

# Procedimientos administrativos y judiciales para una demanda de hostigamiento sexual



346.013

159 p Instituto Nacional de las Mujeres

Procedimientos administrativos y procesos judiciales sobre hostigamiento sexual / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1.ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2014. -- (Colección Legislación para la igualdad y la equidad de género; n. 19)

60 p.; 12.7 X 20.32 cm.

ISBN 978-9968-25-304-8

1.ACOSO SEXUAL. 2. ACOSO SEXUAL LABORAL. 3. EMPLEO. 4. FUNCIÓN PÚBLICA. I. Título.

### **PRODUCCIÓN EJECUTIVA:**

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)  
Área de Condición Jurídica y Protección  
de los Derechos Humanos de las Mujeres.

### **COORDINACIÓN GENERAL:**

Eugenia Salazar Aguilar

### **TEXTO:**

Viviana Quesada Quesada

### **MEDIACIÓN PEDAGÓGICA:**

Evelyn Piedra Rodríguez

### **DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:**

Ana Tricia Calvo Alfaro

Impreso en los Talleres Gráficos de la Editorial EUNED

# ÍNDICE

Presentación.....	5
¿Qué es el Hostigamiento Sexual? .....	9
¿Debo hacer algo o mejor no digo nada? .....	14
La Comisión Investigadora.....	19
¿Pero... Qué hace el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)?.....	21
Reglamentos internos o autónomos sobre hostigamiento sexual. ....	23
Vía administrativa. ....	25
Comparecencia oral y privada. ....	29
Protección a denunciante y testigos (as). ....	34
Acto final.- .....	36
Vía judicial. ....	41
La prueba en la vía judicial.- .....	45
Políticas internas.-.....	47
¿Cómo se previene el hostigamiento sexual? .....	50
Reglamento contra el hostigamiento sexual.-.....	50
Obligación de dar aviso.- .....	51
Informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. ....	53
Informar a la Defensoría de los Habitantes de la República.....	53

De los centros educativos.- .....	54
Aplicación de la ley en el caso de las trabajadoras domésticas.....	55
Excepción a la aplicación de esta ley.....	56
Sanciones a las personas electas popularmente.....	56
Bibliografía. ....	61

# PRESENTACIÓN.

20 años después de adoptada la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres constituye un buen momento para ponderar el impacto positivo y los compromisos cumplidos del Estado Costarricense en materia de violencia contra las mujeres y su consideración como violación de los derechos humanos y como la manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

La violencia incluye las manifestaciones físicas, sexuales, psicológicas y patrimoniales, siendo el hostigamiento sexual una de las manifestaciones que con más frecuencia se presenta en los espacios laborales. El hostigamiento sexual en el trabajo y en los centros educativos es sancionado en Costa Rica, ya que alude a una práctica discriminatoria por condición de género que debe ser erradicada. Las expresiones de hostigamiento sexual lesionan las posibilidades de empleo y el ambiente laboral de la persona que es víctima provocando profundas consecuencias emocionales y psicológicas.

El relato de las mujeres usuarias de los servicios del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en cuanto al hostigamiento sexual en los centros de trabajo, sin distinción entre públicos o privados, ha demostrado que existe la necesidad de intensificar el compromiso para la protección de los derechos humanos en pro del fortalecimiento de una sociedad más justa e igualitaria, que no excluya a las mujeres como las principales víctimas del hecho, del trabajo y educación.

La Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476) promulgada desde el año 1995, contiene el derecho de que las personas víctimas de esta expresión de violencia accedan a la justicia a través de un procedimiento administrativo o un proceso judicial. Esta ley, fue reformada y fortalecida en 2010 con instrumentos específicos para evitar la revictimización de aquellas personas que interpusieran denuncias. Anteriormente las personas denunciantes quienes en su mayoría son mujeres, no contaban con una participación plena o bien, se les sometía a la posibilidad de conciliar su

caso, cuando sabemos que estas violaciones a los derechos fundamentales, se dan en una relación de poder en la cual es inaceptable realizar una conciliación.

El presente trabajo está dirigido a aquellas personas con-sejeras y profesionales que tienen la tarea de acompañar a quienes se enfrentan a situaciones de hostigamiento sexual en el empleo o la docencia y que van a interponer un proceso de denuncia. Desde el mismo se desarrolla paso a paso el procedimiento administrativo y el proceso judicial, de manera que se conozca con claridad lo que sucede en cada una de estas vías.

Este tipo de instrumentos son vitales para hacer el cambio cultural que se requiere. Denunciar las situaciones de violencia amerita un gran esfuerzo y es imperativo generar condiciones que permitan el uso eficaz de la ley y de los mecanismos que proporciona para alcanzar un efectivo acceso a la justicia.

Al inicio del documento se presenta un repaso al contenido de la Ley con una narración amigable para las personas que no están familiarizadas con el lenguaje técnico-jurídico, además se facilita instrumentos de suma relevancia para las investigaciones, los mismos fueron elaborados por profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como de la Procuraduría General de la República.

Esperamos que la presente publicación pueda ser de provecho para todas aquellas mujeres que han vencido el silencio y hoy abren camino para las demás en esta cultura de retos y desafíos para las mujeres trabajadoras.



Alejandra Mora Mora  
Ministra de la Condición de la Mujer  
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

**PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
Y PROCESO JUDICIAL  
PARA UNA DEMANDA POR  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**



## ¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?<sup>1</sup>

De acuerdo a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Belem Do Pará, la violencia contra la mujer es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (Artículo 1).

Lo anterior incluye conductas tanto dentro de la familia, como en la comunidad y la tolerada por el Estado o sus instituciones, dondequiera que ocurra, lo que incluye a las relaciones laborales.

De acuerdo con la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, el hostigamiento sexual es toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en su trabajo, en sus estudios y en su bienestar general. Es importante destacar que este tipo de conductas se inscriben en relaciones en las que se presenta un desequilibrio de poder entre las personas ya sea por una posición de jerarquía o por las desigualdades existentes hacia las mujeres en la sociedad, de ahí que el hostigamiento sexual puede provenir tanto de un superior como por parte de una persona compañera. Como se deriva de la definición, el hostigamiento impacta a las víctimas esencialmente en tres campos de su vida:

En el trabajo, ya que la persona no tiene el mismo ánimo para trabajar, está ofuscada y confundida y debe de tomar decisiones importantes para detener esas

---

<sup>1</sup> Ley 7476: artículo 3.

conductas indeseadas. Esto afecta el desempeño y cumplimiento laboral, pues la persona suele estar distraída, algunas veces en estado de hiper alerta que finalmente le cansa, lo que repercute en su trabajo, en el cumplimiento de sus labores y hasta en las relaciones con las personas con las que trabaja.

En el estudio, porque ante la situación de violencia la persona víctima no se encuentra en un estado emocional que le permita una adecuada asimilación de conocimientos y experiencias, así como de expresión de sus pensamientos y creatividad, repercutiendo de esta manera, en su autoimagen y desempeño académico.

Por último, en el estado general de bienestar personal, con sentimientos que le llevan a condiciones emocionales no placenteras que le alteran su felicidad, lo que afecta las relaciones laborales, familiares y sociales en general.

De tal manera, es importante tomar en cuenta que la forma de identificar cuándo una conducta sexual es indeseable, es a través de quien la recibe. Puede que haya comportamientos que para unas personas sean tolerables sin que se sienta ofendida y para otras resulte ofensivo o denigrante a tal punto de que le provoque efectos perjudiciales. Dado lo anterior, un elemento clave es el reconocimiento de que la convivencia, sin importar la edad o posición de las personas, debe darse siempre dentro de las relaciones de respeto, en las que se tome en cuenta la voluntad y decisión de todas y todos.

