

Secciones


 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES 

Publicidad

**Negocios****Casos de violencia doméstica ¿Qué puede hacer una empresa en Costa Rica?**

En Costa Rica todavía no hay ninguna norma que establezca cómo proceder en estos casos para dar soporte, pero sí es necesario que cada empresa tenga su protocolo a seguir

Regalar

 Escuchar

Por Krisia Chacón

18 de agosto 2022, 7:15 a.m.

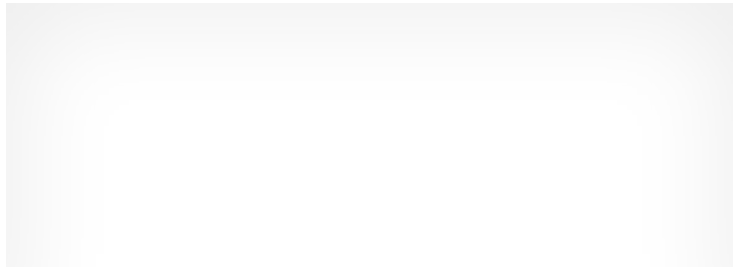
Los círculos de violencia pueden permear a una empresa en caso de que en su planilla se encuentre algún trabajador o trabajadora que sufra de violencia doméstica, o inclusive que sea la persona que trabaja para la empresa quién agrede.

En estos casos, las compañías deben tener establecidos los protocolos para proceder y ofrecerle seguridad a su personal.

Para muchas víctimas de violencia doméstica, el lugar de trabajo no es solamente un oasis de seguridad, sino que el trabajar también les brinda los recursos financieros que pueden abrir un camino para salir de una relación violenta.

Por esta razón es que jefes en los centros de trabajo deben estar conscientes de su rol dentro de la sociedad y de cómo pueden ayudar a las personas víctimas de agresión a acceder a recursos y servicios para que puedan salir de este círculo.

PUBLICIDAD



De acuerdo con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2019, la violencia intrafamiliar puede afectar la productividad laboral, así como la salud y seguridad, razón por la cual los empleadores deben reconocer el problema y ofrecer una respuesta efectiva.

**LEA MÁS: [Empleadores deben aplicar cambios razonables a colaboradores o se arriesgan a renuncias con responsabilidad patronal](#)**

La pandemia además agravó la violencia dentro de los hogares. Un informe de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) mostró que hubo un aumento en los hechos de violencia de género en todo el mundo durante la crisis por la covid-19 y esto significó que el 45% de las mujeres estuvieran expuestas a algún tipo de abuso o agresión.

Publicidad

Este estudio fue aplicado a 16.145 mujeres en 13 países y también determinó que el 23% padeció abuso verbal y negación de recursos básicos; otro 21% informó que se les denegó comunicarse con sus familiares o redes de apoyo, el 16% reportó acoso sexual y el 15% sufrió abuso físico.



El centro de trabajo puede darle todo el soporte a la víctima de violencia doméstica, salvo que el tema en realidad tenga tal afectación que el departamento o la comisión de salud ocupacional haga alguna recomendación para evitar riesgos o accidentes. Foto: Shutterstock. (Shutterstock)

### **Marco legal**

En Costa Rica existe la Ley 7586 contra la Violencia Doméstica, que regula la aplicación de las medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad y dignidad de las víctimas.

Adicionalmente, existe la Ley 8589, Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres que da una especialidad y agravante a los delitos indicados en dicha ley.

La persona que sufra de algún tipo de violencia en el núcleo familiar puede acudir a los juzgados de violencia doméstica y solicitar que se apliquen las medidas cautelares, entre ellas la medida de restricción, o en caso de no contar con un juzgado de este tipo cercano a su localidad puede ir a los juzgados mixtos o contravencionales de todo el país.

De igual forma si se enfrenta alguna situación de alto riesgo de violencia intrafamiliar puede llamar de forma inmediata al 9-1-1.

**LEA MÁS: [Empresas y centros educativos deben llevar registro de sancionados por acoso sexual: ¿De qué se trata esta nueva obligación?](#)**

Pero dentro del ámbito laboral, a diferencia de países como Perú que cuenta con una regulación expresa que prohíbe el despido de la persona que sufre agresión o violencia doméstica; en Costa Rica todavía no hay ninguna norma que establezca cómo proceder en estos casos para dar soporte.

Actualmente lo que se establece es que en los centros de trabajo con más de 10 colaboradores debe existir una comisión de salud ocupacional, y las que cuenten con más de 50 colaboradores, están obligadas a mantener una oficina o departamento de salud ocupacional.

