

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 22 de octubre del 2009. N° 205

### PODER LEGISLATIVO

#### PROYECTOS

#### LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO LABORAL

#### EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

*Expediente N° 17.460*

#### ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El hostigamiento laboral fue estudiado en sus inicios por el etólogo Konrad Zacharias Lorenz, profesional de la ciencia que estudia el comportamiento animal y sus relaciones con el medio y los mecanismos que dicho comportamiento determinan.

A este fenómeno lo denominó “*mobbing*” laboral que es para su autor el psicoterror en la vida laboral 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.

De acuerdo con Francisco González Navarro, catedrático de Derecho administrativo y Magistrado del Tribunal Supremo de España, este fenómeno es el acoso psíquico en el trabajo y cobra perfiles de pandemia. Va incluso más allá, diciéndonos que: “...el bien jurídico a proteger en estos casos es el alma, porque el acosador trata de domeñar-cuando no destruir-el alma del acosado. Lo que-convirtiendo la metafísica en técnica-significa que el acosador atenta contra la salud psíquica del acosado”.

La enciclopedia libre Wikipedia señala que las personas víctimas de acoso moral, como también se le denomina, reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos en el trabajo de sus compañeros, subalternos (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional *bossing* de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado como meses e incluso años.

El acoso moral es típico de ambientes de trabajo con una organización productiva desastrosa o métodos de trabajo deficientes. Además, se da en una administración incompetente y desatenta, cuyas víctimas, por lo general, son individuos excepcionales con demostrada inteligencia, competencia, creatividad, integridad, talento y dedicación.

En el mundo urbano y desarrollado, se produce también el *mobbing maternal* que se manifiesta en que las jóvenes embarazadas sufren del acoso maternal en reducciones de salario, agresiones verbales y despidos.

En Costa Rica se cuenta con alguna base legal para combatir este flagelo que se puede enumerar de la siguiente manera:

- Artículo 56 del Código de Trabajo que señala: (...) el Estado debe impedir que por causa de la ocupación 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 (...)
- Tratados, convenios, declaraciones (la de los derechos humanos de Naciones Unidas, artículo 23).
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Convenio III sobre discriminación (OIT 1958).
- Artículos 19, 69 c), 81 y 83 b) del Código de Trabajo vigente.

La atención a las denuncias sobre hostigamiento laboral del sector privado está actualmente a cargo del Departamento Legal de Inspección Laboral del Ministerio de Trabajo. No obstante, este Ministerio reconoce que no existe procedimiento para atender estos casos. Este tramita las denuncias como faltas al contrato laboral o irrespeto al trabajador, mismas que se traducen en multas a los patronos u ordenando indemnizaciones por daños y perjuicios, en tanto se trabaja en un plan para incorporar el acoso laboral en el Manual de Procedimientos de la Inspección del Trabajo. La normativa de la que se echa mano es la Ley sobre la prohibición de la discriminación del trabajo.

En lo que respecta a las denuncias que se pueden tramitar en el sector público, la Defensoría de los Habitantes de la República recibe las denuncias directamente en las oficinas, por carta o mediante correo electrónico. Se guarda confidencialidad cuando el caso lo requiere.

Una muestra fehaciente de la necesidad que hay de contar con legislación especial para prevenir y sancionar el acoso laboral lo constituye un caso que se produjo en el ITCR (exp.: 07-000095-0007-CO) donde la afectada recurre a la Sala Constitucional alegando acoso laboral sistemático como violación a sus derechos fundamentales. Al respecto, la Sala Constitucional indica que en el recurso de amparo presentado por la víctima, esta hace referencia a una serie de situaciones que a su parecer violentan sus derechos fundamentales y, por ende, que esas actuaciones de la autoridad recurrida constituyen persecución laboral. Sin embargo, de la contestación ofrecida por el Instituto Tecnológico de Costa Rica, se descarta la alegada lesión a los derechos constitucionales de la amparada en este extremo. Así, concluye que si entre la amparada y el ITEC se ha cometido abusos contra su persona y su desempeño profesional, esa discusión debe ser llevada a la vía ordinaria. Recalca la Sala que las acusaciones respecto al supuesto acoso laboral no es una discusión propia de ventilarse ante la jurisdicción constitucional a través de un proceso de amparo, en virtud de que su naturaleza sumaria no permite una discusión plenaria sobre la situación laboral del recurrente.