Por ello, para saber si una conducta sexual es hostigamiento sexual, debemos comenzar por entender cómo se sintió esa persona que la recibió.

Tomando en cuenta la definición que exponemos al inicio del presente folleto, tenemos tres elementos necesarios que se deben revisar para saber si se procede a presentar una solicitud de investigación por hostigamiento sexual:

1. Es una conducta sexual indeseada, lo que significa que la persona que la recibe le incomoda, no lo recibe con agrado y le violenta su espacio íntimo y físico.
2. Se da de manera reiterativa, es decir, sucede más de una vez, es la insistencia sobre las manifestaciones de quien realiza el hostigamiento sexual.
3. Provoca efectos perjudiciales, como por ejemplo, falta de concentración en el trabajo lo que afecta su productividad, falta de apetito que le puede producir consecuencias en la salud.

Cuando una persona está pasando por una situación de hostigamiento sexual es muy importante buscar ayuda psicológica y legal para prepararse ante un procedimiento administrativo o un proceso judicial. Para llegar a ello, debemos ir paso a paso.

Una vez que revisamos nuestra situación a la luz de la definición que da la Ley N. 7476, podemos revisar los tres comportamientos que manifiestan un hostigamiento sexual, de acuerdo al artículo 3 estos son:

1. Requerimiento de favores sexuales que tengan las siguientes conductas:
  - a. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la recibe. Se dice de estudio, porque esta ley es aplicable a las personas estudiantes, por lo que si esas promesas son por ejemplo, concederle una mejor nota, pasarla de curso o de grado, a cambio de conductas sexuales, es hostigamiento sexual.
  - b. Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba. Como por

ejemplo, cambiarle de oficina si no accede a su solicitud de favores sexuales, o bien, no volverle a tomar en cuenta para determinados trabajos que sabe son de su preferencia como un castigo por no haber accedido.

- c. Exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio. Es el caso de la persona que acude a una entrevista de trabajo y la persona que le entrevista le pide un favor sexual a cambio de darle el trabajo o bien recomendarle a quien finalmente tomará la decisión de su contratación. En el caso de las personas estudiantes, cuando esos favores sexuales se condicionan a una calificación o una aprobación del curso o del grado.

2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien las vive.

Dependiendo del análisis de cada caso particular se identificará si ese requerimiento es implícito o explícito; si el uso de las palabras de la manera en que se describe la manifestación es humillante, degradante, vergonzosa u ofensiva para quien la recibió y si los acercamientos le provocaron a la víctima sentirse hostigada o acosada.

Como verán, esas manifestaciones son muy abiertas, es decir, es el caso el que se adapta a ellas y no al revés. En cada situación valorar la forma en que la víctima lo entendió o se sintió, así como las consecuencias de esas conductas que le hicieron sentir mal, ayuda a definir si hubo o no hostigamiento sexual.

Por lo anterior, podemos decir que para proceder a determinar si la conducta es hostigamiento sexual, tanto los órganos que analizarán la denuncia, como la misma persona denunciante, deben revisar su experiencia a la luz de los elementos y las manifestaciones, y a partir de ese punto, comenzar las acciones correspondientes, las cuales se pueden hacer a través de dos vías: la vía administrativa, que es a través de una investigación interna dentro de la institución o empresa que conforma una Comisión Investigadora que se dedicará especialmente para casos de hostigamiento sexual y la vía judicial que es a través de una jueza o juez de los Tribunales de Justicia. Estas vías las explicaremos con detalle más adelante.



## ¿DEBO HACER ALGO O MEJOR NO DIGO NADA?

El derecho a vivir una vida libre de violencia, es un derecho humano. Cuando en el trabajo se nos requieren favores sexuales que no queremos, o se usan palabras de naturaleza sexual que nos ofenden o se hacen acercamientos a nuestro espacio individual que nos intimidan o amenazan, se está ejerciendo violencia y por eso, es necesario hacer algo, pues no debemos vivir con miedo o inseguras (os), nuestros derechos humanos nos pertenecen, debemos “exigirlos y disfrutarlos desde nuestros cuerpos, nuestros pensamientos y nuestras espiritualidades“(INAMU,2012, p.).

Tal como se establece en la Ley N. 7476, cuando hay violencia se lesionan muchos derechos humanos, como la libertad, la vida, el derecho al trabajo y la igualdad (artículo 1). Como el Estado se comprometió ante la comunidad internacional y sus ciudadanas y ciudadanos a respetar y garantizar los derechos humanos, tiene que tomar medidas para prevenir, sancionar y erradicar todas las actuaciones que los lesionen (Ley N. 7476, artículo 2). Dado lo anterior, se crean leyes como la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, para que tengamos un instrumento que nos ayude a liberarnos de la violencia y nos garantice una vida plena.

Uno de esos compromisos que ha adquirido el país es la **Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar la Violencia Contra la Mujer**, conocida como Belem Do Pará y la cual es un instrumento que los órganos directores, las Comisiones Investigadoras y las juezas y jueces deberían aplicar en todas las investigaciones sobre hostigamiento sexual, ya que tiene un valor superior a la ley y define de forma amplia desde el artículo 1 qué es violencia contra la mujer: “... Debe

entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado“.

Por eso es importante denunciar, investigar, abrir procedimientos y entablar demandas, porque para saber si un derecho fue violentado, debe probarse y dársele oportunidad a las partes, tanto denunciante como investigado (a), a expresar todos aquellos argumentos que hagan entender a la persona que debe juzgar que se violentaron sus derechos y que hay prueba que así lo demuestra.

La denuncia o demanda permite investigar a quien se menciona como posible persona ofensora de los hechos, ponerle de frente los argumentos de la denunciante, las pruebas con las que cuenta, y darle la oportunidad de escuchar su posición y las pruebas que se relacionan con el caso.

Esto quiere decir que en ningún momento y bajo ninguna circunstancia, el órgano director, el juez o la misma persona denunciante debe permitir que se cuestione su honor. Por ejemplo, hemos conocido casos en los que siendo la mujer quien denuncia, le preguntan por su forma de vestir, su vida personal o sus parejas, lo cual viola la ley y revictimiza a la denunciante, por cuanto se debe investigar al denunciado y no a la persona denunciante. No es su honor el que debe probarse ni sus elecciones en la vida, sino, las manifestaciones de un posible hostigamiento sexual de parte de la persona denunciada.

Una recomendación que queremos compartir es que cuando se decide denunciar este tipo de actuaciones, es muy importante tener los hechos claros y la posibilidad de defenderse de los argumentos que la persona denunciada va a utilizar para probar que es inocente.

De ahí que es muy valioso que se pueda ir recogiendo pruebas que ayuden a demostrar lo que se está viviendo. La persona que enfrenta una situación de hostigamiento sexual podría aclararse mejor conversando con alguien de su confianza sobre lo que le está sucediendo y cómo se está sintiendo al respecto, incluso esa persona podría apoyarle como testigo. Además puede guardar los mensajes tanto escritos como telefónicos que le haya enviado la persona que la está acosando. Escribir un diario con todo lo que le ocurre en relación con la situación de hostigamiento es otra opción importante.

Cuando sea el momento de presentar la denuncia, se recomienda que utilicen la siguiente guía que les servirá para ordenar lo sucedido, lo recomendable es hacerlo con el apoyo de otra persona por ejemplo con una amiga, una consejera, una abogada o psicóloga u otra persona.

