



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

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, tendré ese ascenso, o ganas el curso..."
 - ✓ Amenazas de daños o castigos referidos a una situación de empleo o estudio.
"Si cuentas esto, te despido, pierdes el curso...te mato"
 - ✓ Exigencia de una conducta de 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 閛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

Teléfono: (506) 2232-0400 • Correo electrónico: info@aratours.com

Página web: www.aratours.com



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