



RICARDO
SALAS
ALVAREZ
(FIRMA)

Firmado
digitalmente por
RICARDO SALAS
ALVAREZ (FIRMA)
Fecha: 2020.08.21
15:39:35 -06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

ALCANCE Nº 222 A LA GACETA Nº 209

Año CXLII

San José, Costa Rica, viernes 21 de agosto del 2020

95 páginas

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS AVISOS

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

AUTORIDAD REGULADORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

AVISOS

LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA COMUNICA QUE:

En la Sesión ordinaria No. 043-2019, celebrada por el Directorio Legislativo el 10 abril del 2019, artículo 20, se tomó el acuerdo que a continuación transcribo:

SE ACUERDA: Con base en el criterio vertido por el Departamento de Asesoría Legal, mediante oficio AL-DALE-PRO-0015-2019, tomar las siguientes disposiciones:

1. **Modificar el nombre del Reglamento Interno contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en la Asamblea Legislativa, para que en adelante se denomine Reglamento contra el hostigamiento sexual en el empleo de la Asamblea Legislativa de Costa Rica.**
2. **Modificar y ampliar, según sea el caso, los siguientes artículos del citado cuerpo normativo, para que se lean de la siguiente manera:**

Artículo 1º- Principios. Este reglamento interno se inspira en aquellos principios inherentes a la doctrina y normativa de los derechos humanos; en especial los de respeto a la libertad, igualdad, dignidad e integridad de la persona, contenidos en la Constitución Política, Declaración Universal de Derechos Humanos, diferentes convenios internacionales y la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas.

Artículo 4º- Ámbito de aplicación. Las disposiciones de este reglamento son de aplicación general, para todos aquellos servidores públicos que presten servicios en la Asamblea Legislativa o a nombre y por cuenta de esta, independientemente del régimen por el cual fue contratado.

Artículo 5º- Manifestaciones del hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otros, por medio de los siguientes comportamientos:

5.1. Requerimiento de favores sexuales que implique:

- a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura de empleo o relacionada con el otorgamiento de otros beneficios.
- b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, manifiestas u ocultas, de restricciones, daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo para quien las reciba.
- c) Exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

5.2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas o verbales, de símbolos o de imágenes que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

5.3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

Artículo 7° De la normativa supletoria. En ausencia de norma específica en la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y en este reglamento se aplicará, bajo el principio de integración jurídica, en forma supletoria:

- a) Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 28 de agosto de 1978.
- b) Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943.
- c) Código Civil, Ley N° 63 del 26 de abril de 1886.
- d) Código Procesal Civil, Ley N° 9342 del 3 de febrero de 2016.
- e) Ley de Personal de la Asamblea Legislativa, N° 4556 del 8 de mayo de 1970.
- f) Reglamento Autónomo de Servicio de la Asamblea Legislativa del 7 de febrero del 2007.
- g) Los principios generales del derecho.

Lo anterior, sin perjuicio a la aplicación de otras leyes y reglamentos conexos.

Artículo 14.- De la denuncia. El interesado podrá plantear la denuncia, escrita o verbal, ante la Dirección Ejecutiva de la Asamblea Legislativa. En caso de que la denuncia sea verbal se deberá levantar un acta que suscribirá la persona ofendida, junto con la persona que el Director Ejecutivo, asignará para ese acto, mediante resolución sucinta. El Director Ejecutivo dará traslado de la denuncia a la Defensoría de los Habitantes, en el término de tres días hábiles. La persona que denuncia y la denunciada adquieren todos los derechos que implica ser parte del proceso.

Artículo 16. -De la conformación de la comisión investigadora. En el plazo improrrogable de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente día en que se presentó la denuncia ante el Director Ejecutivo, quien procederá a la conformación de la comisión investigadora, dispuesto en el artículo 20 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la cual tendrá bajo su responsabilidad la tramitación del procedimiento administrativo y disciplinario.

Artículo 18-bis. Suspensión de plazos. Los períodos de cierre técnico de la Institución suspenderán los plazos del proceso.

Artículo 27.- De la conclusión e informe final. En el plazo máximo de ocho días hábiles, después de las comparecencias y evacuación de la prueba, la comisión investigadora informará por escrito al Director Ejecutivo de la Asamblea Legislativa o, en su ausencia, ante quien lo sustituya, las conclusiones del trámite administrativo y las recomendaciones disciplinarias que se consideren aplicables.

Artículo 28.- Resolución final. El director o, quien en ausencia lo sustituya, tendrá un plazo máximo de cinco días hábiles para resolver lo que corresponda. En caso de que exista mérito suficiente para recomendar el despido del denunciado, el Director Ejecutivo elevará el asunto ante el Directorio Legislativo para su decisión final.

Artículo 31.- Las sanciones disciplinarias. De acuerdo con el artículo 34 de la Ley de Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, según la gravedad de las faltas se impondrán las siguientes sanciones:

- a) La falta leve será sancionada con amonestación escrita.
- b) La falta grave será sancionada con suspensión sin goce de salario, hasta por quince días naturales.

c) La falta gravísima será sancionada con despedido sin responsabilidad patronal.

Quando un funcionario reincide en una conducta de hostigamiento sexual, le será aplicada la sanción prevista para la calificación más grave siguiente a la que resultare del procedimiento.

Artículo 31-bis.- Medidas complementarias. Se podrán utilizar como medidas complementarias de las sanciones dispuestas anteriormente, el traslado del denunciado de su departamento actual a otra instancia legislativa así como cualquier otra medida que recomiende la comisión investigadora u ordene la Dirección Ejecutiva o el Directorio Legislativo al respecto, siempre que garanticen los derechos de las partes, guarden proporción y legalidad, y siempre que no afecte el servicio público que se brinda.

En el caso de la comisión investigadora, la recomendación de la medida complementaria deberá ser parte del informe final que brinde ante la Dirección Ejecutiva o Directorio Legislativo

2. **Modificar el artículo 71 del Reglamento Autónomo de Servicio de la Asamblea Legislativa, para que se lea de la siguiente manera:**

Artículo 71.-Para efectos de la tipificación y del procedimiento a seguir en casos de hostigamiento sexual, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley N° 7476, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, así como lo dispuesto por el Reglamento Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Asamblea Legislativa de Costa Rica, debidamente aprobado por el Directorio Legislativo, en la sesión ordinaria N° 044-2011, del 24 de febrero del 2011 y sus reformas.

Finalmente, se instruye al Departamento de Asesoría Legal para que remita a la Dirección General del Servicio Civil este cambio para su debida homologación y, una vez devuelto por dicha Dirección, se deberá publicar en el diario oficial La Gaceta y divulgarse entre los funcionarios legislativos. ACUERDO FIRME.

Freddy Camacho Ortiz, Director Ejecutivo a.í.—1 vez.—(IN2020477560).