

**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA**  
**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS TÉCNICOS**

**INFORME TÉCNICO INTEGRADO**  
**JURÍDICO-SOCIOAMBIENTAL**

PROYECTO DE LEY:  
**“LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL  
EN LAS RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO Y PRIVADO”**

**EXPEDIENTE Nº 18.136**

**OFICIO ST.196-2011 I**

ELABORADO POR:  
**CARLOS TORRES MORERA**  
**MARCOS AMADOR TENORIO**  
**PAUL BENAVIDES VILCHEZ**

SUPERVISADO POR:  
**GASTÓN VARGAS ROJAS**  
**FREDDY CAMACHO ORTIZ**

AUTORIZACIÓN FINAL:  
**FREDDY CAMACHO ORTIZ**

**11, OCTUBRE, 2011**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>I. RESUMEN DEL PROYECTO .....</b>	<b>3</b>
<b>II. CONSIDERACIONES SOBRE EL FONDO DEL PROYECTO .....</b>	<b>3</b>
A.- Aspectos conceptuales sobre el mobbing .....	4
B.- Características del mobbing .....	6
C.- El acoso moral o mobbing en la Administración Pública .....	6
D.- El hostigamiento laboral como un fenómeno creciente en la Administración Pública: caso Costa Rica .....	8
E.- Figuras que se confunden con el acoso moral o mobbing .....	10
E.1.- El estrés laboral .....	10
E.2.- El desgaste profesional o burn-out. ....	11
<b>III. ANÁLISIS DEL ARTÍCULADO .....</b>	<b>13</b>
Artículo 1.- Objetivo .....	13
Artículo 2.- Ámbito de aplicación .....	13
Artículo 3.- Definición .....	13
Artículo 4.- Manifestaciones del hostigamiento laboral .....	14
Artículo 5.- Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social .....	15
Artículo 11.- Las pruebas .....	16
Artículo 13.- Medidas preventivas y Artículo 14.- Medidas cautelares .....	17
Artículo 16.- Demanda por hostigar a menores o personas con capacidades diferentes .....	20
Artículo 17.- Marco legal de la demanda .....	21
Artículo 20.- Sobre la falsa denuncia .....	21
Artículo 21.- Tipos de sanciones .....	21
Artículo 23.- Despido del (los) hostigadores (a) (es) .....	21
Artículo 24.- Indemnización por daño moral .....	22
<b>IV. ASPECTOS DE TÉCNICA LEGISLATIVA .....</b>	<b>22</b>
<b>V. ASPECTOS DE PROCEDIMIENTO LEGISLATIVA .....</b>	<b>22</b>
Votación .....	22
Delegación a Comisión Legislativa Plena .....	22
Consultas .....	22
Obligatorias .....	22
Facultativas .....	23
<b>VI. ANTECEDENTES .....</b>	<b>23</b>
Constitución Política e instrumentos internacionales .....	23
Legales .....	24
Jurisprudencia .....	24
Proyectos de ley archivados .....	25
Doctrina .....	25
<b>VII. ANEXO .....</b>	<b>26</b>
ONG'S de Personas con Discapacidad .....	27

**INFORME INTEGRADO**  
**JURÍDICO-SOCIOAMBIENTAL**

**“LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL  
EN LAS RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO Y PRIVADO”**

**EXPEDIENTE N°. 18.136**

**I. RESUMEN DEL PROYECTO**

La iniciativa presentada tiene por finalidad establecer un marco jurídico que prevenga y sancione el hostigamiento laboral en los sectores público y privado. En palabras de su proponente, el hostigamiento laboral 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 proceso de indefensión y exclusión de un entorno laboral. En su criterio, es un fenómeno que se incrementa con más fuerza en la sociedad costarricense.

En la propuesta legislativa se destacan las manifestaciones del hostigamiento laboral, el deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de velar y garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley. También se establece la responsabilidad de todo patrono o jerarca de mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto. Se hace referencia al procedimiento de hostigamiento laboral, la recepción de la denuncia, las pruebas, el asesoramiento jurídico y de apoyo emocional, las medidas preventivas y cautelares, el procedimiento en la vía judicial, el marco legal de la demanda, la comparecencia de las partes, la falsa denuncia, los tipos de sanciones, así como los derechos laborales en el caso de finalización del contrato de trabajo, con responsabilidad patronal. Finalmente, se destaca el despido del o de la hostigadora y la indemnización por daño moral.

**II. CONSIDERACIONES SOBRE EL FONDO DEL PROYECTO**

De previo, se advierte que la presente iniciativa guarda relación con otros proyectos atinentes a la materia, y que se encuentran asignadas a varias comisiones. Los proyectos de ley en mención son: el Expediente 17.460 asignado a la Comisión Permanente de Asuntos Sociales; el Expediente 17.620 asignado a la Comisión Permanente de Asuntos Sociales; el Expediente N° 18.140 asignado a la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos y el Expediente N° 18.184, asignado a la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.

Por razones de economía procesal, certeza y seguridad jurídica, se recomienda que los mismos sean conocidos en una sola Comisión de las anteriormente indicadas.

## **A.- Aspectos conceptuales sobre el mobbing**

De conformidad con la doctrina sobre el tema<sup>1</sup>, los cambios en la economía internacional han provocado transformaciones profundas en las relaciones obrero-patronales. Modalidades más estables de contratos de trabajo han dado paso a modalidades de contratos *contra legem* (basura), organizaciones despersonalizadas, inseguridad laboral y un fuerte distanciamiento entre la oferta y la demanda. La existencia de organizaciones con estructuras rígidas y a menudo tiránicas, donde los jefes son por lo general los dueños de los medios de producción y se comportan en forma inadecuada, como verdaderos dictadores, violentando la dignidad humana de los trabajadores.

A partir de la década de los ochenta las características de comportamiento son trasladadas de forma directa al estudio del comportamiento humano. Heinz Leymann estudió a profundidad el comportamiento acosador, centrándose, fundamentalmente en el campo de las relaciones laborales. Dicho autor establece las pautas sobre las que posteriormente se han de desarrollar los diferentes trabajos atinentes a este fenómeno, también sistematiza y ordena las características prioritarias de lo que se conoce bajo el nombre de la nueva plaga laboral del siglo XXI. El profesor Leymann define este fenómeno de la siguiente manera: *“El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social”*.<sup>2</sup>

Uno de los puntos medulares de la presente definición lo constituye el concepto de comunicación. Empero, no se trata de maltratos o agresiones físicas visibles, sino de una violencia invisible. De igual manera, se debe caracterizar que este fenómeno es un proceso de destrucción sistemático y continuado. Por su parte, el profesor Iñaki Piñuel lo define en los siguientes términos: *“El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, opacar, reducir, aplanar, amedrentar, o consumir emocional o intelectualmente a la víctima con vista a eliminarla de la organización*

---

<sup>1</sup> ABAJO OLIVARES (Francisco Javier), Mobbing. Acoso Psicológico en el ámbito laboral. 1º ed. Buenos Aires: Depalma, 2004, p.15, destaca: “En razón de los conceptos anteriores, se trata de definir acoso moral o mobbing, para lo cual se hace necesario remitirse a la etología, que es la ciencia que estudia el comportamiento animal y a las investigaciones que sobre la agresividad efectuó en la década de los sesentas Konrad Lorenz, el cual al estudiar el comportamiento de las ratas encuentra similitudes del comportamiento humano: “Así cuando experimentalmente se crea una nueva comunidad de ratas, estas se transmiten entre sí, generación tras generación, experiencias y tradiciones sobre la base de la unión colectiva como base de su fuerza.” Otra conducta importante es la que se da en los babuinos, que son animales sociales que viven en manada dominadas no por un jefe único, sino por un grupo de varios machos viejos, que mantienen su superioridad gracias a mantenerse firmemente unidos. Lo anterior, los hace más fuertes que cualquier otro macho joven que intente disputarles ese liderazgo.”

