

**CONTENIDO**

	Pág N°
<b>PODER LEGISLATIVO</b>	
Proyectos .....	2
<b>PODER EJECUTIVO</b>	
Decretos .....	11
Acuerdos .....	15
<b>DOCUMENTOS VARIOS</b> .....	15
<b>TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES</b>	
Edictos .....	34
Avisos .....	34
<b>CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b> .....	35
<b>REGLAMENTOS</b> .....	39
<b>INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS</b> .....	46
<b>RÉGIMEN MUNICIPAL</b> .....	48
<b>AVISOS</b> .....	48
<b>NOTIFICACIONES</b> .....	55
<b>FE DE ERRATAS</b> .....	55

**PODER LEGISLATIVO**

**PROYECTOS**

N° 14.692

**REFORMA DE VARIOS ARTÍCULOS DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, N° 7476 DE 3 DE FEBRERO DE 1995**

**Asamblea Legislativa:**

La aprobación en diciembre de 1994, de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, significó un hito en la historia de nuestro país por reivindicar los derechos de las mujeres y erradicar las situaciones de discriminación y violencia en el ámbito laboral y educativo, prácticas contrarias a la dignidad humana y violatoria de los derechos fundamentales de toda persona.

Las conductas de acoso sexual son el fiel reflejo de patrones sociales patriarcales, que establecen roles de conductas determinados para las mujeres y los hombres, donde la principal víctima es la mujer.

Este proyecto de ley pretende subsanar deficiencias detectadas con la aplicación de la ley y darle así a las instituciones encargadas en la prevención e investigación de las denuncias de hostigamiento sexual, elementos que las hacen más eficientes en la búsqueda de soluciones para sancionar y erradicar esta práctica social.

En relación con el ámbito de aplicación de la ley, se ha interpretado de lo establecido en sus artículos 2°, 13 y 31, que las relaciones laborales o de docencia en que se puede dar el hostigamiento sexual deben ser jerárquicas (según dictamen de la Procuraduría General de la República, oficio C-159-97, de 28 de agosto de 1997), ya que por ejemplo el artículo 13 establece únicamente que los estudiantes que hayan demostrado ser objeto de hostigamiento tendrán derecho a la aplicación de sanciones para el profesor y el 31 restringe la aplicación de la ley a “las relaciones obrero-patronales de los sectores público y privado”. En el primer caso, al hablar sólo de sanciones aplicables al profesor, se excluyen otros supuestos de acoso como el que se puede producir entre compañeros, y en el segundo al exigir la existencia de una relación laboral, en los términos estipulados en el artículo 18 del Código de Trabajo, también se está omitiendo considerar otras situaciones de acoso que se pueden presentar entre compañeros de trabajo o en perjuicio de los clientes o usuarios, entre otras.

Con esta reforma se busca eliminar dichas limitaciones dejando la aplicación de la ley no a las “relaciones sino a “ámbitos”, en donde el acoso gira alrededor de dos ejes: a) en el poder de mejorar o dañar la situación de la parte acosada o de ejercer cualquier tipo de presión sobre ella y b) en un ambiente hostil del cual la persona no puede sustraerse. Se pretende establecer con claridad que el hostigamiento que no es indispensable que medie una relación de subordinación (aunque esta también puede existir) y que el acoso puede ser entre iguales, o bien por parte de un subordinado. Debe aclararse además, que el acoso no sólo se puede dar en “relaciones” laborales o de docencia, sino en el “ámbito laboral o educativo” en donde por ejemplo, un funcionario administrativo de un centro educativo puede ser el sujeto activo del acoso en perjuicio de un estudiante, o bien un ejecutivo puede serlo en relación con un cliente.

Por otra parte, se modifica el artículo 5 para establecer con mayor claridad los aspectos del procedimiento para investigar y sancionar el hostigamiento sexual en sede administrativa, que deben contemplar los reglamentos internos de trabajo de todas las instituciones públicas o empresas privadas, y también se aclara que el plazo de tres meses establecido para investigar las denuncias tiene una carácter ordenatorio y no perentorio y puede ser prorrogado, por lo que no es procedente que el patrono o jerarca responsable de la investigación declare la caducidad del procedimiento en caso de vencerse el plazo sin que exista una resolución final. Esta última propuesta evita que (como había venido ocurriendo)

los procedimientos caducaran ante la inacción de las autoridades o por la complejidad de las investigaciones, promoviéndose así la impunidad de los acosadores, y además, es concordante con una reciente resolución de la Sala Constitucional que declaró inconstitucional dicho plazo de caducidad.

