

**MODIFICACIÓN DE 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, Y ADICIÓN  
DE UN NUEVO CAPÍTULO V**

**Expediente N° 16.566**

**ASAMBLEA LEGISLATIVA:**

El hostigamiento sexual en Costa Rica se documenta en las series estadísticas bajo la denominación de violencia contra las mujeres. Así, el XII informe del Estado de la Nación, da cuenta que en el 2005, la tasa de delitos sexuales por cada 100.000 habitantes fue del orden de 119,7. Entre los años 1993-1994, la Defensoría de los Habitantes en su informe anual indica haber recibido dos denuncias por hostigamiento sexual, entre 1996-1997, un total de 31 denuncias y entre 2005-2006 se llegó a recibir 65.

Esos datos nos informan que, a pesar de la legislación vigente, se imponen reformas, dado que como señala el Informe Anual 2005-2006 de la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes de la República, la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, "...aunque fue diseñada para satisfacer los intereses de quienes son las principales víctimas del hecho, en muchísimos casos al aplicarla se revierte y se interpreta sin contemplar la intención de protección de los legisladores y las

legisladoras. Esto ha tenido como efecto una reducción o restricción en los derechos de las mujeres como víctimas del proceso; por ello aunque hay un aumento exponencial del hostigamiento sexual, no se tramita por presunta falta de garantía para las víctimas (según el Instituto Nacional de las Mujeres Inamu, todos los días se evacúan consultas sobre el hostigamiento sexual; pero pocas mujeres se atreven a denunciarlo).<sup>1</sup>

En el mismo orden de ideas, cabe resaltar que el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica, (CIEM) entre los años 2002-2003 un estudio sobre la situación del hostigamiento sexual en dicha universidad entre 2859 personas de la comunidad universitaria entrevistadas. Entre sus resultados preliminares cabe destacar que el 14% de las personas entrevistadas ha enfrentado hostigamiento sexual en el ámbito universitario. De ese porcentaje, 83,3% son mujeres, en tanto que 10,7% son hombres. Por ello, es importante que la reforma a la ley que nos ocupa, llene las falencias de la ley vigente en lo que a soporte consistente al género mayoritario de las víctimas se refiera; es decir, mujeres en su mayoría.<sup>2</sup>

No obstante el avance que se tuvo con la aprobación y puesta en práctica de esta Ley, la Defensoría de los Habitantes, en su Informe Anual 2005-2006<sup>3</sup>, relata su experiencia institucional respecto de su aplicación, señalando vacíos que se deben corregir en un plazo perentorio. Lo anterior con base en la orientación, asesoramiento y apoyo en múltiples procesos, tanto a las víctimas como a los órganos instructores, a las instancias de toma de decisión, a las/os jerarcas y hasta los denunciados que así lo han requerido. Como respaldo a lo anterior, cabe señalar que dos años después de entrada en vigencia la Ley de marras, los mismos diputados que tuvieron la iniciativa de presentar el proyecto que dio origen a la Ley vigente, recogieron diversas inquietudes, tanto de la Defensoría como de otras instancias, sobre inconsistencias y omisiones que requerían ser solventadas. Para ello elaboraron un proyecto de ley para reformar varios artículos de la Ley. Dicho proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos, pero se encuentra archivado.

En el segundo semestre del año 2006, como consecuencia directa del aumento de situaciones de hostigamiento sexual, tanto en el Sector Público como en el Privado, la Comisión Especial Permanente de la Mujer de la Asamblea Legislativa, decidió constituir un grupo de trabajo interinstitucional y transdisciplinario para promover reformas a la Ley con base en lo documentado en el proyecto de reforma archivado y con base en la experiencia diaria de los administradores de la Ley, así como de las instituciones relacionadas con la atención y seguimiento a las víctimas de hostigamiento sexual. Ese grupo ha trabajado durante los últimos seis meses en forma ininterrumpida y está constituido por representantes de:

- Defensoría de los Habitantes de la República, por medio de la Defensoría de la Mujer.
- Universidad de Costa Rica, representada por el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM).
- Instituto Tecnológico de Costa Rica, representado por la Oficina de Equidad de Género.
- Instituto Nacional de las Mujeres, representado por el Área de Violencia de Género.
- Asamblea Legislativa (dos diputadas de la Comisión Especial Permanente de la Mujer y dos asesoras técnicas del Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa).
- La Organización no Gubernamental "Red Feminista de la no violencia contra la mujer".

