

Señoras (es)
Comisión Permanente Ordinaria de
Asuntos Sociales
Asamblea Legislativa
maureen.chacon@asamblea.go.cr

Estimados señores y señoras:

Aprovecho la presente para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que, en atención a la solicitud de criterio realizada a la Defensoría de los Habitantes sobre el Proyecto de Ley, Expediente No.20.873, Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado, me refiero en los siguientes términos:

1. Resumen Ejecutivo

El Proyecto de Ley tiene como finalidad lograr la promulgación de una Ley que venga a prevenir, regular, prohibir y sancionar el acoso laboral en el Sector Público y Privado.

La iniciativa, mantiene como ámbito de aplicación todas las relaciones laborales en los Sectores de Empleo Público y Privado, así como a las organizaciones de derecho internacional con sede en nuestro país.

En su segundo Capítulo, establece las definiciones del Acoso Laboral, persona acosada, persona acosadora y persona trabajadora.

Y en su artículo 4, hace una excepción en cuanto a que un solo acto hostil, excepcionalmente, bastará para acreditar el acoso laboral.

Establece una lista taxativa de las manifestaciones del acoso laboral, e incluye en el inciso w) a cualquier otra acción que, llevada a cabo de forma sistemática, atente contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona trabajadora que persiga poner en peligro su empleo, o degrade el ambiente de trabajo.

Señala obligaciones para todos los Jerarcas en el sentido de promover una política interna o reglamentos que prevengan, desalienten, eviten y sancionen los actos de acoso laboral.

Impone la obligación de crear un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de acoso laboral, garantizar la confidencialidad de las mismas y establecer un procedimiento sumarísimo que no exceda los tres meses para que estas denuncias sean investigadas.

Impone también la obligación para los Jerarcas, de establecer programas de capacitación, charlas, seminarios o talleres para dar a conocer a sus empleados la política de prevención, sanción e investigación del acoso laboral-

El Proyecto de Ley, además, incorpora una sanción para aquel patrono que no cumpla con el deber de investigación de estas denuncias y que no garantice a las personas trabajadoras de su Organización el respeto del contenido mínimo de prevención del acoso laboral. Para ello fija una multa en un rango de uno a diez salarios base mensual para los patronos que incumplan con esta disposición.

En igual sentido, establece la obligación para las Instituciones del Estado y los Entes Públicos No Estatales sobre el deber de dictar políticas preventivas y procedimientos de investigación y sanción para aquellas personas que incurran en actos de acoso laboral.

Otro de los Deberes que asigna éste Proyecto de Ley, es para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Defensoría de los Habitantes, para que ambas instituciones velen por el cumplimiento de esta Ley, y de ayudar a divulgar el contenido de esta Ley.

En el Capítulo V se establece el procedimiento de investigación de estas denuncias, y las sanciones a imponer a las personas que resulten responsables de los actos de acoso laboral. Además de regular las medidas cautelares que podrán ser dictadas a favor de las víctimas. También algunas atenuantes y circunstancias agravantes para imponer a los acosadores. Y finalmente, el plazo para interponer la denuncia, indicándose que la víctima cuenta con un plazo de dos años para interponer la denuncia. Además de establecerse el mismo plazo -de dos años- para disciplinar por estos hechos a los trabajadores.

Asimismo, se establece a partir del artículo 31 todo lo relativo a la Investigación y sanción del acoso laboral en sede administrativa, estableciendo el procedimiento a seguir a partir de la presentación de la denuncia hasta el dictado de la sentencia.

En la Sección Tercera se regula el Procedimiento a seguir en sede judicial sobre las demandas que se interpongan por acoso laboral.

Finalmente, en la Sección Cuarta un Capítulo de Sanciones para los posibles responsables de estas acciones y regulación de sanciones para las personas que resulten electas popularmente y que cometan actos de acoso laboral. Y un Capítulo de Disposiciones Finales, sobre la Normativa a aplicar en forma supletoria y un Transitorio Final sobre el plazo de tres meses para que todas las Instituciones Públicas, Órganos y Privados ajusten sus reglamentos internos a esta Ley.

