

€ 150,00

GACETA ELECTRÓNICA <http://www.imprenal.go.cr>

LA CURRIDABAT, GRANADILLA NOROCCIDENTAL
IA WABE, EDIFICIO BASF

P. 39

LA GACETA

Diario Oficial

AÑO CXXV

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 10 de junio del 2003

N° 110

— 36 Páginas

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS

N° 15.211

LEY CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO Y MORAL EN EL TRABAJO

Asamblea Legislativa:

Nuestro país, tanto en los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, como en su legislación interna, ha procurado garantizar el derecho al trabajo.

El artículo 56 de la Carta Magna, consagra este derecho fundamental, el cual dispone entre otros aspectos, que el Estado debe "...impedir que por causa de ella (la ocupación) se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre ..." (El paréntesis no es del original).

Lo anterior da lugar a que cada trabajador tenga derecho a su integridad física y moral, al respeto de su dignidad e integridad y por lo tanto a que se establezcan políticas dentro del ambiente laboral, que garanticen su seguridad y salud.

El llamado acoso psicológico y moral en el trabajo (lo que los anglosajones conocen como "mobbing"), se define como un proceso de interacción social en el cual un trabajador es agredido por una o varias personas, con una frecuencia al menos semanal y por un tiempo prolongado, colocando a la víctima en un estado de indefensión y exclusión en su entorno laboral.

Lamentablemente, este es un fenómeno que se incrementa cada vez con más fuerza en la sociedad mundial y Costa Rica no escapa de él.

En ciertos países de Europa ha alcanzado cifras alarmantes. Son 40 millones de europeos las víctimas, lo cual genera gastos de 20 millones de euros (€8.823.317.040,00) anuales en incapacidades.¹ En Suecia, se ha considerado que entre las causas que generan el suicidio, un 15% debe atribuirse a experiencias relacionadas con el acoso laboral. En Alemania, las víctimas de este fenómeno tienden a pensionarse antes de tiempo y acceden a lo que llaman el "pre-pensionamiento", generando graves daños, económicamente considerados, toda vez que un pensionado de cuarenta años, cuesta a la sociedad 619.765 euros (€275.287.492,00) de excedente, respecto de un sujeto que se pensione a la edad prevista. Sólo en Italia se ha estimado que un millón y medio de trabajadores, sufren de este mal, pero resultan involucrados 5 millones de personas entre familiares y amigos de la víctima.²

Además en este último, se ha estimado que el 52% de los casos de "mobbing" corresponde a mujeres. El 62.5% involucra a empleados privados y el 52% de los afectados por acoso laboral poseen algún grado académico técnico o universitario.³

La regulación legal sobre el acoso moral en Costa Rica es inexistente. No hay un cuerpo normativo que de forma sistemática establezca los parámetros dentro de los cuales se permita una debida protección a los trabajadores, a quienes se incite a realizar en las mejores condiciones su trabajo y que a la vez garantice y propicie un buen ambiente laboral, el cual incidirá sobre la productividad del trabajador. Asimismo, una normativa que prevenga estas prácticas de acoso laboral y psicológico dentro de una empresa privada o institución pública.

En el ámbito internacional, Suecia es uno de los países pioneros en crear un marco jurídico que salvaguarde del "mobbing" a los trabajadores y Francia ha tipificado como delito esta conducta, con su consecuente sanción de privación de libertad y multa pecuniaria.⁴

¹ 01-09-2002 Corriere de la sera: "Mobbing, malattia da 20 miliardi di euro", *Economia*.

² Senato della Repubblica XIII Legislatura. Disegno di legge, no. 4313

³ 18-01-2003 Corriere de la sera: "Un milione di lavoratori maltrattato dai capi", *Cronache*.

⁴ Cuadernos sindicales: "Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Los efectos de la organización del trabajo sobre la salud", Unión Sindical de Madrid Región de CCOO, N° 1 Enero, 2002. pp 38.