<sup>2</sup> LEYMAN (Heinz). Mobbing. La persécution au travail. Ed. Du Seil, Paris, 1996. Citado por, Op cit. (Abajo, 17)

*o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador que aprovecha la oportunidad que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas*<sup>3</sup>.

De la presente definición cabe rescatar la incorporación de la figura del acosador como personalidad psicopática, que necesita y desea hacer daño en forma consiente a la víctima. Según la Doctora Marie France Hirigoyen, se trata de cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad de un individuo, o que puedan poner en peligro su relación laboral o de servicio y degradar el clima de trabajo.

En varias oportunidades es precisamente la organización la que recurre a la figura del acoso moral o mobbing, como lo que la Asociación Española contra el Acoso Psicológico en el Trabajo llama, una lenta y silenciosa alternativa al despido.

Al respecto Hirigoyen señala que la empresa *“se puede convertir en un sistema perverso: cuando el fin justifica los medios y cuando está dispuesta a todo -incluso a destruir a sus empleados- con tal de alcanzar sus objetivos. En este caso, la mentira desencadena el proceso perverso en el mismo nivel de la organización del trabajo”*.<sup>4</sup>

Se presentan así los casos donde el acoso moral o mobbing es consecuencia de una decisión adoptada a lo interno de la empresa, mediante el maltrato y abuso direccionados, instrumento para deshacerse de empleados o servidores a los que no se les tiene nada que reprochar, con el fin de no reconocer el pago de las indemnizaciones que en derecho corresponde.

En estos casos la víctima es coaccionada por la presión y por el maltrato psicológico, lo que lo lleva inexorablemente a cometer errores o faltas hasta ese momento inexistentes, considerándose por último el despido justificado.

Se cita como ejemplo el whistle blowing (pitar falta), término acuñado en el campo de juego al sancionar los árbitros una falta: *“Se trata de aquellos casos de acoso y persecución contra el empleado que por algún motivo -por lo general suficientemente justificado- denuncia posiblemente la existencia de prácticas y regularidades, fraudes o conductas ilícitas o éticamente reprobables por parte de la organización.”*<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> PIÑUEL Y ZABALA (Iñaki). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, Sal Terrae, Santander, 2001. Citado por, Op. Cit. (Abajo, p. 22)

<sup>4</sup> HIRIGOYEN (Marie-France). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Paidós, Barcelona, 1999. Citado por, Op. Cit. (Abajo, p.23).

<sup>5</sup> Op. Cit. (Abajo, p.24).

## ***B.- Características del mobbing***

El objetivo del mobbing es intimidar, opacar, aplacar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador<sup>6</sup>.

Su finalidad no es otra cosa que preservar el status quo de la organización imperante. Mantenimiento que persigue proteger estructuras rígidas, grupos de intereses, jerarquías establecidas; en sumo proteger el poder y todo lo que ello conlleva<sup>7</sup>.

El acoso moral o mobbing presenta no solo un efecto inmediato sobre la víctima, sino también un efecto dominó sobre terceros, de manera directa o indirecta, sobre la empresa y sobre la comunidad.

El factor tiempo es uno de los elementos fundamentales del acoso moral u hostigamiento, donde el propio acosado no se da cuenta de lo que le están haciendo hasta que resulta muy tarde.

La figura del acosador presenta una personalidad psicopática, que necesita y desea hacer daño, de manera consiente a su víctima, utilizando para esto las oportunidades que le brinda la propia organización.

En la especie se trata de una víctima seleccionada y consecuentemente el incidente no es aislado.

El acoso moral o mobbing o como se le pretenda denominar, se lleva a cabo en el centro de trabajo y se enmarca en el ámbito de las relaciones humanas, pues es aquí, donde la persona pasa la mayor parte de su vida útil.

En oportunidades es la propia organización (empresa, institución) la que utiliza esta figura como una silenciosa alternativa al despido, o bien la posibilidad de una estrategia para forzar a la renuncia sin pagar las indemnizaciones que en derecho correspondan.

El acoso moral o mobbing atenta contra el valor fundamental a la dignidad, al principio de la integridad moral y al derecho a la vida y a la salud.

## ***C.- El acoso moral o mobbing en la Administración Pública***

Existen determinadas condiciones de carácter organizativo que influyen de manera directa en el nacimiento de situación de mobbing. Dentro de las mismas se pueden destacar las siguientes:

- Asignación incorrecta o insuficiente de los recursos humanos y materiales.

---

<sup>6</sup> PÉREZ, (Xinia). Hostigamiento laboral mobbing. San José: EUCR. 2008, p.9.

<sup>7</sup> LORENZO DE MENBIELA, (Juan). Mobbing en la Administración. Barcelona, España: Bosdi. 2007. p.14.

- Burocratización de la estructura organizacional.
- Rigidez organizativa.
- Estilos de dirección autoritarios.
- Procedimientos incorrectos de promoción.
- A posiciones de dirección.
- Falta de formación en gerencia y liderazgo.
- Responsabilidades diluidas.
- Funciones imprecisas.
- Aislamiento de la organización en lo atinente a su entorno.
- Cultura organizacional estereotipada.
- Improductividad.
- Carencia de mecanismos apropiados para la resolución de conflictos<sup>8</sup>.
- En general, a mayor jerarquización en el área, existen más posibilidades de que se presenten situaciones de acoso.

Consecuentemente, en cuanto más jerarquizada esté un área, mayor posibilidad existe de que se den situaciones de acoso.

Como regla general, los empleados públicos difícilmente pueden ser removidos de sus cargos. La estabilidad en el puesto es una de las características fundamentales del empleo público, tal y como se establece en los artículo 191 y 192 de la Carta Política, consecuentemente la Ley N° 1581 de 30 de mayo de 1953 y sus reformas (Estatuto de Servicio Civil) en sus artículos 37 y 43 dispone lo siguiente:

**Artículo 37:** *Los servidores del Poder Ejecutivo protegidos por esta Ley, gozarán de los siguientes derechos:*

*No podrán ser despedidos de sus cargos a menos que incurran en causal de despido, según lo establece el Código de Trabajo, o por reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de esta ley.*

**Artículo 43:** *Los servidores públicos solo podrán ser removidos de su puesto si incurren en las causales que determina el artículo 81 del Código de Trabajo y 41 inciso d) de esta Ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto de sus Reglamentos o de los Reglamentos Interiores de Trabajo y respectivos.*

---

<sup>8</sup> Ibid. p. 149.

