

LEY PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Expediente N.º 17.620

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

La presente propuesta lleva como fin, llenar un vacío legal relacionado con la regulación del acoso psicológico en materia laboral, el cual debe ser solucionado lo más pronto posible, partiendo que nuestra Constitución Política, veda toda práctica discriminatoria, contraria a la dignidad humana. El artículo 33, es claro al señalar que “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. En igual sentido el artículo 56 constitucional indica “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”. En igual sentido Costa Rica ha firmado y ratificado convenios internacionales, que deben de materializarse en la realidad social.

Es así como por mandato constitucional el trabajo es un derecho del individuo y una obligación de la sociedad. El Estado por lo tanto debe procurar para todos los habitantes sin excepción, no solo una ocupación honesta y útil, sino que ese trabajo no atente o violente derechos humanos como la libertad, la dignidad y que le permita un desarrollo como individuo y como parte de la sociedad.

El acoso psicológico a escala laboral desencadena una serie de efectos nocivos, es de esta forma, un maltrato que se sufre y no pocas veces y lamentablemente en silencio, afectando indudablemente al individuo como tal. Este tipo de acoso psicológico si no es tratado y solucionado en debida forma puede acarrear graves repercusiones a escala familiar y social, produciendo un daño en las diferentes áreas del quehacer humano.

El Dr. Jorge Enrique Romero Pérez, en su obra **MOBBING LABORAL: acoso moral, psicológico**, define el mismo como “...una conducta abusiva que atenta por su repetición contra la dignidad o integridad psicológica o física de una persona (o grupo de personas), poniendo en peligro su posición de trabajo o deteriorando el ambiente laboral”.

La Organización Internacional del Trabajo, en el año 1998, procede a realizar un estudio, sobre este fenómeno. En su Informe titulado “Violencia en el Trabajo”, (“InFocus Programme on Safety and Health at work and the Environment. Safe Work: Violence at Work”), establece que el Mobbing o acoso laboral tiene un costo a nivel del ambiente laboral que se traslapa a la empresa y a la sociedad, denominado como “efecto dominó”. Igualmente, se señalan algunas consecuencias individuales a causa de este fenómeno, como “violencia, humillación, afectación de la confianza, depresión, problemas físicos, problemas de drogas, accidentes laborales”. En el lugar de trabajo, desmejora el ambiente laboral en general. A escala social, “tiene un costo en la rehabilitación de la víctima”, entre otros efectos nocivos.

La Sala Constitucional ha tratado el tema en diferentes resoluciones señalando: “... la violencia en el trabajo ha sido durante mucho tiempo ignorada, solo recientemente, ha comenzado a merecer atención como un serio problema de seguridad y salud, con un alto costo para las víctimas, las empresas, y en general, para la sociedad, de ahí que, en la actualidad se ha denominado “la plaga del siglo XXI”. (Exp: 98-003837-0166-LA-Res: 2004-00692, de las nueve horas veinte minutos del veintisiete de agosto de dos mil cuatro.). En igual sentido (Exp: 02-300233-0641-LA -Res: 2003-00792, de las catorce horas treinta y cinco minutos del dieciocho de diciembre de dos mil tres. Exp: 99-001427-0166-LA- Res: 2005-00655 de las catorce horas cinco minutos del tres de agosto de dos mil cinco.)

Este fenómeno no es nuevo, sin embargo adquiere en la actualidad relevancia ante los efectos de la crisis mundial, entre ellos las pocas o limitadas oportunidades de trabajo y un miedo generalizado ante la posibilidad de pérdida de empleo, debido a ello, más que nunca se hace necesario un instrumento legal sobre este tema.

El proyecto que se presenta pretende precisamente establecer la regulación para abordar en forma debida situaciones, en que se dé un acoso psicológico en el marco laboral, esto como un mecanismo necesario y de urgencia, ante la realidad social-laboral. En igual sentido y como particularidad es que el ámbito de aplicación comprende tanto al sector público como privado, ello tiene su fundamento en el precepto constitucional de igualdad, de dignidad y otros derechos humanos, por lo que la protección debe darse en cualquier ámbito laboral en que se encuentre la víctima, unido a ello no se debe de olvidar que los efectos del acoso psicológico son perjudiciales independientemente que su origen sea privado o público teniendo repercusiones a nivel no solo de la víctima sino puede llegar a perjudicar la imagen de la institución o de la empresa, inestabilidad e inseguridad sentida por los empleados, tener que enfrentar demandas judiciales, entre otros efectos nocivos. Es por ello que su pronta detección, abordaje y erradicación pueden evitar una serie de inconvenientes tanto a los trabajadores como a los patronos.