2. Conformidad de la Defensoría de los Habitantes y antecedentes de la posible Ley en contra del Acoso Laboral.

La Defensoría de los Habitantes se ha manifestado siempre a favor de la promulgación de una Ley, que venga a prevenir, regular y sancionar el acoso laboral que pudiera presentarse en los ámbitos laborales del Sector Público y el Sector Privado. Hemos indicado en varios Informes de Labores enviados anualmente, ante la Asamblea Legislativa, sobre la necesidad de que nuestro país, cuente con una Ley que venga a regular el acoso laboral.

También hemos señalado, que uno de los mayores problemas que enfrentan las personas trabajadoras que sufren actos de acoso laboral en su trabajo, refiere a la falta de claridad para saber dónde, cuándo y con quien denunciar estas agresiones, ello específicamente ya que algunas dependencias del Sector Público todavía no cuentan con una Oficina encargada de recibir estas denuncias y de darles el trámite correspondiente para que las quejas sean investigadas. Otro de los problemas expuestos al Congreso, refiere a la alta impunidad reinante en los casos denunciados por acoso laboral, pues los Órganos Directores de Procedimiento Disciplinario nombrados para investigar las denuncias, aún no tienen claridad para percibir las acciones que configuran como manifestaciones del acoso laboral

En observancia a estos informes, la Asamblea Legislativa se dio a la tarea de analizar dos Proyectos de Ley que fueron presentados, el Expediente Legislativo No. 18.136, denominado "Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado y el Expediente Legislativo No. 18.140, "Ley contra el Acoso Laboral".

El Proyecto de Ley Número 18.136 fue presentado en el año 2011. Esta iniciativa fue consultada a 28 instituciones, incluida la Defensoría de los Habitantes, con Dictamen Unánime Afirmativo por parte de la Comisión Permanente Especial Asuntos de la Mujer rendido en fecha 23 de julio del 2013.

El Proyecto de Ley Número 18.140 ingresó a la corriente legislativa en el 2011 y fue consultado a 39 instituciones, incluida la Defensoría de los Habitantes. La Comisión Legislativa rindió dictamen afirmativo de mayoría el día 24 de setiembre del 2013, por lo que actualmente el Proyecto fue remitido al orden del día del Plenario Legislativo.

La Defensoría de los Habitantes destacó en su momento, el avance que estos Proyectos de Ley habían tenido en la corriente legislativa, al contar ambos con un **Dictamen Afirmativo de Mayoría** en las Comisiones que fueron tramitados. En esos años, se avanzó mucho con la discusión de éste tema de acoso laboral, se dedicaron muchas horas en esas dos Comisiones, consultando el criterio de profesionales, representantes de la Defensoría, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otras personas de la sociedad civil, que se han referido a estas iniciativas, así como consultando el criterio técnico jurídico a muchas dependencias del Sector Público que habían enviado su opinión escrita, las que constan en los expedientes legislativos.

El avance en la discusión de éste fenómeno de la violencia laboral, fue muy importante, porque posiciono en la agenda nacional un problema de grandes magnitudes en Costa Rica, que no se detendrá si no se cuenta con la Ley que venga a regularlo.

El acoso laboral no solo afecta a las víctimas que sufren estas agresiones, sino que también afecta a la Organización Laboral donde se den estas acciones, pues genera un alto número de incapacidades por plazos prolongados, ausentismo, sustituciones en los casos que sea posible, pues no siempre hay presupuesto para ello, además de la falta de concentración de las víctimas en las tareas asignadas, imposibilidad de recuperar psicológicamente a estas víctimas en plazos cortos. , -por ser un proceso lento la rehabilitación- que ocasiona que las personas trabajadoras que han sufrido estos abusos, no se puedan recuperar tan fácilmente.

De estos Proyectos de Ley, que en su momento también la Defensoría de los Habitantes, comunicó al Congreso de la República, que si bien la discusión de estos Proyectos de Ley permitió generar una gran conciencia de la promulgación de una Ley que venga a regular, prevenir y sancionar la violencia en el trabajo, era necesario revisar los dos Proyectos de Ley, pues son muy diferentes, uno de ellos incluye el Principio pro Víctima, donde la Defensoría de los Habitantes ya se había pronunciado indicando que éste es un principio exclusivo de la **Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia**, además de verificar el plazo del procedimiento, que no puede ser más allá de seis meses.