De conformidad con esas normas, no es posible el despido sin justa causa y es difícil pensar que un funcionario decida retirarse por su propia decisión, excepto en aquellos casos en donde la ley lo autoriza. Por ejemplo, la renuncia para acogerse al derecho jubilatorio.

Otra de las características de la Administración Pública lo constituye la dificultad de ascender en la organización. Dentro de esta competitividad no es posible desconocer que se produzcan incidentes de acoso. En ese sentido: *“un superior jerárquico con características de acosador cuya situación lo coloque en una posición de privilegio o con poder de decisión respecto de la carrera del subordinado (o subordinada) elegido como víctima, probablemente se traducirá en una pesadilla para esta”*<sup>9</sup>.

La misma estructura de la Administración Pública facilita que a menudo asciendan en la pirámide organizativa, no aquel que cuenta con mayores atributos, sino el que lleva más tiempo en la estructura o paradójicamente el más inepto. Lo anterior facilita que lleguen a puestos de relativo poder servidores que no estén capacitados para el cumplimiento de los mismos.

Con tal propósito se señalan elementos diferenciadores del mobbing en el sector privado y en el sector público. En el primero, el proceso se caracteriza por ser más brutal, su duración es menor y generalmente termina con la marcha de la víctima de la empresa. Por el contrario, en el sector público el proceso puede durar años, en una especie de lenta pero inexorable tortura.

#### ***D- El hostigamiento laboral como un fenómeno creciente en la Administración Pública: caso Costa Rica***

De acuerdo con la Defensoría de los Habitantes de la República, los casos atendidos por esa institución relacionados con la denuncias de acoso laboral o mobbing han venido en aumento a partir del año 2000. Ese aumento ha sido constatado en los Informes anuales de la institución de los años 2003-2004, 2004-2005, 2006-2007 y 2009-2010. En ese sentido, esta asesoría ha considerado importante documentar de manera sinóptica los principales hallazgos y consideraciones sobre un fenómeno creciente dentro de las relaciones laborales, que incluye tanto al sector privado como la Administración Pública.

En el informe del año **2003-2004** la Defensoría de los Habitantes empieza a dar cuenta del incremento en el número de denuncias recibida por parte de personas trabajadoras, víctimas de algún tipo de hostigamiento psicológico o moral, y sus efectos directos sobre la salud y el empleo. Los tipos de conductas más frecuentes recibidas por la Defensoría en el período mencionado, incluyeron: el maltrato por parte de superiores jerárquicos u otros compañeros (as) los constantes traslados de puestos, hasta la falta de asignación de funciones o la creación de un mal clima laboral<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Ibid. p. 150.

<sup>10</sup> El Informe de la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica del año 2003-2004 cita los Expedientes 13443-24-02, 141163-

En dicho informe la Defensoría de los Habitantes señalaba que en materia de eficiencia y controles dentro de las instituciones públicas, la inexistencia de procedimientos claros de trabajo, así como de definición de competencias y responsabilidades, facilitaba que se diera el hostigamiento psicológico de las personas trabajadoras<sup>11</sup>.

En el informe de labores del año siguiente (**2004-2005**), la Defensoría advierte sobre la falta de intervención de entes estatales en el tema del hostigamiento laboral o psicológico, lo que promovió su intervención. La denuncia recibida por el ente defensor se relacionaba con la atención de casos concretos señalados por funcionarios del Ministerio de Hacienda<sup>12</sup>, los cuales -pese a ser conocidos por las Autoridades-, no habían sido atendidos ni resueltos.

Por su parte, el Informe Anual **2006-2007** señaló que durante el año 2006 se presentaron ante la Sede Regional Norte de la Defensoría de los Habitantes 34 consultas en las que se requerían la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). De acuerdo al tipo de gestiones atendidas, el ente defensor determinó para el año indicado que tuvo que establecer nexos de coordinación con la Unidad de Inspección de Trabajo del MTSS, en los casos que su atención requería desplazarse. Sobre la Unidad de Inspección, la Defensoría detectó serias limitaciones para atender un servicio oportuno, ágil y eficiente para los y las habitantes<sup>13</sup>

Finalmente, en Informe de labores **2009-2010** la institución señala haber recibido un número considerable de denuncias de funcionarios (as) que manifestaron ser motivo de hostigamiento o acoso laboral por alguno de sus compañeros de trabajo, sus jefaturas inmediatas o los jefes de algunas dependencias del Sector Público. El ente defensor, da cuenta de una tendencia creciente en el maltrato psicológico en el trabajo, aunado al agravante de la inexistencia de una legislación que regule la figura y establezca las sanciones pertinentes<sup>14</sup>.

De acuerdo con la Dirección de Asuntos Laborales de la Defensoría, de los casos recibidos por hostigamiento laboral, un grupo corresponde a estrés laboral que sufren los(as) trabajadores(as) por la sobrecarga de trabajo y malas condiciones laborales. Pero un alto número de las denuncias admitidas configuran los elementos del hostigamiento laboral, con el agravante de que las víctimas de las acciones acosadoras no son resarcidas producto del daño emocional que han sufrido, existiendo además, impunidad de los hostigadores<sup>15</sup>.

La citada Dirección de Asuntos Laborales, a partir de 19 casos investigados, estableció la resistencia que existe de parte de las autoridades responsables, de reconocer la figura de hostigamiento laboral como un hecho que se está

---

24-03, 14930-24-03, 15472-24-03, 15472-24-03, 15472-24-03, 15805-24-03, 16221-24-03.

<sup>11</sup> Ibidem.

<sup>12</sup> Informe de la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica del año 2004-2005, página 217.

<sup>13</sup> Informe Anual 2006 –2007, Defensoría de los Habitantes de Costa Rica, página 454.

<sup>14</sup> Ibidem.

<sup>15</sup> Ibidem.

produciendo dentro de las instituciones. Al respecto, el ente defensor ha podido establecer un comportamiento evasivo de los jefes, que se expresa en el disimulo o minimización de las acciones acosadoras, las cuales son desestimadas antes de tomar las acciones correctivas<sup>16</sup>.

### ***E.- Figuras que se confunden con el acoso moral o mobbing***

Existen comportamientos relacionados con el fenómeno del conflicto en el ámbito laboral, los cuales no deben considerarse como mobbing, aunque en ocasiones constituyan la causa o la consecuencia del acoso psicológico en el trabajo.

Dentro de estos comportamientos se pueden destacar los siguientes:

#### **E.1.- El estrés laboral**

Es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas que suelen aparecer cuando se produce un desajuste.

González de Rivera establece que existen 17 características positivas del trabajo y 14 que son una experiencia negativa<sup>17</sup>.

Las primeras guardan relación con premios, oportunidades y logros; mientras que las segundas están ligadas a exigencias y presiones. Consecuentemente el elemento estresante principal lo establece la misma naturaleza del trabajo.