El presente proyecto pretende llenar una laguna legal y, de esta forma, saldar una deuda pendiente con la sociedad, pero más que todo como un acto de justicia y reivindicación para aquellas personas que son víctimas de acoso psicológico constante en el ámbito laboral.

En virtud de los motivos y razones expuestas, se somete al conocimiento y la aprobación de la Asamblea Legislativa de la República el presente proyecto de ley de reforma procesal laboral.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

LEY PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 1.- Objetivo

Esta Ley tiene como principal objetivo, prevenir, divulgar y prohibir el acoso psicológico en el trabajo, como práctica discriminatoria contra los derechos fundamentales de las personas trabajadoras con especial referencia a su dignidad, a los derechos de igualdad ante la ley, a la integridad personal, al trabajo y la salud.

ARTÍCULO 2.- Definiciones

1.- Acosador: Es la persona que ejerce alguna de las acciones u omisiones descritas en esta Ley en el ámbito de trabajo y contra quien deberá dirigirse la denuncia por acoso psicológico.

2.- Acoso psicológico en el trabajo: Se entiende como el maltrato continuo, sistemático y deliberado de una persona 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 o familiar, o la salud física y psicológica.

3.- Persona trabajadora: Toda persona física que presta a otra u otras sus servicios, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

4.- Víctima: Es la persona ofendida que es objeto de la conducta(as) constitutiva(as) de acoso psicológico en el ámbito laboral y que puede afectar su salud integral, así como las áreas: familiar, laboral y social.

ARTÍCULO 3.- Ámbito de aplicación

Esta Ley será de aplicación obligatoria en el sector privado, y sector público.

ARTÍCULO 4.- Manifestaciones del acoso psicológico

1.- Amenazar implícita o expresamente en forma verbal, escrita o física.

2.- Asignación de puestos de trabajo que conlleve al aislamiento de sus compañeros(as).

3.- Sobrecarga de funciones, asignación de tareas innecesarias o inferiores o no asignar ninguna.

4.- Circular rumores que afecten la imagen personal y laboral.

5.- Insultar, gritar o criticar aspectos de personalidad o de la vida privada en forma reiterada.

6.- Violentar la intimidad de la persona trabajadora tanto en sus estaciones de trabajo, el equipo requerido, conversaciones telefónicas, correo personal u otro equipo requerido para el desempeño de las labores contratadas.

7.- Desacreditar públicamente a la víctima, atribuyéndole reiteradamente errores, despreciando su trabajo o comparándolo con otra persona por ser supuestamente mejor.

8.- Ignorar su presencia al dirigirse exclusivamente a terceros o no responder a sus preguntas.

9.- Impedir dirigirse a terceras personas y prohibir a las demás personas trabajadoras que le hablen.

10.- Exclusión de reuniones sin justificación razonable y no informar sobre el resultado de estas.

11.- Supervisar y registrar su desempeño laboral mediante la aplicación de controles excesivos, innecesarios o diferenciados, con el fin de causar daño o perturbación de las labores.

12.- Ordenar la ejecución de tareas humillantes o incompatibles con sus conocimientos.

13.- Denegar u obstaculizar ascensos, capacitaciones, permisos o licencias así como, vacaciones sin justificación razonable.

14.- Impedir o restringir el acceso de equipo de oficina sin motivación alguna.

15.- Discriminación en razón del sexo, raza, nacionalidad, religión o de idioma.

16.- Cualesquier otra acción u omisión humillante recurrente, de abuso de poder o de irrespeto con el fin de dañar personal o laboralmente.

ARTÍCULO 5.- Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá velar y garantizar por el cumplimiento de lo dispuesto por esta Ley. Por vía reglamentaria definirá los programas de prevención, y capacitación, relacionados con el acoso psicológico en el ámbito laboral. Dentro de las medidas de prevención y estímulo creará el sello de “Recinto libre de acoso psicológico laboral”.