En igual sentido, uno de los Proyectos con Dictamen Afirmativo incluye a la Defensoría de los Habitantes como coadyuvante en estos Procesos de investigación por acoso laboral, cosa que sería imposible en todos los casos, ya que el personal con que cuenta la Dirección de Asuntos Laborales, tres Abogados, para tramitar todas las denuncias que ingresan sobre temas laborales, lo que sería casi imposible de asumir la representación en coadyuvancia de las denuncias que se presenten por actos de acoso laboral en todas las dependencias del Sector Público. La mayor imposibilidad, si se quiere para la Defensoría de los Habitantes es que no se cuenta con los recursos humanos necesarios para llevar a cabo dicha representación. Podemos sí, brindar asesoría sobre el acoso laboral, impartir talleres de capacitación y en casos estrictamente calificados, ejercer una coadyuvancia para apersonarnos en el procedimiento administrativo investigativo. Pero hacemos ver que exclusivamente, es solamente en casos muy calificados.

Por lo anterior, en su momento la Defensoría de los Habitantes, había recomendado a la Asamblea Legislativa, tratar de unificar en un sólo Proyecto de Ley estas dos iniciativas, o en su defecto de ser necesario lograr un tercer texto que reúna las mayores sugerencias hechas por Dependencias que fueron consultadas.

Así las cosas, es que nos pronunciamos sobre éste nuevo Proyecto de Ley consultado.

3. Competencia del mandato DHR.

La función de la Defensoría se encuentra delimitada por la protección de los derechos y los intereses de los habitantes, así como velar porque el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la Constitución Política, las leyes, los convenios, los tratados, los pactos suscritos por el Gobierno y los principios generales del Derecho. Además, de conformidad con los principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los Derechos Humanos (**Principios de París**) la Defensoría de los Habitantes de la República está facultada para emitir dictámenes o informes relativos a la protección y promoción de los derechos humanos.

En el caso de los proyectos de ley, según los Principios de París, la institución cuenta con la potestad para emitir criterios, de manera que se respeten los principios fundamentales en materia de derechos humanos. Finalmente es competencia de esta institución promover y asegurar que la legislación, los reglamentos y las prácticas nacionales se armonicen con los instrumentos internacionales de derechos humanos en los que el Estado sea parte, y que su aplicación sea efectiva, así como promover la ratificación de esos instrumentos y garantizar su aplicación.

4. Antecedentes del proyecto de ley:

El Proyecto de Ley, Expediente Legislativo No. 20.873, "Ley contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado", tiene como antecedentes los siguientes Proyectos de Ley, con Dictamen Afirmativo:

Proyecto de Ley No. 18.136, denominado "Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado.

Proyecto de Ley No.18.140, "Ley contra el Acoso Laboral".

5. Análisis del contenido del proyecto:

La Defensoría de los Habitantes hará comentarios sobre algunos artículos del Proyecto de Ley.

DEFINICION DEL ACOSO LABORAL.

En el artículo 3 se establece en el inciso a) una definición sobre el acoso laboral, señalándose lo siguiente:

"Acoso laboral: un comportamiento negativo, continuo, sistemático y deliberado de una o diversas personas a otra u otras, durante la relación laboral o en el lugar de trabajo sin considerar el puesto que ocupe, sea mediante comportamientos, acciones agresivas, u omisiones con la finalidad de degradar sus condiciones de trabajo, el prestigio laboral, familiar, la salud física y/o psicológica."

Pero posteriormente, en el artículo 4 se establece una excepción, indicándose que un solo acto hostil, excepcionalmente, bastará para acreditar el acoso laboral.

La Defensoría de los Habitantes, ha considerado que un solo acto hostil, no se puede considerar como una manifestación de la violencia laboral o de acoso laboral en el trabajo, ello aplicando la doctrina que ha establecido que el acoso laboral refiere a comportamientos o acciones que ocurren en contra de la víctima durante un período de tiempo determinado. Por supuesto que la Defensoría de los Habitantes aboga a que estas acciones deben de ser denunciadas de inmediato por parte de la víctima, para que esta situación de agresión psicológica no afecta en mayor medida a la persona que sufre dichas agresiones. Por esto es importante que la víctima encuentre un ambiente propicio que le permita denunciar estas acciones de violencia laboral en su contra, que encuentre confianza para denunciar los hechos y que estos sean investigados mediante un procedimiento administrativo disciplinario. Suspender las acciones de violencia laboral o interrumpirlas con la presentación de la denuncia, es de suma importancia, por ello una sola acción de un acto hostil no podría considerarse como acoso laboral, sobre todo si la persona que cometió esa acción se disculpa y pide perdón por su acción.

