



## Ley 8805 Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Sus reformas del 28 de abril de 2010

---

Se resúmen algunos artículos sobre la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia que son importantes conocer por parte del personal de la empresa y proveedores: Para obtener más información de la ley se remite el siguiente enlace:

[www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Ley%209343%20Reforma%20Procesal%20Laboral.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Ley%209343%20Reforma%20Procesal%20Laboral.pdf)

### Conceptos bases:

#### **Definición de Hostigamiento Sexual:**

Es una conducta sexual indeseada, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en condiciones de empleo o de docencia.

#### **Objetivo y Sectores en los que Rige la Ley**

- Prevenir, Prohibir y Sancionar
- El hostigamiento sexual como una práctica discriminatoria contra mujeres y hombres

#### **Ámbitos de Cobertura**

La protección de la ley alcanza el ámbito de trabajo y la educación tanto en el sector público como el privado.

#### **Formas de Manifestación del Hostigamiento Sexual**

##### 1. Requerimientos o favores sexuales que impliquen

- ✓ Promesa de un trato preferencial frente a una situación de empleo o estudio.  
"Si me permites esto o aquello, tendr 醮 ese ascenso, o ganas el curso..."
- ✓ Amenazas de daños o castigosreferidos a una situación de empleo o estudio.  
"Si cuentas esto, te despido, pierdes el curso...te mato"
- ✓ Exigencia de una conductade la cual dependa el empleo o el estudio.  
"Tienes este puesto y debes hacer lo que te pido..." "Si te resistes no podrás seguir estudiando aquí."

##### 2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba

##### 3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.



## Niveles de Acoso

- a. **Leve:** chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual. Dentro de lo verbal se contempla insinuaciones sexuales modestas, propociones, hasta insinuaciones obsenas
- b. **Moderado:** Miradas, gestos lacivos, muecas
- c. **Medio:** llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- d. **Fuerte:** manoseos, sujetar o acorralar.
- e. **Muy fuerte:** chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos. Los contactos físicos pueden ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizquitos, roces premeditados con el cuerpo, hasta intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.

## Responsabilidades de la Empresa

1. Reglamentación Interna sobre hostigamiento Sexual:
  - Adecuada y efectiva.
  - Que permita las denuncias
  - Que garantice confidencialidad
  - Que ofrezca conclusiones y decisiones a seguir.
2. Prevención
  - Comunicar en forma escrita y oral a todo el personal la existencia de esta política.
  - Dar a conocer a terceras personas la política de la empresa (proveedores, clientes)
  - Contar con funcionarios capacitados en materia de prevención del hostigamiento sexual.
3. Divulgación
  - Responsabilidad del empleador de divulgar el contenido de esta ley.
  - Para lectura cuidadosa de su contenido es la Ley 8805
  - Colocar afiches o información impresa sobre lo que tipifica acoso sexual.
4. Responsabilidad de informar a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo.
  - La Dirección Nacional e Inspección de Trabajo puede intervenir en el procedimiento y velar por el cumplimiento de la Ley.
  - Puede hacer el proceso, directamente, si el hostigador es el patrono.



## 5. Responsabilidad Personal del Patrono

- Toda figura física o jurídica que funja como patrono, es el responsable del manejo de cualquier denuncia.
- Responsabilidad si no le da trámite a las quejas.

### **Procedimiento Interno de la Empresa**

- Recepción de la denuncia
- Conformación de la Comisión Investigadora
- Apreciación de la Prueba
- Medidas Cautelares
- Sanciones

### **Causales de despido de la persona denunciante:**

- Sólo se puede despedir por causa justificada de acuerdo al artículo 81 del Código de Trabajo:
- Que durante sus labores, se conduzca de forma inmoral, haga injurias, calumnias contra el patrono o contra algún compañero. Esto último si lo hiciera aún fuera de las labores.
- Trámite de despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.
- Injuria
- Hecho o insulto que ofende a una persona por atentar contra su dignidad, honor, credibilidad, etc., especialmente cuando es injusto
- Denuncia falsa
- Puede tener consecuencias legales en el ámbito legal.