La Defensoría de los Habitantes de la República, en su informe anual 2008-2009 nos indica que el acoso laboral se manifiesta sobremanera en las mujeres, pues complota contra su permanencia en el trabajo remunerado.

Nos dice que: “El acoso laboral es un problema que afecta el corazón mismo de la relación laboral y causa problemas de efectividad, ejecución del trabajo, pero sobre todo se trata de un daño psicológico en la víctima, donde ella se siente deprimida, perseguida, tensa, saturada, con la autoestima dañada, con sensaciones tan marcadas que no sabe si está enferma, deprimida o con ganas de no estar en su trabajo”.

El 1º de febrero de 2009 fue creada una instancia en la Defensoría para atender este extremo de la vida laboral de los habitantes y se nos indica que en estos pocos meses de existencia institucional: “... la nueva Dirección de Asuntos Laborales, y hasta la fecha, se han recibido 61 sobre violaciones de derechos laborales” (DHR: 2009, p.353).

Además, hay ya 5 denuncias de habitantes que actualmente están afectados por el acoso psicológico, la discriminación en sus funciones y son sujetos de agresiones verbales de sus jefaturas o de algunos de sus patronos. Destaca que el mayor problema del hostigamiento laboral es que en la mayoría de las instituciones del sector público, no se cuenta con la normativa específica para sancionar el hostigamiento laboral y en muchos casos, cuando se produce de parte de jefaturas o jefarcas, se tiende a disimular el problema por lo que las víctimas se encuentran en total indefensión, y están seriamente perjudicadas en su estado emocional y en su salud física.

Tanto especialistas en derecho laboral como autoridades de gobierno coinciden en que en Costa Rica no hay conciencia del trabajador ni conocimiento para saber cuándo están siendo acosados y dónde acudir. Por ello, la legislación vigente es ayuna de un procedimiento específico para enfrentarla y poder soslayar así el estado de indefensión en que se encuentran actualmente.

Aunado a lo anterior, dado que para el sector privado, las denuncias deben presentarse ante la Inspección de Trabajo, como el ente fiscalizador de las relaciones laborales, tampoco prosperan las denuncias no solo por ausencia de una ley, lo que es obvio, sino también porque “... cuando hay una denuncia, debe ser tratada de manera confidencial, muchos patronos acusados optan por tomar represalias en contra de sus trabajadores provocándolos (bossing o acoso laboral patronal), o en el peor de los casos, terminando abruptamente con la relación laboral, ante eso, si bien existe un artículo 12 en el Código que dispone la prohibición para la empleadora de tomar represalias con el propósito de impedir a sus trabajadores demandar auxilio de las autoridades encargadas, ello en la práctica, es letra muerta porque no existe un fuero real que proteja estas situaciones a los trabajadores”.

Con fundamento en las consideraciones jurídicas y de protección expuestas, presento la siguiente iniciativa de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

**LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA**

## **ARTÍCULO 1.- Objetivo**

El objetivo de la presente Ley es 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.

## **ARTÍCULO 2.- Definición**

Se entiende por hostigamiento laboral, el ejercicio extralimitado de un poder (jurídico o de hecho) en el entorno laboral, mediante el uso sistemático, recurrente, progresivo, de la fuerza intimidatoria, que atenta contra la integridad moral de la persona trabajadora.

Es una conducta abusiva que por su repetición, atenta contra la dignidad o integridad psíquica, psicológica o física de una persona o grupo de personas, poniendo en peligro su posición de trabajo o deteriorando el ambiente laboral.

Se trata de un comportamiento abusivo, malicioso o insultante, un abuso de poder destinado a debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima.

Este comportamiento agresivo incluye el hacer señalamientos negativos de forma continuada sobre una persona o grupo de personas, criticándola constantemente, aislándola para dejarla sin contactos sociales, difundir falsas informaciones sobre ella (as) o ridiculizándola (as) permanentemente.

