"LEY QUE REGULA LA UTILIZACIÓN DE IMÁGENES DE MUJERES EN LOS MENSAJES PUBLICITARIOS Y EN CUALQUIER TIPO DE COMUNICACIÓN MASIVA"

Artículo 1.- La utilización de imágenes de mujeres en los mensajes publicitarios y en cualquier tipo de comunicación masiva que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refiere sus artículos 33 y 71. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma **ofensiva**, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien por su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refieren la Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres, la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de las Naciones Unidas, ley No. 6968 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer" (Belem do Para).

Artículo 10.- Habrá un Consejo Asesor integrado por una persona representante del Ministerio de Seguridad Pública, Gobernación y Policía; una del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU); una del Foro de Mujeres del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU); una de los institutos de Investigación en Estudios de la Mujer de las Universidades Públicas de manera rotativa anual; una de la Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva de la Universidad de Costa Rica; una de la Cámara de Comercio; y una de la Defensoría de la Mujer.

Si no hubiere pronunciamiento, dentro del expresado plazo, el material o los proyectos se tendrán por aprobados.

Artículo 12.- En uso de las facultades que la presente ley y su Reglamento le confieren, el Ministerio podrá ordenar la inmediata suspensión de la propaganda, que no haya sido aprobada o que no se ajuste a las estipulaciones reglamentarias y, en caso de rebeldía o desacato, podrá ordenar el decomiso y destrucción del material de que se trate, para lo cual podrá recurrir al auxilio de la fuerza pública.

Serán sancionados con multa de **diez** a cinco salarios base, según la gravedad de la falta y previa aplicación del debido proceso, quienes:

a) Pauten o difundan propaganda restringida por la Oficina de Control de Propaganda, de conformidad con el artículo 1 de esta ley o desobedezcan las disposiciones emitidas por el Ministerio en el ejercicio de sus competencias.
b) Realicen propaganda regulada en esta ley sin cumplir con el requisito de aprobación establecido en el artículo 5.
c) Violen las prohibiciones establecidas en esta ley.

La Oficina de Control de Propaganda será la encargada de determinar la responsabilidad en el incumplimiento de esta Ley y establecer las sanciones administrativas correspondientes, de conformidad con las reglas del procedimiento ordinario regulado en el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública, Nº 6227 del 2 de mayo de 1978.

Para efectos de lo dispuesto en este artículo se aplicará el concepto de salario base establecido en el artículo 2 de la Ley Nº 7337 del 5 de mayo de 1993. Los recursos recaudados por la aplicación de multas serán destinados al fortalecimiento de la Oficina de Control de Propaganda, para el estricto cumplimiento de los fines de esta ley.

Rige a partir de su publicación.

Dado en la Sala de Sesiones de la Comisión Permanente Especial de la Mujer, San José, treinta de julio de dos mil trece.

María Julia Fonseca Solano
Diputada

Mireya Zamora Alvarado
Diputada

Carmen Muñoz Quesada
Diputada

Pilar Porras Zúñiga
Diputada

Martín Monestel Contreras
Diputado

Este proyecto puede ser consultado en la Secretaría del Directorio.

1 vez.—O. C. N° 23003.—Solicitud N° 101-00467-L.—(IN2013052493).

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

"Ley contra el acoso laboral en el sector público y privado"

TEXTO DICTAMINADO.

Expediente Legislativo Nº 18136

CAPÍTULO I

OBJETIVO Y ÁMBITO DE LA LEY

ARTÍCULO 1.- Objetivo. La presente ley tiene como objetivo principal regular, prohibir, prevenir y sancionar el acoso laboral.

ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación. Esta ley se aplicará a las relaciones laborales en los sectores de empleo público y privado, así como a las organizaciones de derecho internacional con sede en nuestro país.

CAPÍTULO II

EL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 3.- Definición. Para efectos de la presente ley se entenderá por Acoso Laboral todo maltrato continuo, sistemático y deliberado de una o diversas personas a otra u otras, durante la relación laboral o en el lugar de trabajo sin considerar el puesto que ocupe, sea mediante comportamientos, acciones agresivas, u omisiones con la finalidad de degradar sus condiciones de trabajo, el prestigio laboral, familiar, la salud física y/o psicológica.
Asimismo, se define:

1. **Acosado o Acosada**: Se entenderá por persona acosada o sujeto pasivo a la persona que es objeto de la conducta, acción u omisión abusiva, denigrante, injuriante por culpa ajena y que puede padecer de repercusiones en su salud física, psicológica, entre otras.