Durante el proceso de identificación de las falencias de la puesta en práctica de la Ley, se han identificado los siguientes aspectos clave:<sup>4</sup>

- Se ha hecho una interpretación restrictiva de la Ley que tiene efectos negativos en los derechos de las mujeres, principalmente en una forma de discriminación denominada por resultado, de conformidad con la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la cual define dos formas de discriminación: la primera, derivada de la letra misma de la norma y, la segunda, derivada de la aplicación de la norma, que tiene como resultado la restricción de derechos. Así, aunque la Ley fue diseñada para hacer justiciables los derechos de quienes son las principales víctimas del hecho, en muchos casos al aplicarla se revierte y se interpreta sin contemplar la intención de protección de/la legislador/a, lo que ha tenido como efecto una reducción o restricción en los derechos de las mujeres como víctimas en el proceso. La Ley no establece tácitamente la figura de la conciliación durante el proceso administrativo; sin embargo, es una figura muy utilizada para resolver de una manera simple los procedimientos. Se impone entonces que se excluya la conciliación de los procedimientos de hostigamiento sexual, ya que la asimetría en las relaciones de poder entre las partes causa un desequilibrio en el proceso de conciliación a favor de la persona que hostiga y en contra de la víctima. La Defensoría sostiene que, en la mayoría de los procesos de conciliación, la víctima termina desistiendo, prevaleciendo la impunidad y con ello una doble victimización en contra de quien puso la denuncia en tanto tuvo que retractarse de sus afirmaciones iniciales.