#### ***Características positivas del trabajo:***

- La existencia de una relativa diversidad de funciones; que no haya monotonía.
- Presencia de un grado idóneo de dificultad y complejidad.
- Autonomía para organizar el propio trabajo.
- Realizar tareas con sentido, que se comprenda para que sirven.
- Observar que el esfuerzo establece resultados, experiencia de éxito en las actividades.
- Información frecuente sobre los resultados que se están logrando.
- Posibilidad de autoexpresión y de manifestar sus ideas, actitudes preferencias.
- Posibilidad de autorrealización.
- Posibilidad de influir en la organización y en la política de la empresa.

---

<sup>16</sup> *Ibidem*.

<sup>17</sup> GONZÁLEZ DE RIVERA, (José Luis). El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso., Madrid, España: Espasa Práctico. 2002. Citado por Op. Cit. p. 17.

- Recompensas tangibles y materiales.
- Sentirse apreciado.
- Flexibilidad de libranzas y permisos.
- Buenas relaciones interpersonales.
- Apoyo incondicional, sentirse parte integrante del grupo.
- Sensación de comunicar y compartir con los compañeros.
- Sintonía emocional con los compañeros.
- Ambiente físico confortable.

### **Características negativas del trabajo**

- Amenaza de castigo
- Cambios continuos en las formas de hacer las cosas.
- Poca actividad.
- Mucha actividad.
- Necesidad de demostrar la valía continuamente.
- Tener que tomar muchas decisiones.
- Riesgo físico.
- Presión ambiental estresante.
- Interferencias burocráticas.
- Complicaciones administrativas.
- Sentimientos de culpabilidad.
- Respuesta emocional excesiva.
- Excesivo compromiso con el trabajo.
- Exigencias conflictivas por parte de otras personas.

### **E.2.- El desgaste profesional o burn-out.**

A este comportamiento se le conoce como el síndrome del *burn-out*, síndrome de desgaste profesional, quemazón profesional y se caracteriza prioritariamente por el agotamiento emocional, la despersonalización o deshumanización y baja realización personal.

Este síndrome, se manifiesta en diferentes ámbitos:

**Psicosomáticos:** fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desordenes gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares, taquicardias, etc.

**Conductuales:** ausentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás y conductas evitativas, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas violentas.

**Emocionales:** distanciamiento efectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud cínica, sentimiento de “vacío”, sensación de fracaso, baja autoestima, baja tolerancia a la frustración, irritabilidad e impaciencia, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos.

**En ambiente laboral:** detrimento de la capacidad de trabajo, detrimento de la calidad de los servicios que se presta a los destinatarios del servicio, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes.

Se ha determinado que algunas de las características de la personalidad pueden llevar a una persona en situación de estrés a desarrollar el síndrome de burn-out. Entre ellas destacan:

- Sensibilidad a los sentimientos y necesidades de los otros.
- Dedicación al trabajo.
- Idealismo.
- Personalidad ansiosa.
- Elevada auto exigencia.

De otro lado, se han podido establecer determinados factores como desencadenantes del síndrome de burn-out, a saber:

- Sobrecarga de trabajo y ocupación poco estimulante.
- Poco o nula participación en la forma de decisiones.
- Falta de medios para realizar la tarea.

- Excesiva burocracia: no importa el resultado, solo hacer las cosas de una determinada forma.
- Pérdida de identificación con lo que se realiza.
- Percepción de que no se recibe refuerzo cuando el trabajo se desarrolla eficazmente, sin embargo, si se puede producir castigo por hacerlo mal.
- Baja expectativa de qué hacer para que el trabajo sea tenido en cuenta y valorado<sup>18</sup>.

### III. ANÁLISIS DEL ARTÍCULADO

De seguido se analiza la propuesta a la luz de la legislación vigente, para determinar su viabilidad jurídica y constitucional.

#### **Artículo 1.- Objetivo**

La norma señala que la ley propuesta tiene como objetivo principal el prevenir y sancionar el hostigamiento laboral.

La enunciación del párrafo primero de éste artículo genera similitud con el numeral 2, de la “Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia”, N° 7476 de 3 de febrero de 1995, pues se cambia la palabras sexual, por acoso laboral.

Se recomienda, incluir en el artículo, el término “prohibir”, seguido del de “prevenir”.

#### **Artículo 2.- Ámbito de aplicación**

Los alcances o aplicaciones de la iniciativa propuesta, es sumamente pretenciosa, pues regula organizaciones internacionales domiciliadas en el país. Asimismo, se advierte que por convenios internacionales aprobados por Costa Rica, eventualmente existen organizaciones que gozarían de privilegio de inmunidad de jurisdicción, y no pueden ser demandados ante los tribunales costarricenses, excepto que renuncien expresamente a la inmunidad.

#### **Artículo 3.- Definición**

Mediante el presente artículo se define la figura del acoso laboral, víctima, acosador y trabajador (a).

Esta asesoría recomienda una mayor claridad y precisión en cuanto a los alcances de esas definiciones. Así por ejemplo, en el caso de hostigamiento laboral se

---

<sup>18</sup> Op. Cit. (Abajo, pp. 66-67)

recomienda observar el concepto establecido por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en la Resolución 2003-00792 de las 14:35 del 18 de diciembre de 2003 que a la letra expone: “el conjunto de acciones sistemáticamente realizadas, con manifiesta intención de afectar el bienestar y enfocada sobre un individuo o grupo de individuos en la organización a fin de ocasionar molestias”.

En cuanto al concepto de víctima, se recomienda a las y los diputados el deber de observar lo dispuesto en la Ley N° 7594 Código Procesal Penal del 10 de Abril de 1996, en su Artículo 70.

En cuanto al concepto de trabajador o trabajadora es importante recordar a los y las diputadas que el Código de Trabajo define en su Artículo 4, el concepto de trabajador en los siguientes términos: *“trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en materia de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”*.

Visto, así, al menos la definición de trabajador parece innecesaria, ya que se regula en el Código de Trabajo.

#### ***Artículo 4.- Manifestaciones del hostigamiento laboral***

Esta norma indica que el hostigamiento laboral puede darse por medio de una serie de conductas, que se desglosan en el artículo.

En relación con el presente artículo, citamos la categorización del Leymann, la cual indica cinco áreas de acoso psicológico en el trabajo, y que son las siguientes:

##### **A.- Acciones para limitar la comunicación del acosado**

Negación de la comunicación verbal, descalificaciones, exclusiones, eliminación del saludo, gritos, intimidaciones, interrupciones al hablar, amenazas verbales, escritas o mediante gestos.

##### **B.- Acciones para limitar los contactos sociales del acosado**

Eliminación de la comunicación verbal, indicaciones a compañeros de que no se comuniquen con el acosado, intención de aislar al acosado asignándole tareas que lo alejan físicamente de los demás.