ARTÍCULO 6.- 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 acoso psicológico laboral. 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 los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el acoso psicológico en el ámbito laboral.

2.- Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de acoso psicológico laboral, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas acosadoras cuando exista causa. Este procedimiento, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por acoso psicológico laboral.

3.- Contar con personal capacitado en materia de acoso psicológico laboral.

ARTÍCULO 7.- Responsabilidades de divulgación y capacitación

Todo patrono o jerarca deberá garantizar que las personas trabajadoras o colaboradoras puedan acceder oportunamente a la información necesaria para comprender y prevenir el acoso psicológico en el lugar de trabajo. De igual forma deberá recurrir a las diversas estrategias de capacitación las cuales podrán desarrollarse a través de las oficinas o departamentos de recursos humanos y como parte de los incentivos no salariales.

ARTÍCULO 8.- Información sobre denuncias

Todo patrono estará obligado a informar sobre las denuncias de acosos psicológico laboral, que se reciban en su lugar de trabajo, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, si se trata de instituciones públicas, o a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si se trata de patronos privados.

Para efectos del sector público, se entiende por patrono al superior jerárquico de cada institución.

ARTÍCULO 9.- De los procedimientos para denunciar y conocer del acoso psicológico

La persona ofendida o víctima de las acciones consideradas como acoso psicológico laboral en el sector privado, deberá presentar la queja por escrito y ante el superior, quien resolverá en el término máximo de quince días, la solicitud planteada por la persona trabajadora plazo durante el cual se podrán aplicar medidas cautelares. Si el superior no fuere competente para resolver la denuncia, o existiera conflicto de intereses, deberá trasladar el conocimiento de la misma ante la oficina encargada de Recursos Humanos, quien deberá conformar el órgano instructor de conformidad con las disposiciones reglamentarias correspondientes. Durante todo el proceso deberá facilitarse a la víctima la asistencia profesional en el ámbito psicológico.

La persona ofendida podrá interponer la denuncia en la vía judicial ante los tribunales de la jurisdicción laboral y se sustanciará de igual manera que el procedimiento establecido en la Ley N.º 7476 “Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia”.

ARTÍCULO 10.- Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

La Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberán velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de esta Ley.

ARTÍCULO 11.- Medidas cautelares

Toda persona víctima de acoso psicológico en el trabajo podrá obtener una medida cautelar la cual no podrá superar los tres meses a partir de la comunicación por escrito del inicio de la acción por acoso. Por medio de estas medidas se podrá imponer a la persona acosadora restricciones limitaciones u obligaciones de hacer o abstenerse de hacer. En casos especiales y a solicitud de la persona interesada, la medida podrá acordarse sin previa audiencia. Finalizado el plazo de tres meses indicado en este artículo, se podrá solicitar una ampliación del mismo siempre y cuando medie una solicitud expresa debidamente justificada, acompañando a la misma un certificado de un médico psiquiatra o profesional en psicología que indique que el paciente aún presenta padecimientos que lo incapaciten para llevar a cabo sus tareas en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 12.- Tipo de medidas cautelares

1.- Suspensión con goce de salario de la persona denunciada como posible acosadora hasta la resolución dentro del sector laboral correspondiente.

2.- Traslado de puesto de la persona denunciante cuando esta lo solicite expresamente y si este fuere posible materialmente.

3.- Cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante. Cuando la persona denunciada sea su superior inmediato. La supervisión podrá ser efectuada por otra persona trabajadora de igual o superior jerarquía, cuando sea posible.

4.- Cualquier otra medida que se considere idónea y oportuna para proteger los derechos de las partes y en caso de ser funcionarios, que no afecte el servicio público.

ARTÍCULO 13.-

Esta Ley se aplicará en lo que corresponda al procedimiento en el ámbito de trabajo. Además lo establecido en el Código de Trabajo, en cuanto a los plazos de suspensión, interrupción y demás extremos relativos a la prescripción, cuando la persona trabajadora se presenta a denunciar el acoso psicológico.

ARTÍCULO 14.- Del procedimiento en vía judicial

Independientemente del trámite administrativo o empresarial las denuncias por acoso psicológico laboral, se podrán presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales serán competentes para conocerlas y resolver lo que corresponda.