La finalidad por ley básicamente se resume en “investigar las causas de los riesgos del trabajo, determinar las medidas para prevenirlos y vigilar para que en el centro de trabajo, se cumplan las disposiciones de salud ocupacional.”

Entonces podrían tenerse estas oficinas para trabajar estos casos que no son propiamente riesgos laborales, pero si pueden tratar el tema emocional de la persona y poder darle apoyo, dado que un tema psicológico o una afectación podría terminar en un riesgo laboral, explicó Kendall Ruiz, abogado de la firma Aselecom.

Sin embargo, son pocos los alcances y potestades que tiene el patrono con las víctimas.

El centro de trabajo puede darle a la víctima todo el soporte que esté a su alcance y la persona determinará si lo acepta o no, salvo que el tema tenga tal afectación que el departamento o la comisión de salud ocupacional haga alguna recomendación para evitar riesgos o accidentes.

El patrono sí está en la facultad de prohibirle el acceso al centro de trabajo al presunto agresor para resguardar la integridad de la víctima trabajadora.

“Se debe tener claro que parte de lo que la ley faculta como protección para la persona agredida para el desempeño de su trabajo, se puede ordenar a la presunta persona agresora que se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona agredida”, enfatizó Ruiz.

El Departamento de Trabajo de Estados Unidos diseñó una guía que pueden replicar las áreas de salud ocupacional de los diferentes lugares de trabajo para respaldar a sus colaboradores víctimas de violencia.

Una de las buenas prácticas es que se le puede solicitar a la víctima que establezca un plan de trabajo diario y que se mantenga en contacto con una persona de confianza dentro de la compañía que sepa dónde se encuentra durante el día.

Otra medida de seguridad es que desde recursos humanos o bien la jefatura directa desarrolle una serie de directrices y procedimientos que cubran las visitas que recibe la persona que sufre de violencia.

Si se determina que el colaborador tiene una enfermedad o una afectación de la salud a raíz de la violencia doméstica y le hace saber esto al patrono, y la despide, dependiendo del caso, se puede analizar si es viable o no un proceso por discriminación ante un despido.

**LEA MÁS: [¿Por qué una trabajadora recibió \\$75.000 por daño moral?](#)**

“El patrono debe de ser muy cuidadoso con el manejo de la información y datos personales de cada uno de sus trabajadores. Es recomendable que se cuenten con protocolos o políticas para actuar en este tipo de situaciones, velando por el debido resguardo y confidencialidad de la información del trabajador”, recomendó la abogada Alejandra Peña.

Los empleadores también deben tomar en cuenta cuáles acciones proceden en caso de que los colegas de la víctima también se vean envueltos en este problema de violencia.

## ¿Y si mi empleado es el agresor?

Cada empresa deberá definir sus políticas debido a que no hay una regulación expresa con estos temas.

Se recomienda que cada compañía establezca en su código de conducta, política de trabajo, reglamento interno o contrato los aspectos que regulan si alguien realiza una conducta de violencia doméstica y si se tiene una sentencia en firme que así lo establece.

Si bien estos casos son de la esfera privada de las personas podría verse afectado indirectamente el centro de trabajo y de ser así debería estar claramente regulado qué sucede en estos casos.

Lo que sí es necesario es que siempre estén claras las “reglas en el centro de trabajo” y causales de sanciones.

“En primer lugar debe recabarse la prueba de que el trabajador está ejerciendo una actividad delictiva u otra infracción grave que pueda perjudicar de manera directa o grave el funcionamiento de la empresa. Dependiendo de los hechos cometidos por el trabajador y las pruebas que se recaben podría conllevar una sanción de conformidad con lo regulado en el Código de Trabajo, el contrato, código de conducta, la política interna o reglamento de trabajo”, indicó Peña.

El plazo para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comienza a correr desde que se dio la causa para la separación o sanción, o desde que fueran conocidos los hechos causales.

“Pueden existir situaciones en que el derecho a la intimidad personal cede frente a la potestad que tiene el patrono dentro de sus poderes de dirección de dirigir y controlar la actividad laboral de sus trabajadores cuando, en apariencia, esta actividad está perjudicando gravemente el funcionamiento de la empresa”, aseguró Peña.

No obstante, debe contarse con los elementos de prueba y documentación y regulación de respaldo en los que se base y justifique la sanción que se pretende aplicar.