##### **C.- Acciones contra la reputación del acosado**

Invención y divulgación de rumores, calumnias, acusaciones injustificadas de incumplimiento, atribución de errores que no son reales, atribución de conductas ilícitas o antiéticas con el fin de perjudicar la imagen, críticas por detalles o decisiones en el trabajo con el fin de desestabilizar, maximización de errores con el fin de alterar, intentos para atrapar en errores, evaluación del trabajo de manera sesgada, desigual o negativa, bromas o ridiculizaciones de aspectos físicos como la forma de hablar o caminar, uso de apodos, frecuentes críticas o burlas sobre aspectos de la vida personal.

#### **D.- Acciones para desprestigiar profesional y laboralmente al acosado**

Desvalorización del trabajo, utilización de estrategias para crear errores y luego acusar por ellos, no asignación de tareas para luego acusar de no hacer nada, asignación de nuevas tareas sin haber concluido las previas y acusación posterior por no hacer lo asignado, asignación de tareas rutinarias o sin sentido, asignación de tareas por debajo de las capacidades con el fin de humillar, ocultamiento de información básica para el desarrollo de las tareas, limitaciones para el ascenso o capacitaciones, asignación de plazos de entrega o cargas de trabajo irrazonables e inusuales, cambios en las responsabilidades sin comunicación previa.

#### **E.- Acciones que afectan la salud física y psicológica del acosado**

Asignación de tareas que ponen en peligro la integridad física o la salud del empleado, impedimento para tomar medidas de seguridad necesarias para la realización de tareas, empujones o sacudidas con el fin de intimidar, amenazas físicas, proposiciones sexuales directas o indirectas.

#### ***Artículo 5.- Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social***

Como bien lo dice su enunciado, este artículo dispone que es deber del “Ministerio de Trabajo” (debería aparecer nombre completo) velar y garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley. Asimismo, vía reglamentaria deberá definir qué instancia a lo interno de la “Institución” (sic) coadyuvará con el cumplimiento de la norma.

Si bien la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo es uno de los instrumentos básicos y prioritariamente de los principios y derechos de todos los ciudadanos a condiciones de trabajo decente, lo cierto es que no es garantía de efectividad y eficacia, pues el mismo no cuenta con el recurso humano y presupuestario necesario para garantizar efectivamente el derecho de los trabajadores.

A mayor abundamiento, este órgano se ve afectado negativamente por algunos actores dentro de los cuales destaca:

- El aumento creciente de patronos a inspeccionar.
- El recargo de funciones de conciliación que tiene a cargo el inspector laboral.
- La ausencia de personal de apoyo administrativo que impide que el inspector se dedique a tiempo completo a la labor de inspección, y que por ende no diluya su tiempo y esfuerzo en la atención de labores administrativas.

### **Artículo 11.- Las pruebas**

La norma indica que 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.

Sobre este tipo de valoraciones, ya nuestro Departamento se pronunció en el informe al expediente N° 18.140 “Ley contra el acoso Laboral”, en los siguientes términos:

*“En el artículo bajo análisis se advierte que el Artículo 19 del Código de Trabajo, establece en lo que interesa:*

*“El Contrato de Trabajo obliga tanto en lo que se expresa en él, como la consecuencia que del mismo se deriva, según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre, o la ley. La buena fe en las relaciones contractuales, implica que las partes deben mantener una conducta transparente en las diferentes fases, de la contratación, y ajustar el ejercicio con criterios justos sin excesos.”<sup>19</sup>*

*Hacemos notar, además, que en materia laboral la apreciación de la prueba en conciencia se encuentra en el Artículo 493 del Código de Trabajo, el cual dice lo siguiente:*

*“Salvo disposición expresa en contrario, de éste Código se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común, pero el juez, a la analizar lo que hubiere recibido, está obligado, a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza, en que funde su criterio”.*

*“De la norma transcrita es imposible derivar, una autorización para que los jueces laborales, violen los derechos o normas constitucionales, por cuanto únicamente se establece el poder jurisdiccional, de apreciar la prueba en conciencia, estableciendo dos supuestos en la que ésta, resulta legítima: a) En el tanto no se esté en la hipótesis, de que de conformidad con el ordenamiento jurídico, ello resulte expresamente prohibido, b) que cuando se haga sea en forma fundamentada, sea en el principio de equidad, o de cualquier naturaleza. De ésta manera de la prueba en conciencia, no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez – como funcionario público que es, se encuentra sujeto al principio de legalidad – el cual constituye un*

---

<sup>19</sup> El presente comentario tiene como fundamento la resolución número 2003-0057 de las 10:00 horas 2° minutos del 15 de Octubre de 2003 (Resolución de la Sala Segunda).

*imperativo, de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas, sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad, por los principios y derechos constitucionales ya que está limitada, por las reglas de la sana crítica, y principios de razonabilidad que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional de la Constitución Política tal y como lo entendió esta Sala en sentencia 3484-94 (...) en que determinó que las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia, no resultan contrarias a la obligación del juez, de fundamentar sus fallos, principio constitucional que integra el debido proceso (...).<sup>20</sup>*

*Finalmente es importante hacer cita del contenido que establece el Artículo 609 del Código de Trabajo el cual dice lo siguiente:*

*“Artículo 609.- En ésta materia el juzgador apreciará la prueba con base en las reglas de la sana crítica, y en las circunstancias de hechos del respectivo proceso.*

*Para los efectos de su sanción, las faltas se tendrán por cometidas desde el momento en que se produzcan.”*

Dicho comentario se reitera en el presente caso.

### **Artículo 13.- Medidas preventivas y Artículo 14.- Medidas cautelares**

El artículo 13 señala las medidas preventivas y el artículo 14 las medidas cautelares que se pueden tomar en casos de denuncia por hostigamiento laboral.

Según el siguiente cuadro comparativo, ambos artículos son prácticamente iguales, a saber:

---

<sup>20</sup> Resolución Número 4448-96, Sala Constitucional de las 9:00 horas del 30 de Agosto de 1999.

ARTÍCULO 13.- Medidas preventivas	ARTÍCULO 14.- Medidas cautelares
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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. <u>Deberán tomarse bajo resolución fundada.</u></p>

Como se observa, son textos o medidas prácticamente iguales, lo que refleja, a nuestro criterio que parece tratarse de un error en el texto, máxime que filológicamente ambos conceptos son prácticamente sinónimos<sup>21</sup>, tal como se detalla a continuación.

**“cautelar<sup>1</sup>.**

(De cautela).

**1. tr.** Prevenir, precaver.

**2. prnl.** Precaverse, recelarse.

**cautelar<sup>2</sup>.**

**1. adj. Der.** Preventivo, precautorio. U. t. en sent. fig.

**2. adj. Der.** Dicho de una medida o de una regla: Destinada a prevenir la consecución de determinado fin o precaver lo que pueda dificultarlo. Acción, procedimiento, sentencia cautelar.”

Sea, decir que una medida es cautelar es lo mismo que decir que esa medida es preventiva; y que por ende consisten en medidas que se adoptan para preservar el bien litigioso o para prevenir a favor del actor la eficacia de la sentencia.

