

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

“Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado”

Expediente Nº 18.136

DICTAMEN UNÁNIME AFIRMATIVO

23 de julio 2013

CUARTA LEGISLATURA

1 DE MAYO DE 2013 AL 30 DE ABRIL DE 2014

Primer Periodo de Sesiones Ordinarias

1 de mayo de 2013 al 31 de julio de 2013

Departamento de Comisiones Legislativas.

COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL ASUNTOS DE LA MUJER

COMISION PERMANENTE ESPECIAL DE LA MUJER**DICTAMEN AFIRMATIVO UNANIME
EXPEDIENTE No.18.136****LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

Las suscritas diputadas y diputado, integrantes de la Comisión Permanente Especial de la Mujer rendimos el presente DICTAMEN AFIRMATIVO UNANIME “**Expediente No. 18.136, “Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado”** con base en las siguientes consideraciones:

Este proyecto de ley fue consultado a las siguientes instituciones:

1. Antecedentes

Este proyecto de Ley fue presentada a la corriente legislativa por iniciativa de la Diputada Zamora Alvarado, Mireya. Fue publicado en el Alcance No. 32 a la Gaceta No.117 del 5 de setiembre de 2011.

El proyecto de ley fue consultado las siguientes instituciones y cuyas respuestas constan en el expediente de la Comisión: Tribunal Supremo de Elecciones, ICOODER, Instituto Costarricense de Electricidad, IAFA, DINADECO, Defensoría de los Habitantes, Dirección General de Estadística y Censos, Correos de Costa Rica, Consejo Nacional de Producción, CONAPAN, CCSS, Banco Nacional, Compañía Nacional de Fuerza y Luz, Instituto Nacional de Seguros, CORBANA, SUGEF, Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, Cámara Nacional de Agricultura, BANCREDITO, PANI, INVU, Dirección General de Servicio Civil, CNREE, JAPDEVA, INAMU, Procuraduría General de la Republica, Universidad Nacional, Corte Suprema de Justicia. De estas instituciones trece se manifestaron a favor y seis en contra. **Se recibieron en audiencia a las siguientes personas:** Licda. Ofelia Taitelbaum Yoselewich, Defensora de los Habitantes, Licda. Gilda Pacheco, Licda. Carla Morales, Licda. Isabel Tarer, Consultoras del PNUD, señorita Tijara Trkulja, Lic.Eugenio Solano Calderon Viceministro de Trabajo, Junta Directiva de la Mujer, Sra. Gabriel Ballesteros Coordinador Campaña Lazo Blanco, Instituto Wem, Sr. Jaime Chaves Leon, Director Instituto Wem, Licda. Xiomara Rojas Sánchez, Secretaria General SITECO, Máster Leda Adballah Arrieta, Asesora Legal SITECO, Máster Roció Chaves Jiménez, Instituto de Genero de la UNED, Licda. Katia Valerio Jiménez y Licda. Gabriela Baudrit Lara, CCSS. Licda. Gilda Pacheco, Gobernabilidad e Igualdad de Género PNUD, Sra. Lidia

González Vega, Área de Coordinación del SEN, Instituto Nacional de Estadística y Censos, Magistrada Zarella Villanueva Monge, Viceministra de Corte Suprema de Justicia, Dr. Luis Paulino Hernández, Director Hospital Calderón Guardia, Dra. Laura Patricia Cruz Harley, Dr. Andrés Baes Astua, Dr. William Hernández, Dr. Francisco Fuester Alfaro, Arquitecto Mainor Martin y Lic. Mauricio Vargas, Director Jurídico, Licda. Ana Lucia Cordero, Directora Externa, Ministerio de Trabajo.

2. Objetivo del Proyecto de ley

La pretensión fundamental de este proyecto de ley es llenar un vacío legal en torno al tema del hostigamiento laboral, mediante el establecimiento de un marco jurídico que prevenga y sancione el hostigamiento laboral en el empleo, tanto en el ámbito público como en el privado.