2. **Acosador o Acosadora**: Se entenderá por persona acosadora o sujeto activo a la persona o personas que realizan acciones, conductas u omisiones que atentan contra la integridad física o psicológica de la víctima o sujeto pasivo, pudiendo ser superior jerárquico o no.

3. **Trabajador o Trabajadora**: Se entenderá por persona trabajadora a toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

ARTÍCULO 4.- Excepción. Un solo acto hostil excepcionalmente bastará para acreditar el Acoso Laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

ARTÍCULO 5.- Manifestaciones de Acoso Laboral. Serán consideradas configurativas de acoso laboral, las siguientes conductas, acciones, comportamientos o manifestaciones que se ejerzan sobre las personas trabajadoras:

1. Provocación de aislamiento e incomunicación de la víctima.
2. Restricción de la autonomía de la víctima en el centro de labores.
3. Cambio de ubicación denigrante del espacio físico ocupado por la persona trabajadora.
4. Impedir o limitar de manera injustificada el acceso a herramientas necesarias para llevar a cabo su labor.
5. Forzar a realizar tareas denigrantes para la dignidad humana, incompatible con sus conocimientos o imposible de realizar.
6. Impulsar el Acoso Laboral sobre su subalterno o subalterna.
7. Discriminación o burla, relativa a sus orígenes, nacionalidad, sexo, raza, rasgos o defectos físicos, religión, convicciones políticas.
8. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

9. Agredir física, verbal, emocional y/o psicológicamente a las personas allegadas a la víctima de hostigamiento.
10. Utilización de gestos de diversa índole para el menosprecio de la persona trabajadora.
11. Impedir dirigirse a terceras personas y prohibir a las demás personas compañeras de trabajo que le hablen.
12. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
13. Circular todo tipo de rumores, burlas o críticas que descalifiquen a la persona trabajadora y afecten su imagen personal y laboral.
14. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de las personas compañeras de trabajo.
15. Insultar, gritar o criticar aspectos de personalidad o de la vida privada en forma reiterada.
16. Amenazas expresas o solapadas en forma verbal, escrita o física personal o hacia su familia.
17. Violentar de cualquier forma la intimidad de la persona trabajadora tanto en sus estaciones de trabajo, el equipo requerido, conversaciones telefónicas, correo personal u otro equipo que este necesite para el desempeño de las labores contratadas.
18. Intervenir en la vida privada de la persona hostigada.
19. Hacer amenazas de forma reiterada de despido infundado.
20. Inequidad Salarial: Consiste en el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que se desempeñan en el mismo establecimiento con funciones similares.
21. El trato notoriamente discriminatorio respecto a las demás personas empleadas en cuanto al otorgamiento de ascensos, capacitaciones, vacaciones, permisos o licencias.
22. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar los domingos y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a las demás personas trabajadoras.
23. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
24. Cualquier otra acción u omisión que llevada a cabo de forma sistemática, atente contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona trabajadora, que persiga poner en peligro su empleo, o degradarle el ambiente de trabajo.

CAPÍTULO III

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 6.- Prevención. Todo persona jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de un reglamento o política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de acoso laboral.
Con ese fin, deberá tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas incluirán las siguientes:
1. Comunicar en forma escrita a las personas supervisoras, representantes, empleadas, usuarias de los servicios o clientela, de la existencia de una política contra el hostigamiento laboral. Asimismo deberá colocar en lugares visibles de cada oficina, tanto en el área central como en las sedes regionales o sucursales un ejemplar del reglamento y políticas adoptadas en esta materia.
2. Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento laboral, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa justa, mismo que en ningún caso podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por acoso laboral, y cumplirá además con las disposiciones generales tuteladas en esta ley para la investigación y sanción del acoso laboral. Ahora en caso de que la institución pública o la empresa privada no cuenten con un reglamento, política o procedimiento preestablecido al momento de que se interponga la denuncia de acoso laboral, seguirá el procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Laboral en Sede Administrativa establecido en la presente ley.
3. Asimismo, en la investigación de toda denuncia por acoso laboral, toda parte patronal deberá desplegar su mayor esfuerzo por averiguar la verdad real de los hechos denunciados.
4. Incorporar en los programas de capacitación charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prevención, investigación y sanción del acoso laboral a todo el personal.
5. Además, las personas empleadoras deberán procurar que la carga de trabajo sea equitativa entre todas las personas trabajadoras, propiciar buenas técnicas de gestión en materia de recursos humanos, promover una promoción profesional basada en los méritos, asegurar eficaces canales de comunicación, estructurar de manera concreta las funciones y responsabilidades de cada profesional, seleccionar cuidadosamente a los(as) directivos(as) y facilitar el acceso a cursos de entrenamiento en habilidades sociales y en relaciones interpersonales.