Sobre dichas medidas cautelares, la Sala Constitucional se ha manifestado en los siguientes términos en la sentencia N° 07190-94:

*Las medidas asegurativas o cautelares, según la más calificada doctrina, surgen en el proceso como una necesidad que permita garantizar una tutela jurisdiccional efectiva y por ello se pueden conceptualizar como ‘un conjunto de potestades procesales del juez –sea justicia jurisdiccional o administrativa– para resolver antes del fallo, con el específico fin de conservar las condiciones reales indispensables para la emisión y ejecución del acto final’. La doctrina entiende que la*

<sup>21</sup> Diccionario de la Lengua Española ([www.rae.es](http://www.rae.es)), tomado el 10/10/11.

*instrumentalidad y la provisionalidad son dos características fundamentales de las medidas cautelares y que sus principales elementos configurativos, exigen que deban ser : a) lícitas y jurídicamente posibles; b) provisionales, puesto que se extinguen con el dictado del acto final; c) fundamentadas, es decir, tener un sustento fáctico real con relación al caso particular; d) modificables, en el sentido que son susceptibles de aumentarse o disminuirse para adaptarlas a nuevas necesidades; e) accesorias, puesto que se justifican dentro de un proceso principal; f) de naturaleza preventiva, ya que tienen como objeto evitar inconveniencias a los intereses y derechos representados en el proceso principal; g) de efectos asegurativos, al pretender mantener un estado de hecho o de derecho durante el desarrollo del proceso, previniendo situaciones que puedan perjudicar la efectividad de la sentencia o acto final; h) ser homogéneas y no responder a características de identidad respecto del derecho sustantivo tutelado, con el fin de que sean medidas preventivas efectivas y no actos anticipados de ejecución.*

Asimismo, también ese máximo Tribunal se ha referido a la medida de reubicación como medida cautelar, en resolución N° 2006-016603, a saber:

***De la reubicación como medida cautelar.*** *La reubicación se puede utilizar como medida cautelar dentro del marco de un procedimiento disciplinario, cuando existe necesidad inmediata de atender una situación urgente. En esas condiciones, el traslado debe acordarse dentro de los límites de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad. La reubicación, como medida cautelar, es siempre una medida de carácter temporal que debe desaparecer en el momento en que cese la causa que le dio origen (véanse al respecto, sentencias número 4426-96 de las 10:00 horas del 23 de agosto de 1996, 5888-96 de las 12:03 horas del 1 de noviembre de 1996, 6910-96 de las 16:54 horas del 18 de diciembre de 1996 y 8476-97 de las 9:51 horas del 12 de diciembre de 1997). En ese sentido, queda claro que para la Sala resulta fundamental a los efectos de determinar si se ha producido un menoscabo de derechos fundamentales con la reubicación de un trabajador, la existencia de elementos objetivos que justifiquen esa medida, los que además de expresarse en el acto que comunica el traslado al servidor o funcionario, deben demostrarse -al menos- con actos preparatorios o indicios de que se seguirá un procedimiento disciplinario. En segundo término, se debe entrar a revisar si hay menoscabo al derecho de estabilidad laboral que no se justifica con el fin que persigue la medida, con elementos tales como modificaciones en cuanto al puesto, el salario, la categoría, el lugar de trabajo o la jornada. En síntesis, aunque la Administración tiene potestades para aplicar éstas u otras medidas cautelares que estime convenientes según la ley debe hacerlo sujeta a ciertos parámetros, a saber primero comunicación fundamentada, segundo que no cause menoscabo en el puesto, el salario, la categoría, modificación del lugar de trabajo o la jornada y tercero que no puede prolongarse más allá de un plazo razonable, porque una de las características de estas medidas es su temporalidad. Del anterior cuadro fáctico no se desprende violación alguna de los derechos fundamentales del amparado, porque la Administración está facultada para determinar unilateralmente la reubicación de un funcionario en casos como el presente. (...)*

En razón de lo anterior, lo correcto parece ser dejar solo uno de los artículos (13 ó 14) referido a las medidas cautelares en sede administrativa ante una denuncia de hostigamiento laboral.

**Artículo 16.- Demanda por hostigar a menores o personas con capacidades diferentes**

Este artículo regula la presentación de la demanda cuando el hostigado sea un menor de edad.

La norma en comentario es similar a la contenida en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476 de 3 de febrero de 1995, cuyo art, Artículo 29, que a la letra dispone lo siguiente:

<b>Ley N° 7476</b>	<b>Proyecto de ley</b>
<b>ARTÍCULO 29.- Demanda por hostigar a menores.</b> 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.	<b>ARTÍCULO 16.- Demanda por hostigar a menores o personas con capacidades diferentes</b>  El trabajo de la persona menor de edad es prohibido; sin embargo, 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.  Lo mismo procederá cuando la persona presente alguna discapacidad.

Como se aprecia, el texto del proyecto de ley agrega una disposición inicial para indicar que el trabajo de la persona menor de edad es prohibido, lo cual es literalmente incorrecto. Lo prohibición es válida cuando se trata de menores de quince años, tal como lo estipula el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 7739 de 06 de enero de 1998 y sus reformas, que dice: **“ARTÍCULO 92.- Prohibición laboral// Prohíbese el trabajo de las personas menores de quince años. (...)”**.

En otras palabras, dicho Código sí permite el trabajo de aquellos menores edad, pero que sean mayores de quince años, como lo dispone su artículo 78: **“ARTÍCULO 78.- Derecho al trabajo// El Estado reconocerá el derecho de las personas adolescentes mayores de quince años a trabajar con las restricciones que imponen este Código, los convenios internacionales y la ley. (...)”**

Por último, este artículo 16 del proyecto de ley finaliza con una disposición que indica que **“Lo mismo procederá cuando la persona presente alguna discapacidad”**. No queda claro si se trata de discapacitados en general, o solo estrictamente para los trabajadores menores de edad que presenten. Si fuera la

primera hipótesis (para cualquier trabajador, indistintamente de su edad), se sugiere que la norma sea ubique en un artículo aparte, ya que no tendría que ver, entonces, estrictamente, con los menores de edad, que es lo que regula el artículo en análisis.

### ***Artículo 17.- Marco legal de la demanda***

Señala esta norma que 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 audiencia que el juez conferirá a la parte demandada, el cual será de tres a ocho días.

Al respecto solo se hace la observación de que ese artículo es una réplica exacta del artículo 30 de la citada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

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

Este artículo indica que 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.

Al igual que otras normas, esta es idéntica al artículo 16 de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476, de 03 de febrero de 1995.

### ***Artículo 21.- Tipos de sanciones***

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

Esas sanciones son las mismas que establece el artículo 34 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476.

### ***Artículo 23.- Despido del (los) hostigadores (a) (es)***

Este artículo dispone que toda persona responsable de hostigamiento laboral podrá ser despedido sin responsabilidad laboral.

Como se ha venido mencionando y comparando, esta norma es similar a la contenida en el artículo 36 de la Ley N° 7476, que permite el despido de la persona responsable.

Se llama la atención que el título del artículo hace uso del término “hostigador”, cuando en las definiciones (art. 3) el término o definición que se usa es el de “acosador”. Se sugiere homologar términos.