Asimismo, busca enumerar con claridad en el artículo 13 las principales medidas cautelares aplicables y aclarar que estas pueden ser aplicadas en el ámbito educativo y en el laboral, tanto en el procedimiento administrativo como en el jurisdiccional, como de hecho ha venido ocurriendo en la práctica, y no sólo en el segundo. En muchos casos los procedimientos por hostigamiento sexual se resuelven en la vía administrativa y no llegan al conocimiento de un juez, por lo que es indispensable dejar en claro que los patronos o jercas también tienen la obligación de resolver sobre su aplicación.

Además, se establece la garantía de que cuando la autoridad encargada de resolver sobre la aplicación de medidas cautelares decida otorgar una medida diferente a la solicitada, tenga la obligación de fundamentar su decisión, y deba aplicar una medida que sea idónea según las circunstancias del caso concreto, para proteger a la persona afectada, lo cual, al fin y al cabo es el objetivo fundamental de las medidas cautelares. Se hace esta precisión porque como lo ha señalado la Defensoría de los Habitantes se han dado casos en los cuales, los patronos o jercas otorgan medidas cautelares distintas a las solicitadas que no protegen a la persona ofendida y que inclusive, en muchos casos, más bien tienden a perjudicarla colocándola en una situación mucho más gravosa que la que enfrentaba antes de presentar la denuncia por hostigamiento. Con esta moción, manteniendo la discrecionalidad que se le otorgó al juez para evitar abusos en caso de que se soliciten medidas cautelares innecesarias, se logra evitar que estas medidas sean aplicadas a su vez, en perjuicio de la persona denunciante.

En el artículo 14 se plantea una importante modificación para que las medidas cautelares les puedan ser aplicadas también a los testigos, ya que uno de los principales factores que han impedido que muchos casos de hostigamiento puedan ser sancionados, ha sido la falta de testigos dispuestos a declarar, ya que estos, sobretodo en la empresa privada, prefieren abstenerse de hacerlo ante el temor fundado de sufrir represalias.

El artículo 15 vigente de la Ley contra el hostigamiento sexual prohíbe el despido sin justa causa de trabajadores que hayan denunciado acoso sexual con la finalidad de evitar represalias por parte de los patronos por haber efectuado estas denuncias y así hacer efectivo el cumplimiento de esta Ley. Para lograr esto, establece un procedimiento especial de despido en caso de que el trabajador cometa faltas que ameriten un despido justificado. Sin embargo, el segundo párrafo es incoherente con esta disposición ya que establece que en caso de que los patronos incumplan con esta disposición, es decir, despidan injustificadamente a trabajadores que denuncien acoso sexual, el trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo. Esto último es ilógico porque si el trabajador ya fue despedido, no tiene ningún sentido ni efecto práctico darle la posibilidad de terminar su contrato.

Por esta razón se propone, para hacer efectiva la prohibición del despido injustificado como represalia contra los denunciados de acoso, que en estos casos puedan los trabajadores solicitar que se les reinstale en su puesto o si lo prefieren solicitar el pago de sus prestaciones incluyendo el salario dejado de percibir por este despido arbitrario.

El actual artículo 24 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia regula los criterios de valoración de la prueba que deben seguirse para resolver sobre denuncias de hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. No obstante, es necesario aclarar que, como ha venido ocurriendo en la práctica, estos criterios son aplicables tanto en el procedimiento administrativo que debe seguirse frente a denuncias de hostigamiento, como en la vía jurisdiccional, ya que la redacción actual de dicho artículo únicamente hace referencia al juez y no al órgano instructor encargado de investigar el asunto en sede administrativa.

Otro aspecto que se desea reformar es el relacionado con los funcionarios públicos de elección popular, en tanto no se especificó en la ley vigente el órgano competente para instruir la denuncia, ya que se ha considerado que estos funcionarios no tienen superior jerárquico en tanto no existe una relación de subordinación, y que debido a su condición de representantes electos popularmente, no se les puede despedir. Ante esta situación, se ha dejado impune la conducta de estos funcionarios en sede administrativa, lo cual se pretende revertir en esta propuesta.