La problemática del hostigamiento laboral ha tenido un aumento en los últimos años en nuestro país y no discrimina en materia de género, sufriendolo en mayor grado el sector femenino.

Con este proyecto de ley se pretende dar cumplimiento a la responsabilidad del Estado de velar por un ambiente de seguridad y salud en las relaciones labores, derecho consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política.

3. Análisis del Proyecto

A- Aspectos conceptuales sobre el mobbing según el Informe de Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa

De conformidad con la doctrina sobre el tema¹, 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,

¹ ABAJO OLIVARES (Francisco Javier), Mobbing. Acoso Laboral 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.”

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 laboral 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”*.²

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 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”*³.

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

² LEYMANN (Heinz). Mobbing. La persécution au travail. Ed. Du Seil, Paris, 1996. Citado por, Op cit. (Abajo, 17)

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

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 Laboral 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”*.⁴

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 laboral, 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.”*⁵

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 hostigador⁶.

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 conlleva⁷.

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

⁵ Op. Cit. (Abajo, p.24).

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

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

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 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.
- 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 conflictos⁸.
- 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 artículos 191 y 192 de la Carta Política,

⁸ Ibid. p. 149.

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 incurrir 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.*

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”*⁹.

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.

⁹ Ibid. p. 150.

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 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 laboral 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 laboral¹⁰. 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 laboral de las personas trabajadoras¹¹.

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 laboral, lo que promovió su intervención. La denuncias recibidas por el ente defensor se relacionaban con la atención de casos concretos señalados por funcionarios del Ministerio de Hacienda¹², 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 habitantes¹³

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

¹⁰ El Informe de la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica del año 2003-2004 cita los Expedientes 13443-24-02, 141163-24-03, 14930-24-03, 15472-24-03, 15472-24-03, 15472-24-03, 15805-24-03, 16221-24-03.

¹¹ Ibidem.

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

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

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 laboral en el trabajo, aunado al agravante de la inexistencia de una legislación que regule la figura y establezca las sanciones pertinentes¹⁴.

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 hostigadores¹⁵.

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 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 correctivas¹⁶.

B- Principales observaciones del articulado según el Informe de Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa

Artículo 1.- Objetivo

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

Esta asesoría recomienda una mayor claridad y precisión en cuanto a los alcances de esas definiciones.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ *Ibidem*.

Artículo 4.- Manifestaciones del hostigamiento laboral

Esta norma indica que el hostigamiento laboral puede darse por medio de una serie de conductas, que se d En relación con el presente artículo, citamos la categorización del Leymann, la cual indica cinco áreas de acoso laboral en el trabajo.

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.

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, este Departamento expresa:

“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 frases, de la contratación, y ajustar el ejercicio con criterios justos sin excesos.”¹⁷

Hacen notar, además, que en materia laboral la apreciación de la prueba en conciencia se encuentra en el Artículo 493 del Código de Trabajo.

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 realizando la observación ambos artículos son prácticamente iguales. 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.

¹⁷ El presente comentario tiene como fundamento la resolución número 2003-0057 de las 10:00 horas 2º minutos del 15 de Octubre de 2003 (Resolución de la Sala Segunda).

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,

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. La 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. 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 17.- Marco legal de la demanda

Hacen 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

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

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)

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

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.

C- Respuestas a Consultas realizadas al proyecto.

1.-Tribunal Supremo de Elecciones: Oficio No. TSE-2011-2011. En cuanto a la redacción del artículo 12, señalan que es contradictoria la obligación de asesorar jurídicamente a las dos partes, por tener intereses contrapuestos, además de no contar con los recursos especializados para brindar “apoyo emocional” pues tampoco se cuenta con profesionales en medicina.

2.-Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos: Oficio No.343-RG-2011 de 12 de julio de 2011. Realizan observación en cuanto al artículo 10 en el sentido que debe precisarse que la persona a la que se refiere el párrafo primero del artículo 10, debe poseer conocimientos en hostigamiento laboral y en asesoría legal, o si debe tenerlos en alguna de esas dos materias.

