

### PODER LEGISLATIVO

#### PROYECTOS

##### COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL DE LA MUJER

##### DICTAMEN UNÁNIME AFIRMATIVO

##### MODIFICACIÓN DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, N° 7476

##### EXPEDIENTE 16.566

Los suscritos diputados y diputadas, integrantes de la Comisión Permanente Especial de la Mujer, rendimos DICTAMEN UNÁNIME AFIRMATIVO sobre el proyecto de "MODIFICACIÓN DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, N° 7476", expediente legislativo N° 16.566, publicado en la Gaceta N° 114 del 14 de junio de 2008, basados en las siguientes consideraciones:

La Ley N° 7476 busca sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones jerárquicas laborales y de docencia en los sectores público y privado, por lo que esta reforma propone la aplicación de la ley no a relaciones sino a ámbitos, en donde se dañe la situación de la víctima de acoso u hostigamiento, en un ambiente hostil, del cual no puede sustraerse.

Se pretende establecer de manera clara que no debe mediar necesariamente una relación de subordinación y que el acoso se puede dar entre iguales, como sería el caso entre alumnos, alumnas, compañeros o compañeras de trabajo; o bien, por parte de una persona subordinada, tal es el caso entre el alumno o la alumna hacia el profesor o la profesora.

Es importante aclarar que el acoso u hostigamiento no solamente se da en relaciones laborales o de docencia. Se da también en el ámbito de trabajo, en el sector público o en el sector privado, donde un funcionario o funcionaria de un centro educativo puede ser víctima del acoso u hostigamiento de parte de estudiantes, un ejecutivo o ejecutiva que, para obtener una clientela, solicita algún favor sexual o es sujeto de acoso u hostigamiento para pretender un rebajo u obtener un privilegio.

Otra reforma que se pretende introducir es en relación con quienes ejercen cargos públicos de elección popular, en razón de que la ley vigente no especificó el órgano competente para instruir la denuncia, ya que se considera que no tienen superior jerárquico al no existir subordinación, además del fuero especial que imposibilita un despido. Se dejó impune esta conducta, tanto en sede administrativa como en vía jurisdiccional, para el caso de estas personas, por ser miembros de los Supremos Poderes.

Por otra parte, se definen las causales de despido aplicables a quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, así como el procedimiento administrativo por seguir.

Además, se adiciona un Capítulo V en el cual se define el procedimiento a seguir, establece la composición de la Comisión Investigadora, que no podrá estar compuesta solo por hombres o solo por mujeres, y entre quienes debe haber profesionales con conocimiento en el tema de fondo, así como en lo jurídico-disciplinario. Se determinan las medidas cautelares a favor de la persona denunciante y se definen las sanciones para personas electas popularmente y las instancias que deben sancionar.

Por las razones antes citadas, sometemos a conocimiento del Plenario Legislativo el presente dictamen unánime afirmativo y solicitamos se sirvan aprobar el proyecto de "MODIFICACIÓN DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, N° 7476", Expediente 16.566:

#### LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA COSTA RICA DECRETA:

#### "MODIFICACIÓN DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, N° 7476

#### Expediente N° 16.566

**ARTÍCULO 1.-** Refórmense los artículos 2, 5, 7, 8, 9, 15, 22, 23, 29 y 31 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, N° 7476, de 3 de febrero de 1995. Los textos dirán:

##### "Artículo 2.- Objetivo

El objetivo de la presente Ley es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado."

##### "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. 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 las personas supervisoras, representantes, funcionarias y clientes la existencia de una política institucional o empresarial contra el hostigamiento sexual.

2.- Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa.

Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

3.- Contar con personal capacitado en materia de hostigamiento sexual."

##### "Artículo 7.- Obligatoriedad de informar a la Defensoría de los Habitantes de la República

La autoridad superior o la instancia competente para recibir la denuncia de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o en la institución educativa, del sector público, estará obligada a informar a la Defensoría de los Habitantes de la presentación de la denuncia, con el objeto de que tenga 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 a la Defensoría la resolución final del caso.

##### Artículo 8.- Obligatoriedad de informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

En toda instancia del sector privado, la autoridad superior o la instancia competente para recibir la denuncia de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o en la institución educativa está obligada a informar de ella a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, con el objetivo de que esta instancia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de lo dispuesto en esta Ley. En caso de que la persona hostigadora sea el patrono o patrona, la persona víctima informará a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo y a las instancias correspondientes.

##### Artículo 9.- Deber de los centros educativos

En todos los centros educativos deberá cumplirse lo dispuesto en los artículos 5, 6, 7 y 8 de la presente Ley."

##### "Artículo 15.- Causales de despido de la persona denunciante

Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la autoridad superior o la instancia competente tramitarán 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, excepcional y justificadamente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

Cuando se trate de una persona trabajadora doméstica la que presente la denuncia, podrá gestionar ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, su autorización para suspender la relación laboral.

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de la persona trabajadora, causa justificada para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral.

Quedan exceptuados de las disposiciones establecidas en este artículo, las funcionarias y los funcionarios del Poder Judicial, a quienes se les aplicará lo establecido en su ley orgánica y su normativa interna relacionada."

##### "Artículo 22.- Comparecencia de las partes

Cumplido el plazo para contestar la demanda, la persona juzgadora convocará a las partes para la evacuación de prueba. Ante la ausencia de prueba directa, deberá recurrir a la prueba indiciaria. No procederá la conciliación. En todo lo demás, el procedimiento se regirá por el proceso de menor cuantía laboral.

