

# Las reformas a la ley contra el hostigamiento sexual

➡ Modificaciones son válidas tanto para el sector público como para el privado



**José Joaquín Acuña Solís**  
jacuna@bdsasesores.com

El pasado 2 de junio, apareció publicada en el *Diario Oficial La Gaceta*, la ley número 8805, normativa que vino a introducir una serie de reformas sustanciales a la *Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia*.

Estas modificaciones son las que tanto empleadores públicos como privados deben prestar atención, máxime las dudas que la redacción de algunos artículos puede generar.

**Cambios.** Dentro de las reformas más relevantes que podemos ubicar se encuentra la introducción de un quinto capítulo, el cual viene a regular, de forma general, el procedimiento a seguir en caso de que se presente una denuncia por hostigamiento sexual.

Llama la atención en dicho capítulo, la inclusión del principio *in*



Las empresas deben definir el proceso de denuncia con claridad. ARCHIVO

*dubio pro víctima*, principio que dispone que en caso de duda sobre la prueba o el proceso, se estará al lado de lo que más beneficie al denunciante.

También establece la creación de comisiones investigadoras que serán integradas por tres personas de ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

Además, incluye la obligación

de señalar, a nivel interno de las organizaciones, ante quién se debe interponer la denuncia por hostigamiento sexual.

Otra de las modificaciones relevantes que presenta la ley consiste en la definición de un plazo de prescripción para interponer denuncias, período que por la redacción del artículo 29 podría llevar a confusión a los operadores del Derecho.

De igual forma, la nueva norma-

tiva impone la obligación, a los empleadores privados, de contar con un reglamento interno, debidamente autorizado por el Ministerio de Trabajo, que regule el procedimiento de investigación del hostigamiento sexual.

**Involucrados.** Ahora bien, tal y como se indicó previamente, esta ley también aplica para las instituciones públicas, pues la norma prevé que cuando el lugar de trabajo es un ente público, se seguirá el procedimiento establecido por la ley y su reglamento, aplicándose solo secundariamente la *Ley General de la Administración Pública*.

Una referencia adicional a considerar consiste en que la ley señala las sanciones específicas para cargos de elección popular, tales como diputados, alcaldes, regidores y síndicos municipales.

Como consecuencia de las reformas introducidas a la ley bajo estudio, es pertinente que tanto los empleadores públicos como privados se informen acerca del alcance de las mismas, particularmente por el hecho de que su entrada en vigencia estaría próxima, posiblemente el 12 de setiembre del presente año. ■