ARTÍCULO 7.- Incumplimiento Patronal. La parte patronal que no cumpliere con el deber de investigación que mediante esta ley se crea, o no garantice a sus trabajadores y trabajadoras el respeto del contenido mínimo de prevención de acoso laboral que por esta ley se crea, y quedando acreditado ello en un proceso judicial, será acreedor de una sanción por infracción a esta ley, la cual se fijará en la misma sentencia dictada dentro del proceso sumarísimo laboral instaurado por acoso laboral, en un monto económico que se ubicará en un rango de uno a diez salarios base mensual, según el artículo 2 de la Ley N° 7337, de 5 de mayo de 1993, dependiendo de la proporción que de su inercia, quede acreditada en el expediente.

CAPÍTULO IV

DEBERES DE LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO Y DE LOS ENTES PÚBLICOS NO ESTATALES

ARTÍCULO 8.- Deber de los Entes Públicos no Estatales: Los entes públicos no estatales deberán establecer políticas preventivas y procedimientos de investigación y sanción para las personas que incurran en conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO 9.- Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Defensoría de los Habitantes. Tanto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como a la Defensoría de los Habitantes, según corresponda deberán velar y garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley, y le ayudarán a divulgar el contenido de la presente Ley.
Finalmente, deberán fiscalizar que los patronos incluyan dentro de sus reglamentos internos de trabajo un capítulo de prohibición, prevención y sanción del Acoso Laboral.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO PARA LA DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Sección I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 10.- Principios Generales. Conforman el procedimiento de acoso laboral, los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de la persona denunciante ni la de la persona denunciada, el principio pro víctima, el cual implica que en caso de duda se interpretará en favor de la víctima y el principio “pro homine”, el cual determina que el intérprete debe siempre elegir la norma más amplia o la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos o, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos.

ARTÍCULO 11.- Partes. Se considerarán partes de todo procedimiento la persona denunciante, la persona denunciada y la Defensoría de los Habitantes como coadyuvante.

ARTÍCULO 12.- Valoración de la Prueba. Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; incluso, ante la ausencia de prueba directa se deberá otorgar valor probatorio al elenco de indicios graves, precisos y concordantes que se constaten en el expediente, y conduzcan racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado. Lo anterior, atendiendo los principios generales del debido proceso, proporcionalidad, libertad probatoria, confidencialidad, pro víctima y "pro homine". La carga probatoria será deber de la parte demandada, desvirtuar fehacientemente tales indicios.

ARTÍCULO 13.- Asesoramiento y Apoyo de las Partes. Las partes tendrán derecho de contar, durante todo el procedimiento administrativo, con asesoramiento jurídico, apoyo laboral y médico necesario, estos últimos deberán ser proporcionados por la institución pública o empresa privada a petición de la parte denunciante. En caso de comprobarse, al final del procedimiento administrativo o judicial, que la persona denunciante fue víctima de acoso laboral la parte empleadora, deberá, en un plazo no mayor de quince días naturales de resuelto el procedimiento administrativo o judicial, reintegrarle a la víctima lo cancelado por asesoría legal, a lo largo del procedimiento administrativo o judicial.

ARTÍCULO 14.- Responsabilidad Patronal. Todo patrono o jerarca que incurra en acoso laboral será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Además, tendrá responsabilidad si recibido las quejas de la persona ofendida, no llevó a cabo el procedimiento de investigación y sanción de este tipo de denuncias establecido previamente por la institución pública, empresa privada o en ausencia del mismo el establecido en esta propuesta legal.

ARTÍCULO 15.- Derechos de la Persona Acosada. Toda persona trabajadora tendrá derecho de dar por terminado el contrato laboral, con responsabilidad patronal, con base en el inciso i) del artículo 83 del Código de Trabajo y con las indemnizaciones que establece esta ley, cuando transcurran quince días hábiles de haber interpuesto la denuncia, en el lugar de trabajo y no se haya iniciado el proceso de investigación correspondiente.

