



DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, REFERENCIAS Y SERVICIOS TÉCNICOS

AL-DEST-IJU-078-2022

INFORME DE: PROYECTO DE LEY

**“LEY PARA FACILITAR LOS PROCESOS DE NOTIFICACIÓN
DE APERTURA DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS POR
ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA”**

EXPEDIENTE N° 22.832

INFORME JURÍDICO

ELABORADO POR:

**ALEX PIEDRA SÁNCHEZ
ASESOR PARLAMENTARIO**

REVISADO Y SUPERVISADO POR:

**SYLVIA A. SOLÍS MORA
JEFA DE ÁREA JURÍDICO SOCIAL**

REVISIÓN FINAL Y AUTORIZACIÓN

**SELENA REPETTO AYMERICH
DIRECTORA A. I.**

23 DE MARZO DE 2022



TABLA DE CONTENIDO

I. RESUMEN DEL PROYECTO.....	3
II. ANTECEDENTES.....	4
III. VINCULACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	4
IV. ANALISIS DE FONDO	4
V. TÉCNICA LEGISLATIVA	6
VI. CONCLUSIONES	6
VII. PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO.....	7
Votación.....	7
Delegación.....	7
Consultas Obligatorias.....	7
VIII. FUENTES.....	7



**ASAMBLEA
LEGISLATIVA**
de la República de Costa Rica

AL-DEST-IJU-078-2022

INFORME JURÍDICO¹

“LEY PARA FACILITAR LOS PROCESOS DE NOTIFICACIÓN DE APERTURA DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA”

EXPEDIENTE N° 22.832

I. RESUMEN DEL PROYECTO

El proyecto de ley propone adicionar un inciso 5) al artículo 5 a la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N.º 7476 del 03 de febrero de 1995 y sus reformas, respectivamente, para que como parte de las responsabilidades de prevención, desaliento y sanción del acoso o hostigamiento sexual en la docencia y/o el trabajo, el patrono o jerarca institucional solicite una dirección de correo electrónico a las personas trabajadoras de la institución en los casos donde el centro laboral o educativo no le brinde una dirección de correo electrónico institucional para establecerla como medio de notificación de la apertura de un procedimiento disciplinario por hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo o la docencia.

Asimismo, se propone adicionar un artículo 20 bis a la Ley mencionada, para que la notificación de apertura de un procedimiento disciplinario por hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo o la docencia se realice, por los medio establecidos en la Ley de Notificaciones N° 8687 del 04 de diciembre de 2008 y sus reformas o a la dirección electrónica institucional de la persona denunciada, o en su defecto, la dirección de correo electrónico que la persona trabajadora le suministró al centro laboral o educativo como medio de notificación de apertura de procedimientos por hostigamiento o acoso sexual.

Transitoriamente, se establece que los centros laborales y educativos que no le brinden una dirección de correo electrónico institucional a su personal tendrán un plazo de tres meses para solicitarle a las personas trabajadoras de la institución una dirección de correo electrónico que se constatará como medio de notificación de apertura de procedimientos disciplinarios en el lugar de trabajo por hostigamiento o acoso sexual.

¹ Elaborado por Alex Piedra Sánchez, asesor parlamentario, revisado y supervisado por Sylvia Alejandra Solís Mora, Jefa de Área Jurídico Social. Revisión y supervisión final por Selena Repetto Aymerich, Director, a. i.

II. ANTECEDENTES

En la corriente legislativa existen diversos expedientes relacionados con la habilitación en diferentes ámbitos de correos electrónicos como medios de notificación, que según el Área de Investigación y Gestión Documental corresponden a los expedientes legislativos números 21.049, 21.932, 21.506, 22.004 y 22.567.

III. VINCULACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

De conformidad con el análisis realizado por el Área de Investigación y Gestión Documental de este Departamento, el proyecto de ley puede implicar una vinculación multidimensional, integral e interconectada con la Agenda 2030, así como una afectación positiva sobre sus metas y objetivos, evidente en los ODS: 5 (Igualdad de Género), 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas) y 17 (Alianzas para lograr los objetivos) .