- Pese a que se trata en este caso del procedimiento administrativo-laboral en lo que a hostigamiento sexual se refiere, la práctica ha judicializado el procedimiento mismo. Un ejemplo de esto es que los órganos instructores juzgan con demasiada rigidez hasta el punto de exigir prueba directa y no toman en cuenta que las conductas de hostigamiento sexual se perpetran en la intimidad; por tanto, son conductas difíciles de demostrar. Por ello, se recomienda que se tome la prueba indiciaria como elemento probatorio para resolver lo denunciado.
- La Ley es omisa en cuanto a las garantías de las y los denunciantes y las personas testigas, por lo que esta omisión debe solventarse por la vía de la reglamentación; sin embargo, en muchos de los reglamentos, estas medidas terminan siendo violatorias, pues en lugar de ser utilizadas a favor de la o el denunciante las utilizan a favor del denunciado. Así por ejemplo, el Ministerio de Obras Públicas y Transportes solamente contempla en su reglamento, el traslado de la o el denunciante, lo que lo revictimiza. Otra mala práctica es la suspensión con goce de salario al denunciado durante el procedimiento. Por ello, se impone que se regule lo atinente al traslado de las y los denunciantes como medida cautelar, el cual debería ser solamente procedente a solicitud de ella y, en última instancia, se podrá aplicar la suspensión con goce de salario.
- La prescripción se está aplicando en contra de los derechos de la ofendida, sobre todo cuando con el transcurso del tiempo, esta se debe a hechos no imputables a las partes. En razón de que el hostigamiento sexual es una acción continuada cuyos efectos se prolongan en el tiempo. Por ello, el plazo previsto para la investigación debe ser interpretado a partir del último hecho y no del hecho generador. Sobre el particular, el voto N° 01764-2002 de la Sala Constitucional, ha indicado que el plazo otorgado por ley debe considerarse ordenatorio y no perentorio, puesto que es esencial otorgarle seguridad jurídica y esencial protección a las partes involucradas en el proceso, siempre y cuando el plazo sea razonable y proporcional. Ordenatorio en la medida en que, según lo establecido, su terminación no produce los efectos de caducidad; y proporcionado si se le examina dentro de los objetivos que tuvo en mente el/la legisladora, que es sancionar prontamente a los/las infractores, en razón del interés superior derivado del objetivo que define la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.
- Se requiere que la Ley consagre el que toda víctima que interpone una denuncia posee intereses legítimos y derechos subjetivos exigibles frente a la administración, ya que la persona afectada que logra demostrar la existencia del hecho, pueda recuperar en el ámbito laboral y personal que le han sido lesionados por las conductas de hostigamiento sexual con las diferentes sanciones y resarcimientos establecidos por la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. La visión que ha privado es que la víctima es tan solo una testigo presencial, lo que ha provocado el mal manejo de la prueba y la negación de su derecho a interponer recursos de revocatoria y apelación, contradiciendo criterios de la Defensoría y de la Sala Constitucional, que en resolución 1817-98 realiza un análisis de la legitimación de las víctimas en el proceso a la luz del artículo 41 constitucional.
- El Ministerio de Trabajo ha mostrado en estos doce años de vigencia de la Ley, debilidad en la investigación y seguimiento a las denuncias presentadas por hechos presentados en el Sector Privado. Esto dificulta una valoración general sobre la situación de las personas que son víctimas de hostigamiento en dicho Sector.
- Desde la perspectiva de las políticas públicas, se comparte unánimemente la posición enunciada por la Defensoría de los Habitantes de la República, en el sentido que la existencia de la Ley supracitada, su puesta en práctica por parte de los administradores de esta y la acumulación de experiencias de los resultados obtenidos con su ejecución práctica en situaciones individuales, ha visibilizado lo que significa el hostigamiento sexual, sus manifestaciones y sus consecuencias. No obstante, esta mayor conciencia y conocimiento, no se ha traducido en un avance en la comprensión del impacto que produce en los ámbitos laboral y educativo.
- Se concluye que el hostigamiento sexual refiere a un tema político de relaciones de poder, que se concreta en el contexto de una sociedad fundamentada en relaciones asimétricas entre los hombres y las mujeres, en donde estas viven en condiciones de desigualdad y discriminación. El hostigamiento sexual posee también una dimensión económica en virtud de que ocurre en el ámbito laboral, productivo y de servicios, y en el educativo, cuya afectación tiene impactos económicos en la vida de las personas perjudicadas en tanto, para enfrentarlo, deben recurrir a una inversión/gasto para asesorarse legal y hasta psicológicamente, e incluso ven disminuida su jornada educativa y/o laboral, así como sus ingresos por las incapacidades por enfermedad a las que son referidas. Como contrapartida, también la institución o la empresa donde se produce el hecho de hostigamiento, debe asumir gastos extraordinarios, tanto en recursos humanos como para financiar la investigación y resolverlo.
- Con la reforma a la Ley que se propone mediante el presente proyecto, tendrá la base jurídica para que el tema se aborde desde el marco de la política pública integral y articulada, fundamentada en la prevención

<sup>1</sup> Diario Al Día. Entrevista a Ligia Martín, Defensora de la Mujer, 31 de mayo de 2005, p. 6.

<sup>2</sup> UCR. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer. Estudio sobre la situación de hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica. Mimeo: 2007 presentación en power point.

<sup>3</sup> Defensoría de los Habitantes de la República. Informe Anual 2005-2006 pp. 159-169.

<sup>4</sup> Tomado del Informe Anual 2005-2006 de la Defensoría de los Habitantes de la República.

que esta establece de mantener un clima organizacional de respeto para quienes laboran en un espacio de trabajo bajo relaciones de subordinación o de poder en relaciones secundarias.

- Finalmente, se pone énfasis en que la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debe dar seguimiento a las situaciones de hostigamiento sexual en el empleo doméstico remunerado, dado que al denunciar una situación de esta naturaleza, el rompimiento unilateral de la relación laboral es la única salida que tiene la trabajadora.

La reforma de esta Ley se centra en lo siguiente: se amplía el ámbito de aplicación de la Ley, consignando que la prevención, prohibición y sanción del acoso u hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia incluye, además, el ámbito privado. Se establece que el patrono o jерarca tiene la obligación de contar con personal capacitado en materia de hostigamiento sexual para realizar a cabalidad su responsabilidad de prevenir, desalentar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual. Asimismo, debe comunicar la denuncia a la Defensoría de los Habitantes para que esta tenga formal conocimiento de ella. Reafirma que el patrono, en el caso del ámbito privado, debe comunicar la denuncia a la instancia correspondiente en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que cumpla sus obligaciones en relación con esta Ley. En caso de que el patrono (a) sea el hostigador (a), la víctima deberá efectuar la denuncia en esta instancia. Si el caso de acoso u hostigamiento sexual se produce en los centros educativos, todos los centros, sin excepción, deberán remitir formal información sobre este, con la adición de que el Ministerio señalado debe velar también porque se cumpla la Ley de maras en los centros indicados.