ARTÍCULO 15.- Demanda por acoso psicológico laboral cuando la víctima es una persona menor de edad, persona con discapacidad

Cuando la persona ofendida sea menor de edad o con algún tipo de discapacidad, podrán interponer la demanda sus padres, sus representantes legales, su curador o el Patronato Nacional de la Infancia. La persona ofendida mayor de quince años pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda. En caso de que la persona ofendida sea menor de edad, o con discapacidad por requerimiento del juzgador deberá ser asistida por un profesional en psicología debidamente colegiado. Esta asistencia será gratuita y asumida por el Estado, cuando demostrara no contar con recursos económicos, para el pago de los honorarios de este profesional.

ARTÍCULO 16.- Marco legal de la demanda

Presentada la demanda se procederá con lo estipulado en lo conducente con lo dispuesto en el Código de Trabajo para el proceso sumario y a lo estipulado en los artículos 464 y 468 del Código de Trabajo salvo en lo referente al plazo de audiencia conferida a la parte demandada, el cual será de tres a ocho días.

ARTÍCULO 17.- Comparecencia y conciliación en sede judicial

Cumplido el plazo para contestar la demanda, y en caso de que en sede administrativa o privada no hubiere conciliación, el juez convocará a las partes a una única comparecencia de conciliación y pruebas la cual se hará en forma oral y de la misma se levantará un acta lacónica.

El juez podrá valorar y resolver la realización del juicio en forma privada, total o parcialmente, siguiendo criterio de oportunidad con el fin que no se afecte la moral o el orden público o perjudique la dignidad de las personas.

ARTÍCULO 18.- Garantía de protección para la persona denunciante y los testigos.

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento psicológico o que hubiere comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por causa de esto ningún perjuicio en el empleo, o en el ámbito privado.

ARTÍCULO 19.- Denuncia falsa

Quien denuncie acoso psicológico falso podrá incurrir cuando así se tipifique en las conductas propias de difamación, injuria o calumnia contempladas en el Código Penal.

La persona trabajadora víctima de acoso psicológico podrá acudir a la vía penal cuando la persona acosadora incurra en las conductas tipificadas como amenazas, la coacción, así como por injurias, calumnias o difamación sin perjuicio de otras conductas constitutivas de hechos punibles, conforme al Código Penal.

ARTÍCULO 20.- Tipo de sanciones

Las sanciones por acoso psicológico se aplicarán según la gravedad del hecho y serán:

1.- Amonestación escrita con copia al expediente.

2.- La suspensión con goce de salario hasta la terminación del proceso.

3.- La suspensión y el despido según corresponda sin responsabilidad patronal.

4.- Sin perjuicio de acudir a la vía correspondiente cuando las conductas constituyan igualmente hechos punibles, conforme al Código Penal.

ARTÍCULO 21.- Derechos laborales de la persona trabajadora cesante

Cuando la persona acosada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida y considerada como víctima de acoso psicológico tendrá derecho a:

1.- Que se le cancelen la totalidad de las prestaciones correspondientes.

2.- Pago de los salarios caídos y demás extremos laborales que el juez determine en sentencia razonada.

3.- Reinstalación a su puesto si expresamente así lo hubiere solicitado.

ARTÍCULO 22.- Despido de la persona acosadora

Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso psicológico en el trabajo, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 23.- Indemnización por daño moral

Cuando mediante sentencia se compruebe el acoso psicológico, la persona víctima del mismo, tendrá derecho a una indemnización por daño moral si este se ha acreditado durante la sustanciación del proceso y será del concocimiento del juez de la Jurisdicción de Trabajo.

TRANSITORIO I.- Todas las instituciones del sector público, y privado deberán reglamentar esta Ley en el plazo de seis meses a partir de su entrada en vigencia.

TRANSITORIO II.- El Colegio de Psicólogos y universidades públicas y privadas que impartan la carrera de Psicología, podrán conformar consultorios públicos gratuitos para la atención de las demandas con motivo de la entrada en vigencia de esta Ley.

Rige a partir de su publicación.

Elsa Grettel Ortiz Álvarez
DIPUTADA

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.

