

**CONTENIDO**

|   |                   |
|---|-------------------|
|   | <b>Pág<br/>N°</b> |
| <b>PODER LEGISLATIVO</b>                    |                   |
| Proyectos .....                             | 2                 |
| <b>PODER EJECUTIVO</b>                      |                   |
| Decretos .....                              | 22                |
| Directriz .....                             | 23                |
| Acuerdos .....                              | 24                |
| <b>DOCUMENTOS VARIOS</b> .....              | 30                |
| <b>PODER JUDICIAL</b>                       |                   |
| Avisos .....                                | 34                |
| <b>TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES</b>       |                   |
| Resoluciones .....                          | 34                |
| Edictos .....                               | 35                |
| <b>CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b> .....    | 36                |
| <b>REGLAMENTOS</b> .....                    | 39                |
| <b>INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS</b> ..... | 55                |
| <b>REGÍMEN MUNICIPAL</b> .....              | 61                |
| <b>AVISOS</b> .....                         | 62                |
| <b>NOTIFICACIONES</b> .....                 | 74                |

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 internacional 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, 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 al 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 PARA PREVENIR Y SANCIONAR  
EL ACOSO LABORAL**

**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 el acoso psicológico y moral en el trabajo, como toda aquella situación en la que una persona o varias, sean superiores jerárquicos o no, ejercen una violencia psicológica expresa, 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 aterrorizar 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.** 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.

El Alcance N° 32 a La Gaceta N° 99 circuló el martes 23 de mayo del 2006 y contiene marcas de fábrica y de ganado.

**PODER LEGISLATIVO**

**PROYECTOS**

N° 16.088

**LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR  
EL ACOSO LABORAL**

**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.<sup>1</sup> 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 acceder a lo que llaman el "pre-pensionamiento", generando graves daños, económicamente considerados, toda vez que un pensionado de cuarenta años, le cuesta a la sociedad 619.765 euros (€275.287.492,00) de excedente, respecto de un sujeto que se pensione a la edad prevista. Solo 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.<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup>

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.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> 01-09-2002 Corriere de la sera: "Mobbing, malattia da 20 miliardi di euro", Economía.

<sup>2</sup> Senato della Repubblica XIII Legislatura. Disegno di legge, no. 4313

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

<sup>4</sup> 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, No. 1 Enero. 2002. pp 38.

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 convocará 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:

- Que se le cancelen las prestaciones correspondientes.
- Pago de salarios caídos y demás extremos que el juez determine.
- 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 debe 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 Jurídicos.

San José, 6 de diciembre del 2005.—1 vez.—C-104520.—(43507).

N° 16.154

APROBACIÓN DEL CONTRATO DE PRÉSTAMO Y SUS ANEXOS  
ENTRE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA Y EL BANCO  
INTERAMERICANO DE DESARROLLO,  
PARA FINANCIAR EL PROGRAMA  
DE DESARROLLO SOSTENIBLE  
DE LA CUENCA BINACIONAL  
DEL RÍO SIXAOLA

Asamblea Legislativa:

La Cuenca Binacional del río Sixaola comprende un área de 2.848,3 kilómetros cuadrados, divididos en 531,5 kilómetros cuadrados ubicados en territorio de República de Panamá, en la provincia de Bocas del Toro y 2.316,8 kilómetros cuadrados en la República de Costa Rica en la provincia de Limón, en el cantón de Talamanca, con una composición geográfica variada entre sierras y planicies, altamente vulnerable. La Cuenca Binacional del río Sixaola se subdivide en Alta, Media y Baja, todas ellas con territorio costarricense.

La población que se ubica en esa área comprende en gran medida grupos marginales que evidencian gran pobreza, provenientes de diversas etnias, dentro de los que se encuentran varias comunidades indígenas. La población de la Cuenca Binacional del río Sixaola posee una calidad de vida que resulta estar por debajo de los niveles deseables, debido a varios factores provenientes de fenómenos económicos, sociales y en su mayor parte de desastres producidos por la naturaleza, que impiden procesos de desarrollo sostenido en esa área.

La actividad económica principal y por ello la mayor fuente de trabajo del área proviene de la agricultura, basada en una estructura productiva débil de monocultivo —básicamente el banano—, sin desarrollar una agricultura diversificada y competente, que goce de alto valor agregado.

