



Secciones

LA NACIÓN
INDEPENDIENTE DESDE 1946

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Publicidad

Política

Diputados definen estas 15 conductas como acoso laboral

Dictaminan positivamente proyecto que también reduciría el plazo máximo para denunciar el acoso laboral

Regalar

Escuchar

Por Josué Bravo

9 de octubre 2022, 11:59 a.m.

Los diputados de la Comisión de Asuntos Sociales definieron las **15 conductas** que calificarían como **acoso laboral**, en un proyecto de ley para **castigar esta práctica**. El texto fue dictaminado de forma positiva el miércoles 5 de octubre y ahora pasará a revisión del plenario legislativo.

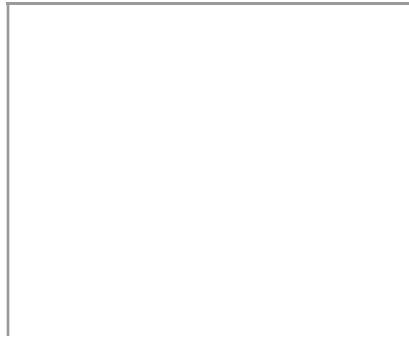
Las conductas que serían sancionables, ya con los ajustes hechos al texto, sería las siguientes:

Publicidad

1- Realizar cambios **reiterados** en el espacio físico, de **forma** injustificada y desproporcionada, en condiciones inferiores a las que se encontraba la persona trabajadora.

2- Limitar el acceso a información, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo la labor.

PUBLICIDAD



3- Propiciar acciones dolosas que induzcan al error con evidente perjuicio para la persona acosada.

4- Asignación de tareas **incompatibles** con las funciones para las que fue contratada.

Publicidad

5- Asignar cargas de trabajo tanto altas como bajas de forma injustificada o **diferenciada**. También, se incluye la no asignación de trabajo de forma injustificada.

6- Hacer constantes amenazas de despido, traslado o sanciones, por motivos injustificados.

7- Realizar múltiples y reiteradas denuncias disciplinarias por motivos injustificados y evidentemente diferenciados con respecto a conductas similares del grupo de trabajo.

8- Ignorar, descalificar o **denigrar** constantemente el trabajo, ideas o propuestas por motivos no justificados.

9- Ejercer represalias contra la persona que realiza alguna denuncia o demanda por acoso laboral u otros presuntos delitos, relacionados con el centro de trabajo.

10- Propiciar el aislamiento social, restringiendo el contacto y la participación, salvo en los casos de teletrabajo en donde el contacto social se restringe.

11- Limitar injustificadamente la comunicación de la persona en el lugar de trabajo;

12- Excluir al trabajador injustificadamente y de forma reiterada de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos e instrucciones, entre otros.

13- Realizar, fomentar o difundir expresiones de burla sobre la apariencia física o la forma de vestir, comentarios hostiles, peyorativos o descalificantes, calumnias, en relación con la vida personal o laboral de la persona trabajadora

14- Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora y su familia, claramente **imputable** al o los denunciados.

15- Empujar, golpear o tirar objetos, amenazar, gritar o cualquier otro acto de violencia

En cuanto a las sanciones para los responsables de estas conductas, el texto dictaminado plantea **sanciones** como la **suspensión sin goce de salario hasta por tres meses** y el **despido sin responsabilidad patronal**.

Asimismo, se prevé la **inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos**, hasta por un plazo de tres años, en el caso de que el hecho ocurra en el sector público.

El acoso lo puede cometer una persona de poder contra un subordinado (descendente), un compañero de trabajo contra otro del mismo nivel jerárquico (horizontal), una o varias personas subordinadas contra un superior (ascendente), al igual que superiores en asocio con una o más personas contra una persona trabajadora o viceversa (total o mixto).

El proyecto en discusión define acoso laboral como el proceso de agresión psicológica que se desarrolla en el marco de una relación laboral o ámbito laboral, contra una o más personas trabajadoras. En casos comprobados por sentencia judicial, la víctima podrá reclamar una indemnización por daño moral.

Las quejas se pueden plantear ante el departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo, el patrono o jerarca de una institución o empresa y, en última instancia, ante el Ministerio de Trabajo.

Reducción de plazo para denunciar



Asimismo, el proyecto establece que el plazo máximo para interponer una denuncia de acoso laboral sería de un año, en vez de los dos años planteados en el texto original.