En este fenómeno siempre hay una o varias personas intervinientes para provocar daño en otra (as). Es la presión laboral que tiende a la autoeliminación de un trabajador (a) mediante su denigración.

## **ARTÍCULO 3.- Manifestaciones del hostigamiento laboral**

El hostigamiento laboral puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- 1.** Provocación de aislamiento y de incomunicación a la persona (as) hostigadas.
- 2.** Recargar las funciones de la persona trabajadora; no asignarle funciones o asignarle aquellas que no puedan ser realizadas por no contar el o la acosada con las competencias y conocimientos para ello.
- 3.** Difusión de rumores o de calificativos negativos respecto de los (as) hostigadas, así como generar desconfianza respecto de sus valores morales e integridad para provocar desprestigio.
- 4.** Aplicar discriminación respecto de las personas trabajadoras, en razón de sexo, raza, nacionalidad, religión e idioma.
- 5.** Intervenir los medios de comunicación de la víctima, tales como teléfono, fax, correos, correos electrónicos y otros.
- 6.** Agredir a los allegados a la víctima de hostigamiento.
- 7.** Intervenir en la vida privada de la persona hostigada.
- 8.** Ejercer presión en el desempeño de las tareas y funciones de la víctima.

9. Evadir la realización de los reconocimientos de que debe ser objeto la persona acosada.

10. Rechazar a la víctima por razones estéticas, de ubicación de esta en la estratificación socioeconómica, dejando de lado sus capacidades y competencias para el trabajo.

#### **ARTÍCULO 4.- Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad**

La Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá velar y garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en esta Ley. Asimismo, será la responsable de llevar adelante los programas de prevención del hostigamiento laboral en el empleo y la docencia en los ámbitos público y privado.

#### **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 hostigamiento laboral. Con ese fin, deberá 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 o usuarios de los servicios, la existencia de una política contra el hostigamiento laboral.

2. Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento laboral, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa justa.

Dicho procedimiento en ningún caso podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento laboral.

3. Contar con el personal capacitado en materia de hostigamiento.

#### **ARTÍCULO 6.- El procedimiento en el lugar de trabajo**

Informan el procedimiento de hostigamiento laboral, los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria; así como los específicos entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad del denunciante ni la del denunciado y el principio pro víctima, el cual implica que en caso de duda se interpretará en favor de la víctima.

#### **ARTÍCULO 7.- Recepción de la denuncia**

La máxima autoridad de la instancia docente, instancia pública o privada definirá el organismo responsable de recibir la denuncia. Una vez asignada la denuncia, dicha autoridad deberá proceder de conformidad, sin recurrir a la ratificación de la denuncia, ni a la investigación preliminar de los hechos.

#### **ARTÍCULO 8.- Integración de la Comisión Investigadora**

La Comisión Investigadora será integrada preferiblemente por tres personas, al menos un hombre y una mujer, y entre ellas debe haber profesionales con conocimiento en hostigamiento psíquico laboral, así como en materia jurídica disciplinaria.

Cuando en una empresa o lugar de trabajo o de estudio privado no existan condiciones para realizar la investigación, la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial. Asimismo, cuando en una empresa o lugar de trabajo o de estudio público no existan condiciones para realizar la investigación, por razón de la reducida cantidad de personal o porque la persona denunciada tiene el estatus de superior jerárquico, se recurrirá a conformar la comisión investigadora con la cooperación de otras instancias estatales que cuenten con órganos especializados para investigar el tema de hostigamiento psíquico laboral y, en su defecto, se constituirá un órgano de investigación mixto o externo, preferiblemente integrado por tres personas, al menos un hombre y una mujer; todo mediante acto fundado.

#### **ARTÍCULO 9.- Las partes**

La persona denunciante y la (as) persona denunciada (s) se consideran partes del procedimiento.

#### **ARTÍCULO 10.- Las pruebas**

Las pruebas serán valoradas de acuerdo con las reglas de la sana crítica y, ante la ausencia de prueba directa, deberá recurrirse a la prueba indiciaria.

#### **ARTÍCULO 11.- Asesoramiento jurídico y apoyo emocional**

Las partes tendrán el derecho de contar, durante el procedimiento, con asesoramiento jurídico y/o con una persona de su confianza que les provea apoyo emocional.