Además de lo anterior, se definen las causales de despido aplicables a quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual y el procedimiento por seguir. Cuando se refiere a la comparecencia de las partes, se determina que la persona juzgadora convocará a las partes únicamente para la evacuación de la prueba. En ausencia de esta, deberá recurrir a la prueba indiciaria y se descarta la conciliación. Define que las audiencias deben realizarse en forma privada. En lo referente al cumplimiento de las funciones de la persona juzgadora, se insiste en que debe aplicar los principios del debido proceso.

El proyecto de reforma adiciona un nuevo capítulo V, el cual define los principios que informan el procedimiento en el lugar de trabajo, a saber: el debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria; así como los específicos de confidencialidad y el de principio pro víctima.

Se especifican las instancias a las que debe acudir el denunciante, tanto en el ámbito público como en el privado. La persona denunciante y la persona denunciada son consideradas parte del procedimiento, en tanto que las pruebas se valorarán de acuerdo con las reglas de la sana crítica, y, ante la carencia de fundamento probatorio directo, deberá recurrirse a la prueba indiciaria, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona ofendida, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

De modificarse la Ley de acuerdo con esta iniciativa, cuando se concreta una denuncia, el patrono privado o jерarca público, deben definir el órgano que debe recibir la denuncia y una vez recibida, el organismo seleccionado debe proceder inmediatamente sin que medie su ratificación ni se haya realizado la investigación preliminar de los hechos.

El proyecto de reforma establece la composición de la Comisión Investigadora (i.e. tres personas, al menos un hombre y una mujer y entre ellas debe haber profesionales con conocimiento en hostigamiento sexual, así como en materia jurídico-disciplinaria).

Asimismo, esta reforma autoriza que las partes cuenten con asesoramiento jurídico y apoyo emocional durante el procedimiento y reafirma las medidas preventivas para la persona denunciante, en cualquier momento del procedimiento, a petición de parte; también enumera las medidas cautelares, como la reubicación y la permuta, aplicables a la persona denunciada, por medio de la máxima autoridad o instancia competente para recibir la denuncia.

Al reformar así esta Ley, se definen los cargos que pueden ocupar personas electas popularmente que lleguen a ser hostigadoras y cuáles instancias deben sancionarlas, así como la especificación del tipo de sanción: para los diputados, una amonestación ética pública; para los alcaldes, regidoras (es), síndicas y síndicos amonestación escrita, suspensión o pérdida de la credencial; a otras personas electas popularmente, designa al Tribunal Supremo de Elecciones para que aplique la amonestación ética pública.

Por las razones anteriores, presentamos ante las señoras y los señores diputados, el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA  
DE LA REPÚBLICA COSTA RICA, DECRETA:

**MODIFICACIÓN DE 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, Y ADICIÓN  
DE UN NUEVO CAPÍTULO V**

**ARTÍCULO 1.-** Modifícanse 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, público y privado.”

**“Artículo 5.- Responsabilidades de prevención**

Todo patrono o jерarca 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 los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.
- 2.- Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a 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.- Obligtoriedad de informar a la Defensoría de los Habitantes de la República**

La autoridad superior o la instancia competente para recibir la denuncia estará obligada a informar a la Defensoría de los Habitantes de la presentación de dicha 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. Asimismo, esa autoridad deberá remitirle a la Defensoría la resolución final del caso.

**Artículo 8.- Obligtoriedad de informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

La autoridad superior o la instancia competente para recibir la denuncia 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 el (a) hostigador (a) sea el patrono, 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 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.”

**“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 que se computará a partir del último hecho acaecido de hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Se considera cuatro años el plazo de prescripción que 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 y relaciones entre servidores y usuarios en el ámbito de trabajo y educativo, público y privado.”