**Este instrumento deberá contener primero la fecha.**

A veces es difícil recordar cuándo fue exactamente que nos pasó esa experiencia que queremos denunciar, por lo que debemos hacer un esfuerzo. Si no puede precisar el día exacto, por lo menos el mes y el año y con esto, logramos ubicar en el tiempo. Incluso, para ayudar la memoria podemos hacernos las siguientes preguntas:

## ¿CUÁNDO FUE QUE PASÓ?

Tratar de pensar en algún otro asunto que se dio en esa época, como por ejemplo, un cumpleaños, una cita médica, una reunión en la escuela, clases en la universidad.

**En segundo lugar debemos describir el hecho.** Esto significa que debemos contar con mucha precisión, qué fue lo que pasó. El hecho debe contarse de manera clara y exacta, directamente, por ejemplo: el 4 de abril del 2014 frente a la recepción me encontré a mi jefe quien me dijo que le gustaba mucho cuando venía en enaguas al trabajo. Como podrán ver del ejemplo, esta simple oración ubica en el tiempo y dice exactamente qué fue lo que pasó, lo cual, representa una de las manifestaciones del hostigamiento sexual.

**En tercer lugar tenemos la prueba.** Con la prueba demostramos lo que estamos afirmando que pasó en el hecho. Siguiendo con el ejemplo anterior, siendo que el comentario del jefe ocurrió frente a la recepción, podemos aportar el testimonio de la recepcionista que, si estuvo presente, puede confirmar lo que se está diciendo. También es importante tomar en cuenta que hay dos tipos de prueba: la directa y la indirecta.

La directa es como la del ejemplo, hubo una expresión y una persona diferente a la víctima lo escuchó y puede dar fe de ello. Otra es por ejemplo un correo electrónico con comentarios ofensivos con contenido sexual o promesas de trabajo a cambio de favores sexuales.

En la prueba directa, el testimonio de la víctima es muy importante, sabemos que las manifestaciones del hostigamiento sexual la mayoría de veces se llevan a cabo en la clandestinidad, por lo cual se hace difícil tener testigos que le sirvan como prueba, pues bien, el testimonio de la propia víctima es una prueba directa y así

se debe tomar, es decir, la víctima es tanto denunciante como prueba.

La indirecta es un rastro, una huella o una circunstancia que nos permite confirmar el hecho y la prueba que lo demuestra. Por ejemplo, cuando un testigo ubica a una persona en un lugar sin que necesariamente haya visto la ejecución de la manifestación.



Antes de entrar al detalle de la primera vía que es la vía administrativa veamos los puntos que la empresa o la institución deben tener resuelto antes de investigar.

## LA COMISIÓN INVESTIGADORA.

Dice la ley que debe existir una Comisión Investigadora; y ustedes se preguntarán ¿Qué es una Comisión Investigadora?

Pues bien, una Comisión Investigadora, llamada así por la misma Ley Contra el Hostigamiento Sexual, es la que se encargará de llevar a cabo el procedimiento de investigación, la que se va a encargar de hacer cumplir la Ley y el Reglamento y sobre todo garantizarle a las partes sus derechos dentro de la investigación.

Está formada por tres personas, de ambos sexos, no puede ser de solo hombres o solo mujeres. Además, deben conocer sobre materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario para que puedan hacer respetar la ley y garantizar los derechos de las partes.

Esta Comisión está facultada para pedirle a la principal autoridad de la empresa o institución medidas cautelares, es decir, medidas provisionales lo que significa que son tomadas por las autoridades que investigan el caso para evitar que el paso del tiempo, es decir, la prescripción, afecten a la víctima que se dictan antes de que termine la investigación. Dice la Ley que estas medidas cautelares pueden ser las siguientes:

Las medidas cautelares deben resolverse de manera prevalente, y con urgencia. Cuando el superior resuelve, solo se le podrá pedir aclaración o adición.

- a. Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar a la persona denunciante, es decir, de alterar o trastornar de alguna manera a la víctima.
- b. Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.

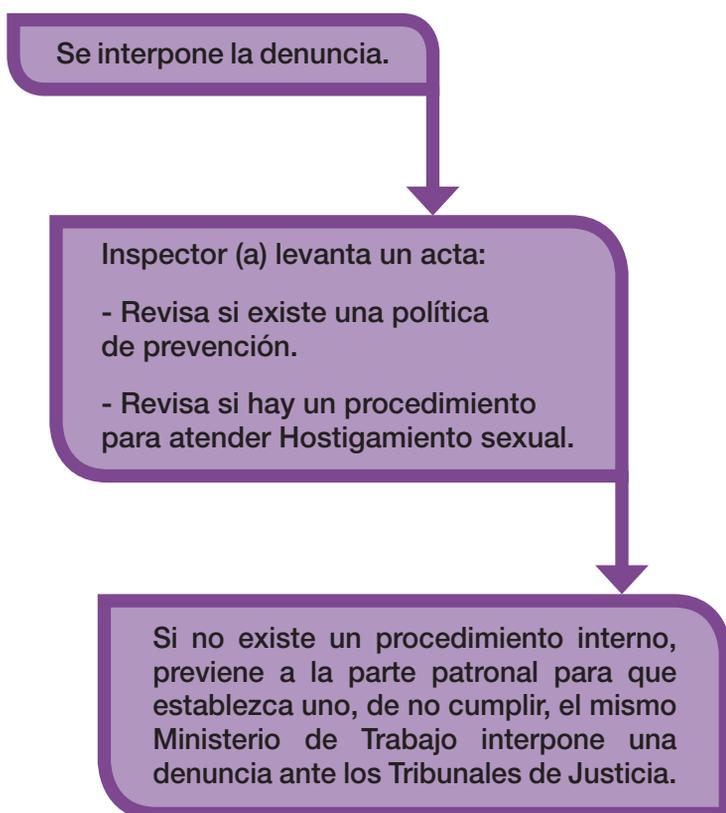
- c. La reubicación laboral.
- d. La permuta del cargo que significa la reubicación en otra oficina o institución de cualquiera de las partes mientras se lleva a cabo la investigación.
- e. Solo por excepción la separación temporal del cargo, pero con goce de salario, pues todavía no se ha determinado que es culpable.

También dice la Ley que cuando no se puede hacer la investigación dentro de la empresa porque tiene muy poco personal o porque la persona hostigadora es el patrono (a), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) será quien se encargue del procedimiento. Esto aplica únicamente para el sector privado, ya que las personas funcionarias públicas tienen otras normas como la Ley General de la Administración Pública.