En esta definición del acoso laboral, conviene apoyarse en la definición que hacen varios autores que han estudiado la figura de violencia en el trabajo, por ello citamos a Mary-France Irigoyen, quien establece una definición sobre el acoso laboral de la siguiente manera:

"El acoso nace de forma anodina y se propaga insidiosamente. Al principio, las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas y las vejaciones. Luego, los ataques se multiplican. Durante un largo período y con regularidad. La víctima es acorralada, se la coloca en una posición de inferioridad y se la somete a maniobras hostiles y degradantes. Uno no se muere directamente de recibir todas estas agresiones, pero sí pierde una parte de sí mismo. Cada tarde, uno vuelve a casa desgastado, humillado y hundido. Resulta difícil recuperarse. En un grupo, es normal que tengan lugar conflictos. Una advertencia hiriente en un momento de exasperación o de mal humor no es significativa; y lo es todavía menos si se presentan excusas a continuación. Lo que constituye el fenómeno destructor es la repetición de las vejaciones y las humillaciones en las que no se produce ningún esfuerzo de matización. Cuando el acoso aparece, es como si arrancara una máquina que puede machacarlo todo."

PRINCIPIO PRO-VICTIMA PROCEDE EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, SE CONSTRUYO PRECISAMENTE PARA PROTEGER A LAS MUJERES QUE DENUNCIAN ESTAS AGRESIONES SEXUALES.

Dada las características de este nuevo proyecto de Ley, que pretende prevenir, regular y sancionar las acciones de acoso laboral, y ya que incluye en su artículo 10, denominado "Disposiciones Generales, sobre los Principios Generales que conforman el procedimiento de acoso laboral, el Principio Pro Víctima, la Defensoría ha considerado de vital importancia, volver a señalar como lo ha hecho años atrás, especialmente en el Informe de Labores de la Defensoría de los Habitantes rendido ante la Asamblea Legislativa, en el año 2011-2012, en el apartado de la Defensoría de la Mujer y la Dirección de Asuntos Laborales, se hizo referencia a la diferencia existente entre el hostigamiento sexual y el acoso laboral, especialmente, en cuanto a que los Proyectos de Ley presentados en esos años anteriores, para regular las acciones de violencia laboral u acoso laboral en el trabajo, incluían principios propios que fueron contruidos cuando se promulgo la Ley en Contra del Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, siendo que sobre el Principio de Confidencialidad y el Principio Pro-Víctima se señaló lo siguiente:

"...precisar las diferencias existentes entre el acoso laboral y el hostigamiento sexual, por la confusión que se ha dado entre ambas figuras y con el objetivo de que la normativa que sea aprobada se refiera exclusivamente al acoso laboral, y se constituya en un procedimiento con principios adecuados a la necesidad que le da origen.

En ese sentido, la Defensoría señaló que las disposiciones del Hostigamiento sexual responden no sólo a la mera regulación de un procedimiento, sino también al desarrollo que en materia de los derechos de las mujeres ha tenido el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, por lo que implícitamente reconocen el origen social del hostigamiento sexual de relaciones de poder asimétricas entre los hombres y las mujeres, por lo que se recomienda el uso de las medidas especiales y/o medidas afirmativas, destinadas a subsanar este equilibrio entre origen.

En ese sentido, la Defensoría señaló que las disposiciones del Hostigamiento sexual responden no sólo a la mera regulación de un procedimiento, sino también al desarrollo que en materia de los derechos de las mujeres ha tenido el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, por lo que implícitamente reconocen el origen social del hostigamiento sexual de relaciones de poder asimétricas entre los hombres y las mujeres, por lo que se recomienda el uso de las medidas especiales y/o medidas afirmativas, destinadas a subsanar este equilibrio entre hombres y mujeres. Es la ubicación del hostigamiento sexual como fenómeno estructural el fundamento jurídico que determina la construcción de las medidas existentes en la Ley contra el hostigamiento sexual, como es el principio pro víctima, principio de confidencialidad y el principio del iuris tantum, lo que difiere para la generalidad de los casos de acoso laboral.