Instaurado el respectivo proceso, una vez que se tenga por acreditado el acoso laboral denunciado, la persona acosada tendrá derecho a los siguientes pagos:

1. Reinstalación en el cargo cesado con pago de salarios caídos.
2. En caso de renunciar a la reinstalación: preaviso y auxilio de cesantía, sin perjuicio de otros derechos indiscutibles a los cuales sea acreedor.
3. Daños y perjuicios.
4. Daño moral fijado por la autoridad jurisdiccional, valorando ampliamente los siguientes aspectos de la víctima, que resulten acreditados: intensidad del dolor sufrido, gravedad de la falta cometida en su contra, circunstancias personales, aflicción, angustia, desesperanza, ansiedad, tiempo de duración, repercusión social, profesional, laboral y trascendencia.
5. Las indemnizaciones correspondientes a los riegos laborales de conformidad con el Capítulo IV del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 16.- Fuero de Protección. En resguardo del derecho constitucional a tener un ambiente de trabajo libre de toda discriminación, créase un fuero de protección especial para que ninguna persona que haya interpuesto una denuncia por acoso laboral o haya comparecido como testigo, podrá sufrir, por ello perjuicio personal alguno en su empleo.

Salvo prueba en contrario, se presumirá, como perjuicio toda sanción disciplinaria, traslado, cambio de tareas o, en general, cualquier detrimento a los derechos laborales que sufra la persona denunciante, los o las testigos, después de interpuesta la denuncia por acoso laboral.

Queda prohibido despedir a la persona denunciante, a las y los testigos de este tipo de acoso laboral, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. En este caso, la parte empleadora deberá gestionar el despido si la denuncia de acoso fue interpuesta a nivel administrativo ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, ahora si la denuncia fue planteada en la vía judicial está se tramitará por medio de un incidente ante la autoridad jurisdiccional conocedora de la denuncia instaurada. En ambos casos la parte patronal deberá comprobar la falta cometida por la persona denunciante y la o el testigo que justifique el despido. En caso de incumplimiento a esta prohibición de despido, se presumirá la mala fe del empleador o persona denunciada, teniéndose por ciertos todos los hechos de la denuncia.

Una vez acreditado el acoso laboral y con el fin de evitar cualquier forma de represalia contra quienes hayan formulado una denuncia por acoso laboral o hayan servido como testigos de la misma, se dejará sin ningún efecto todo despido o destitución de la persona acosada y de los o las testigos cuando alguna de ellas tengan lugar dentro de los doce meses siguientes a la interposición de la denuncia.

ARTÍCULO 17.- Denuncias Falsas. Quien denuncie por hostigamiento laboral falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal. En caso de reincidencia en un lapso no mayor a dos años continuos en el mismo lugar de trabajo, será causal suficiente de despido por pérdida de confianza; sin perjuicio de la condena en vía penal por las conductas indicadas anteriormente.

ARTÍCULO 18.- Medidas Preventivas. Las medidas preventivas serán aplicables a la persona denunciante, a petición de parte, mismas que pueden ser gestionadas en cualquier momento del procedimiento administrativo o judicial ante la instancia competente para recibir y tramitar la denuncia. Se considerarán medidas preventivas:

1. Cuando la persona denunciante sea sometida a evaluaciones o calificaciones de desempeño laboral, las mismas deberán ser suspendidas durante la investigación de la denuncia planteada.
2. Cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante. Cuando la persona denunciada sea su superior inmediato. La supervisión podrá ser efectuada por otra persona trabajadora de igual o superior jerarquía.
3. En casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.
4. Cualquier otra medida preventiva que se considere idónea y oportuna para proteger los derechos de él o la denunciante y en caso de ser funcionarios, que no afecte el servicio público.

Se dispondrá en relación con la persona denunciante, en los siguientes casos:

1. Cuando exista subordinación con la persona denunciada;
2. Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará;
3. Cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad hacerse a un puesto de igual categoría, respetando todos los derechos y los beneficios de la persona denunciante.

ARTÍCULO 19.- Prioridad de Resolución. Las medidas preventivas y cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por el reglamento para el proceso.

ARTÍCULO 20.- Principio de Protección. En todo momento, la presunta persona acosada tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual. Es deber de la comisión investigadora y de las autoridades competentes evitar cualquier forma de revictimización. En razón de ello y ante sospechas fundamentadas de eventuales daños o alteraciones se decretarán las medidas cautelares o de protección que sean necesarias.

ARTÍCULO 21.- Medidas Cautelares. Las medidas cautelares serán aplicables a la persona denunciada, a petición de parte o de oficio, las cuales pueden ser ordenadas por la comisión

investigadora y el juez en cualquier momento del procedimiento administrativo o judicial, mismas que deberán tomarse bajo resolución fundada.

Se considerarán medidas cautelares:
1. Reubicación.
2. Permuta.
3. Modificación de Jornada Laboral.
4. En casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.
5. Cualquier otra medida cautelar que se considere idónea y oportuna para proteger los derechos de él o la denunciante y en caso de ser funcionarios, que no afecte el servicio público.