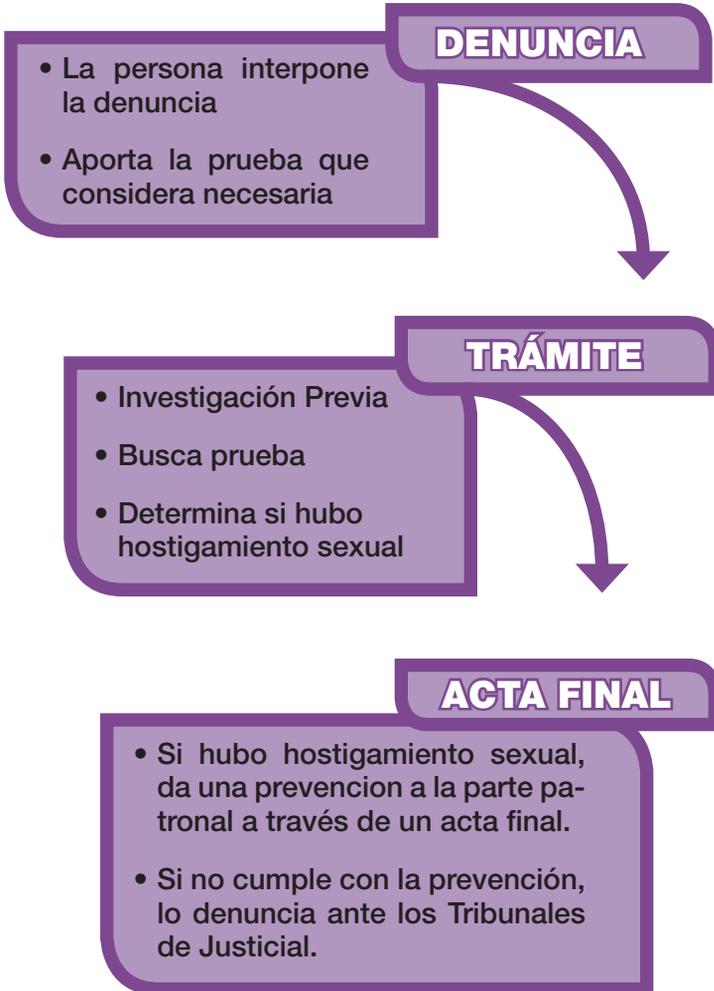


## ¿PERO... QUÉ HACE EL MTSS?

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene un Manual de Procedimiento de la Inspección de Trabajo, que en su Capítulo IV explica cómo se debe investigar las denuncias por hostigamiento sexual (MTSS, 2008, p.19). Es un procedimiento muy sencillo que lo podemos explicar de la siguiente forma:



Cuando la empresa tiene una única instancia, es decir una sola persona con autoridad que tiene que atender el procedimiento y además, tenga que tomar la decisión; o que esa única persona es quien supuestamente llevó a cabo el hostigamiento sexual, será la propia Inspección de Trabajo la que dará trámite a la denuncia y lo explica de la siguiente manera:



Estos son procedimientos poco complejos que tienden a desarrollarse en tiempos cortos, sin embargo, lo ideal es que cada empresa y cada institución tenga su propio procedimiento para que se cumpla con lo establecido en la ley.

## REGLAMENTOS INTERNOS O AUTÓNOMOS.

La Ley Contra el Hostigamiento Sexual manifiesta que todas las empresas del sector privado y las instituciones del sector público deben tener un Reglamento que regule el hostigamiento sexual, es un mandato de ley y debe cumplirse.

Una vez que la persona denunciante tiene claros los hechos, con la ubicación en el tiempo y la prueba que demuestra su dicho, presenta la denuncia ante la autoridad que el Reglamento le señale. En la mayoría de los casos es en la oficina de Recursos Humanos, o lo que en algunas empresas o instituciones le llaman Oficina de Personal o Talento Humano; en ocasiones se presenta ante la jefatura inmediata y en otros casos se gestiona directamente a la máxima autoridad de la empresa o la institución. Todo depende de lo establecido en el Reglamento.

Artículo 42: en un plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigencia de la Ley, las empresas, órganos e instituciones públicas y privadas deberán ajustar sus reglamentos internos a la ley. (Esta ley entró en vigencia el 2 de junio del 2010. La Gaceta N° 106.)

Si no hay un Reglamento, se presenta a la autoridad máxima, la que debe sin dilaciones, trasladar a la oficina que corresponda. Sin dilaciones significa que no es aceptable respuestas como: está muy ocupado (a), o que vaya a presentar la denuncia a otra u otras oficinas o que va a investigar un poco más por su cuenta. Debe recibir la denuncia y enviarla a la oficina correspondiente para que se abra la investigación. Si no cumple, su responsabilidad es personal, lo que quiere decir que se puede demandar individualmente por no haber actuado conforme lo ordena la ley.

Por qué decimos que no es correcto que se investigue un poco más por su cuenta antes de la investigación formal, porque la ley prohíbe hacer averiguaciones preliminares, así como también prohíbe pedirle a la persona denunciante que ratifique la denuncia, es decir, que vuelva a narrar todo lo que ya dijo en la denuncia. Sin embargo, a veces la forma en que nos sentimos no nos deja ser lo suficientemente claras (os) por lo que es necesario dilucidar puntos de la denuncia, que es muy diferente a relatar todo de nuevo. Esto sucede cuando se va a iniciar la investigación y quien investiga considera que necesita mayor información por parte de la persona denunciante para trasladar los cargos a la persona denunciada.

Lo anterior porque el hostigamiento sexual es un tema muy delicado que podría ocasionar una revictimización de la persona que denuncia si se le pide que repase o narre una y otra vez esa experiencia, esto no está permitido y solo debe haber una sola investigación, la que permita recibir la prueba y establecer una sanción si es del caso.

Ahora veamos qué hace la oficina correspondiente con la denuncia. Vamos a entrar a analizar el procedimiento administrativo o la vía administrativa.

## VÍA ADMINISTRATIVA.

La Comisión Investigadora, que en el sector público se le llama Órgano Director, debe iniciar la investigación con un acta de inicio; en el Estado se le llama auto de apertura<sup>2</sup> en el sector privado traslado de cargos.

Esta acta o auto de apertura es el documento más importante, elaborado con base en la denuncia y que contiene los hechos que se van a investigar y los derechos de las partes.

De acuerdo al Manual de Procedimiento Administrativo, Procuraduría General de la República, esta acta o auto de apertura debe contener lo siguiente (2007, p. 152-153) :

- Los hechos
- Explicar para qué se abre el procedimiento
- Poner a disposición de las partes el expediente.
- Fecha para una comparecencia oral y privada con por lo menos 15 días hábiles de antelación.
- Dar la posibilidad de ofrecer testigos (as). Pueden ser citados por las partes a través de un acta que la Comisión Investigadora u Órgano Director elaborará a petición de quien la necesite. Muchas veces es necesario para justificar la ausencia en el trabajo.
- Pedir a las partes un lugar en donde recibir notificaciones.
- Indicarles sobre la posibilidad de interponer recursos.
- Decirle a las partes que pueden contar con apoyo emocional y con una abogada (o).

---

<sup>2</sup> También se le conoce como acta de traslado de cargos o acto inicial del procedimiento.

- Toda la normativa que le permite hacer la investigación y desarrollar el procedimiento.

Antes, cuando se denunciaba el hostigamiento sexual, no se tenía a la víctima como parte del proceso, lo que provocaba que ésta no se diera cuenta de lo que ocurría durante la investigación, tampoco podía preguntarle a los testigos, ni recibir información del expediente. Pues bien, ¡todo eso cambió!

Ahora la víctima se considera parte en el proceso, lo que quiere decir que tanto la persona denunciada como la persona que denuncia tienen los mismos derechos dentro del proceso.

## ¿CUÁLES SON ESOS DERECHOS?

El derecho a ver el expediente y a fotocopiarlo; el derecho a conocer el acta o auto de apertura, a oponerse mediante recursos a los actos que considera lesionan sus derechos y a estar presente en todas las audiencias que se vayan a realizar, preguntar a todos los testigos y tratándose de la víctima, llevar una persona de su confianza que esté con ella durante la audiencia, además de un abogado o abogada.

# tenes **Derecho**

- a la comunicación de los actos
- a expresar a viva voz tus inquietudes
- a ver el expediente
- a que se guarde la confidencialidad
- a la motivación de los actos

## SI YA INTERPUSIMOS LA DENUNCIA Y YA RECIBIMOS EL ACTA O AUTO DE APERTURA... ¿QUÉ SIGUE?

Hasta ahora hemos visto aspecto del principio de un procedimiento en la vía administrativa, el cual abre la propia empresa o institución para poder investigar una denuncia por hostigamiento sexual.