El presente proyecto de ley fue originalmente presentado a la corriente legislativa por los exdiputados Antonio Álvarez Desanti y Constantino Urcuyo Fournier, iniciando su trámite bajo el expediente N° 13.094, de 28 de noviembre de 1997 y siendo publicado en *La Gaceta* N° 31 del 13 de febrero de 1998. Posteriormente, recibió Dictamen Afirmativo Unánime el 25 de abril de 2000 en la Comisión Permanente Especial de la Mujer, en la cual le fue consultado a un amplio número de instituciones relacionadas con la materia, cuyas observaciones fueron incorporadas, y pasó a la Comisión Legislativa Plena Tercera donde fue conocido por más de año y medio y también se le adicionaron una serie de mociones para mejorar su contenido.

Lamentablemente, cuando ya se encontraba prácticamente listo para su votación, se venció el plazo de caducidad que establece el artículo 119 del Reglamento de la Asamblea Legislativa sin que el expediente pudiera ser sometido a votación.

En virtud de las consideraciones expuestas, y convencido de la importancia de las reformas planteadas con base en la experiencia de la aplicación de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo

y la docencia, para mejorar esta importante legislación llenando graves omisiones existentes de manera que se haga viable su aplicación, presento nuevamente a la corriente legislativa la presente iniciativa, a la cual se le incorporan las diversas modificaciones que durante su trámite, para su estudio y aprobación por parte de los señores diputados y las señoras diputadas.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA  
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA:  
REFORMA DE VARIOS ARTÍCULOS DE LA LEY CONTRA  
EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA  
DOCENCIA, N° 7476 DE 3 DE FEBRERO DE 1995

Artículo 1°—Refórmase el artículo 2 para que se lea:

“Artículo 2°—**Objetivo.** El objetivo de la presente Ley es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, que atenta contra la dignidad de la mujer y el hombre.”

Artículo 2°—Refórmase el artículo 5 para que se lea:

“Artículo 5°—**Responsabilidades de prevención.** Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual, contempladas en esta Ley. Con ese fin, deberán 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 y oral, a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.
2. El reglamento interno de trabajo deberá contemplar al menos los siguientes elementos: el procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, el nombramiento del órgano instructor del proceso que deberá ser integrado por personas de ambos sexos y al menos uno de sus miembros deberá ser profesional en derecho cuando exista en la empresa o institución, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar de acuerdo con esta Ley a las personas hostigadoras cuando exista causa.

El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual. Este plazo es ordenatorio. En caso de que por la complejidad del asunto se necesite más tiempo, se podrá ordenar una prórroga por una única vez por un plazo de tres meses. Esta decisión deberá ser comunicada a la Defensoría de los Habitantes y al Ministerio de Trabajo.

Artículo 3°—Refórmase el artículo 7° para que se lea:

“Artículo 7°—**Información sobre denuncias.** Todo patrono estará obligado a informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban en su lugar de trabajo, así como del procedimiento que se realice y la resolución final, a la Defensoría de los Habitantes, si se trata de instituciones públicas, con el fin de que pueda participar activamente en el proceso, cuando así lo estime necesario. Si se trata de patronos privados, se deberá informar a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En los casos de denuncias por hostigamiento sexual que se reciban en los centros educativos privados, así como el resultado del procedimiento que se realice, se deberá comunicar además al Ministerio de Educación Pública. La comunicación a estas instituciones se hará para efecto del seguimiento y control del régimen disciplinario y al cumplimiento de la ley. Para efectos de lo anterior, los sujetos de derecho privado y las entidades públicas deberán remitir a las instituciones respectivas el órgano que regirá el procedimiento interno para la atención de las denuncias.

Para efectos del sector público, se entiende por patrono al superior jerárquico de cada institución.”

Artículo 4°—Refórmase el artículo 9° para que se lea:

“Artículo 9°—**Deber de los centros educativos.** En todos los centros educativos se deberá cumplir con lo establecido en los artículos 5, 6, 7 y 8 de la presente Ley.”

Artículo 5°—Refórmase el artículo 12 para que se lea:

“Artículo 12.—**Responsabilidad del Patrono o jerarca de la institución.** Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el artículo 5° de esta Ley.