##### Artículo 23.- Privacidad de las audiencias

Las audiencias se realizarán en forma privada."

##### "Artículo 29.- Caducidad y la prescripción

El plazo de caducidad se considera de un año y se computará a partir del último hecho acaecido de hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

El plazo de prescripción se considera de cuatro años y se computará a partir de la fecha de interposición de la denuncia.”

**“Artículo 31.- Ámbitos de aplicación de esta ley**

La presente ley se aplicará en relaciones de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo y educativo, del sector público y el sector privado.”

**ARTÍCULO 2.-** Adiciónase a la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, N.º 7476, de 3 de febrero de 1995, un nuevo capítulo V, el cual contendrá los artículos del 18 al 26; además, se corre la numeración de los capítulos y artículos subsiguientes de esta Ley. El texto dirá:

**“CAPÍTULO V**

**EL PROCEDIMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO**

**Artículo 18.- Principios que informan el procedimiento**

Informan el procedimiento de hostigamiento sexual 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 que comparecen como testigos y testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciadas ni la de la persona denunciada y, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

**Artículo 19.- Recepción de la denuncia**

La máxima autoridad de la instancia pública o privada definirá el organismo responsable de recibir la denuncia. Una vez asignada la denuncia, dicha autoridad deberá proceder de conformidad, sin recurrir a la ratificación de la denuncia, ni a la investigación preliminar de los hechos.

**Artículo 20.- Integración de la Comisión Investigadora**

La Comisión Investigadora será integrada preferiblemente por tres personas, que no sean todos hombres o todas mujeres, y entre ellas debe haber profesionales con conocimiento en hostigamiento sexual, así como en materia jurídica disciplinaria. Cuando en una empresa o lugar de trabajo o de estudio privado no existan condiciones para realizar la investigación, la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial. Asimismo, cuando en una empresa o lugar de trabajo o de estudio público no existan condiciones para realizar la investigación, por razón de la reducida cantidad de personal o porque la persona denunciada tiene el estatus de superior jerárquico, se recurrirá a conformar la Comisión Investigadora con la cooperación de otras instancias estatales que cuenten con órganos especializados para investigar el tema de hostigamiento sexual y, en su defecto, se constituirá un órgano de investigación mixto o externo, preferiblemente integrado por tres personas, que no sean todos hombres o todas mujeres; todo mediante acto fundado.

**Artículo 21.- Las partes**

La persona denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento.

**Artículo 22.- Las pruebas**

Las pruebas serán valoradas de acuerdo con las reglas de la sana crítica y, ante la ausencia de prueba directa, deberá recurrirse a la prueba indiciaria, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

**Artículo 23.- Asesoramiento jurídico y apoyo emocional**

Las partes tendrán el derecho de contar, durante el procedimiento, con asesoramiento jurídico y/o con una persona de su confianza que les provea apoyo emocional.

**Artículo 24.- Medidas preventivas**

Se considerarán medidas preventivas la reubicación y la permuta; además, en casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.

Esas medidas preventivas serán aplicables a la persona denunciante, a petición de parte, y las solicitará el órgano de investigación a la autoridad superior o instancia competente para recibir y tramitar la denuncia, en cualquier momento del procedimiento.

**Artículo 25.- Medidas cautelares**

Se considerarán medidas cautelares la reubicación y la permuta; además, en casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.

Esas medidas cautelares son aplicables a la persona denunciada y, en forma oficiosa, las solicitará el órgano de investigación a la autoridad superior o instancia competente para recibir la denuncia, en cualquier momento del procedimiento. Deberán tomarse bajo resolución fundada.

**Artículo 26.- Sanciones para las personas electas popularmente**

Las sanciones para las personas electas popularmente serán:

a) A los diputados y las diputadas: 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 diputado o una diputada, la sanción será la de una amonestación ética pública, y demás sanciones que determine el Plenario Legislativo para el caso particular.

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 18 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), municipales, 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 persona electa popularmente en el nivel de gobierno local; la 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.

e) A otras personas electas popularmente: 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 una persona electa popularmente, no prevista en los incisos anteriores, la sanción será de una amonestación ética pública por parte del Plenario Legislativo.”

**TRANSITORIO ÚNICO.-**

En el 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.

**DADO EN LA SALA DE SESIONES DE LA COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL DE LA MUJER, A LOS VEINTINUEVE DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE DOS MIL SIETE.**

Ana Helena Chacón Echeverría  
Sergio Alfaro Salas

Yalile Esna Williams  
Gladys González Barrantes

Carlos Gutiérrez Gómez

D: COMISIÓN MUJER/DICTÁMENES/16566-UA

San José, 20 de junio del 2008.—Departamento de Archivo, Investigación y Trámite.—Leonel Núñez Arias, Director.—1 vez.—C-166340.—(58276).

**MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 618, 619, 620, 623 Y 624 Y ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 624 BIS AL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS**

Expediente N.º 16.988

**ASAMBLEA LEGISLATIVA:**

La Ley N.º 8107 de 18 de julio de 2001 adicionó un nuevo título undécimo al Código de Trabajo, que regula la prohibición de aplicar medidas discriminatorias perjudiciales en las relaciones laborales, en armonía con las legislaciones más avanzadas sobre esta materia. Se trata, sin duda, de un progreso significativo para la protección de los derechos de las personas trabajadoras en nuestro país, a fin de adecuar la legislación vigente a los principios contenidos en los artículos 33, 56 y 57 de la Constitución Política, así como en diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos.