

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 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.

A pesar de lo anterior, la normativa mencionada presenta una serie de deficiencias y omisiones que dificultan el cumplimiento de los objetivos perseguidos por las y los legisladores mediante su incorporación al Código de Trabajo y limitan notablemente su efectividad en la práctica. Por esa razón, mediante la presente iniciativa se pretende introducir una serie de modificaciones y adiciones a dicha normativa, con la finalidad de solventar las limitaciones apuntadas. De seguido se explican los principales cambios que se proponen.

El título undécimo del Código de Trabajo prohíbe la aplicación en las relaciones laborales de cualquier práctica discriminatoria perjudicial fundada en razones de edad, etnia, género o religión. No cabe duda sobre la trascendencia de erradicar toda discriminación en el trabajo basada en tales razones. Sin embargo, las normas en cuestión omitieron otras formas de discriminación que se dan cotidianamente en las relaciones laborales y frente a las cuales las personas afectadas son particularmente vulnerables. Nos referimos a la discriminación por motivos como la orientación sexual, la opinión política o el origen social. De ahí que se proponga reformar los artículos 618, 619, 620, 623 y 624 para extender la prohibición expresa de discriminación y la consecuente protección para las y los afectados a aquellos actos fundados en este tipo de razones, igualmente contrarios a la dignidad humana.

Lamentablemente en nuestro país es muy común que trabajadores y trabajadoras sufran efectos perjudiciales en su puesto de trabajo e, incluso la pérdida del mismo, por sostener una opinión política distinta a la de su patrono.

Dicha opinión puede referirse a asuntos de política electoral, pero también puede estar relacionada con otros asuntos de la realidad nacional, incluyendo el ámbito local. En estos casos, las medidas discriminatorias pueden expresarse de muchas formas, desde la aplicación de sanciones o el despido injustificado, hasta la manipulación, la intimidación o el chantaje a las personas trabajadoras para que desistan de expresar su opinión o apoyen una determinada posición política.

Desde hace muchos años, estas prácticas discriminatorias se han aplicado en las elecciones nacionales, pero en el referéndum sobre el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, realizado el 7 de octubre de 2007, alcanzaron su máxima expresión. Pues son innumerables las denuncias existentes por presiones, amenazas y condicionamientos de la estabilidad laboral sufridos por muchas personas trabajadoras para que adoptaran o modificaran su posición política, a fin de identificarla con la posición del sector patronal. Todas estas prácticas se caracterizan por ser actos discriminatorios que lesionan el derecho de las y los trabajadores a manifestar libremente su opinión sobre asuntos de interés nacional, bajo pena de sufrir perjuicio en su trabajo por ello.

Ante la gravedad y reiteración de tales situaciones, se propone establecer expresamente que son medidas discriminatorias prohibidas con base en este título: el condicionamiento de beneficios laborales, la coacción, la presión, la intimidación o la manipulación a los trabajadores para que ejerzan su voto en determinado sentido o se abstengan de votar en elecciones populares o consultas populares bajo la modalidad de referéndum. Todo lo anterior, claro está, sin excluir otras prácticas similares de discriminación por razones de opinión política que pudieran presentarse.

También se establece en los demás artículos modificados que las conductas prohibidas en el título undécimo del Código de Trabajo incluyen prácticas discriminatorias basadas en *“cualquier otra consideración contraria a la dignidad humana”*. Esto último, en razón de que la ley vigente utiliza una redacción que parece establecer una lista taxativa o cerrada de motivos en los que puede basarse el acto discriminatorio, a pesar de que las formas que puede adoptar la discriminación son diversas y cambiantes. Aunque existen supuestos más comunes que conviene prever expresamente, se considera pertinente dejar un margen de flexibilidad al juzgador, a fin de incluir otros supuestos análogos de efectos perjudiciales equivalentes, que pudieran presentarse. Esta reforma es concordante con el lenguaje adoptado por los principales instrumentos internacionales sobre la materia ratificados por nuestro país, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que en su artículo 1.1 prohíbe cualquier discriminación *“por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*.

El artículo 623 vigente del Código de Trabajo dispone que las medidas discriminatorias podrán ser denunciadas ante los tribunales de trabajo. Sin embargo, no existe razón alguna para limitar a la vía judicial las acciones de tutela a favor de las personas afectadas por tales medidas. De manera que se establece que también podrán solicitar la protección de sus derechos en sede administrativa, por ejemplo, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Además, de nada sirve que la ley declare que las y los trabajadores afectados tienen derecho a denunciar si no se establecen las condiciones y las garantías mínimas necesarias para el ejercicio efectivo de este derecho.

Muchas personas trabajadoras no denuncian actos de discriminación que sufren en el empleo por el temor -plenamente justificado, por lo demás- a sufrir represalias. Así que resulta indispensable ampliar las facultades de las autoridades administrativas y judiciales, a fin de que estas puedan intervenir aplicando medidas cautelares dirigidas a proteger a las personas denunciadas y evitar perjuicios mayores de difícil reparación. Como es lógico, dentro de las medidas propuestas se encuentra la suspensión inmediata de los actos discriminatorios contrarios a la dignidad humana. Si una persona trabajadora está sufriendo un trato perjudicial en razón de su origen étnico, su género o cualquier otro motivo, no debe obligarse a esperar la conclusión de un largo proceso judicial para recibir protección de las autoridades públicas.

El artículo 620 del Código de Trabajo prohíbe el despido discriminatorio de personas trabajadoras e impone al patrono responsable la obligación de reinstalación de quienes resulten afectados por tal medida. No obstante, la legislación no establece procedimientos y garantías adecuadas para hacer efectivo este derecho.

En primer lugar, debe establecerse que quienes denuncien actos de discriminación en el trabajo o participen como testigos en los procesos donde estos actos se discutan, únicamente podrán ser despedidos por la comisión de faltas graves a los deberes derivados del contrato de trabajo y previa aplicación del debido proceso. Actualmente, las personas que denuncian la aplicación de medidas discriminatorias se encuentran desprotegidas. Están expuestas a sufrir despidos arbitrarios por el solo hecho de denunciar este tipo de conductas. Por eso, muchas personas que sufren tratos discriminatorios prefieren callar. Por la misma razón es sumamente difícil que otras personas trabajadoras acepten participar como testigos en procesos judiciales, perpetuándose así la impunidad.

Ante esta problemática, se propone la creación un procedimiento similar al establecido en la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, N.º 7476 de 3 de febrero de 1995, por medio del cual se otorguen a la persona denunciante garantías mínimas, dirigidas a evitar que el despido arbitrario sea utilizado como un instrumento para silenciar denuncias por actos discriminatorios.

Otra deficiencia grave que presenta la normativa vigente es la ausencia de un procedimiento expedito para resolver los reclamos de reinstalación que interponen personas trabajadoras afectadas por despidos discriminatorios. Esta omisión en la práctica equivale a tornar nugatoria la prohibición de despido establecida en el artículo 620 del Código de Trabajo.

Hoy en día, si una persona trabajadora es despedida por consideraciones racistas o xenófobas o por sus creencias religiosas, por ejemplo, debe acudir a la vía ordinaria laboral para solicitar la protección de sus derechos. Es decir, debe someterse a un proceso que difícilmente durará menos de dos años para hacer efectiva la garantía de reinstalación. Durante ese período, que podría alargarse mucho más, sufrirá los efectos del despido, aunque este haya sido manifiestamente arbitrario, no recibirá su salario, ni cotizará para la seguridad social. En síntesis, la normativa vigente no brinda una protección efectiva frente al despido discriminatorio y obliga a las y los trabajadores a cargar con sus efectos más gravosos, tornando en muchos casos ilusoria la pretensión de reinstalación.

La realidad descrita nos lleva a proponer la adición de un nuevo artículo 624 bis al Código de Trabajo, a fin de crear un procedimiento especial sumarisimo para que los juzgados de trabajo conozcan y se pronuncien en un plazo reducido sobre las peticiones de reinstalación frente a despidos discriminatorios. Por esta vía se pretende que al menos en casos graves, de violación al debido proceso o donde se hace evidente la existencia de una actuación arbitraria de parte del sector patronal, se pueda ordenar de forma inmediata la reinstalación de la persona afectada. Es importante destacar que este proceso sumarisimo solo produciría cosa juzgada formal, de manera que lo que allí se resuelva no impediría que cualquiera de las partes acuda a la vía ordinaria. La diferencia sustancial es que las y los trabajadores afectados por despidos eminentemente arbitrarios o discriminatorios no tendrán que afrontar el proceso ordinario soportando los efectos perjudiciales de dichos despidos.

Por último, se pretende modificar el numeral 624 del Código de Trabajo. Esta norma establece la obligación de los patronos, a quienes se les compruebe la aplicación de despidos discriminatorios, de pagar a las personas afectadas una indemnización equivalente al importe de doce veces el salario mínimo legal correspondiente al puesto que ocupaban esas personas, además de la obligación de reinstalación. Se trata de una indemnización fija, que no necesariamente guarda relación con la magnitud del daño causado. En este sentido, si bien en algunos casos podría favorecer a la persona trabajadora afectada por un despido discriminatorio, en muchos otros podría perjudicarla. Puede ocurrir que el importe de esta indemnización sea menor al monto de los daños y perjuicios sufridos por la persona trabajadora; por ejemplo, si, como es altamente probable, la duración del despido discriminatorio fue mayor a doce meses o si la persona afectada ganaba un salario superior al salario mínimo establecido para su puesto.

En síntesis, el principal problema que presenta la norma vigente es que no necesariamente es concordante con el principio de reparación integral del daño causado (artículo 41 de la Constitución Política). La doctrina ha indicado que el Código de Trabajo establece derechos mínimos para la protección de las y los trabajadores. Sin embargo, en el presente caso la indemnización fija contenida en el artículo 624 opera más bien como un tope máximo, un “techo” que podría estar negándole a las personas afectadas su derecho a una reparación integral.

Con el objetivo de superar las deficiencias apuntadas se establece que, en casos de despidos discriminatorios, el monto de la indemnización a pagar no podrá ser menor al importe de los salarios caídos y demás prestaciones laborales (aguinaldo, vacaciones, etc.) dejadas de percibir por las personas afectadas durante el período que duró el despido discriminatorio y hasta la fecha en que se haga efectiva la reinstalación, más los intereses de ley. Esta indemnización deberá reconocer el pago por parte del patrono a la Caja Costarricense de Seguro Social de las cuotas obrero patronales no canceladas durante ese mismo período.

Además, dicha indemnización podrá incluir las reparaciones procedentes por el daño moral ocasionado que, en casos de discriminación, puede ser muy significativo.

Finalmente, se contempla el supuesto de que, ordenada la reinstalación en sentencia, la persona trabajadora no desee ser reinstalada, precisamente como consecuencia de los daños sufridos por el acto discriminatorio. En tal caso, es injusto que esa decisión sea calificada como una simple renuncia, por lo que se dispone que se le reconocerán las prestaciones correspondientes a un despido sin justa causa.

En virtud de las consideraciones expuestas y convencido de la necesidad de que nuestra sociedad avance hacia la erradicación definitiva de todas las formas de discriminación contraria a la dignidad humana en las relaciones laborales, someto a conocimiento de la Asamblea Legislativa el siguiente proyecto de ley para su estudio y aprobación por parte de las señoras diputadas y los señores diputados.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**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**

ARTÍCULO 1.- Refórmanse los artículos 618, 619, 620, 623 y 624 del Código de Trabajo, Ley N.º 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, que en adelante se leerán de la siguiente manera:

“Artículo 618.- Prohíbese toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género, orientación sexual, religión, opinión política, origen social o cualquier otra consideración contraria a la dignidad humana.

Artículo 619.- Todos los trabajadores que desempeñen un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, igual jornada laboral y remuneración igual, sin discriminación alguna por edad, etnia, género, orientación sexual, religión, opinión política, origen social o cualquier otra consideración contraria a la dignidad humana.

Artículo 620.- Prohíbese el despido, las amenazas de despido, la aplicación de sanciones o de cualquier otra medida perjudicial contra los trabajadores por razones de edad, etnia, género, orientación sexual, religión, opinión política, origen social o cualquier otra consideración contraria a la dignidad humana.

Dentro de las medidas discriminatorias por razones de opinión política se encuentran el condicionamiento de beneficios laborales, la coacción, la presión, la intimidación o la manipulación a los trabajadores para que ejerzan su voto en determinado sentido o se abstengan de votar en elecciones populares o consultas populares bajo la modalidad de referéndum.

Igualmente, se prohíbe el despido de trabajadores por haber denunciado cualquier acto de discriminación en el trabajo prohibido en este título o por participar como testigos en procesos donde se conozca sobre estas denuncias. Estos trabajadores solo podrán ser despedidos por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato de trabajo, conforme con las causales establecidas en este Código y previa aplicación del debido proceso.”

“Artículo 623.- Los trabajadores tienen derecho a denunciar en sede administrativa o ante los tribunales de trabajo todo acto discriminatorio por razones de edad, etnia, género, orientación sexual, religión, opinión política, origen social o cualquier otra consideración contraria a la dignidad humana, que les perjudique en su trabajo; sin sufrir ningún tipo de amenazas o represalias por ejercer este derecho.

En cualquier etapa de los procesos administrativos y judiciales donde se conozcan denuncias por discriminación en el trabajo, las autoridades administrativas competentes o los jueces de trabajo estarán facultados para ordenar, de oficio o a instancia de parte, el cese inmediato de los actos discriminatorios u otras medidas cautelares pertinentes. Estas medidas cautelares se adoptarán cuando sean necesarias para evitarle una lesión grave o de difícil reparación a la persona afectada.

Artículo 624.- Los patronos a quienes se les compruebe haber cesado a trabajadores por razones de edad, etnia, género, orientación sexual, religión, opinión política, origen social o cualquier otra consideración contraria a la dignidad humana deberán reinstalarlos en su trabajo original.