3. Instituto Costarricense de Electricidad: Oficio No. 256-195-2011. Analizan y realizan observaciones respecto de los artículos 3,4,5,6,8,9,10,12,13,15 y 21, recomendando la adición de nuevo artículo y concluyendo que la importancia de este proyecto radica en el incremento del fenómeno del hostigamiento laboral en las relaciones de trabajo y en la necesidad de regular esta problemática que sufren los trabajadores.

4.- Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia: Oficio No. DG-682-07-2011.

Señalan que al proyecto le falta completar aspectos técnicos y jurídicos para quede conforme a derecho y consideran que las empresas e instituciones deben incorporar como obligatorio un capítulo dedicado a esta temática.

En cuanto al artículo 10 se indica que por el debido proceso se realice un proceso sumario con el nombramiento de un órgano director, según la LGAP.

Además deben tipificarse las conductas que no constituyen acoso laboral.

5.- Correos de Costa Rica: Oficio No. GG-DL-587-2011.

En cuando al artículo 5 recomiendan tomar en cuenta a la Defensoría de los Habitantes, como garante de los derechos de los ciudadanos. Además de indicar la obligatoriedad de informar por parte de las diferentes instituciones y Empresas el cumplimiento de la ley y en caso de no hacerlo se aplicar las sanciones correspondientes.

En el artículo 8 debe incluirse el plazo y la prescripción de la presentación de la denuncia.

6.- Caja Costarricense de Seguro Social: Oficio No.37-140.

A.- La Procuraduría General de la Republica Ofi.166-2005 considera que extender los alcances de esta propuesta a organismos internacionales resulta inconstitucional.

B.- No todos los tipos de hostigamiento se deben abuso de poder, tomando en cuenta que existe hostigamiento horizontal – vertical y ascendente.

C.- En cuanto a la conducta abusiva es prudente definir que dicha conducta puede ser verbal, psicológica o física, o en su defecto cualquier conducta que se califique como abusiva.

D.- En cuanto a lista de manifestaciones que se consideran hostigamiento laboral, la misma no debe ser taxativa, ya que esto no permitirá que otras conductas se puedan configurar como acoso laboral sean sancionadas y significaría una limitante tanto para el patrono como para el trabajador. Lo conveniente es indicar cualquier conducta que pueda ser considerada acoso laboral.

En el caso del **artículo 9**, resulta oportuno recomendar al legislador ampliar este numeral, realizando un análisis en los cuales el denunciante no es la víctima si no un tercero.

En relación con la conformación de la Comisión Investigadora debe corregirse la redacción en el sentido de establecer con claridad el objeto de la conformación de esa comisión, indicando que debe conformarse por hombres y mujeres con conocimientos en Hostigamiento Laboral y legal (abogados), estableciendo la posibilidad de realizar investigaciones previas.

En el **artículo 5** debe establecerse que las instituciones autónomas bajo sus potestades reglamentarias regularan a lo interno el tema del Hostigamiento Laboral, de lo contrario este artículo resultaría inconstitucional.

En el **artículo 8** debe indicarse que en aras de dar la atención oportuna a las demandas interpuestas, sean presentadas ante la Jefatura Directa o ante la autoridad superior del centro donde labora la persona denunciada, o ante la comisión investigadora conformada previamente para estos efectos.

En el tema del agotamiento de la vía administrativa como requisito para acceder a la jurisdicción contencioso-administrativa, debe ser facultativo u optativo, esto es, que sea el trabajador el que pondere si decide hacerlo o no acudiendo directamente ante el Juez.

En cuanto al **artículo 16** donde se establece la posibilidad de que los menores de edad establezcan denuncias por acoso laboral, debe tomarse en consideración la redacción en cuanto a que los menores de edad puedan demandar, pues el trabajo

para los menores de edad está prohibido según nuestra legislación, por lo cual al ser contrario al ordenamiento jurídico vigente, se debe presentar oposición en relación a este artículo.