Lo anterior, lo consideran en el sentido de que sus pretensiones atienden objetivos vinculados con la mejora de los mecanismos para atender y reducir la violencia asociada a hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo o docencia, que sufre, especialmente, la población femenina del país. Además, de pretende proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro en los ámbitos público y privado, lo que fortalece los mecanismos para garantizar el fortalecimiento del Estado de Derecho y la igualdad en el acceso a la justicia.

De acuerdo con las consideraciones a las que se arribe en el presente informe, desde la perspectiva jurídica, se indicará, al respecto, si ciertamente se produce dicha promoción de los ODS's indicados o si, más bien, afecta su realización.

IV. ANALISIS DE FONDO

Sobre las disposiciones propuestas, resulta importante referirse a la constitucionalidad o no, de la notificación por medio de correo electrónico de una apertura de procedimiento administrativo en casos de denuncias de hostigamiento o acoso sexual.

El requerimiento de la notificación personal que inicia un procedimiento judicial o administrativo, tiene que ver con la tutela del debido proceso, en el tanto, el denunciado o demandado tiene que tener conocimiento de manera cierta del proceso al que está siendo sometido.

Entonces, esa tutela tiene que ver con la posibilidad de que se pueda constatar que la persona, efectivamente, es comunicada del proceso o procedimiento, sea entonces, que para este caso la fidelidad del correo electrónico es fundamental, así como la fidelidad de su transmisión y recepción, misma que debe ser constatable, para efectos de la tutela del debido proceso, el derecho de defensa y la seguridad jurídica.

En el tanto la persona aporte el correo electrónico de su escogencia, o la organización para la que trabaja se lo proporcione, se considera que esa tutela se cumple. Lo anterior, sin perjuicio del establecimiento de los mecanismos electrónicos respectivos para transmisión y la constatación de la misma. Así como que el trabajador, si proporciona el correo electrónico pueda cambiarlo cuando lo considere oportuno. Esto sin perjuicio, de eventuales situaciones de conectividad que podrían incidir sobre esta certeza y derecho al debido proceso del denunciado.

Para esta valoración de constitucionalidad supra señalada se atendió la jurisprudencia de la Sala Constitucional citada en la exposición de motivos que precisa lo siguiente en relación a fijar un lugar de notificación de previo, a propósito de los procesos por movimientos huelguísticos:

En este sentido, se actualiza la disposición a una era digital dentro de la libre conformación del legislador sobre ciertas actuaciones jurisdiccionales urgentes de carácter económico y social, evita las prácticas dilatorias que pueden producirse en las notificaciones personales y contrarias a la buena fe procesal. Adicionalmente, se trata de un esquema procesal cuyo fin es coadyuvar con la eficiencia del proceso, así como la urgencia del Estado en controlar la legalidad de un mecanismo de presión de los trabajadores que ejercen no solo un impacto entre las partes en conflicto, sino más allá de ellos. De ahí que, lo que es necesario es la garantía de que en la implementación de este tipo de medios para practicar notificaciones, para las partes del litigio se hace necesario que sean seguras y efectivas a los medios electrónicos señalados, así como que garanticen el recibido de la notificación de curso, como medio para garantizar un avance procesal correcto, y el ejercicio adecuado del derecho a la defensa y debido proceso. Por otra parte, no es una obligación exclusiva dirigida únicamente a los sindicatos; por el contrario, son obligaciones que han sido establecidas en diferentes cuerpos normativos como el párrafo 1°, del artículo 134 y 137, del Código de Normas y Procedimientos Tributarios. (Voto N° 20596-19).

Con fundamento en lo anterior, se considera que las normas propuestas en el proyecto de ley, no plantean problemas de constitucionalidad, en el tanto se prevean las garantías señaladas, es decir, que la dirección de correo electrónico la aporte el empleado o la organizacional para uso del trabajador y que se pueda constatar el envío o la recepción del auto de apertura del proceso disciplinario, ello sin perjuicio

de lo señalado en el siguiente apartado. En ese sentido, el objetivo y regulado en este proyecto de previo citado, antes que impedir, promueve los ODS señalados por este Departamento en acápite al inicio del presente informe.