Se dispondrá, en relación con la persona denunciada, en los siguientes casos:
1. Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima;
2. Cuando pueda entorpecer la investigación;
3. Cuando pueda influenciar a las o a los eventuales testigos.

ARTÍCULO 22.- Demanda por acosar personas menores de edad. Cuando la persona ofendida sea menor de edad, podrán interponer la demanda sus representantes legales, o el Patronato Nacional de la Infancia. Sin embargo, si la persona hostigada es mayor de quince años pero menor de dieciocho años, estará legitimada para presentar directamente la demanda.

ARTÍCULO 23.- Demanda por acosar personas con discapacidad. Cuando la persona ofendida tenga algún tipo de discapacidad, podrán interponer la demanda directamente y en caso de no poder hacerlo él o ella lo realizará a través de sus representantes legales.

ARTÍCULO 24.- Conductas Atenuantes. Son conductas atenuantes de la pena por Acoso Laboral:
1. Que la persona o personas declaradas culpables por llevar a cabo este tipo de acoso laboral sea una persona acosadora primaria; es decir, que dichas personas nunca hayan sido declaradas culpables por cometer Acoso Laboral, en contra de otro individuo u otros individuos.
2. Que la persona acosadora o las personas acosadoras culpables de cometer Acoso Laboral hayan actuado en un estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. Sin embargo dicho estado de emoción, pasión, o estado de ira e intenso dolor no serán considerados como conductas atenuantes de la pena cuando se compruebe que la víctima o víctimas sufrieron de maltrato físico o sexual.
3. Que se logre demostrar que la persona acosadora o las personas acosadoras trataron voluntariamente, después de realizado el acoso laboral, de disminuir o anular sus consecuencias.
4. Que se demuestre que la persona o personas declaradas culpables por cometer acoso laboral arregló, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Que se compruebe que la persona o las personas acosadoras declaradas culpables actuaron por sentir condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas.
6. Que se logre probar que la persona acosadora o las personas acosadoras actuaron por provocación, desafío o reto realizado por un superior, compañero o subalterno.
7. Cualquier otra circunstancia de análoga significación a las anteriores.

ARTÍCULO 25.- Circunstancias Agravantes. Son circunstancias agravantes de la sanción por Acoso Laboral:
1. Que la persona o personas declaradas culpables por llevar a cabo este tipo de acoso laboral sea un reincidente.
2. Cuando exista concurrencia de causales;
3. Que se demuestre que la persona o las personas declaradas culpables por cometer acoso laboral llevó a cabo dichos ataques por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Que se compruebe que la persona acosadora o las personas acosadoras culpables de cometer Acoso Laboral efectuó el acoso mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor(a) partícipe.
5. Que se logre probar que la persona(s) acosadora(s) hayan aumentado de manera deliberada e inhumana el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. Que se encuentre en una posición predominante que la o el autor(a) ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
7. Que se constate que la persona(s) acosadora(s) ejecutó el acoso laboral valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Que la persona ofendida sea menor de edad.
9. Que la persona ofendida tenga algún tipo de discapacidad.
10. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 26.- Graduación. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará para aumentar o disminuir las sanciones.
ARTÍCULO 27.- Privacidad de las Audiencias. Todas las audiencias en sede administrativa y judicial se realizarán en forma privada. Las audiencias deberán ajustarse al principio de la oralidad. La expresión oral será el medio fundamental de comunicación. En caso de duda entre la aplicación de la oralidad y la escritura, se escogerá siempre la oralidad.

ARTÍCULO 28.- Conciliación. Al constituir el acoso laboral un ciclo de violencia psicológica y en algunos casos física, caracterizada por relaciones de poder asimétricas, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento administrativo o judicial.

ARTÍCULO 29.- Exención. Quedan exentos del pago de impuestos y timbre fiscal todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones de cualquier clase, que se tramiten o realicen ante los órganos administrativos o judiciales, con motivo de la aplicación de esta ley.