#### ***Artículo 24.- Indemnización por daño moral***

Indica el artículo que 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, en materia de trabajo.

Igual que en otros casos, dicha norma es una copia de la contenida en el artículo 37 de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, del año 1995.

#### **IV. ASPECTOS DE TÉCNICA LEGISLATIVA**

El proyecto contiene un “Transitorio I”, mismo que debería ser “Transitorio Único”, ya que no hay más.

#### **V. ASPECTOS DE PROCEDIMIENTO LEGISLATIVA**

##### ***Votación***

El presente proyecto de ley requiere para su aprobación de la mayoría absoluta de los votos presentes, conforme con el artículo 119 de la Constitución Política.

##### ***Delegación a Comisión Legislativa Plena***

La iniciativa es delegable en una Comisión con Potestad Legislativa Plena, ya que no se encuentra en ninguna de las excepciones contempladas en el artículo 124 constitucional.

##### ***Consultas***

###### **Obligatorias**

- Corte Suprema de Justicia
- Instituciones autónomas
- Municipalidades
- Organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas (art. 16 proy.) (ver anexo)<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> “En relación con la presente consulta se determina la existencia, de una protección específica contemplada por el ordenamiento jurídico interno e internacional en lo atinente a los derechos de las personas con discapacidad.

La consulta legislativa, ya sea de carácter facultativa o preceptiva, es competencia exclusiva de los señores/as diputados/as y se ejerce en el proceso de formación de la ley, función exclusiva del Poder Legislativo y por ende indelegable. Lo anterior a tenor de lo dispuesto en el párrafo segundo del numeral 9 de la Carta Política.

## **Facultativas**

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Consejo de Salud Ocupacional
- Defensoría de los Habitantes
- Tribunal Supremo de Elecciones
- Contraloría General de la República
- Procuraduría General de la República
- Organización Internacional del Trabajo
- Sindicatos de Trabajadores de la Empresa Pública y Privada
- Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados
- Sindicato de Educadores Costarricenses
- Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza
- Asociación Nacional de Educadores
- Banco Popular y de Desarrollo Comunal
- Colegios Profesionales de Costa Rica
- Unión de Cámaras Costarricenses de Empresas Privadas
- Central Movimiento de Trabajadores Costarricenses
- Central Unitaria de Trabajadores de Costa Rica

## **VI. ANTECEDENTES**

### ***Constitución Política e instrumentos internacionales***

- Constitución Política de la República de Costa Rica de 7 de noviembre de 1949.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

---

Dentro de este hilo argumental impera la tutela especial y calificada, dispuesta por el ordenamiento jurídico supra constitucional en la medida en que otorguen mayores garantías a los derechos de las personas, e imperativo para el Estado, entre otros, mediante la CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ADOPTADA POR COSTA RICA MEDIANTE LA LEY N° 8661 DEL 19 DE AGOSTO DEL AÑO 2008.

Este instrumento jurídico contiene expresamente en su artículo 4 inciso 3 lo que a continuación se dispone: “Artículo 4 inciso 3: En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente CONVENCIÓN, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que los representen.”

Como puede observarse sin mayor forzamiento de la conjugación armónica del derecho interno con el internacional corresponde a este Poder en su condición de órgano Estatal, facultado y obligado por disposición del constituyente para el desarrollo de la serie de actos concatenados entre ellos las consultas, que conducen mediante el procedimiento legislativo a la formación de la ley, efectuar de manera directa la consulta del expediente de marras a las organizaciones legalmente constituidas que representan a las personas con discapacidad

No realizar las presentes consultas conllevaría un vicio de legalidad por defectuosa aplicación e interpretación del artículo 13 de la ley N° 7.600. que destaca: “Artículo 13.- Obligación de consultar a organizaciones de personas con discapacidad. Las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas deben ser consultadas por parte de la instituciones encargadas de planificar, ejecutar y evaluar servicios y acciones relacionadas con la discapacidad”.

Lo anterior también constituiría un vicio invalidante del procedimiento legislativo, que generaría la nulidad de lo actuado por el legislador, dada la omisión del deber adoptado por el Estado mediante la legislación referida.” Departamento de Servicios Técnicos, oficio CON- 023-2010 del 21 de junio del 2010.

- Ley N° 2848, del 26 de octubre de 1961. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

## **Legales**

- Ley de la Jurisdicción Constitucional, No. 7135 del 11 de octubre de 1989.
- Ley General de la Administración Pública, No. 6227 del 2 de mayo de 1978.
- Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. No. 1860 del 21 de abril de 1955.
- Ley que prohíbe toda clase de discriminación en materia laboral. No. 2694 del 22 de noviembre de 1960.
- Ley que regula el proceso laboral en negocios de menor cuantía, No. 3664 del 10 de enero de 1966.
- Estatuto de Servicio Civil (1953), Ley No. 1581. San José, Costa Rica.

## **Jurisprudencia**

- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia a las 15 horas con 3 minutos del 20 de mayo de 1997, Resolución No. 2765-97. San José, Costa Rica.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia a las 10 horas y 3 minutos del 13 de enero del 2009, Resolución No. 2009-000209. San José, Costa Rica.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia a las 10 horas 55 minutos del 22 de diciembre de 1995, Resolución No. 7062-95. San José, Costa Rica.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia a las 15 horas 36 minutos del 27 de enero del 2003, Resolución No. 436-93. San José, Costa Rica.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia a las 16 horas 20 minutos del 11 de noviembre de 1992, Resolución No. 3435-92. San José, Costa Rica.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia a las 9 horas 53 minutos del 10 de marzo del 2006, Resolución No. 2006-03086. San José, Costa Rica.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a las 11 horas 45 minutos del 1 de julio de 1992. Resolución 1739-92. San José, Costa Rica.

- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a las 13 horas 11 minutos del 19 de agosto de 2005, Resolución No. 2005-10961. San José, Costa Rica.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a las 15 horas 24 minutos del 6 de diciembre de 1994. Resolución N° 7190-94. San José, Costa Rica.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a las 16 horas 52 minutos del 26 de abril del 2005. Resolución N° 4599-2005. San José, Costa Rica.
- Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia a las 10 horas 20 minutos del 15 de octubre del 2003, Resolución No. 2003-00572. San José, Costa Rica.
- Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia a las 14 horas 35 minutos del 18 de diciembre del 2003, Resolución No. 2003-00792. San José, Costa Rica.
- Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia a las 14 horas 5 minutos del 3 de agosto del 2005, Resolución No. 2005-00655. San José, Costa Rica.
- Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia a las 15 horas 13 minutos del 27 de setiembre del 2005, Resolución No. 2005-13205. San José, Costa Rica.
- Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia a las 9 horas 4 minutos del 14 de junio del 2006, Resolución No. 2006-00481. San José, Costa Rica.
- Procuraduría General de la República. (2006) Opinión Jurídica 113-2006. San José, Costa Rica.

### **Proyectos de ley archivados**

- Proyecto de Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo. Expediente N°. 15211.
- Proyecto de Ley para prevenir y sancionar el acoso psicológico laboral. Expediente N°. 16088.