En el sector privado, cuando exista imposibilidad de aplicar el artículo 5° de esta Ley por causas no atribuibles a la persona denunciante, tendrá competencia el Ministerio de Trabajo para

conocer e investigar la denuncia y emitir recomendaciones acerca de la aplicación de las medidas correspondientes y, en caso de incumplimiento, remitir a las partes, junto con la investigación realizada, a la vía de jurisdicción laboral.”

Artículo 6°—Refórmase el artículo 13 para que se lea:

“Artículo 13.—**Garantías en la educación y el trabajo.** La persona denunciante será parte activa en el proceso.

Con la interposición de la denuncia, durante el proceso o cuando se haya demostrado el hostigamiento sexual, la persona denunciante u ofendida podrá solicitar la aplicación de las siguientes medidas cautelares:

1. La reubicación.
2. La permua.
3. O que se le releve temporalmente de sus responsabilidades o actividades regulares, con fines de recuperación terapéutica y con pleno goce de sus derechos.

El patrono o jerarca, o el juez, que autoricen la medida cautelar valorarán la conveniencia de la medida solicitada, pudiendo otorgar mediante resolución razonada, una medida diferente, siempre y cuando sea de las reguladas en este artículo y la medida resulte eficaz, de acuerdo con las circunstancias del caso, para los fines de protección de las personas afectadas. En caso de que existan varias medidas aplicables deberá otorgarse la que resulte menos gravosa para la persona ofendida.

Estas medidas deberán ser resueltas de forma inmediata.

Cuando se haya demostrado el hostigamiento sexual, la persona ofendida tendrá derecho a reclamar ante el patrono o jerarca la aplicación de las sanciones laborales y disciplinarias previstas en esta Ley y en la normativa vigente que rige en las instancias correspondientes.

De comprobarse el perjuicio en su situación educativa o laboral, como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituida en el estado anterior al hostigamiento.”

Artículo 7°—Refórmase el artículo 14 para que se lea:

“Artículo 14.—**Garantía para el denunciante y los testigos.** Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios.

A los testigos les serán aplicables las medidas cautelares previstas en el artículo anterior cuando así lo soliciten ellos o la parte que los hubiere ofrecido como tales, y ello sea necesario para evitar posibles represalias por su participación en el procedimiento.”

Artículo 8°—Refórmase el artículo 15 para que se lea:

“Artículo 15.—**Causales de despido del denunciante.** Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual o quien comparezca como testigo, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el patrono tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcionalmente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

El despido de trabajadores o trabajadoras incumpliendo estas disposiciones constituirá un despido con responsabilidad patronal y los facultará para solicitar en sede judicial la reinstalación en su puesto de trabajo con el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento del despido o en su defecto, el pago de sus prestaciones legales, incluyendo los salarios dejados de percibir y la indemnización de los daños y perjuicios causados.”

Artículo 9°—Refórmase el artículo 18 para que se lea:

“Artículo 18.—**Competencia de los tribunales de Jurisdicción laboral.** Agotados los procedimientos establecidos en el centro de trabajo o educativo y 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 jurisdicción laboral, los cuales serán competentes para conocerlas, para que se apliquen las sanciones establecidas en la presente Ley contra la persona acusada de hostigamiento y su patrono, según corresponda.”

Artículo 10.—Refórmase el artículo 24 para que se lea:

“Artículo 24.—**Apreciación de la prueba.** Para apreciar la prueba y determinar si la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual, el órgano instructor o el juez según sea el caso, deberá considerar, de conformidad con las reglas de la sana crítica, todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos. Ante la carencia de fundamento probatorio directo, deberá recurrirse a la prueba indiciaria, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida.

Para la valoración de la prueba, tanto en vía administrativa como judicial, se deberán considerar todas las manifestaciones del hecho denunciado en forma integral, sin que se incurra en valoraciones fragmentadas o aisladas.”

Artículo 11.—Refórmase el artículo 29 para que se lea:

“Artículo 29.—**Obligación de todos los patronos y los jefes.** Todo patrono o jefe está obligado a destinar los recursos humanos y económicos necesarios para aplicar el procedimiento establecido en la presente Ley para prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo.”