ARTÍCULO 30.- Plazo para Interponer la Denuncia y Prescripción. El plazo para interponer la denuncia es de dos años y se computará a partir del último hecho constitutivo del supuesto acoso laboral o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. Por ello los derechos y las acciones de la parte empleadora para despedir justificadamente a los(as) trabajadores(as) o para disciplinar sus faltas prescriben en dos años, que comenzarán a correr desde que se dio la causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

SECCIÓN SEGUNDA
DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN SEDE ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 31.- Recepción de la Denuncia. La denuncia por acoso laboral podrá ser interpuesta por la persona acosada o por una tercera persona que tenga conocimiento del mismo de forma escrita ante el máximo jerarca de la institución si es empleado público, y si es empleado privado ante la gerencia o jefatura de recursos humanos de la empresa.
Toda denuncia deberá consignar los siguientes puntos:
1. Nombre y calidades completas de la presunta víctima y de la persona denunciada.
2. Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y la persona denunciada.
3. Descripción de los hechos del acoso denunciado precisando claramente tiempo, modo y lugar.
4. Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
5. Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
6. Firma de la persona denunciante.

Finalmente, en caso de que la persona acosada del sector privado sea hostigada por el dueño de la empresa o por la máxima autoridad de la misma, la denuncia podrá ser interpuesta directamente en la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo.

ARTÍCULO 32.- Integración de la Comisión Investigadora. Presentada la denuncia se nombrará en un plazo de diez días hábiles una comisión investigadora que deberá estar integrada por tres personas. Su integración deberá contar con al menos un hombre y una mujer quienes deberán poseer conocimientos en perspectiva de género, además entre los nombrados en dicha comisión deberá participar un(a) profesional en derecho o un(a) delegado(a) de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo a solicitud de partes y un(a) profesional en psicología laboral debidamente incorporados(as) en los Colegios Profesionales respectivos.

ARTÍCULO 33.- Potestades y Atribuciones de la Comisión Investigadora. La Comisión de Investigadora es un órgano administrativo desconcentrado, con competencia exclusiva para:

1. Tramitar las denuncias por acoso laboral, de acuerdo con el procedimiento establecido en esta ley, y dictar las resoluciones correspondientes.
2. Acordar las medidas preventivas y cautelares de protección que estime necesarias y tramitar su ejecución ante quien corresponda.
3. Adoptar las medidas que correspondan para garantizar que la presunta víctima y quien vaya a comparecer como testigo de las partes o lo haya hecho no sufra menoscabo o perjuicio personal alguno en su empleo o sus estudios.
4. Admitir o rechazar y, en su caso, evacuar las pruebas ofrecidas por las partes o las que considere necesario hacer llegar al procedimiento, aún en contra de la voluntad de aquellas y con independencia de si han sido o no propuestas por ellas.
5. Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resulten indispensables para la tramitación del procedimiento en sede administrativa contemplado en la presente ley.
6. Extender constancias y certificaciones de piezas de los expedientes bajo su custodia, cuando las soliciten las partes, sus abogados o abogadas, alguna autoridad u oficina pública titular de un interés legítimo debidamente acreditado.

ARTÍCULO 34.- Deberes de la Comisión Investigadora. La Comisión Investigadora tendrá los siguientes deberes:

1. Dirigir el procedimiento, impulsarlo de oficio y velar por su rápida solución.
2. Asegurar a las partes igualdad de oportunidades.
3. Guardar silencio sobre las resoluciones que dicte.
4. Reponer trámites o corregir, de oficio, las actuaciones que puedan violentar los derechos de igualdad y defensa de las partes.
5. Evitar cualquier dilación del procedimiento.
6. Dictar las resoluciones dentro de los plazos establecidos.
7. Facilitar la consulta de los expedientes bajo su custodia a quienes tengan derecho a ello.

ARTÍCULO 35.- Información de Denuncias. Toda Comisión Investigadora estará obligada en informar a la Defensoría de los Habitantes, si se trata de instituciones públicas, o a la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, si se trata de empresas privadas, de la denuncia interpuesta por acoso laboral, con el objeto de que tengan conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad. Asimismo, esa autoridad deberá remitirle según corresponda a la Defensoría de los Habitantes o la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo la resolución final del caso.

ARTÍCULO 36.- Ratificación de la Denuncia. Cuando la denuncia no la formule la presunta víctima, la Comisión Investigadora convocará con el propósito de que, dentro de los tres días hábiles siguientes, decida si la ratifica y, si lo considera necesario, la complemente. La negativa de la presunta víctima a ratificarla no implicará el archivo automático de la denuncia. Este sólo podrá acordarse válidamente si su participación resultare indispensable para poder continuar con la investigación. Bajo ninguna circunstancia podrá ejercerse esta atribución si el hostigamiento resultare público y notorio.

ARTÍCULO 37.-Ampliación y Aclaración de la Denuncia. Antes del traslado a la persona denunciada, la Comisión Investigadora podrá citar a la persona denunciante para que, dentro de los tres días hábiles siguientes, comparezca con el fin de aclarar o ampliar el contenido de la denuncia. El incumplimiento de esta prevención no implicará el archivo de la denuncia.