Ya aprendimos que la denuncia debe recibirse e investigarse con prontitud. También que no es cualquier persona la que debe hacer esa investigación, sino personas con experiencia y conocimiento y que se debe hacer un acta o auto de apertura el cual da inicio al procedimiento.

Si alguna de las partes, sea la denunciante o la denunciada, considera que esa acta o auto de apertura lesiona sus derechos procesales de alguna manera, como por ejemplo, la ley dice que la audiencia debe fijarse con al menos 15 días hábiles de antelación, si la Comisión investigadora (Órgano Director para el sector público), no respeta ese plazo, puede interponerse un recurso contra el acta o auto de apertura.

Según la Ley General de la Administración Pública si el acta o auto de apertura está bien realizado, se procede entonces a la comparecencia oral y privada (artículos 309 - 318).

Veamos de qué se trata.

## COMPARECENCIA ORAL Y PRIVADA.

De acuerdo a la ley supra citada son orales porque todos los alegatos, los testigos y demás asuntos se reciben a viva voz en esa comparecencia (artículo 218). Las partes no tienen que presentar por escrito sus consideraciones, sino que ésta comparecencia es el momento oportuno para hacerse escuchar, siempre siguiendo el orden de la audiencia que la Comisión Investigadora u Órgano Director debe explicar al inicio.

Además, con base en la Constitución Política son privadas porque se trata de proteger la intimidad y la vida privada de las partes (artículo 24), así como el decoro y la misma prueba que se va a recibir. Es una obligación de todas las partes y el artículo 18 de la Ley N.7476 le llama principio de confidencialidad, que implica el deber de todas las partes involucradas de no dar a conocer la identidad de las partes.

Recuerden que si no tienen la posibilidad de tener un abogado (a), pueden presentarse a la comparecencia sin ellos (as), podrán intervenir en toda la audiencia directamente, es decir, las partes no necesitan estar acompañadas de una abogada (o) para poder participar de estas audiencias, sin embargo, es recomendable tener uno (a), pues existen ciertos aspectos técnicos como qué se puede preguntar y qué no, sobre cuáles aspectos se pueden oponer y cuáles no y cuál es la forma de oponerse, sea un recurso, una protesta, una incidencia. Estas son figuras jurídicas que las abogadas (os) utilizan dependiendo del efecto que pretendan lograr.

Llegada la fecha, las partes deben presentarse con los (las) testigos que ofrecieron. La Comisión Investigadora o el Órgano Director deben tener previamente un espacio adecuado para recibirles.

El día señalado llegarán todas las personas: la denunciante, la denunciada, todos (as) las y los testigos, peritos si los hubiese, abogadas (os) y alguien que brinde apoyo emocional a la víctima si así lo desea.

Algunas veces, la Comisión u Órgano juramenta en conjunto a todos los testigos (as), otras veces, lo hace conforme los va recibiendo. Es importante que estas personas que van a rendir testimonio estén en un espacio aparte para que no puedan escuchar lo que sucede en la audiencia, esto para no influir sus testimonios, y que estos sean espontáneos y reales, que sean exactamente sobre lo que saben. Además, recuerden que es una audiencia privada, por lo que solo las partes pueden estar presentes.

Sobre ese espacio adecuado al que hacíamos referencia, se trata de que las partes estén cómodas, que puedan tomar nota y que puedan escuchar todo el proceso.



Por eso, no se recomienda conversar con ellos sobre el caso antes de la audiencia, pues deben decir lo que saben, no lo que las partes quieran que digan. Un (una) testigo preparado (a), a quien se le ha dicho lo que tiene que contestar o ha recibido instrucciones, puede anularse, es decir, no tomarse en cuenta para efectos de sancionar o no a la persona investigada.

Dentro de la audiencia, se procura, si el espacio lo permite, que las partes estén frente a frente y el (la) testigo, de frente a la Comisión Investigadora u Órgano Director. El (la) testigo no debe estar mirando a las partes, debe contestar siempre viendo al órgano; esto porque se trata de que pueda dar su testimonio sin presiones, si está viendo a las partes, éstas pueden influir con una expresión de descontento o con un gesto tratando de darle la respuesta, lo que podría anular su testimonio. Por eso las partes tienen que estar muy atentas de que se respete la posición del (la) testigo, sobre todo si se trata de la parte contraria.



Bien, ya entramos a la audiencia, ya se juramentaron los (las) testigos y están en una sala aparte de donde se irán pasando uno por uno. Las partes están con la Comisión Investigadora u Órgano Director en otra sala.

En otros procedimientos que no son sobre hostigamiento sexual, antes de recibir a los (las) testigos (as) se procura la conciliación, incluso, cuando se hace a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hay una etapa para conciliar, empero, tratándose de la investigación por hostigamiento sexual, es prohibida la conciliación.

En este momento, si las partes no tienen algún alegato como por ejemplo, que uno (una) de los (las) testigos está amenazado si dice la verdad, o que el procedimiento ya prescribió; se pasa la primera persona que dará testimonio, comenzando con los testigos de la parte denunciante.

Como lo mencionamos con anterioridad, se sentará viendo hacia la Comisión u Órgano, comenzará respondiendo preguntas por parte de las personas integrantes de esta instancia, y luego le darán la palabra a la parte denunciante para que le pregunte a la persona testigo.

Recuerde que solo pueden preguntarle sobre los aspectos por los cuales se le ofreció como persona testigo. Es decir, si usted dijo que se iba a referir a un hecho que sucedió en la cocina de la empresa o la institución, por citar un ejemplo, no puede preguntarle por las consecuencias en su salud derivadas del hostigamiento sexual. Este orden

debe ser respetado y también se debe estar muy atenta (o) durante el procedimiento, para que la otra parte no lo haga.

Esta rutina se repetirá con cada persona testigo. Ambas partes tienen derecho a preguntar a cada uno de ellos (ellas). La Comisión u Órgano no puede limitar las preguntas porque ya es hora de almorzar o porque ya es hora de salir; únicamente puede limitar cuando se le pregunte por algún aspecto que ya respondió. Claro está que sí puede hacer recesos para almuerzo o por agotamiento de las partes, pero esos recesos son cortos.

La Comisión Investigadora u Órgano Director debe procurar que la audiencia sea seguida, sin interrupciones, lo que quiere decir que no se debe estar suspendiendo por una reunión de la oficina, o porque una parte tiene que ir de compras o sale de paseo. Únicamente se aceptará suspender porque hay razones de peso, por ejemplo, una cita médica que no se puede reprogramar, un accidente grave, incapacidad de alguna de las partes o sus abogadas (os), por nombrar algunos.

Si los (las) testigos ya están citados y no manifestaron alguna razón de peso que les impida ir a la audiencia, deben presentarse, incluso, en el sector público si no se presentan a la hora señalada sin justa causa, de acuerdo a la Ley General de la Administración Pública, se pueden mandar a traer con la intervención de la Fuerza Pública (artículo 248). Nótese que nos referimos a testigos (as) no a las partes, las partes no se pueden mandar a traer con la Fuerza Pública si no comparece.

## PROTECCIÓN A DENUNCIANTE Y TESTIGOS (AS).

El artículo 14 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual establece una garantía para la persona denunciante y los (las) testigos (as) y es la siguiente: “Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podría sufrir, por ello perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios”.

Esto se llama un fuero de protección, lo que significa que las autoridades no deben sancionar o despedir a las personas que sean parte de una investigación por hostigamiento sexual, incluyendo a las y los testigos. Si estas personas incurren en alguna falta como las establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo, debe hacerse un procedimiento especial ante el Ministerio de Trabajo<sup>3</sup>.