### **Recepción de la Denuncia y conformación de la Comisión Investigadora**

- Efectos de la denuncia:  
Conformación de la Comisión Investigadora  
Preferiblemente con tres personas de ambos sexos  
Con conocimiento en materia de hostigamiento sexual y r 閩 imen disciplinario

### **Regulaciones o Política Interna referente a las comisión investigadora**

- Apreciación de la Prueba
- Sana Crítica
- Lógica y experiencia
- En ausencia de prueba directa, se recurrirá a la prueba indiciaria (la que se viene observando)
- En caso de duda, se beneficiará a la persona hostigada

### **Asesoramiento jurídico y apoyo emocional**

- Las partes pueden tener un abogado. (cada quien asumiendo el costo de los honorarios que esto signifique)



•También alguien que les dé el apoyo emocional o psicológico.(igual corre por cuenta de los involucrados)

#### **Medidas Cautelares**

- El presunto hostigador se abstendrá de perturbar al denunciante
- El presunto hostigador se abstendrá de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- La reubicación laboral
- La permuta del cargo(cambio del cargo sin afectación salarial)
- Separación temporal del cargo con goce de salario

#### **Sanciones**

- Llamada de atención verbal
- Llamada de atención escrita
- Suspensión sin goce de salario
- Despido sin responsabilidad patronal
- Vía penal (si es del caso)

#### **Derechos de la persona hostigada**

- Si la persona hostigada ha sido despedida por esa causa, tendrá derecho a:
- Que se le cancelen las prestaciones correspondientes
- Pago de salarios caídos(los que haya dejado de percibir desde el momento que la despidieron) y los demás extremos que el juez determine
- Regresar a su puesto. Reinvidicación en su anterior puesto de trabajo.

#### **Daño Moral**

•Si se prueba el hostigamiento sexual, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, siempre y cuando lo pruebe. Dicha indemnización la determina un juez.

#### **Jurisprudencia**

- Valoración de las pruebas
- Reinstalación
- Despido del Hostigador
- Daño Moral

#### **Política y Procedimiento Interno para denunciasdel Hostigamiento**

##### **1. Recepción de la denuncia:**

- Procedimiento para la atención por acoso (especificar el tipo de hostigamiento) interpuesta por XXX(denunciante) en contra de XXXX(denunciado)
- Entregar, por escrito, al departamento de Recursos Humanos la denuncia de la siguiente manera:
  - a) Nombre completo del o la denunciante
  - b) Número de identificación



- c) Centro de trabajo y dirección exacta.
- d) Nombre del o los presuntos responsables.
- e) Hecho o conductas de hostigamiento (sexual o laboral) de que, presuntamente, ha sido objeto, llevando una secuencia de modo, tiempo y lugar.
- f) Si cuenta con testigos, debe consignarse el nombre y apellidos y lugar o vías para localizarlos.
- g) Lugar o medio para que la parte denunciante reciba notificaciones.

Plazo: 03 días hábiles a partir de la recepción de este documento

## **2. Conformación de un órgano director**

Se conformará un órgano director interno con funcionarios que no forman parte de la división de XXX(depto en donde labore el/la denunciante) y XXX(departamento en donde labore el/la denunciad@) en caso de ser de departamentos diferentes. Este órgano tendrá acceso a toda información y pruebas recibidas por parte del denunciante y del denunciado y mantendrá esta información confidencial

El proceso será supervisado y asesorado por un abogado especialista.

## **3. Presentación de los cargos al denunciado(a)**

Se confrontará al denunciado(a) con los cargos interpuestos por el/la denunciante y se le otorgará un plazo de 03 días hábiles para preparar su defensa y nombramiento de testigos si los tuviere.

## **4. Investigación**

El órgano director llevará a cabo las investigaciones necesarias para obtener el mejor criterio posible

## **5. Se convocará a una comparecencia de las partes**

El órgano director convocará a una comparecencia de ambas partes. Durante esta cita, el/la denunciante y el/la denunciada(o) presentarán sus pruebas por escrito y las entregarán al órgano director. También se citarán los testigos de ambas partes. El órgano director tendrá la potestad de solicitar más información a las partes.

Política Procedimiento Interno para denuncias del Hostigamiento

## **6. Decisión**

El órgano dictará sus conclusiones y recomendaciones y notificará por escrito a las partes.

Se confirma la recepción de este documento y se declara como aceptado e iniciado el proceso de investigación.

Dicho documento debe indicar, al final, la fecha completa y la firma del denunciado y denunciante, en documentos separados junto con la firma del Presidente de ARA Tours.

Formato a utilizar cuando se da a conocer la política y el procedimiento interno



Lugar, fecha

Yo,.....(nombre completo), cédula de identidad número.....(incluir número de identificación), por este medio manifiesto que he recibido y leído la Política y el Procedimiento Interno sobre la Ley de Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia y sus reformas de la compañía.....(poner nombre), el día.....

Igualmente manifiesto que he recibido la capacitación relacionada con la misma  
firma del funcionario