El plazo establecido en el **artículo 17** es desproporcionado, para contestar las demandas, generando esta modificación una indefensión para la institución.

En el **artículo 22** se regulan los derechos de la persona que ha sido cesada producto del acoso laboral para que puedan optar por todos los derechos que el artículo contempla y se propone en aras de proteger los fondos públicos, que se establezca un tope al pago de salarios caídos.

7-CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACION y EDUCACION ESPECIAL OFICIO AL-PSCF-037-11.

Es un proyecto que requiere mayor sustanciación jurídica, que de no realizarse, traería consecuencias negativas, entre otros aspectos en lo relativo al derecho de defensa y debido proceso, principios que el legislador(a) siempre debe salvaguardar en la creación de la norma, principalmente cuando se trata de materia laboral, lo cual es extremadamente sensible.

8- UCCAEP: P-096-11

Con relación al artículo 4 es importante que las acciones que se pretendan establecer como conductas que encuadran en una manifestación de acoso laboral, deben ser valoradas correctamente, antes de establecer listas taxativas desproporcionadas e irracionales.

C- Audiencia con el Ministerio de Trabajo el 22 de noviembre 2011

El tema del hostigamiento laboral, en el Ministerio de Trabajo se ha venido visualizando como un fenómeno, producto de la globalización y de relaciones laborales dominadas por la unilateralidad de las mismas. El principio rector del trabajo ha venido cediendo para irse convirtiendo en Costa Rica y en América Latina más en contratos más de adhesión, que en contratos de acuerdo de voluntades.

Se ha llegado a la conclusión de que el marco normativo, nuestro derecho positivo costarricense, no es suficiente hoy día. De alguna forma, la figura del hostigamiento laboral hay que saberla visualizar con lo que es —según algunos tratadistas— el “mobbing” laboral. Se ha visto con traslapes con lo que es el tema del hostigamiento sexual, porque a veces entran estos dos elementos, estos dos institutos en áreas grises que determinan la presencia de una respecto a la otra como consecuencias.

Expresan que la justificación es insuficiente, es un tanto omisa en aspectos fundamentales como debería ser; no incorpora la normativa internacional; no incorpora la Declaración Universal de los Derechos del Hombre; no incorpora la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; ni la Convención sobre Derechos Humanos; y obviamente alguna normativa internacional producto de los convenios de la OIT y de la normativa nacional, específicamente del Código de Trabajo y alguna legislación aislada que anda por ahí sobre discriminación el trabajo. Sentimos que ahí el proyecto debe ser fortalecido.

En materia estadística, aquí en el proyecto se da una escueta relación estadística en donde se dice que el 52% de los casos de “mobbing” u hostigamiento laboral corresponde a mujeres y que el 62.5% involucra a empleados privados y el resto, obviamente, al sector público.

Es importante aportarle al proyecto aspectos tales como la situación actual en materia de género, sectores productivos más afectados, la distribución por región o actividad, ¿cómo está afectando el hostigamiento laboral por región? ¿Qué pasa en la región atlántica o en la choro-tega o en el pacífico central o en la región brunca?

-En el proyecto no se abordan las tres columnas —llamémoslas así— del “mobbing” laboral: El “mobbing” vertical ascendente, el “mobbing” vertical descendente y el “mobbing” horizontal. Esto es las relaciones entre compañeros, la relación jerárquica de abajo hacia arriba, que también se da, y obviamente de arriba hacia abajo.

En el artículo 2 no nos queda muy claro cuando se hace relación a cuáles organizaciones de derecho internacional nos estamos refiriendo. Muy amplio el concepto.

En el artículo 3 del proyecto, en la definición —reitero lo que dije hace un ratito— debemos agregarle las diversas formas de “mobbing”, sea el horizontal y el vertical ascendente o descendente.

