2021, de fecha 11 de noviembre del 2021, al cual se adjunta el documento denominado ***Informe Legislativo, 15 al 31 de octubre 2021***, elaborado por la oficina de Proyectos Legales de la Dirección Jurídica, en el que se brinda el detalle de los principales proyectos de ley con incidencia directa sobre la gestión institucional. Lo anterior, de conformidad con lo acordado en el artículo 22.º, numeral 1), sesión 12.385 del 20 de agosto del 2019.

**Comuníquese** a Gerencia General y Oficina de Proyectos Legales.

(B.A.A.)

A las doce horas con cinco minutos se levantó la sesión.

**PRESIDENTA**

**SECRETARIO**

\_\_\_\_\_  
Sra. Jeannette Ruiz Delgado

\_\_\_\_\_  
Sr. Rodolfo González Cuadra