ARTÍCULO 38.- Traslado de la Denuncia y Auto de Apertura. Una vez recibida la denuncia y nombrada la Comisión Investigadora y cumplido si es necesario el trámite de ratificación, ampliación y aclaración, está inmediatamente dará traslado a la denuncia y emitirá en el plazo máximo de tres días hábiles, auto de apertura del procedimiento en el cual:

1. Ordenará el traslado de la denuncia a la persona denunciada.
2. Le otorgará audiencia por el término de cinco días hábiles a efecto de que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba que estime pertinente.
3. Le prevendrá el señalamiento de un medio para atender notificaciones, advirtiéndole que de no hacerlo las resoluciones posteriores que se dicten se le tendrán por notificadas con el transcurso de veinticuatro horas.
4. Acordará las medidas cautelares y de protección que se estimen pertinentes.
5. El auto de apertura deberá serle notificado a la presunta persona acosada y a la persona denunciada en forma personal y privada.

ARTÍCULO 39.- Omisión de Contestar. En caso de que la persona denunciada no ejerza su derecho de defensa dentro del plazo otorgado, se tendrán por ciertos los hechos denunciados, salvo que en el expediente existan pruebas fehacientes que los contradigan, el proceso continuará hasta el dictado de la resolución final. En ese caso, la persona denunciada podrá apersonarse a él en cualquier momento, asumiéndolo en el estado en que se encuentre.

ARTÍCULO 40.- Audiencia Sobre la Contestación de la Denuncia. Contestada la denuncia, en tiempo y forma, la Comisión Investigadora dará audiencia por tres días hábiles, de ella y de las pruebas ofrecidas, a la persona denunciante.

ARTÍCULO 41.- Audiencia de Recepción de Pruebas. Cumplida la audiencia conferida al denunciante, en un plazo de tres días hábiles, la Comisión Investigadora señalará hora y fecha, para recibir en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, con mención expresa de los nombres, de las y los testigos admitidos, cuya citación correrá a cargo de los proponentes.

Cada testigo(a) será recibido en forma separada, con la sola presencia de la Comisión Investigadora, de ambas partes y de sus abogados (as). Las o los testigos serán interrogados por la Comisión Investigadora, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. Los o las testigos podrán ser representados por las partes y sus abogados (as), debiendo velar dicha Comisión porque todo se haga con el mayor respeto y mesura. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada, al final, por todas las personas presentes. Si alguno de los o las testigos propuestos (as) no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que, la Comisión Investigadora, lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro de los tres días naturales siguientes.

ARTÍCULO 42.- Término para Dictar la Resolución de Final. Concluida la audiencia de recepción de pruebas, la Comisión Investigadora, gozará de un plazo de quince días hábiles, para dictar la resolución de fondo.

ARTÍCULO 43.- Resolución Final. La resolución de fondo deberá resolver todos y cada uno de los puntos que hayan sido objeto del presente proceso administrativo, con la debida separación del pronunciamiento correspondiente a cada uno de ellos, cuando hubiere varios. No podrán comprender otras cuestiones que las denunciadas, ni conceder más de lo que se hubiere pedido. Se formularán con los siguientes requisitos:

1. Nombres y calidades de las partes involucradas.
2. Resumen de las pretensiones y de la respuesta de la parte denunciada.
3. Descripción de la relación laboral e interpersonal existente entre las partes involucradas.
4. Descripción objetiva de la conducta denunciada y de lo que resultó efectivamente probado.
5. Sanciones.
6. Indemnizaciones.

SECCIÓN TERCERA
DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN SEDE JUDICIAL

ARTÍCULO 44.- Trámite Judicial. Toda demanda por acoso laboral se tramitará mediante proceso sumarísimo. El planteamiento jurisdiccional de este tipo de casos, no requiere como requisito de admisibilidad, el agotamiento del trámite de investigación y sanción del acoso laboral en Sede Administrativa.

ARTÍCULO 45.- Presentación de la Demanda. Las personas acosadas psicológicamente podrán demandar a quien las hostiga o al patrono o jerarca de este.