El proyecto de ley presenta varios artículos que son copias casi textuales de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia. Por ejemplo: el artículo 6 al artículo 5 de la Ley; el artículo 11 sobre la prueba al artículo 22 de la Ley; el artículo 18 del proyecto al artículo 7 de la ley, con la inconveniencia de que se utilizan principios que fueron contruidos específicamente para proteger a las mujeres en el marco de relaciones de poder frente a una conducta que la discrimina por su condición de mujer.

Particular atención merece el principio de confidencialidad, que surge en respuesta a las conductas que son cometidas especialmente en perjuicio de las mujeres, afectando tanto su dignidad como su intimidad (97% de las denuncias son interpuestas por mujeres). Este principio de confidencialidad en el caso de hostigamiento sexual es necesario para garantizar que el proceso no se revierta contra la persona víctima, cuyos actos no son objeto de investigación, lo que sólo re victimiza y fortalece los estereotipos acerca de las mujeres.

De esta circunstancia derivan principios específicos en relación con la prueba, con la inclusión del principio Pro Víctima propio del procedimiento de investigación de las denuncias por hostigamiento sexual, que responde a las características propias de este tipo de conductas, que son perpetradas en espacios cerrados, sin la presencia de terceros que puedan dar testimonio directo del hecho. Por ello, no necesariamente su aplicación responde a las características y dificultades que implica la investigación y sanción del hostigamiento laboral.”

ARTICULO 15.- DERECHOS DE LA PERSONA ACOSADA.

El artículo 15 en su primer párrafo establece que toda persona trabajadora tendrá derecho a dar por terminado el contrato laboral, con responsabilidad patronal, con base en el inciso I) del artículo 83 del Código de Trabajo y con las indemnizaciones que establece la Ley, cuando transcurran quince días hábiles de haber interpuesto la denuncia, en el lugar de trabajo y no se haya iniciado el proceso de investigación correspondiente.

La Defensoría de los Habitantes difiere de lo indicado en éste primer párrafo del artículo 15, en razón de que la rescisión del contrato laboral procedería si el acoso laboral es probado, no si no se ha iniciado el procedimiento administrativo disciplinario. Se tienen que probar los actos de acoso laboral para que la persona trabajadora pueda pedir la rescisión del contrato laboral con responsabilidad patronal. El hecho de que el patrono no investigue en sede administrativa, no limita el derecho de la persona trabajadora víctima que sufre las acciones de acosos laborales, pues podría acudir a la vía laboral a probar los hechos. En igual sentido, si logra probar los hechos en sede judicial, podría solicitar la rescisión del contrato laboral.

INCISO E) DEL ARTÍCULO 15. INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES A LOS RIESGOS LABORALES.

En cuanto a lo indicado en el inciso e) la Defensoría de los Habitantes sostiene que una vez denunciado el acoso laboral, el Patrono a través de la Dirección de Recursos Humanos debe de entregar a la víctima la correspondiente boleta de aviso de accidente para el INS, con la finalidad, de que la víctima pueda ser atendida por Psicólogos o Psiquiatras que puedan fortalecer a la persona acosada para que pueda hacer frente al procedimiento administrativo disciplinario que se seguirá en contra de la persona denunciada. Conviene por los casos que hemos atendido en la Defensoría de los Habitantes que las víctimas puedan ser tratadas desde el momento en que presentan y formalizan la denuncia por acoso laboral. Y no someterlas a probar los hechos para luego brindarles la atención psicología y las prestaciones médicas del INS.

PLAZO PARA INTERPONER LA DENUNCIA.

Con respecto al plazo para interponer la denuncia, el artículo 30 establece un plazo de dos años para interponer la denuncia, plazo que se computa a partir del último hecho constitutivo del supuesto acoso laboral, o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar.