Finalmente, se recomienda valorar el mantener el apelativo “institucional” en la reforma propuesta en el tanto que pueda considerarse que refiere a gestión pública en sí. Ciertamente, se comprende que se pretende abarcar tanto la labor en el sector público como privado, más institucional no allude, necesariamente, al ultimo. En razón de lo cual se recomienda sustituirlo por “organizacional” para evitar confusiones al respecto.

V. TÉCNICA LEGISLATIVA

De las normas del proyecto de ley se **deduce** que cuando no exista correo electrónico asignado institucionalmente, el trabajador debe fijar uno, como medio de notificación. Ello no debe quedar en el supuesto y al arbitrio del futuro operador de la norma de turno. Por lo que, **en resguardo del principio de legalidad y de seguridad jurídica, se recomienda su modificación a efecto de evitar que su imprecisión vulnere dichos principios constitucionales,**

Así las cosas, esta Asesoría recomienda **consignarlo expresamente en la adición del inciso 5) al artículo 5 de la Ley.**

VI. CONCLUSIONES

Esta Asesoría considera que, si es constitucionalmente posible que se notifique el auto de apertura de un proceso disciplinario por presunto hostigamiento o acoso sexual en el marco de una relación de empleo o docencia, al denunciado vía correo electrónico, en el tanto, la persona denunciada hubiera aportado una dirección de correo electrónico al efecto para recibir estas clases de denuncias o se utilice la dirección de correo electrónico asignada organizacionalmente. Así como, que se pueda constatar la debida transmisión y recepción de la comunicación.

Asimismo, se deduce, pues no lo indica en expreso que, cuando no exista correo electrónico asignado organizacionalmente, el trabajador debe fijar uno, como medio de notificación. Ello no debe quedar al arbitrio del futuro operador de la norma. Por lo que, en resguardo del principio de legalidad y de seguridad jurídica, se recomienda su precisión a efecto de evitar que de lo contrario se puedan vulnerar dichos principios constitucionales.

Finalmente, y en razón de lo expuesto, se encuentra que el objetivo regulado en este proyecto promueve, multidisciplinariamente, los ODS señalados por este Departamento en acápite al inicio del presente informe.



VII. PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO

Votación

El proyecto de ley requiere para ser aprobado de mayoría absoluta de votos presentes, de conformidad con el artículo 119 de la Constitución Política.

Delegación

La iniciativa es delegable en una Comisión con Potestad Legislativa Plena según el artículo 124 de la Constitución Política.

Consultas Obligatorias

- Instituciones Autónomas
- Municipalidades
- Tribunal Supremo de Elecciones
- Poder Judicial

VIII. FUENTES

Constitución Política

- Artículo 11, establece el principio de legalidad.
- Artículo 33, en cuanto al principio de igualdad.
- Artículo 50, en cuanto establece que el Estado promoverá el mayor bienestar de los habitantes de la República y el más adecuado reparto de las riquezas.
- Artículo 121 incisos 1), en cuanto a la atribución de la Asamblea Legislativa de aprobar, reformar y derogar leyes.

Declaraciones y Convenciones Internacionales

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (5 de mayo de 1948).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948).
- Ley N° 1273, Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer de 13 de marzo de 1951.
- Ley N° 3877, Convención Sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 3 de junio de 1967.

- Ley N° 4229, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos del 11 de diciembre de 1968.
- Ley N° 4534, Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José del 23 de febrero de 1970.
- Ley N° 6968, Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW del 02 de octubre de 1984 y su Protocolo Facultativo (2001).
- Ley N° 7499, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como *Convención de Belem do Pará*, del 2 de mayo de 1995.

Leyes

- Ley N° 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978 y sus reformas.
- Ley N° 7476, Ley contra el Hostigamientos o acoso sexual en el Empleo y la Docencia, del 03 de febrero de 1995 y sus reformas.
- Ley N° 8687, Ley de Notificaciones Judiciales, del 04 de diciembre de 2008 y sus reformas.

Elaborado por: aps

/*Isch//23-3-2022

c. archivo//22832//d//s//sil