Ante lo delicado de la conducta y ante la ausencia de amparo legal en este campo, se ha presentado ante la Asamblea Legislativa, un proyecto de ley que prohíbe, sanciona y previene el acoso psicológico y moral en el trabajo, como práctica discriminatoria contra los derechos fundamentales de la persona como trabajador o trabajadora.

Un panorama mundial como el que se presenta actualmente y tomando en consideración los datos mencionados, es necesario legislar a favor de los trabajadores con el fin de que se haga efectiva, no solo la disposición contenida en la Carta Fundamental, sino los tratados internacionales que buscan garantizar el desempeño del empleo en condiciones dignas y satisfactorias para la fuerza laboral, motor de toda sociedad democrática.

No por ser jefe, una persona tiene derecho a humillar a otra al punto de denigrarla.

El proyecto que se presenta tiene como fin la prohibición, sanción y prevención del acoso psicológico y moral en el trabajo. Tiende a proteger derechos fundamentales tales como el derecho de igualdad ante la ley, a la integridad personal, al trabajo y a la salud, los cuales se fundamentan en la dignidad humana.

Enumera ciertas conductas que generan el acoso laboral, tales como, el aislamiento o la falta de comunicación, recargo de funciones, difusión de rumores o de calificativos negativos, discriminación en razón de sexo, raza, nacionalidad, religión o idioma, rechazo de la víctima por razones estéticas, de posición social o económica, relegando su capacidad o potencial humano.

Asimismo, se encarga al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el velar por el cumplimiento de la ley que regula el acoso psicológico y moral y de realizar los programas para prevenir esta mala práctica en el ambiente laboral.

Se establece un procedimiento para presentar la queja en el lugar de trabajo, ante el superior, quien resolverá en quince días la solicitud del trabajador o la trabajadora. Si este trámite no prospera, podrá interponer el proceso en vía judicial en los tribunales de jurisdicción laboral, donde se prevé la posibilidad de conciliación entre las partes de acuerdo con el Código de Trabajo.

Dentro de las sanciones que se proponen para quien acose laboralmente a alguien, son la amonestación escrita, la suspensión y el despido, según la gravedad de los hechos y si existiere sentencia judicial, se podrá indemnizar por daño moral.

Por otro lado, se cita una enumeración de los derechos de la persona acosada que haya finalizado el contrato de trabajo sea con responsabilidad patronal o bien cuando se despidió por causa del "mobbing".

Por las razones anteriores, me permito presentar a consideración de las señoras diputadas y los señores diputados, el presente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA:

LEY CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO Y MORAL EN EL TRABAJO

Artículo 1°—Objetivo. Esta Ley tiene como principal objetivo la prohibición, sanción y prevención del acoso psicológico y moral en el trabajo, como práctica discriminatoria contra los derechos fundamentales del individuo, en su condición de trabajador o trabajadora, con especial referencia a su dignidad como persona, a los derechos de igualdad ante la ley, a la integridad personal, al trabajo y a la salud.

Artículo 2°—Definición. Se entiende por acoso psicológico y moral en el trabajo, toda aquella situación en la que una persona o varias, sean superiores jerárquicos o no, ejerzan violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral. Incluye el proceso de atormentar, hostigar o terrorizar psicológicamente a otros en el trabajo.

Artículo 3°—Manifestaciones del acoso psicológico y moral. El acoso psicológico y moral puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

1. El aislamiento o la falta de comunicación.
2. Recargo de funciones, no asignación de las mismas o asignar las que sean incompatibles con su formación.

3. Difusión de rumores o de calificativos negativos, así como generar desconfianza de sus valores morales e integridad, o provocar desprestigio.
4. Discriminación en razón de sexo, raza, nacionalidad, religión o idioma.
5. Intervención de los medios de comunicación utilizados por el trabajador o la trabajadora, tales como teléfono, fax, correos, correos electrónicos y otros.
6. Agresiones sobre sus allegados.
7. Intervención en el ámbito privado y personal del acosado o acosada.
8. Ejercicio de mayor presión por parte de los superiores.
9. Evadir los reconocimientos a que pueda ser objeto.
10. Rechazo de la víctima por razones estéticas, de posición social o económica, relegando su capacidad o potencial humano.