Artículo 12.—Refórmase el artículo 31 para que se lea:

“Artículo 31.—**Ámbito de aplicación de esta Ley.** La presente Ley se aplicará en relaciones de jerarquía o de autoridad, entre personas del mismo nivel, entre prestatarios y usuarios en el ámbito laboral y educativo del sector público y privado.”

Artículo 13.—Adiciónase un artículo 31 bis:

“Artículo 31 bis.—**De los funcionarios públicos de elección popular.** Para los efectos de la presente Ley, los funcionarios públicos de elección popular se consideran parte del ámbito laboral. Sin embargo, en la vía administrativa, de las sanciones previstas en el artículo 25 supra sólo se podrá aplicar la amonestación escrita.

La instancia competente para conocer y resolver sobre las denuncias será el Tribunal Supremo de Elecciones, para lo cual deberá establecer por la vía del reglamento un procedimiento adecuado y efectivo, que divulgará ampliamente en los medios masivos de comunicación.”

Transitorio I.—Todo patrono público y privado debe, en un plazo no mayor de dos meses, a partir de la publicación de esta Ley, realizar los cambios necesarios para adecuar los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo, para prevenir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo, según lo estipulado en el artículo 2° de la presente Ley que reforma el artículo 5° de la Ley N° 7476.

Transitorio II.—Cumplido el plazo estipulado en el transitorio primero, todo patrono público o privado deberá en un plazo no mayor de un mes, remitir copia de los cambios realizados a la Defensoría de los Habitantes y a la Dirección Nacional de la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo. En el caso de los centros educativos privados, deberán además remitir el nuevo reglamento al Ministerio de Educación Pública.

Rige a partir de su publicación.

José Merino del Río, Diputado.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.

San José, 6 de mayo del 2002.—1 vez.—C-184795.—(44070).

N° 15784

**LEY PARA INCENTIVAR EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA VINÍCOLA EN COSTA RICA**

**Asamblea Legislativa:**

En la actualidad en Costa Rica existen pequeñas industrias vinícolas que han tenido un desarrollo notable, considerando lo difícil del mercado y la amplia competencia con los vinos importados. No obstante, se perfila como un mercado de importante potencial para el país.

Esta actividad se está convirtiendo en una alternativa exitosa para comunidades que se vieron desplazadas de su actividad agrícola o que carecen de fuentes de empleo en la zona. La industria vinícola genera importantes fuentes de empleo tanto directos como indirectos.

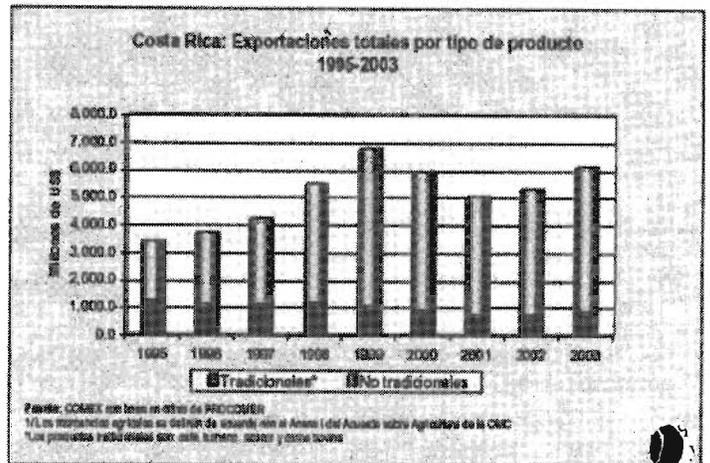
Por otro lado, al utilizar materias primas para la producción como: mora, uva, nance, marañón, entre otros se genera un beneficio para los productores de esta clase de frutas y otros insumos y servicios. Nuestro país tiene una gran ventaja comparativa, pues en otras latitudes únicamente se puede producir vino a partir de uvas. En Costa Rica, inclusive, se está desarrollando un producto novedoso y muy especial, denominado: vino orgánico, el cual se produce a partir de frutas “limpias”, en donde en ninguna de las fases de elaboración se utilizan productos agro químicos.