Al respecto, este plazo fijado, para la Defensoría de los Habitantes mantiene serios inconvenientes, pues hemos sostenido que el acoso laboral debe de denunciarse lo más rápidamente que se pueda, en el menor tiempo posible. La víctima debe de tener conocimiento de las agresiones y que se encuentra en un ciclo de violencia laboral para que pueda denunciar lo más rápidamente las acciones que está viviendo. Caso contrario si estas acciones se prolongan las secuelas desde el plano psicológico serán más graves.

En igual sentido, en muchas ocasiones la víctima es acosada en un Departamento específico, pero logra salir de ahí, y se traslada a otro lugar, se considera que volver a enfrentar un procedimiento de denuncia por las acciones que vivió, es totalmente desgastante para la víctima y tiende a re victimizarla.

Lo importante aquí es que la Institución éste enterada de las agresiones que vivió y que pueda contar con la rehabilitación psicológica oportuna para revertir el daño que se le ocasionó. Claro que en la mayoría de las Instituciones del Sector Público no toman cuidado a la manifestación que hace la persona trabajadora, y tampoco cuentan con la atención psicológica para revertir éste proceso de agresión.

Si el plazo se fija en dos años para la denuncia, es importante incorporar una disposición sobre el deber que tiene el patrono para atender a la víctima denunciante con la atención psicológica necesaria para que pueda enfrentar la denuncia que presentará. Como experiencia desde la Defensoría de los Habitantes, hemos podido observar que la víctima no siempre tiene posibilidad de enfrentar la denuncia y de apersonarse a un procedimiento administrativo disciplinario en contra del acosador si no se le suministra la atención psicológica necesaria. Es necesario empoderar a la víctima para que pueda denunciar y pueda enfrentar el curso del procedimiento.

ARTICULO 35. INFORMACIÓN DE LAS DENUNCIAS.

Establece éste artículo, el deber de informar a la Defensoría de los Habitantes de toda denuncia que se reciba en las dependencias del Sector Público por acoso laboral. Esta exigencia fue considerada en la Ley contra el Hostigamiento o acoso sexual en el Empleo y la Docencia, con la finalidad de que la Defensoría de los Habitantes diera seguimiento a estas denuncias por acoso sexual.

En el caso del acoso laboral, si es necesario indicar a la Comisión Legislativa, que revisar cada uno de las cosas no será posible, ello a falta de personal, y coadyuvar en todos estos procesos, tampoco es posible. Si podemos asesorar a las víctimas en forma telefónica y guiarlas mediante esa asesoría para el curso del procedimiento. Anteriormente, en años pasados en el 2011 también uno de los Proyectos de Ley establecía para la Defensoría de los Habitantes la obligación de coadyuvar, siendo que esta Institución explicó las razones por las cuales en todos los casos no podría actuar como coadyuvante. Razón por la cual, se le hace ver a la Asamblea Legislativa, la inconveniencia de establecer un artículo que genere una obligación para la Defensoría, sin contar con los recursos presupuestados y oportunos para contar con mayor número de Profesionales en Derecho que realicen esta nueva asignación de tareas.

SANCIONES PARA LAS PERSONAS ELECTAS POPULARMENTE.

Finalmente, en el artículo 53 de la Ley se contemplan las posibles sanciones para los Diputados y Diputadas, Alcaldes, intendentes y suplentes, Regidores, Síndicos y las demás personas elegidas popularmente. Considera la Defensoría de los Habitantes que este artículo es sumamente necesaria, dada que un gran número de quejas recibidas en la Institución, refieren a que son estas personas electas popularmente las que llevan a cabo los actos de acoso laboral y hoy día no existe ninguna norma que permita atribuirles la responsabilidad de sus acciones.

Solamente, nos parece como Defensoría, que el artículo debe de aclarar las sanciones a aplicar, -a este grupo de personas- pues no decirlo en una ley, sería que esto se preste a interpretaciones y podría ser que no se apliquen las sanciones que corresponda a un agresor electo en forma popular.

6. Párrafo final.

En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica se permite expresar su conformidad parcial con respecto al texto consultado, por lo que respetuosamente se sugiere a los y las señoras diputadas considerar las modificaciones que se han sugerido.

Agradeciendo la deferencia consultiva me despido atentamente.

Juan Manuel Cordero González
Defensor de los Habitantes en funciones



cc. Archivo. Dirección de Asuntos Laborales-DHR.