Artículo 4°—Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá velar y garantizar por el cumplimiento de lo dispuesto en esta Ley. Asimismo será la responsable de llevar adelante los programas de prevención del acoso psicológico y moral en el trabajo.

Artículo 5°—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 y moral en el trabajo.

Artículo 6°—De los procedimientos en el lugar de trabajo. El trabajador o trabajadora que considere que se han violentado sus derechos por alguna de las conductas estipuladas en el artículo 3° de la presente ley, deberá formular la queja correspondiente ante su superior jerárquico en la institución o empresa respectiva, quien deberá resolver en un plazo máximo de quince días.

Artículo 7°—Del procedimiento en vía judicial. Una vez agotado el procedimiento administrativo en la institución o empresa respectiva o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida y si el trabajador o trabajadora considera que no se ha resuelto definitivamente su denuncia por acoso psicológico y moral, podrá presentar la demanda ante la autoridad judicial competente de acuerdo con lo estipulado por el Código de Trabajo.

Artículo 8°—Competencia de los tribunales de jurisdicción laboral. Las demandas por acoso psicológico y moral se podrán presentar ante los tribunales laborales para que se apliquen las sanciones establecidas en la presente Ley contra la persona acusada del hecho punible.

Artículo 9°—Demanda por acosar a menores. Cuando la persona ofendida sea menor de edad, podrán interponer la demanda sus padres, sus representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia. No obstante, si se trata de una persona mayor de quince años pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda.

Artículo 10.—Marco legal de la demanda. Presentada la demanda, se procederá conforme a lo estipulado en los artículos 464 y 468 del Código de Trabajo, salvo en lo referente al plazo de la audiencia que el juez conferirá a la parte demandada, el cual será de tres a ocho días.

Artículo 11.—Comparecencia de las partes. Cumplido el plazo para contestar la demanda, el juez convocará a las partes a una comparecencia de conciliación y de pruebas, según se establece en los artículos 474 a 489 del Código de Trabajo.

Artículo 12.—Garantía para el denunciante y los testigos. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento moral o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo, ni en sus estudios.

Artículo 13.—Sobre la denuncia falsa. Quien denuncie acoso psicológico y moral falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

Artículo 14.—Tipos de sanciones. Las sanciones por acoso psicológico y moral se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido.

Artículo 15.—Derechos de la persona cesante. Cuando la persona acosada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida por esa causa, tendrá derecho a:

- a) Que se le cancelen las prestaciones correspondientes.
- b) Pago de salarios caídos y demás extremos que el juez determine.
- c) Regresar a su puesto, si expresamente lo solicita. Si se trata de un empleado público, podrá optar por la permuta.

Artículo 16.—Despido del acosador. Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso psicológico y moral en el trabajo, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.

Artículo 17.—Indemnización por daño moral. Cuando, mediante sentencia, se compruebe el acoso moral y psicológico, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si ha sido acreditado, lo cual también será de conocimiento del juez de trabajo.

Artículo 18.—Ámbitos de aplicación de esta ley. La presente ley se aplicará a las relaciones obrero-patronales de los sectores público y privado, así como las organizaciones internacionales con sede en el país.

Rige a partir de su publicación.

Carlos Avendaño Calvo, Diputado.

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

San José, 30 de abril del 2003.—1 vez.—C-73150.—(37562).

REFORMA DEL ARTÍCULO 7 DE LA LEY DE IMPUESTO DE SALIDA DEL TERRITORIO NACIONAL, LEY N° 8316

Asamblea Legislativa:

Costa Rica ha sido tradicionalmente cuna de mentes brillantes y de ciudadanos excepcionales. Habría que hacer un repaso histórico de cómo esta Nación se conformó para buscar las razones de por qué Costa Rica ha sido tierra fértil para el desarrollo de intelectuales, artistas y deportistas. A través de su historia, el recurso humano siempre ha sido el más valioso activo con el que ha contado la Patria.