Una vez que se haya recibido a todos (as) los (las) testigos, la Comisión u Órgano puede pedirle a las partes que manifiesten sus conclusiones, es decir, un recuento de todo el proceso, reafirmando sus razones, ya sea para denunciar o para defenderse de la acusación. Algunas veces se reciben seguidamente a la finalización de los testimonios, otras veces se da un plazo para que las presenten por escrito, cualquiera de las dos formas es válida y es importante hacerlo para que la Comisión u Órgano lo tome en cuenta a la hora de analizar el caso y dar una recomendación.

---

3 La autoridad superior tramitará el despido y se debe demostrar su falta. En caso de que sea necesario, la Inspección de Trabajo puede autorizar la suspensión de la persona mientras se resuelve el despido, pero esta es una decisión excepcional y debe estar muy bien justificada.



Vimos hasta ahora qué pasa en la comparecencia oral y privada, qué esperar, cuál es el papel de cada una de las personas que estarán presentes, lo que podemos hacer y lo que no debemos hacer. Esto nos ayudará a hacernos una idea y de esta manera enfrentar el procedimiento con un poco más de tranquilidad de lo que nos espera en una audiencia.

## AHORA VEAMOS A QUIÉN LE CORRESPONDE CONTINUAR IMPULSANDO EL PROCESO.

### ACTO FINAL.-

Ha finalizado la comparecencia, se recibió a las y los testigos y se presentaron las conclusiones; por lo que el expediente queda listo para el acto final.

Significa que la Comisión Investigadora u Órgano Director debe analizar toda la prueba recibida: escrita y testimonios, resolver los recursos que se hayan interpuesto y los demás reclamos y dictar un acto final, el cual es una recomendación ante la autoridad máxima de la empresa o institución, quien revisará el expediente con la recomendación de la Comisión Investigadora u Órgano Director y decidirá finalmente.

Para dictar ese acto final, debe revisarse con mucho detalle la prueba; la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el artículo 22 dice cómo se debe valorar, nos parece importante transcribir ese artículo tal cual, para una mejor comprensión:

Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Las reglas de la sana crítica es la forma en que los jueces deben valorar la prueba haciendo uso de la experiencia, la lógica y la ciencia.

En cuanto al análisis de la prueba, ese artículo que acabamos de transcribir dice que “... en caso de duda, se interpretará a favor de la víctima (artículo 18)”;

es el llamado principio pro víctima. Esta oración hizo que se interpusiera una acción de inconstitucionalidad porque algunas personas creían que las sentencias de la Sala Segunda, máxima autoridad en materia laboral, eran inconstitucionales por aplicar este artículo, pues decían que con ello se le daba plena credibilidad a la persona denunciante y era la investigada la que debía demostrar los hechos de la denuncia. Lo cual era una interpretación equivocada de la norma.

Dichosamente, la Sala Constitucional, a través de la Resolución número 5273 del año 2011, aclaró que:

Al contrario, según esas sentencias, ante la ausencia de más pruebas directas, el Juez valorará esa declaración y solo si le merece credibilidad, por razones que debe indicar en cada caso concreto, tendrá por probada la culpabilidad del hostigador. Aun en los supuestos que el hostigador no ofrezca pruebas de descargo, el Juez está en la obligación de examinar la declaración, como lo haría con cualquier tipo de prueba que constara en el expediente. Se trata de un mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico ante la dificultad de probar conductas como el hostigamiento sexual. Dicho mecanismo no es contrario al principio de presunción de la inocencia, pues no exime al Juez de llegar a la convicción de la culpabilidad. Solo de esa manera podrá desvirtuar la presunción de inocencia que existe a favor de la persona hostigadora.

Lo que quiere decir que no es cierto que se le da plena credibilidad a la víctima, sino que el juez (a) debe valorar todo el expediente para llegar a la conclusión de si hubo o no hubo hostigamiento sexual. Los hechos que denuncia la víctima se convierte así en prueba para ser analizada, pero, bajo la luz de todo el expediente. Además, en ningún momento se estaba limitando el derecho de defensa de la persona denunciada, quien puede, al igual que la persona denunciante, aportar toda la prueba que considere necesaria que demuestre su inocencia.

Retomando el acto final, este acto puede ser el de sancionar al denunciado o bien, eximirle de toda responsabilidad.



En el sector público, el Órgano Director lo que hace es una recomendación, es decir, le recomienda a la autoridad máxima qué decisión tomar de acuerdo a lo que investigó.

La persona jerarca, puede acoger esa recomendación o bien, apartarse, eso sí, debe explicar muy bien por qué no está de acuerdo con la recomendación del Órgano Director si decide apartarse.

Tanto la parte denunciante como la denunciada, tienen el derecho de conocer todas las actuaciones que se lleven a cabo y que les notifiquen en el lugar que señalaran de todos los actos.

Pese a lo anterior, la recomendación del órgano no es obligatorio comunicarla a las partes, ya que no se puede presentar ningún recurso contra ella, y la misma no es vinculante, es decir, es solo una recomendación, ya que finalmente es la actuación de la autoridad máxima la que va a poner término al procedimiento y es esta decisión la que las partes podrán oponerse de considerar que lesiona sus derechos.

*¿Qué hacemos si la decisión final de la persona jerarca máxima de la empresa o institución, no está de acuerdo a mis intereses?*

Existe un recurso llamado Recurso de Revocatoria, se presenta dentro de los 3 días siguientes a la notificación de la resolución final. Si la persona jerarca mantiene su decisión, la parte afectada por tal decisión, podrá ir a la vía judicial que entraremos a explicar en un momento.

Si la decisión fue sancionar a la persona investigada por hostigamiento sexual, de acuerdo a la Ley 7476 hay tres tipos de sanciones que se le pueden imponer (artículo 34):

1. Amonestación escrita

2. Suspensión

3. Despido: Cuando la gravedad de los hechos permite una sanción con despido, dice el artículo 36 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual, que el mismo se dará sin responsabilidad patronal.

La aplicación de cada una dependerá de la gravedad de los hechos. Ahora bien, en algunas ocasiones, las manifestaciones del hostigamiento sexual son tan graves que trasciende la Ley Contra el Hostigamiento Sexual y se convierten en un delito llamado abuso sexual contra persona mayor de edad. En este caso, no es necesario que las manifestaciones sean reiterativas, basta con una sola manifestación, lo suficientemente grave para que el asunto se investigue en la vía penal.



## VÍA JUDICIAL.

Dice la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia lo siguiente: “Artículo 27: Agotados los procedimientos establecidos en el centro del trabajo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, las denuncias por hostigamiento sexual se podrán presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales serán competentes para conocerlas...”

Antes de comenzar a desarrollar la vía judicial, debemos aclarar que a pesar de que este artículo 27 establece la frase “agotados los procedimientos establecidos...”; no es necesario agotar la vía administrativa para acudir a la vía judicial.

La Sala Constitucional, a través de varias resoluciones ha indicado que pedirle a las personas que agoten la vía administrativa para poder ir a los Tribunales, era una negatoria al derecho humano de acceso a la justicia. Una de estas resoluciones lo explica así:

... a la luz de los principios de la supremacía de la Constitución y de la vinculación más fuerte de los derechos fundamentales, así como de su eficacia expansiva y progresiva e interpretación más favorable, se entiende que el carácter obligatorio o preceptivo del agotamiento de la vía administrativa riñe con el derecho fundamental de los administrados a obtener una justicia pronta y cumplida. (Sala Constitucional, Resolución N° 03669-2006 de las 15:00 horas del 15 de marzo del 2006)<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> También puede consultar la sentencia 15487-2006 de esa misma Sala.