Además, deberán pagar a los trabajadores afectados una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados, incluyendo el daño moral en caso de comprobarse su existencia. El monto de esta indemnización no podrá ser menor al importe de los salarios y demás prestaciones laborales dejados de percibir durante el período que duró el despido arbitrario hasta la fecha en que se haga efectiva la reinstalación, más los intereses corrientes y moratorios correspondientes. También incluirá el pago íntegro a la Caja Costarricense de Seguro Social de las cuotas obrero patronales no canceladas durante ese período.

En caso de que el trabajador afectado manifieste, expresamente, su deseo de no ser reinstalado, se le deberán reconocer los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa, además de la indemnización establecida en el párrafo anterior.”

ARTÍCULO 2.- Adiciónase un nuevo artículo 624 bis al Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 27 de agosto de 1943 y sus reformas. Su texto se leerá así:

“Artículo 624 bis.- Los trabajadores que sufran un despido discriminatorio prohibido de conformidad con el artículo 620 de este Código podrán gestionar ante el juzgado de trabajo de la jurisdicción que corresponda la tutela de sus derechos, mediante un proceso sumario.

El juez competente, le dará trámite prioritario a esta gestión. Dentro de las siguientes cuarenta y ocho horas posteriores al recibo de la gestión, conferirá audiencia al demandado para que dentro del término de tres días rinda un informe sobre los hechos denunciados. Vencido ese término convocará a las partes a una audiencia oral que deberá realizarse dentro de los diez días hábiles siguientes. Realizada la audiencia y evacuadas las pruebas ofrecidas por las partes, el juez dictará sentencia sin más trámite ordenará la reinstalación de la persona afectada si esta es procedente.

Cuando proceda la reinstalación esta se ejecutará por parte del juez dentro de las veinticuatro horas siguientes al fallo. El patrono o representante patronal que se niegue a efectuar la reinstalación será condenado al pago del equivalente a un día del salario que corresponda, a favor de cada trabajador afectado, por cada día calendario en que no cumpla con dicha orden. Asimismo, la negativa a efectuar la reinstalación se considerará una infracción sancionada con la multa que establece el inciso 6) del artículo 614 de este Código.

Durante este proceso no se admitirá ninguna clase de impugnación interlocutoria y la sentencia que se dicte solo admitirá recurso de apelación ante el Tribunal Superior de Trabajo, el cual deberá resolver en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas. Lo resuelto en definitiva tiene carácter de cosa juzgada formal y no impide que las partes acudan a la vía ordinaria.”

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, 3 de abril del 2008.—1 vez.—C-211220.—(57343).

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

N° 34600-J

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE JUSTICIA Y GRACIA

Con fundamento en los incisos 3) y 18), del artículo 140 de la Constitución Política de Costa Rica, en el artículo 271 de la Ley General de la Administración Pública; Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978, Ley N° 6545 del Catastro Nacional del 25 de marzo de 1981, Ley N° 2755 y sus reformas, Ley de Inscripción de Derechos Indivisos, Ley General de Caminos Públicos, Ley de Construcciones, artículos 4 y 7, y en el Código Civil, artículos 375, 378, 400 y 474.

Considerando:

1°—Que mediante el Decreto Ejecutivo 34331 publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* de 27 de febrero del 2008, se emitió el Reglamento a la Ley de Catastro Nacional.

2°—Que dicho Reglamento establece como plazo para su vigencia 30 días después de su publicación (art. 99), por lo que la entrada en vigencia de esta nueva normativa sería el próximo 27 de marzo del corriente.

3°—Que mediante Decreto Ejecutivo 34429-J publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* del 28 de marzo del 2008, se Reforma la vigencia del Reglamento a la Ley del Catastro Nacional, por lo que la entrada en vigencia de éste sería el próximo 28 de junio del corriente.

4°—Que a la fecha no se han dictado algunos lineamientos generales ni tampoco ha sido posible la realización de las capacitaciones necesarias para que el personal operador de esta normativa conozca las nuevas regulaciones a fin de facilitar una transición y la no afectación del servicio público. **Por tanto,**

DECRETAN:

Reforma a la vigencia del Reglamento a la Ley de Catastro Nacional

Artículo 1°—Se reforma el artículo 99 del Decreto Ejecutivo 34331 publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* del 27 de febrero del 2008 y su reforma publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* del 28 de marzo del 2008, Reglamento a la Ley de Catastro Nacional, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 99.—**Vigencia.** Rige siete meses después de su publicación; no obstante, el plazo para el inicio de las exposiciones públicas establecidas en el artículo 10 de este Reglamento, será de treinta días después del 27 de febrero del 2008.

Artículo 2°—Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República.—San José, a los veinticinco días del mes de junio del dos mil ocho.

ÓSCAR ARIAS SÁNCHEZ.—El Ministro de Justicia y Gracia a. í., Fernando Ferraro Castro.—1 vez.—(Solicitud N° 44886-Registro Nacional).—C-19820.—(60020).