

Ley contra el hostigamiento laboral en Costa Rica

Ante la ausencia de una legislación que regule el hostigamiento laboral en el país, se presentó hace ya varios meses el expediente 17.460, "Ley contra el hostigamiento laboral en el empleo y la docencia".



Julia de la O*

A pesar de que el país cuenta con alguna base legal para combatir el acoso u hostigamiento laboral (artículo 56 del Código de Trabajo, tratados, convenios y declaraciones; por ejemplo, la de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Convenio III sobre la Discriminación de la OIT y los artículos 19, 69 c), 81 y 83 b) del Código de Trabajo vigente), no hay conciencia del trabajador o trabajadora, ni conocimiento para saber cuándo la persona está siendo acosada y adónde acudir. Por ello, este proyecto de ley propone un procedimiento específico para enfrentar el acoso laboral, tanto para los trabajadores y trabajadoras del sector público como del sector privado.

La iniciativa de ley tiene como objetivo prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento laboral "...por razón de relaciones discriminatorias de poder, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito docente, de trabajo, público y privado."

El hostigamiento laboral provoca el aislamiento y la incomunicación de la víctima, recarga sus funciones, no se le asignan funciones o le asignan aquellas que no pueden ser realizadas por no contar la persona acosada con las competencias y conocimientos para ello. Se difunden rumores o calificativos negativos de ella, se le interviene los medios de comunicación, se agrede a sus allegados, entre otros procedimientos.

El "mobbing" laboral —como también se le llama— es para el etólogo Zaccharias Lorenz, el psicoterror que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno



o varios sujetos, principalmente contra una persona que, como consecuencia de ello, es arrojada a una situación de soledad e indefensión prolongada a base de acciones frecuentes y persistentes. El fin último de esta conducta patológica es que la víctima abandone su puesto de trabajo.

El proyecto contra el hostigamiento laboral en el empleo y la docencia le asigna deberes al Ministerio de Trabajo y se le indican los suyos al patrono. El procedimiento en el lugar de trabajo se establece claramente, así como lo correspondiente a la Comisión Investigadora.

Establece las medidas preventivas y las

cautelares y define el procedimiento en la vía judicial. Define las competencias de los tribunales de jurisdicción laboral, así como el marco legal de la demanda.

Finalmente, es claro al apuntar que la ley se aplicará en las relaciones de trabajo y de poder en el sector público y en el privado, en el sector docente y en las organizaciones internacionales con sede en el país.

Hacemos votos por que esta iniciativa llegue a ser Ley de la República, pues solo así llenaremos el vacío de la impunidad constante.

**Especialista en Estudios Latinoamericanos.*