Así que debe entenderse que una persona que se considera víctima de hostigamiento sexual, no debe acudir al procedimiento interno para luego ir a la vía judicial, si lo tiene a bien, puede ir directamente a la vía judicial, incluso, mientras se desarrolla el procedimiento administrativo, ya que es su derecho escoger en cuál de las vías desea que su asunto sea investigado.

En caso de acudir a la vía judicial, el aviso ya no se llama denuncia, sino demanda porque así lo establece la ley; por eso ahora nos referiremos a la demanda.

Esta demanda se debe presentar en los Juzgados Laborales o de Trabajo. En algunos lugares en donde no hay Juzgado de Trabajo, se presenta ante el Juzgado Mixto, el que se encarga de revisar la materia laboral entre otras.



La materia laboral está regida por muchos principios, uno de ellos es el de gratuidad, que quiere decir que las diligencias son gratuitas, incluso, no se necesita de una abogada (o) para presentar una demanda, se puede hacer directamente en el Juzgado, en donde una persona llamada técnico (a) judicial, le recibe una manifestación, en donde usted va a exponer su demanda<sup>5</sup>.

En este punto, nuevamente el cuadrito de fecha, hechos y prueba cobra importancia, pues es la mejor manera de darse a entender, y explicar con detalle lo que la jueza (o) necesita saber para investigar la demanda por hostigamiento sexual.



5 Dice el artículo 29 de la Ley 8805, que cuando la persona ofendida sea menor de edad, podrán interponer la demanda su padre, madre, sus representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia. No obstante, si se tratare de una persona mayor de quince años pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda

Valga indicar que el proceso judicial, se lleva a cabo de acuerdo a lo que define el Código de Trabajo a partir del artículo 464 y siguientes, con algunas excepciones que la Ley Contra el Hostigamiento señala. Veamos cómo funciona.

Presentada la demanda, corregidos los defectos que ésta pudiese contener, por ejemplo, que no señaló lugar para notificaciones, o que no dijo el nombre del demandante; se da traslado al demandado (a), es decir, se le comunica a la persona demandada, el que debe responder sobre los hechos, en el plazo de 3 a 8 días, la juez o juez define los días dentro de ese parámetro.

Asimismo, el demandado (a), debe señalar un medio en donde recibir notificaciones.

Una vez que el juez o la jueza tengan la demanda y la contestación, debe llamar a una audiencia privada para recibir los testimonios ofrecidos por ambas partes, que al igual que el procedimiento administrativo, se sigue el mismo orden. En este proceso judicial, también es factible que la víctima se haga acompañar de apoyo emocional o psicológico.



## LA PRUEBA EN LA VÍA JUDICIAL.-

Para apreciar la prueba y determinar si la conducta constituye hostigamiento sexual, el juez o jueza, al igual que lo hizo la Comisión Investigadora o el Órgano Director, debe aplicar las reglas de la sana crítica, también, todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, y bajo ninguna circunstancia debe revisar los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida, o sea, de quien interpuso la demanda (Ley N° 8805: artículo 33).

Si después de realizado el análisis del caso, se comprueba que sí se dio hostigamiento sexual, la persona demandante (ofendida), tendrá derecho a una indemnización por daño moral.

La Sala Primera, ha definido el daño moral de la siguiente manera: “Supone una perturbación injusta de las condiciones anímicas, la cual se traduce en disgusto, desánimo, angustia, padecimiento emocional o psicológico, etc” (Sentencia N° 14 de las 16:25 del 5 de enero del 2000).

Hasta aquí el proceso judicial, como pueden apreciar, tiene muchas similitudes a la vía administrativa, de tal forma que podemos enumerar las siguientes:

- a. Podemos ver como ambas vías permiten que la ofendida pueda acompañarse de apoyo emocional aparte de una abogada o abogada.
- b. En ninguna de las dos vías es permitida la conciliación.
- c. En cuanto a la prueba, en ambas vías se aplica el indubio pro víctima.
- d. En ambas vías, tanto la ofendida como la denunciada tienen participación de todas las gestiones que realice la investigación.

Podemos concluir así, que el hostigamiento sexual es una forma de violencia contra las mujeres que se debe denunciar y se puede investigar, siempre y cuando se colabore con el procedimiento, principalmente aportando la prueba y para ello, tomar en cuenta que el propio testimonio de la víctima es prueba. Este procedimiento de investigación, como lo vimos en la vía administrativa, es responsabilidad de la parte patronal, pero además, la ley le da otras responsabilidades.

Esas responsabilidades son la de crear políticas internas y la de contar con reglamentos que permitan una investigación eficaz y una protección atinente a quienes denuncian estas reprochables conductas.

## POLÍTICAS INTERNAS.-

Habíamos referido que los centros de trabajo deben contar con Reglamentos internos o Reglamentos autónomos para investigar y sancionar el hostigamiento sexual; pues bien, la Ley además exige que se prevenga dicha conducta y exige esta responsabilidad a las y los patronos.

De esta manera, según la Ley N. 7476 la parte patronal está obligada a crear políticas internas que prevengan, desalienten, eviten y sancionen el hostigamiento sexual (artículo 5). Valga señalar que si un patrono (a) incumple con esa disposición de la ley, podrá ser sancionado a través únicamente de la vía judicial, con sanciones tales como una multa, restituir el derecho violentado, reparar el daño o cualquier otra que la o el juez determine. Este incumplimiento le permite a la parte hostigada sexualmente, a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal.

Además, si es el patrono (a) el que incurre en hostigamiento sexual, concluido la investigación que demuestre su culpabilidad, será responsable personalmente por sus actuaciones.

Una política es una decisión que toman la parte patronal o las autoridades de la empresa o institución, para asumir el compromiso de respetar los derechos de las personas a un ambiente libre de violencia como lo es el hostigamiento sexual.

AUDITORIO



CHARLA  
SOBRE  
HOSTIGAMIENTO  
SEXUAL

INAMU  
Instituto Nacional de las Mujeres  
el poder de nuestros derechos



Esos compromisos se ven cuando la empresa o institución crea folletos, comunicaciones, correos electrónicos, en los cuales nos dicen que el hostigamiento sexual no es aceptable, viola los derechos de las personas y que la empresa o institución está dispuesta a sancionar a quienes hostiguen a alguna compañera (o), mediante el debido proceso.

Esta es la prevención, es decir, antes de que alguna persona trabajadora hostigue a una compañera o compañero, conozca que es prohibido y de hacerlo, se le va a abrir un procedimiento.

La Ley N. 7476 también dispone que en el caso de los colegios profesionales, estos también deben establecer políticas preventivas y procedimientos de sanción para los agremiados que incurran en conductas de hostigamiento sexual (artículo 4).

## ¿CÓMO SE PREVIENE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Esta prevención se hace divulgando, o sea, comunicando a las personas trabajadoras todo lo que necesitan saber para denunciar las manifestaciones de hostigamiento sexual. Esas comunicaciones se hace de múltiples maneras: con correos electrónicos masivos, con charlas que den a conocer la ley y el reglamento, con folletos informativos y con la capacitación de personas claves en la empresa o la institución que puedan atender los casos con sensibilidad, justicia y empatía.

## REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.-

También, la empresa o institución, tiene que decirles a las personas trabajadoras cómo sancionará cuando alguien no respetó las políticas y esto se hace a través del Reglamento interno o Reglamento autónomo, en el que se explicará cómo se pone una denuncia, ante quién se presenta, cuáles son las etapas que se seguirán y cuáles son los plazos con los que se cuentan.

Este reglamento tiene que respetar y tener los puntos que la Ley regula, es decir, no se hace con lo que la parte patronal quiera escribirle, sino que debe ser lo que la Ley le ordena.