ARTÍCULO 46.- Demanda. El escrito de toda demanda por acoso laboral contendrá: Nombres y apellidos, profesión u oficio, la edad aproximada, domicilio y señas exactas del lugar donde trabajan o viven de la persona actora y de la persona demandada; lugar para recibir notificaciones; la exposición clara y precisa de los hechos en que se funda; la enunciación de los medios de prueba con que se acreditarán los hechos y la expresión de los nombres, apellidos y domicilio de los o las personas testigos. Si la parte demandante deseare que el Juzgado haga comparecer a éstos (as), indicará el domicilio y las señas exactas del lugar donde trabajan o viven; y si se tratare de certificaciones u otros documentos públicos, la parte actora expresará la oficina donde se encuentran, para que la autoridad ordene su expedición libre de derechos; las peticiones que se someten a la resolución del Tribunal; y señalamiento de casa para oír notificaciones. No es necesario estimar el valor pecuniario de la acción.

ARTÍCULO 47.- Emplazamiento y Excepciones. El emplazamiento será de cinco días, dentro de los cuales la parte demandada podrá oponer excepciones, y ofrecer la prueba correspondiente. De la oposición formulada se dará audiencia por tres días a la parte actora, quien al referirse a ella podrá proponer su contraprueba.
Solo serán oponibles las siguientes excepciones: falta de competencia; falta de capacidad o defectuosa representación; falta de derecho; falta de legitimación; litisconsorcio necesario incompleto; litispendencia; cosa juzgada; prescripción; caducidad.

ARTÍCULO 48.- Si la parte demandada no contestare la demanda, dentro del término que al respecto se le haya concedido, se tendrán por ciertos, en sentencia, los hechos que sirvan de fundamento a la acción, salvo que en el expediente existan pruebas fehacientes que los contradigan. Esta regla se aplicará también en cuanto a los hechos de la demanda, acerca de los cuales el o la demandado (a), no haya dado contestación en la forma que indica el artículo 464 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 49.- Comparecencia de las Partes. Cumplido el plazo para contestar la demanda, la autoridad jurisdiccional competente en un plazo de tres días señalara hora y fecha para la evacuación de la prueba.

ARTÍCULO 50.- Sentencia. Se dictará sentencia dentro del plazo de cinco días, que se contarán a partir del día siguiente a aquél en que se hubiere agotado la tramitación correspondiente.

ARTÍCULO 51.- Integración del procedimiento. Las disposiciones establecidas para el proceso ordinario laboral serán aplicables al proceso sumarísimo, en los casos en que guarde silencio esta sección.

SECCIÓN CUARTA
SANCIONES

ARTÍCULO 52.- Sanciones. Las sanciones por acoso laboral se aplicarán según la gravedad de los hechos denunciados, lo cual queda sujeto a la valoración del juzgador y serán:

1. Amonestación por escrito con copia al expediente.
2. La suspensión hasta por un mes.
3. Despido sin responsabilidad patronal.

Lo anterior, sin perjuicio de que la persona acosada pueda acudir a la vía penal, cuando la persona acosadora incurra en las conductas tipificadas como amenazas, la coacción, así como las injurias, calumnias o difamación sin perjuicio de otras conductas constitutivas de hechos punibles, conforme al Código Penal.

ARTÍCULO 53.- Sanciones para las Personas Electas Popularmente. Las sanciones para las personas electas popularmente serán:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. A las síndicas (os), municipales, suplentes y a la 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.

CAPÍTULO VI
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 54.- Normas Supletorias. Para todo lo que no se regula en la presente Ley, si no existe incompatibilidad con este texto, se aplicarán supletoriamente, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas.

Artículo 55.- 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 esta ley.

Vigencia. Rige a partir de su publicación.

NOTA: Este expediente puede ser consultado en la Secretaría del Directorio.

1 vez.—O. C. 23003.—Solicitud 101-00441-L.—(IN201349753).

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
COMISIÓN PERMANENTE DE ASUNTOS AGROPECUARIOS Y RECURSOS NATURALES
TEXTO SUSTITUTIVO
LEY DE RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS HABITANTES DEL CARIBE SUR

Expediente Nº 18.207

"Artículo 1. Para el reconocimiento de los legítimos derechos de los habitantes y de los poblados costeros del Caribe Sur se establecen los límites del Refugio Nacional de Vida Silvestre Gandoca-Manzanillo, dentro de los siguientes linderos: según el mapa básico Sixaola 3644 I, escala 1:50.000 del Instituto Geográfico Nacional de Costa Rica, con Proyección Costa Rica Transversal Mercator (CRTM 05). Partiendo del punto en que el río Rojo o Willy Creek desemboca en el Mar Caribe, bajo las coordenadas 647833 y 1065751 sigue aguas arriba de dicho cuerpo hídrico hasta la coordenada 647811 y 1065331, sigue hasta el punto 647635 y 1065220, sigue hacia el punto 6473267 y 1065185 hasta la coordenada 646912 y 1065070 donde se une el canal de drenaje de