### **Doctrina**

- Romero, J. (setiembre-diciembre 2006) Mobbing laboral: acoso moral psicológico. Revista de Ciencias Jurídicas Universidad de Costa Rica, 111. 131-162.

- Castro, J. (2006). Derecho administrativo sancionador y garantías constitucionales. San José, Costa Rica: Jurídico FPDP.
- Abajo, F. (2004). Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral. Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Barrantes, J. y Salas, E. (2007). Código de Trabajo anotado con jurisprudencia. 2da ed. San José, Costa Rica: DIKE.
- Blanco, M. (2004). Código de Trabajo. 4ta ed. San José, Costa Rica: Juricentro S.A.
- Haba, E. y Muñoz, H. (1996). Elementos de la técnica legislativa. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa, Centro para la Democracia.
- Hernández, E y Taylor, M. (2000). El Poder Legislativo Costarricense y las Comisiones Legislativas con énfasis en las comisiones especiales de investigación. Tesis de grado. Universidad de San José, Costa Rica.
- Lorenzo de Menbiela, J. (2007). Mobbing en la Administración. Barcelona, España: Bosdi.
- Méndez, O. (1984). La investigación científica. San José, Costa Rica: Juricentro S.A.
- Muñoz, H. (1977). La Asamblea Legislativa en Costa Rica. San José: Costa Rica.
- Pérez, V. (1987). Responsabilidad Civil Extracontractual. San José, Costa Rica: Universitaria Centroamericana.
- Pérez, X. (2008). Hostigamiento laboral mobbing. San José: EU CR.
- Ramírez, M. (2008). Manual de procedimientos legislativos. 3ra ed. San José, Costa Rica: Juricentro S.A.
- Saborío, R. (1993). Instrumentos internacionales sobre derechos humanos vigentes en Costa Rica. San José, Costa Rica: SEINJUSA.

## **VII. ANEXO**

## **ONG'S de Personas con Discapacidad** (Según el Cnree)<sup>23</sup>

- Asoc de Padres de Familia y Amigos de las Personas con Discapacidad de Pérez Zeledón y Buenos Aires
- Asoc.Pro Ayuda a la Persona con Discapacidad Mental Hogar Emanuel de Pérez Zeledón
- Asociación Pro Niño con Enfermedades Progresivas
- Asociación Abriendo Camino
- Asociación Abriendo Camino
- Asociación Amigos Grupo de Percusión, Inclusión
- Asociación Atjalá
- Asociación Cantonal Pro Ayuda a la Persona Minusválida
- Asociación Cartaginesa de no Videntes Dr. Fernando Guamán Mata
- Asociación Centro de Formación Socio-productivo para el Desarrollo de las Personas Discapacitadas
- Asociación Comunidades en Acción por las Personas co Discapacidad del Cantón de Pococí
- Asociación Comunitaria de Coronado para Personas con Necesidades Especiales
- Asociación Costarricense de Artríticos
- Asociación Costarricense de Distrofia Muscular
- Asociación Costarricense de Fibrosis Quística
- Asociación Costarricense de Hemofilia
- Asociación Costarricense de Padres de Personas Excepcionales
- Asociación Creciendo en tus Manos
- Asociación Cub Éfata Pro No Oyente
- Asociación Dame una Mano sin Frontera
- Asociación de Apoyo a la Persona con Discapacidad
- Asociación de Apoyo a la Unidad de Rehabilitación Profesional
- Asociación de Apoyo Integral para Personas con Discapacidad Barva Heredia
- Asociación de Ayuda al Minusválido de San Carlos
- Asociación de Desarrollo Educativo de Paraíso
- Asociación de Desarrollo Específico Pro Derechos de las Personas con Discapacidad de Pavas
- Asociación de Enfermos Mentales Recuperados
- Asociación de Pacientes Diabéticos e Hipertensos de Barva

---

<sup>23</sup> Tomado del Informe 17.709, Oficio N° ST.040-2011-J.

- Asociación de Padres con Personas con Discapacidad de los Cantones San Mateo, Orotina y Garabito
- Asociación de Padres y Amigos de las Personas Excepcionales
- Asociación de Padres y Amigos de Personas con Autismo
- Asociación de Padres, Madres, Amigos de los Ex Usuarios del Taller Industria de Buena Voluntad
- Asociación de Personas con Discapacidad de Curridabat
- Asociación de Personas con Discapacidad de Upala
- Asociación de Personas con Discapacidad para el Progreso de Santa Ana
- Asociación de Personas con Necesidades Especiales de Monteverde
- Asociación de Personas Discapacitadas de Puriscal
- Asociación de Rehabilitación y Educación Integral de Siquirres
- Asociación Desarrollando mis Habilidades
- Asociación en pro de la calidad de vida JIREH
- Asociación Esclerosis Lateral Amiotrófica "Víctor Hugo Núñez"
- Asociación Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad
- Asociación Herediana de Hipertensos y Diabéticos
- Asociación Lucha contra la Esclerosis Múltiple
- Asociación Nacional de Atención Múltiple a la Persona Excepcional
- Asociación Nacional de Sordos de Costa Rica
- Asociación Nacional Pro Enfermo Mental y Familia
- Asociación para la Formación Integral del Adulto con Capacidades Especiales
- Asociación por los Derechos de las Personas con Discapacidad del Cantón de Belén
- Asociación Pro Ayuda a las Personas con Discapacidad de Alfaro Ruíz
- Asociación Pro Igualdad de Oportunidades de Personas con Discapacidad Acosta
- Asociación Pro Joven Con Parálisis Cerebral
- Asociación Pro Jóvenes Especiales
- Asociación Pro Niño Adolescente y Adulto Excepcional
- Asociación Pro Niños con Parálisis Cerebral, María Auxiliadora
- Asociación Pro Personas Discapacitadas de Atenas
- Asociación Promoción Social y Laboral Pro Excepcional San Isidro
- Asociación Sarchiseña de Discapacitados
- Asociación Semillas de Esperanza Pro Apoyo y Rehabilitación
- Asociación Talita Cumi
- Asociación Taller de Atención Integral y Capacitación
- Asociación Taller Protegido de Alajuela
- Asociación para la Atención Integral de Personas Adultas con Discapacidad "El Sol Brilla para Todos"
- Cooperativa Autogestionaria de Personas con Discapacidad
- Federación de Organizaciones de Personas con Discapacidad
- Federación Red Pro Personas Discapacitadas de Costa Rica
- Foro de los Derechos Humanos de la Persona con Discapacidad
- Fundación para el Progreso de las Personas Ciegas
- Fundación Amor y Esperanza

- Fundación Andrea Jiménez
- Fundación Angel de Amor
- Fundación Costarricense de Trastono Bipolar
- Fundación Costarricense Renal
- Fundación el Futuro es de Todos
- Fundación Manos Abiertas
- Fundación Marvin Barquero
- Fundación para el Cáncer de mama
- Fundación Servio Flores Arroyo
- Fundación sin Barreras para el Mejoramiento de Calidad de Vida
- Hogar Betania
- Térraba Palmar Osa