#### **ARTÍCULO 12.- Medidas preventivas**

Se considerarán medidas preventivas la reubicación y la permuta; además, en casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.

Esas medidas preventivas serán aplicables a la persona denunciante, a petición de parte y las solicitará el órgano de investigación a la autoridad superior o instancia competente para recibir y tramitar la denuncia, en cualquier momento del procedimiento.

#### **ARTÍCULO 13.- Medidas cautelares**

Se considerarán medidas cautelares la reubicación y la permuta; además, en casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.

Esas medidas cautelares son aplicables a la (as) persona (as) denunciada (as) y, en forma oficiosa, las solicitará el órgano de investigación a la autoridad superior o instancia competente para recibir la denuncia, en cualquier momento del procedimiento. Deberán tomarse bajo resolución fundada.

#### **ARTÍCULO 14.- El procedimiento en la vía judicial**

Una vez agotado el procedimiento administrativo en la institución, empresa o centro docente, o si no se cumplen por motivos que no se le puedan imputar a la persona ofendida y si el trabajador o trabajadora considera que no se ha resuelto definitivamente su denuncia por acoso psíquico laboral,

podrá presentar la demanda ante la autoridad judicial competente de acuerdo con lo estipulado en el Código de Trabajo.

#### **ARTÍCULO 15.- Competencia de los tribunales de jurisdicción laboral**

Las demandas por hostigamiento psíquico en el empleo y la docencia, se podrán presentar ante los tribunales laborales para que se apliquen las sanciones establecidas en la presente Ley contra la (s) persona (s) acusada (s) del hecho punible.

#### **ARTÍCULO 16.- 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 17.- 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 18.- Comparecencia de las partes**

Cumplido el plazo para contestar la demanda, la persona juzgadora convocará a las partes para la evacuación de la prueba. Ante la ausencia de prueba directa deberá recurrir a la prueba indiciaria no procederá la conciliación. En todo lo demás, el procedimiento se regirá por el proceso de menor cuantía laboral.

#### **ARTÍCULO 19.- Garantía para el denunciante y los testigos**

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento laboral o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo o en sus estudios.

#### **ARTÍCULO 20.- Sobre la falsa denuncia**

Quien denuncie por hostigamiento laboral falsamente, 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 21.- Tipos de sanciones**

Las sanciones por hostigamiento laboral se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido.

#### **ARTÍCULO 22.- Medidas preventivas**

Se considerarán medidas preventivas la reubicación y la permuta; además, en casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.

Estas medidas preventivas serán aplicables a la persona hostigada, a petición de parte y las solicitará el órgano de investigación a la autoridad superior o instancia competente para recibir y tramitar la denuncia, en cualquier momento del procedimiento.

#### **ARTÍCULO 23.- Medidas cautelares**

Se considerarán medidas cautelares la reubicación y la permuta; además, en casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.

Estas medidas preventivas serán aplicables a la persona (s) denunciada (s) y, en forma oficiosa, las solicitará el órgano de investigación a la autoridad superior o instancia competente para recibir la denuncia, en cualquier momento del procedimiento. Deberán tomarse bajo resolución fundada.

#### **ARTÍCULO 24.- Despido del (los) hostigador (a) (es)**

Toda persona (s) a quien (es) se le (s) compruebe haber incurrido en hostigamiento laboral en el empleo o la docencia podrá (n) ser despedido (s) sin responsabilidad patronal.

#### **ARTÍCULO 25.- Indemnización por daño moral**

Cuando mediante sentencia se compruebe el hostigamiento laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si ha sido acreditado, lo cual será de conocimiento del juez de trabajo.

#### **ARTÍCULO 26.- Ámbitos de aplicación de esta Ley**

La presente Ley se aplicará en las relaciones de trabajo y de poder, en los sectores públicos y privado, docente y en las organizaciones internacionales con sede en el país.

Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial.

Ana Helena Chacón Echeverría      José Merino del Río

**DIPUTADOS**

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

San José, 18 de agosto de 2009.—1 vez.—O. C. N° 29457.—C-258000.—(IN2009091117).