Clodomiro Picado Twight, Jorge Debravo, Carmen Lyra, Melico Salazar, Alejandro Morera Soto, Carlos Luis Fallas, Mauro Fernández, Rafael Francisco Osejo, Carmen Granados, Franklin Chang Díaz, Sylvia y Claudia Poll, Jacques Sagot, Jorge Jiménez Deredia. Estos son solo algunos nombres que representan lo que Costa Rica ha aportado al mundo en las artes, letras y el deporte, y son también los ejemplos por seguir por la juventud costarricense.

Necesariamente, las personas que cuentan con habilidades naturales para desarrollarse en algún campo de las artes, letras o el deporte, también deben hacer una inversión de tiempo, esfuerzo y dinero para perfeccionarse dentro de su ámbito. Otros, sin contar con esa facilidad natural para desempeñarse como pianistas, matemáticos o poetas, a base de esfuerzo, sacrificio, dedicación y perseverancia han logrado consagrarse como maestros en su campo.

Se dice que no hay peor infamia que cuando se desperdicia un talento. El o la artista, intelectual o deportista enaltecen la raza humana y su espíritu por medio de su creación y así ayudan a mejorar la calidad de vida de todos nosotros. De aquí que a ellos y a ellas se les brinde el apoyo necesario para que desarrollen al máximo de sus destrezas.

Costa Rica no es un país rico en infraestructura, condiciones de trabajo y recursos financieros para apoyar a deportistas, artistas, intelectuales y científicos. De lo que sí gozamos es de riqueza en cuanto al recurso humano. En este sentido, el Estado costarricense debe brindar apoyo en la medida de sus posibilidades.

Recientemente se aprobó la Ley de impuesto de salida del territorio nacional. Esta Ley busca recaudar más recursos para el Gobierno Central que se usarán posteriormente para obras que beneficiarán al país. Aún así, creemos que la Ley injustamente deroga legislación previa que exoneraba a atletas y embajadores culturales del pago del impuesto de salida cuando estos vayan en representación del país. Considero que seguir brindando esta exoneración es el apoyo mínimo que el Estado debe brindar a quienes con orgullo y sacrificio van a representar y defender a Costa Rica en el exterior. Tampoco considero que reestablecer esta exoneración vaya a causar un desbalance financiero en las arcas del Estado.

Por estas razones propongo que se reforme el artículo 7° de la Ley N° 8316, para que se siga exonerando a deportistas, artistas y todo aquel que vaya en representación oficial de Costa Rica a actividades deportivas, culturales y científicas.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA:

REFORMA DEL ARTÍCULO 7 DE LA LEY DE IMPUESTO DE SALIDA DEL TERRITORIO NACIONAL, LEY N° 8316

Artículo único.—Agrégase un párrafo final al artículo 7° de la Ley N° 8316, para que se lea de la siguiente forma:

“Artículo 1°—

[...]

“Prevía resolución positiva por parte de la Dirección Nacional de Deportes en el caso de los deportistas y del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, en las delegaciones culturales, se procederá a exonerar del pago de los impuestos de salida del país a las personas miembro de delegaciones deportivas y culturales de representación nacional, que participen en competencias o actividades deportivas y culturales internacionales. La exoneración se extenderá también a las personas miembro de delegaciones extranjeras deportivas o culturales que vengán a nuestro país a participar en actos o competencias de carácter nacional o internacional, previa la misma resolución positiva mencionada.”

Rige a partir de su publicación.

Rodrigo Alberto Carazo Zeledón, Diputado.

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

San José, 19 de mayo del 2003.—1 vez.—C-25045.—(37563).

REFORMA DEL ARTÍCULO 1 DE LA LEY N° 7552, DE 2 DE OCTUBRE DE 1995

Asamblea Legislativa:

La Ley N° 7552, de 2 de octubre de 1995, en su artículo primero estableció la obligación a las municipalidades de destinar al menos un diez por ciento de los ingresos que perciban por concepto de recaudación del pago del impuesto sobre bienes inmuebles, para subvencionar a las juntas de educación de los centros educativos de su jurisdicción.