San José, 15 febrero de 2010.—1 vez.—O. C N° 20206.—C-30090000.—(IN2010048696).

LEY DE CARRERA JUDICIAL Y REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL, LEY N.º 7333 DE 5 DE MAYO DE 1993 Y SUS REFORMAS Y REFORMA A LA LEY CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO, LEY N.º 8422 DE 6 DE OCTUBRE DE 2004

Expediente N.º 17.625

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Para garantizar que la función jurisdiccional se desarrolle en forma independiente y profesional, es necesario que el ordenamiento jurídico defina claramente el perfil de los jueces en una sociedad democrática, así como los valores, principios, instituciones, procesos y recursos mínimos necesarios para cumplir con su importante función.

Históricamente, el control de las actividades de los jueces lo ha ejercido la inspección judicial, en caso de corrupción o negligencia; o bien, la jurisdicción penal, en caso de actividades delictivas.

Pero la sociedad exige a los jueces y juezas, y espera de ellos, eficiencia y responsabilidad. Para ello, se les debe dotar de los medios de trabajo y apoyo necesarios para sacar adelante su importante tarea, pero a la vez se deben establecer instrumentos claros para su evaluación.

La normativa que regula la Carrera Judicial debe lograr la idoneidad de los funcionarios que administran justicia mediante la regulación de los concursos de antecedentes para su ingreso, traslados y ascensos. Además, se deben garantizar la experiencia necesaria de los candidatos y candidatas, así como su probidad, exigiendo que estos no hayan sido sancionados previamente a nivel disciplinario o judicial, como requisito para postular válidamente su nombre a un cargo de la judicatura.

El Consejo de la Judicatura, como órgano director de la Carrera Judicial, es el encargado de esos concursos; y para ello, cuenta con el apoyo administrativo de Departamento de Gestión Humana del Poder Judicial, en el cual funciona una Unidad de Reclutamiento y Selección de carácter interdisciplinario, encargada de examinar y valorar la capacidad de los aspirantes y su ajuste a los perfiles ocupacionales, así como verificar el cumplimiento de los requisitos legales para servir al Poder Judicial.

Tanto la Ley Orgánica del Poder Judicial como el Estatuto Judicial buscan la independencia, transparencia e imparcialidad de los jueces y juezas, por lo que se regulan, entre otras cosas, un régimen de incompatibilidades. Asimismo, existe un Código de Ética Judicial, pero este no contiene sanciones al incumplimiento de las obligaciones éticas de los jueces.

Este proyecto de ley pretende dar rango legal a algunas normas contenidas en el “Estatuto del Juez Iberoamericano”, el cual se origina en un documento que aprobó la Sexta Cumbre de Presidentes de Cortes Supremas de Justicia de Iberoamérica, celebrada en Santa Cruz de Tenerife, España, el 25 de mayo de 2001.

Además, el proyecto contempla introducir la Evaluación de Desempeño del Juez desde el punto de vista no solo cuantitativo sino también cualitativo, pues debe rendir cuentas de su actuación como juez, de cara al usuario del Poder Judicial e incluso en su trato con los empleados judiciales a su cargo. La Evaluación de Desempeño pretende mejorar la actividad judicial en una serie de aspectos, como el avance en la carrera judicial, para lo cual se debe contar con la información suficiente de la carga procesal de los juzgados, gracias a la implementación de sistemas informáticos que integren dicha información y que realicen el seguimiento de su evolución, tomando en consideración criterios como el número de casos pendientes al inicio de un período determinado, el número de casos ingresados en un período, y el número de casos decididos definitivamente en ese período: considerando además los casos de especial complejidad, los niveles de congestión, la especialidad, las situaciones anormales, y la categoría de los despachos. En esto es importante tomar en cuenta la experiencia de otros países en esta materia. El proyecto incluye normas referentes a la responsabilidad (civil, penal o disciplinaria) de los jueces, realizando además algunas modificaciones a la Ley Orgánica del Poder Judicial, en la materia de incompatibilidades y faltas.

Como un paso más en la articulación de una verdadera política de transparencia en la judicatura, y en la Administración Pública en general, la Ley de Enriquecimiento Ilícito debe ser reformada para incluir la obligación de los jueces de la República de rendir declaración patrimonial, requisito que en la actualidad se exige a los jueces y juezas en muchos países.