*“En caso que se determine con sentencia judicial en firme que el empleado es agresor o agresora, y dependiendo si esta resolución afecta a la empresa en su imagen y está regulado previamente y es de conocimiento de la persona trabajadora, podría valorarse según la razonabilidad y proporcionalidad de la afectación, una sanción”.*

– Kendall Ruiz, abogado

Es necesario que las organizaciones sean claras con sus políticas y les comuniquen a sus trabajadores cuáles serían las consecuencias en caso de que se vean envueltos en situaciones de violencia y que vayan en contra de los valores empresariales.

Las empresas pueden generar campañas de educación en seguridad para que los empleados sepan qué tipo de conducta no es aceptable, qué hacer si son testigos o víctimas de un acto de violencia, y cómo protegerse a sí mismos.

La responsabilidad de las compañías en reconocer que la violencia de género es un problema social permite acompañar a la persona trabajadora que está siendo violentada, o bien que es agresora, para facilitarle opciones que la ayuden a salir de esa situación, y al mismo tiempo, contribuye a una transformación más profunda en las comunidades.

---

### Reciba el boletín: Edición Vespertina

Vaya un paso adelante informándose sobre lo último en economía y finanzas.

Suscribirse

Deseo recibir comunicaciones

Publicidad

violencia doméstica

responsabilidad empresarial

liderazgo

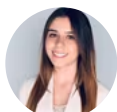
mujeres

agresión

género



Reciba noticias de Google News



**Krisia Chacón**

Periodista de EF desde 2014. Es redactora y conductora del podcast: Dinero, podcast y negocios. Estudia actualmente una maestría en marketing digital en España. Graduada en Periodismo de la Universidad San Judas Tadeo. En 2018 fue premiada por Camtic por realizar la mejor cobertura y difusión de temas tecnológicos a nivel nacional.



**LE RECOMENDAMOS**

Subida en la recaudación por la reforma fiscal ya tocó su techo. ¿Ahora qué sigue?, ¿vienen más impuestos?

★ **EXCLUSIVO PARA SUSCRIPTORES**



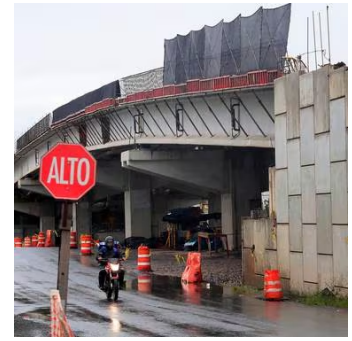
¿Qué hace falta para que Coopesa se traslade y ceda su espacio para ampliar el aeropuerto Juan Santamaría?

★ **EXCLUSIVO PARA SUSCRIPTORES**



Las razones por las que estas tres actividades económicas andan con menor crecimiento

★ **EXCLUSIVO PARA SUSCRIPTORES**



En beneficio de la transparencia y para evitar distorsiones del debate público por medios informáticos o aprovechando el anonimato, la sección de comentarios está reservada para nuestros suscriptores para comentar sobre el contenido de los artículos, no sobre los autores. El nombre completo y número de cédula del suscriptor aparecerá automáticamente con el comentario.

Publicidad

#### ÚLTIMAS NOTICIAS

**Plataforma X, antes Twitter, incumple pago de multa en Australia por fallas en su protección contra la pedofilia**

**Inflación de EE. UU. se redujo a 3,2% en octubre, más de lo esperado**

**Subida en la recaudación por la reforma fiscal ya tocó su techo. ¿Ahora qué sigue?, ¿vienen más impuestos?**

# ★ EXCLUSIVO PARA SUSCRIPTORES

**Medicamentos para bajar de peso proliferan: estas son las marcas que ya están aprobadas por la FDA y sus precios de referencia**

# ★ EXCLUSIVO PARA SUSCRIPTORES

**Gobierno recibió \$1.421 millones por la segunda colocación de eurobonos del 2023**

Publicidad

Publicidad



© 2023 Todos los derechos reservados, cualquier uso requiere autorización expresa y por escrito de Grupo Nación GN S.A.

## Sobre Nosotros

- Grupo Nación
- La Teja
- El Financiero
- Revista Perfil
- Sabores
- Aplicaciones
- Boletines
- Versión impresa

## Negocios

- Todo Busco
- Parque Viva
- Tarifario
- Printea
- Fussio

## Términos y condiciones

- Políticas de privacidad
- Condiciones de uso



Estados financieros

Reglamentos

**Servicio al cliente**

Contáctenos

Centro de ayuda

Planes de suscripción

**EL FINANCIERO**

*Dinero, poder y negocios*

Miembro del Grupo de Diarios América (**GDA**)