**ARTÍCULO 2.-** Adiciónase a la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, N° 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 testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad del denunciante ni la del denunciado 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, al menos un hombre y una mujer 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, al menos un hombre y una mujer; 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 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, se demuestre que el hecho fue cometido por un diputado o una diputada, la sanción será de amonestación ética pública, de conformidad con lo previsto en el Reglamento Legislativo.

- b) A los alcaldes y las alcaldesas: cuando, a partir de la investigación, se demuestre que el hecho fue cometido por un alcalde o una alcaldesa, 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.

- c) A las regidoras y los regidores municipales: cuando, a partir de la investigación, 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.

- d) A las síndicas y los síndicos municipales y a las demás personas elegidas popularmente en el nivel local: cuando, a partir de la investigación, se demuestre que el hecho fue cometido por un síndico o una síndica, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con el artículo 58 del Código Municipal.

- e) A otras personas electas popularmente: cuando, a partir de la investigación, 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. La investigación y la resolución las realizará y aplicará el Tribunal Supremo de Elecciones.”

**“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.”

Rige a partir de su publicación.

Ana Helena Chacón Echeverría

Patricia Quirós Quirós

**DIPUTADAS**

**NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de la Mujer.**

San José, 13 de marzo del 2007.—1 vez.—C-263195.—(48866).

**AUTORIZACIÓN A CORREOS DE COSTA RICA SOCIEDAD ANÓNIMA PARA QUE PERMUTE CON LA MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ EL EDIFICIO HISTÓRICO DE CORREOS, SITO EN EL CANTÓN CENTRAL DE SAN JOSÉ, POR EL EDIFICIO MUNICIPAL TOMÁS LÓPEZ DEL CORRAL**

**Expediente N° 16.567**

**ASAMBLEA LEGISLATIVA:**

Las municipalidades constituyen los gobiernos locales de los ochenta y un cantones del país y su importancia radica en que, a diferencia del Estado, son entes públicos descentralizados, por razón del territorio y de conformidad con la Constitución Política.

Una de las funciones primordiales de los gobiernos locales es ejercer la representación de los intereses y servicios locales del municipio, entendido como el conjunto de vecinos de cada uno de los cantones que integran la división territorial costarricense.

En el Sistema Democrático costarricense, cada gobierno localiza de una estructura organizacional propia, que le permite desarrollar sus fines, obtener la participación ciudadana y fortalecerla; así se legitima el gobierno local.

Según el artículo 168 de la Carta Magna, la estructura organizacional de las municipalidades está conformada por dos órganos de arraigo constitucional electos popularmente: un cuerpo superior colegiado y deliberativo, denominado concejo municipal, integrado por los regidores, y otro de carácter ejecutivo y unipersonal, concentrado en la figura del alcalde.

El Concejo Municipal del cantón Central de San José ha funcionado durante muchos años en el edificio Tomás López del Corral, sito en la ciudad de San José, en avenida 14, entre calles 9 y 11; dicho inmueble no es apto para desarrollar, eficaz y eficientemente, las funciones asignadas por el ordenamiento jurídico al Concejo Municipal; carece de las condiciones físicas necesarias para cumplir a cabalidad sus atribuciones, orientadas a administrar efectivamente los servicios e intereses del cantón y velar por su calidad, según se lo ordena el artículo 169 constitucional y como le corresponde, además, en su calidad de ayuntamiento de la ciudad capital.

Esta situación plantea la indiscutible necesidad de encontrar un edificio adecuado y en condiciones óptimas, para que en él funcione en forma más eficiente el Concejo Municipal de San José y pueda desempeñarse mejor en beneficio de la población josefina y de sus visitantes.

Aunado a lo anterior, cabe destacar el interés de la Municipalidad de San José por renovar, embellecer y conservar la ciudad capital, mediante el impulso al proyecto denominado San José posible, orientado a convertir la ciudad en un lugar agradable, con espacios acondicionados para la actividad ordinaria y el esparcimiento de la población dentro de un mejor entorno urbano y con una visión distinta, de manera tal que la ciudad resulte más cómoda y apreciable para la vida de sus ciudadanos y visitantes.