El proyecto introduce aspectos innovadores en cuanto a la perspectiva de género y al tratamiento de la no discriminación por discapacidad.

Por las razones expuestas someto consideración de las señoras y los señores diputados el presente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

LEY DE CARRERA JUDICIAL Y REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL, LEY N.º 7333 DE 5 DE MAYO DE 1993 Y SUS REFORMAS Y REFORMA A LA LEY CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO, LEY N.º 8422 DE 6 DE OCTUBRE DE 2004

CAPÍTULO I**PRINCIPIOS QUE RIGEN A LOS FUNCIONARIOS QUE ADMINISTRAN JUSTICIA****SECCIÓN I****INDEPENDENCIA JUDICIAL****ARTÍCULO 1.- PRINCIPIO GENERAL DE INDEPENDENCIA**

Como una garantía para las personas, los jueces y juezas son independientes en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales, y solamente se encuentran sometidos a la Constitución y a la ley, con estricto respeto al principio de jerarquía normativa.

ARTÍCULO 2.- OBLIGACIÓN DE RESPETO A LA INDEPENDENCIA JUDICIAL

Los otros Poderes del Estado y, en general, todas las autoridades, instituciones y organismos nacionales o internacionales, deben respetar y hacer efectiva la independencia de la judicatura.

ARTÍCULO 3.- INDEPENDENCIA JUDICIAL Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Las libertades de expresión e información no resultan incompatibles con la independencia de los jueces y juezas, salvo cuando se ejerciten en forma abusiva o arbitraria con la clara finalidad de influir indebidamente en el dictado de las resoluciones jurisdiccionales.

ARTÍCULO 4.- INDEPENDENCIA INTERNA

En el ejercicio de la jurisdicción, los jueces y juezas no se encuentran sometidos a autoridades judiciales superiores, sin perjuicio de la facultad de estas de revisar las decisiones jurisdiccionales por medio de los recursos legalmente establecidos, ni de la fuerza que el ordenamiento nacional atribuye a la jurisprudencia y a los precedentes emanados de las Salas de la Corte Suprema Justicia.

Ningún superior jerárquico en el orden administrativo o jurisdiccional podrá insinuar, exigir, determinar o aconsejar a un funcionario judicial para imponerle las decisiones o criterios que debe adoptar en sus providencias.

ARTÍCULO 5.- DEFENSA DE LA INDEPENDENCIA JUDICIAL

Los ataques a la independencia judicial han de ser sancionados por ley, la que deberá prever los mecanismos por medio de los cuales los jueces y juezas inquietados o perturbados en su independencia puedan obtener el respaldo del órgano de gobierno del Poder Judicial.

ARTÍCULO 6.- OBLIGACIÓN DE INDEPENDENCIA DEL JUEZ

El juez o jueza está obligado a mantener y defender su independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional.

ARTÍCULO 7.- CONDICIONES MATERIALES DE LA INDEPENDENCIA DEL PODER JUDICIAL

El Estado garantizará la independencia económica del Poder Judicial, mediante la asignación del presupuesto adecuado para cubrir sus necesidades y a través del desembolso oportuno de las partidas presupuestarias.

ARTÍCULO 8.- REMUNERACIÓN DE LOS JUECES

Los jueces y juezas deben recibir una remuneración suficiente, irreductible y acorde con la importancia de la función que desempeñan y con las exigencias y responsabilidades que esta conlleva.

El régimen de retribuciones se inspirará en los principios de objetividad, equidad, transparencia y estabilidad, atendiendo para su fijación a la dedicación a la función jurisdiccional, a la categoría y al tiempo de prestación de servicios. Se retribuirá, además, la responsabilidad del cargo y el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 9.- SEGURIDAD SOCIAL

El Estado debe garantizar a los jueces y juezas un sistema de seguridad social, y que, al concluir sus años de servicio por cualquier causa legalmente prevista, o en caso de daños personales derivados del ejercicio del cargo, reciban una pensión o jubilación digna o, en su caso, una indemnización adecuada. Del mismo modo, el Estado debe garantizar a todo juez y jueza un seguro de riesgos múltiples.