El consumo de vino en Costa Rica ha aumentado considerablemente, esto por ser un licor que tiene un bajo contenido alcohólico en comparación con otras bebidas. Además, porque se utiliza en la preparación de alimentos, e inclusive, según publicaciones médicas que son de conocimiento público, es un antioxidante muy importante, por lo que tiene efectos anticancerígenos importantísimos. Por otro lado, el vino es utilizado principalmente como acompañante de comidas, con lo cual se convierte en una bebida con características y fines muy distintos de los licores como: el guaro, el whisky y otros.

Las personas que se dedican a la viticultura en Costa Rica, están tratando de desarrollarse, de darse a conocer en el mercado nacional, e inclusive, a nivel internacional. En otros países, la exportación de vinos constituye una de las fuentes de divisas más importantes. Países como: Chile, Italia, España, entre otros, han sabido aprovechar esta industria y sacar ventaja de las múltiples oportunidades de empleo y prosperidad que la actividad genera.

Por otro lado, en nuestro país se han desarrollado estrategias para sostener la producción de vino, y es precisamente, la promoción de esta actividad turística, la que ha contribuido a mantener y dar a conocer la producción vinícola. Actualmente, los viñeros sirven como centros de atracción turística, coadyuvando de esta manera al desarrollo de la industria del turismo en el país tanto a nivel nacional como rural comunitario.

El vino es considerado un producto no tradicional. Según datos del Ministerio de Comercio Exterior, son precisamente, este tipo de productos los que porcentualmente han significado la mayor cantidad de ingresos en exportaciones desde hace algunos años, como puede apreciarse en el siguiente gráfico:



Es indiscutible que nuestro país requiere mayores fuentes de empleo y de recursos. La industria vinícola representa una oportunidad para el desarrollo del país en áreas diferentes al café, al banano o al azúcar. Es por ello, que se requiere fomentar esta industria incentivando la producción vinícola, para que en un futuro cercano, podamos llegar a ser un país líder en la producción y exportación de vinos de alta calidad.

Resulta evidente que el costo de producción es un elemento que afecta directamente el desarrollo de las iniciativas privadas, principalmente porque se traslada al consumidor final, lo cual afecta la oferta y la demanda de los productos. En esta industria, los impuestos generan una gran carga para su desarrollo, específicamente el impuesto que se estableció mediante la Ley N° 7972, de 22 de diciembre de 1999, y su posterior reforma en diciembre del 2003, representa una gran carga para los vinicultores nacionales, el cual genera una disparidad en el impacto fiscal entre los vinos nacionales y los extranjeros, y un consecuente perjuicio para los primeros.

Esta iniciativa pretende adicionar un párrafo final al artículo primero de la Ley N° 7972, de 22 de diciembre de 1999, para que los vinos producidos en el país paguen un veinte por ciento del impuesto establecido en esa Ley, lo que garantiza en buena medida una condición más favorable para el desarrollo de la industria vinícola en Costa Rica.

Por las razones anteriores, se somete a consideración de los señores diputados el presente proyecto de ley, cuyo texto reza lo siguiente:

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA:**  
**LEY PARA INCENTIVAR EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA VINÍCOLA EN COSTA RICA**

Artículo único.—Adiciónase un párrafo final al artículo 1° de la Ley N° 7972, de 22 de diciembre de 1999, y sus reformas, cuyo texto dirá:

“Artículo 1°—

[...]

“Los vinos producidos en el país pagarán únicamente un veinte por ciento (20%) del impuesto correspondiente.”

Rige a partir de su publicación.

Carlos Salazar Ramírez.—Federico Malavassi Calvo.—Ronaldo Alfaro García.—Peter Guevara Guth, Diputados.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Económicos.

San José, 15 de diciembre, 2004.—C-54045.—(44071).

N° 15.900

**AUTORIZACIÓN A LA MUNICIPALIDAD DE GUÁCIMO PARA APLICAR AMNISTÍA TRIBUTARIA**

**Asamblea Legislativa:**

La Municipalidad del cantón de Guácimo ha considerado necesario aplicar una amnistía tributaria que permita recaudar recursos que adeudan los contribuyentes de este cantón acumuladas hasta marzo de 2005, en virtud de los intereses y multas sobre los tributos municipales. El pago del monto principal de estas obligaciones acumuladas beneficiará enormemente las arcas de este gobierno local y representa un incentivo a los contribuyentes a presentarse a cancelar sus deudas.