Los reglamentos deben indicar cuál y cómo es el procedimiento que se va a seguir en caso de que se presente una denuncia por hostigamiento sexual. Esto para que tanto la persona que denuncia como la persona que se va a investigar, puedan hacer su derecho de defensa.

¿Por qué? Bueno, el hostigamiento sexual es una relación de poder, que daña derechos y se basa en violencia que lesiona la integridad, la dignidad, la seguridad personal, la libertad, todos derechos muy delicados que solo una persona experta debe interpretar y puede proteger.

## OBLIGACIÓN DE DAR AVISO.-

Otra obligación que debe estar contenida en los reglamentos respectivos, sea de una empresa privada o de una institución pública, es mantener informadas a dos Instituciones, La Defensoría de los Habitantes y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



## INFORMAR AL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Cuando el procedimiento que se abre es en una empresa o institución privada, se le debe de informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, tal como se plantea en la Ley 8805 en su artículo 8.. Esta instancia se encargará de vigilar que el procedimiento que se llevará a cabo cumpla con lo que dispone la Ley. Además, como lo explicamos anteriormente, cuando quien está haciendo el hostigamiento sexual es el patrono (a), es esta oficina del Ministerio, la que aplicará el procedimiento que corresponde.

## INFORMAR A LA DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES DE LA REPÚBLICA.

Cuando el procedimiento que se va a investigar es en el sector público, por ejemplo en un ministerio, en una institución autónoma, alguno de los Poderes de la República (excepto el Judicial como veremos); se debe de informar a la Defensoría de los Habitantes de la República, que según el artículo 7 de la Ley Contra el Hostigamiento, le permitirá acceso al expediente e intervenir para asesorar o controlar el procedimiento.

## DE LOS CENTROS EDUCATIVOS.-

Esta Ley es para aplicarse tanto en el empleo en general como en los centros educativos. ¿Por qué la diferencia? Bueno, las personas estudiantes no tienen una relación de empleo, sin embargo, esta ley les es aplicable.

Señala específicamente que todos los centros educativos deben cumplir con los siguientes mandamientos:

- Deben crear y comunicar una política contra el hostigamiento sexual.
- Debe incluir en sus reglamentos el tratamiento contra el hostigamiento sexual, es decir el procedimiento para investigar.
- Cumplir los plazos igual que cualquier empresa o institución, por ejemplo, tres meses para hacer el procedimiento, o un mes para sancionar.
- Mantener personal con experiencia, lo que conllevará a capacitación para la investigación de denuncias por hostigamiento sexual.
- Debe divulgar la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- Investigar sobre los casos al Ministerio de Trabajo si es un centro educativo privado; o a la Defensoría de los Habitantes, si se trata de un centro educativo público.
- Tratándose específicamente de las personas estudiantes, quien haya demostrado ser objeto de hostigamiento por parte de un profesor (a), podrá reclamar que se apliquen las sanciones y se restituya en el estado anterior al hostigamiento.
- Las personas estudiantes también pueden acudir a la vía judicial, de acuerdo al artículo 27 párrafo 2.

## APLICACIÓN DE LA LEY EN EL CASO DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS.

En el caso de las personas trabajadoras domésticas, toda esta normativa les es aplicable. Cada una de las vías puede ser utilizada por las personas trabajadoras domésticas. Incluso, el artículo 15 de la Ley N. 7476 señala que la denuncia se puede presentar en la Inspección de Trabajo, ante quien además podrá solicitar autorización para que se suspenda la relación laboral.

Lo anterior quiere decir que como en una casa de habitación no se puede formar una Comisión Investigadora, es la Inspección Nacional de Trabajo la que realizará la investigación, previa denuncia de la trabajadora, quien deberá al igual que las demás personas trabajadoras, a quienes también protege esta ley ubicar en el tiempo, narrar de manera muy clara y aportar la prueba pertinente.



## EXCEPCIÓN A LA APLICACIÓN DE ESTA LEY.

La Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia es aplicable a todas las personas trabajadoras, incluso las electas popularmente, pero hay una excepción, ya que la misma ley dice en su artículo 15 que no es aplicable a las personas funcionarias del Poder Judicial, ya que a estas les aplica la Ley Orgánica y su normativa interna.

## SANCIONES A LAS PERSONAS ELECTAS POPULARMENTE.

El artículo 26 de la Ley N. 7476 establece las sanciones para las personas electas popularmente, de la siguiente manera:

Las sanciones para las personas electas popularmente serán:

- a. A los diputados y las diputadas: Cuando así lo acordare el Plenario Legislativo de conformidad con el inciso 23) del artículo 121 de la Constitución Política y al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un diputado o una diputada, la sanción será la de una amonestación ética pública.
- b. A los alcaldes (esas), intendentes y suplentes: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un alcalde o una alcaldesa, intendentes y suplentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial de conformidad con el inciso e) del artículo 18 del Código

municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.

- c. A las regidoras, (es) y suplentes cuando a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un regidor o una regidora; la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con el inciso e) del artículo 24 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.
- d. A las síndicas (os), munícipes, suplentes y a las demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un síndico o una síndica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con lo establecido en el Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.

Con esto terminamos este intenso viaje por el procedimiento administrativo y el proceso judicial, recuerda que el INAMU tiene centros de atención que te pueden ayudar a comprender lo que pasa en una investigación por hostigamiento sexual. Estas son las oficinas que puedes visitar o llamar:



Área de Condición Jurídica	Oficinas Centrales	2527-8505
Delegación de la Mujer	San José, de la entrada principal del Museo Nacional 75 metros Sur, sobre el Boulevard	2255-1368 2233-7895
Unidad Regional Central	San José, Zapote, 300 metros sur de la Casa Italia	2253-6764 2524-1450 2524-1451
Unidad Regional Brunca	Rio Claro, Golfito, 300 noroeste del San Comunal	2789-7819 2789-7790
Unidad Regional Chorotega	Liberia, Guanacaste, 100 metros al sur y 25 metros este de la Farmacia Lux.	2665-4946 2665-4808 2666-7508
Unidad Regional Caribe	Limón centro, frente a los Tribunales de Justicia	2758-6889
Unidad Regional Pacífico Central	El Roble de Puntarenas, 100 norte de la Panadería Musmanni, frente al Ministerio de Salud.	2664-4125 2664-4159 2664-4157 2664-4702
Unidad Regional Huetar Norte	Ciudad Quesada, de la Oficina de Tributación 100 metros al norte, frente a la Clínica Dr. Rodríguez, casa color crema	2460-8479 2460-8498



## BIBLIOGRAFÍA.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2003). *El respeto a espacios de crecimiento: NO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL*. San José: Autor.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2010.) *Psst, psst ¿Qué es la PIEG y que tiene que ver conmigo*. San José: Autor.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2012). *Los derechos humanos de las mujeres, se respetan se exigen y no son negociables*. San José: Autor.

Procuraduría General de la República. (2007). *Manual de Procedimiento Administrativo*. San José: Autor.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo*. Directriz N° 23-2008.

Preinfalk,I.(2008). El daño moral en la Jurisprudencia de la Sala Primera. Recuperado de <http://sitios.poderjudicial.go.cr/salaprimera/Temas%20jurisprudenciales/Trabajo%20sobre%20da%C3%B1o%20moral.pdf>

## CONVENCIONES Y LEYES

Costa Rica. Constitución Política de la República del 7 de noviembre de 1949.

Costa Rica. Código de Trabajo. San José: Editorial Investigaciones Jurídicas S.A.

Costa Rica. Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Ley N. 7476 de 1995.

Organización de Estados Americanos. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Belem Do Pará (1994,9 de junio).