“El plazo de prescripción para interponer la denuncia será de doce meses y se computará a partir del último hecho consecuencia del acoso laboral o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar a la persona afectada”, dice el texto sustitutivo.

Johana Obando, diputada del Partido Liberal Progresista (PLP), afirmó que 12 meses es el plazo más oportuno para que la persona denunciante aporte pruebas o relate los hechos con certeza. “Si los testigos cambian de lugar de trabajo, el tiempo de un año sería prudencial para que la persona denunciante aporte los testigos”, justificó la legisladora.

LEA MÁS: Poder Ejecutivo impulsa plan para declarar acoso laboral estas 15 conductas

El cambio fue propuesto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y luego se consensuó entre las bancadas, los sindicatos públicos y privados y sectores que han visualizado el problema, según Obando.

La iniciativa también permitiría la terminación anticipada del proceso. Esta ocurriría cuando la parte denunciante desista expresamente de continuar con la denuncia o se llegue a algún acuerdo conciliatorio.

LEA MÁS: Uccaep: Proyecto contra acoso laboral genera incertidumbre

Otros ajustes



Para que la conducta sea sancionable debe ocurrir de forma reiterada y prolongada en el tiempo, así como de manera **sistemática**, según el nuevo texto.

Otro ajuste indica que los cambios de espacios físicos injustificados y desproporcionados deben ocurrir de forma **reiterada** para ser motivo de denuncia.

Además, detalla que, para sancionar el envío de mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora y su familia, la conducta debe ser claramente **imputable**.

La nueva redacción también agrega una nueva conducta que no constituye acoso laboral. Esta consiste en las decisiones propias del *ius variandi facultativo* que tienen los patronos sobre sus trabajadores; es decir, la facultad que tiene el empleador de alterar unilateralmente ciertas condiciones del contrato de trabajo.

Al mismo tiempo, el plan aclara que no constituyen acoso laboral las directrices, circulares u órdenes verbales o escritas propias de la potestad regulada por el Código de Trabajo.

Estas se suman a otras conductas ya contempladas en el proyecto como la formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

La Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (Uccaep) se había opuesto a la versión anterior del proyecto, al asegurar que no dejaba clara las acciones del patrono al momento de ejercer su posición de autoridad o de dirección, aunque el texto ya lo contemplaba.

El texto sustitutivo fue dictaminado por ocho legisladores de los seis partidos representados en el Congreso. Ahora, el dictamen deberá pasar al plenario legislativo donde los 57 diputados tienen la opción de presentar mociones de ajuste al texto.



La Uccaep se había opuesto a la versión anterior del proyecto sobre acoso laboral. En la imagen los representantes de esa organización, Jéssica Gómez, Jorge Luis Araya y Marco Durante, durante una comparecencia en el Congreso, en el mes de julio. Foto: captura de pantalla

Reciba el boletín: **En Corrillos Políticos**

Le explicamos los hechos políticos de la jornada y cómo inciden en la vida de los ciudadanos

Suscribirme

Deseo recibir comunicaciones

Acoso laboral

Patrono

Trabajador

Congreso

Prescripción

Comisión de Asuntos Sociales



Reciba noticias de Google News



Josué Bravo

Periodista en la sección Política, con 16 años de experiencia como corresponsal del Diario La Prensa de Nicaragua en temas políticos, diplomáticos, judiciales y migratorios.



LE RECOMENDAMOS

Gobierno llevó a Roberto Dobles a reunión con noruegos para reactivar explotación de petróleo

★ EXCLUSIVO PARA SUSCRIPTORES



BCR anuncia el cierre de siete sucursales físicas



Mark Ruffalo revela por qué no quería realizar escenas íntimas con Emma Stone en la película 'Pobres criaturas'



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

Vladimir Quesada anuncia el regreso de un jugador que podría actuar contra Herediano

‘La sociedad de la nieve’ es doble nominada en los Óscar 2024

¿Quiere ir a votar? Patrono debe darle permiso con goce de salario

América Ferrera: repase el monólogo feminista de ‘Barbie’ que le valió la nominación al Óscar

Donald Trump dice que el Partido Republicano debe unirse rumbo a elecciones presidenciales

Publicidad



© 2024 Todos los derechos reservados

autorización expresa y

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



Miembro del Grupo de Diarios América (GDA)