En el artículo 5 del proyecto nos quedan unas dudas, y la duda es esta: ¿corresponde únicamente al Ministerio de Trabajo velar integralmente por el cumplimiento de la normativa en materia de “mobbing” o deben haber otras instituciones involucradas en el cumplimiento de este tema? ¿Cuáles van a ser los alcances y actuaciones de la inspección de trabajo? Hay una omisión aquí. ¿Dónde se expresan las potestades del Ministerio de Trabajo para elevar denuncia judicial por hostigamiento o por infracción a las leyes laborales consecuencia del “mobbing”?

En el artículo 8 nos preguntamos, porque no lo dice, ¿qué pasa si la conducta lesiva viene directamente de las personas que están legitimadas para recibir la denuncia en la empresa? ¿Qué pasa ahí? ¿Voy a denunciar yo a mi propio jefe, que es el que me va a investigar? ¿Qué hacemos ahí? ¿Queda la víctima en consecuencia, entonces, legitimada para presentar la denuncia en la inspección de trabajo o en los Tribunales de Trabajo? Eso hay que clarificarlo. ¿Puede eventualmente este proceso incubarse de

oficio o por denuncia de un tercero o solo por denuncia de la víctima? Porque recordemos que a veces la víctima, por razones muy lógicas, y desgraciadamente en la mayoría de los casos son mujeres, le da temor denunciar. Entonces, hay que apropiarla de garantías procesales que le permitan tener esa posibilidad de que de oficio o por denuncia de un tercero, también se pueda eventualmente llevar a cabo una investigación por “mobbing” laboral.

También, nosotros sentimos que el fuero de protección que aquí se ubica no cubre a los testigos. Creemos que aquí podríamos pensar un poco en lo que está en la Ley de Hostigamiento Sexual, que es más amplio y más protector. En cuanto a sanciones previstas para el infractor, pareciera que el proyecto solo se refiere a sanciones de carácter administrativo laboral. Va desde la amonestación, la suspensión o el despido. Y qué pasa, dependiendo del hostigamiento laboral, si hay presencia de alguna disposición de carácter civil o penal que amerite su encausamiento.

Y la otra duda es si deben o no agravarse más las multas que ahí se verifican. Recordemos que de acuerdo al artículo 614 del Código de Trabajo, corresponde al juez respectivo establecer la multa de acuerdo a diversos parámetros que el mismo Código le da, dependiendo del tamaño de la empresa, del número de trabajadores afectados. Sentimos la necesidad de discutir sobre la razón del por qué no contemplar la reinstalación al puesto de trabajo en aquellos casos en que la víctima o alguno de los testigos haya sido objeto del despido por esa razón. El tema de la reinstalación que aquí en el proyecto no se involucra.

Tema de la reparación del daño material y moral de la víctima. La responsabilidad solidaria por no tomar medidas para cesar la violencia.

En la página tres del artículo 2 del proyecto sentimos la necesidad de darle, lo que llaman, lenguaje inclusivo. Estamos hablando del artículo 4, el inciso 2). La redacción, así como está (*pausa*) Porque en esto hay que tener presente el justo equilibrio que debe haber a la hora de valorar si estamos en presencia de un acto natural de ejercicio del poder de demanda y dirección del patrono en virtud de la subordinación jurídica que acompaña un contrato de trabajo, frente al abuso de ese “ius variandi” que tiene el patrono; debe haber un equilibrio En el artículo 4, inciso 6) del proyecto nosotros proponemos agredir “física, verbal y emocionalmente a las personas allegadas”, para que se tome nota en el acta correspondiente.

El proyecto debería estar acompañado del diseño de acciones normativas, preventivas que vayan generando un cambio de cultura. A veces el hostigamiento laboral empieza a nacer cuando hay un exceso de ese poder de dirección y mando que yo tengo sobre mis empleados que me puede llevar a ese otro escenario, que es el del hostigamiento, en donde por razones a veces subjetivas, muy particulares yo empiezo como patrono a dictar órdenes o instrucciones que tienen otro propósito; no el de más producción, más eficiencia, sino el de ir, sutilmente en algunos casos, lesionando poco a poco la estabilidad emocional, psicológica del trabajador o de la trabajadora, al punto que lo va

convirtiéndolo en una víctima del entorno laboral-social con sus compañeros y de su propia individualidad.