En el cantón de Talamanca se evidencian serios problemas relacionados con la ausencia de una infraestructura suficiente y básica y la precariamente disponible se ve vulnerada constantemente por condiciones climáticas.

La cuenca del río Sixaola en el cantón de Talamanca se inunda periódicamente, afectando los poblados que se encuentran en el Valle de Talamanca. Igualmente estos fenómenos de la naturaleza impactan negativamente causando desastres en la agricultura, sobre todo la bananera por su vulnerabilidad a fenómenos riesgosos de la naturaleza. Estos riesgos de la naturaleza no pueden ser evitados o al menos mitigados, debido a que en la actualidad no existe un adecuado sistema de alerta temprana, sobre todo las inundaciones periódicas, debido a la limitada información hidrometeorológica en la cuenca.

Por otra parte, la coordinación interinstitucional de los servicios públicos ofrecidos por las instituciones de Gobierno destinados al desarrollo del área, es poco eficiente lo que incide negativamente en el crecimiento económico y social.

**Alternativas de Solución:** Con la finalidad de mejorar las condiciones de calidad de vida en el cantón de Talamanca, las autoridades del Gobierno han tratado de canalizar su atención combatiendo las condiciones de marginalidad y pobreza que presenta la población, impulsando una estrategia de alcance binacional que facilite los procesos de desarrollo que son comunes al área comprendida dentro de la cuenca del río Sixaola. Mediante el empréstito se financiará un programa de carácter interinstitucional con un alto porcentaje de participación de grupos de interés provenientes de la sociedad civil. El Programa desarrolla un conjunto de proyectos socioproductivos y de orientación ecológica, dirigidos a estimular el crecimiento de la economía cantonal, mediante una estrategia que desarrolle actividades tendientes a mitigar y prevenir los desastres que la naturaleza ocasiona constantemente en esa área, propiciando una reestructuración de su base económica estimulando la diversificación productiva, elevando la cobertura de los servicios públicos y propiciando la gestión comunitaria y la inversión privada. Asimismo, el Gobierno de la República de Panamá con el organismo financiero han desarrollado esfuerzos tendientes a consolidar una operación financiera separada pero similar a la pactada con el Gobierno de la República de Costa Rica, para atender las similares condiciones de desarrollo en la cuenca del río Sixaola en territorio panameño. Mediante la ejecución de ambas operaciones financieras se espera desarrollar mecanismos de integración binacional y promover el entendimiento entre ambas naciones. Es de advertir que aunque siempre se ha otorgado un tratamiento unitario a la Región Huetar Atlántica —comprendida por la cantones Guácimo, Limón, Matina, Pococí, Siquirres y Talamanca— para promover su integración, las muy particulares circunstancias que se evidencian en el cantón de Talamanca aunadas a condiciones de la cuenca del río Sixaola, han justificado que en las medidas de cooperación negociadas con el organismo financiero se haya dispuesto mediante una operación separada la atención de los otros cantones que integran esa Región, por la cierta homogeneidad que presentan sus condiciones de desarrollo.

**Descripción del Programa de desarrollo sostenible de la cuenca binacional del río Sixaola:** El Programa está constituido por la realización de una serie de proyectos, cuya identificación y costo serán determinados por estructuras de consulta y decisión que el Programa contempla, partiendo de propuestas originadas por grupos de interés propios de la población beneficiaria del Programa.

**Objetivo del Programa:** El Programa está dirigido a efectuar intervenciones en los ámbitos económico, social, ambiental e institucional para implementar un modelo de desarrollo sostenible que mejore las condiciones de vida de la población de la cuenca binacional del río Sixaola, procurando una visión integral de área y conciliando medidas binacionales de conciliación.

**Organismo financiero:** Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

**Responsable del Programa:** El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan).

**Descripción de las actividades del Programa:** El Programa realizará actividades dentro de los siguientes componentes:

- Gestión ambiental, manejo de los recursos naturales y reducción de la vulnerabilidad:** implementar medidas efectivas de protección ambiental, de manejo sostenible de recursos naturales y de reducción de la vulnerabilidad en la cuenca, con intervención de comunidad. Para ello, mediante el Programa se deberá:

- financiar proyectos en las categorías de monitoreo y control de la calidad y conservación del agua, de manejo de áreas protegidas con participación de las comunidades —especialmente los “Comités de Vigilancia de los Recursos Naturales”— y de protección comunitaria y control de aspectos antrópicos en áreas protegidas. Se anticipan dentro de esta categoría un