Esta Subcomisión gracias al apoyo de Don Eric Briones del Ministerio de Trabajo contó con la asesoría y el apoyo de la licenciada Merylyn Ortiz Gutiérrez, quien con la tutoría del Señor Msc. Eric Briones Briones realizó su tesis de Graduación denominada ***“La Prevención y la Sanción del Acoso Laboral Laboral en el Régimen Legal Costarricense. Una Propuesta de Reforma Legal en Función de los Derechos Fundamentales”*** que nos ha servido de base para la redacción del texto sustitutivo a este proyecto de Ley.

La Licda. Ortiz realizó una investigación profunda desde el derecho comparado, la doctrina, la jurisprudencia nacional e internacional y analizó cada una de las iniciativas de ley sobre el tema que se encuentran en la corriente legislativa, además de las iniciativas de ley que fueron archivadas en años anteriores.

El análisis de los proyectos de Ley que se encuentran en la corriente legislativa ocuparon un capítulo aparte de su tesis de graduación y por la importancia del mismo lo transcribimos textualmente:

“Análisis de los Proyectos de Ley que sancionan el Acoso Laboral que se encuentran en la Corriente Legislativa. Una propuesta legal alternativa.”

Si bien es cierto que Costa Rica no cuenta con un instrumento que tutele, prevenga, prohíba y sancione este fenómeno social, dicha carencia no es resultado de la inexistencia de iniciativas dentro del Poder Legislativo, todo lo contrario, pues de los cinco proyectos de ley que se han presentado en la Asamblea, únicamente dos de ellos no han sido archivados aún, los cuales a continuación serán analizados y para lograr una comparación de ambos proyectos y dar las recomendaciones de una propuesta legal alternativa. Este tópico se analizará en once apartados:

A. Datos Generales de los Proyectos de Ley.

- Proyecto de ley denominado: “Ley para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Laboral en las Relaciones de Empleo Público y Privado”, expediente legislativo número dieciocho mil ciento treinta y seis, el cual ingresa a la corriente legislativa el tres de junio del año dos mil once y fue debidamente publicado en el diario oficial La Gaceta número ciento diecisiete, de fecha diecisiete de junio del año dos mil once. Desde el cinco de julio del año dos mil once se encuentra en la orden del día y debate en la Comisión de la Mujer de la Asamblea Legislativa, lo anterior, de acuerdo a consulta realizada en a las veintiún horas con cuarenta seis minutos del diez de enero del año dos mil trece, en el Centro de Información que brinda el sitio web de la Asamblea Legislativa de Costa Rica, propiamente en el ícono de Consultas al Sistema Integrado

Legislativo (SIL) (http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/Consultas_SIL/Pginas/Detalle%20Proyectos%20de%20Ley.aspx?Numero_Proyecto=18136). Está compuesto por veinticuatro artículos.

- Proyecto de ley denominado: “Ley Contra el Acoso Laboral”, expediente legislativo número dieciocho mil ciento cuarenta, el cual ingresa a la corriente legislativa el seis de junio del año dos mil once y fue debidamente publicado en el diario oficial La Gaceta número ciento cuarenta y cinco de fecha veintiocho de julio del año dos mil once. Desde el tres de agosto del año dos mil once se encuentra en la orden del día y debate en la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa. Lo anterior de conformidad con la consulta realizada a las veintiún horas con cuarenta seis minutos del diez de enero del año dos mil trece, en el Centro de Información que brinda el sitio web de la Asamblea Legislativa de Costa Rica, propiamente en el ícono de Consultas al Sistema Integrado Legislativo (SIL) (http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/Consultas_SIL/Pginas/Detalle%20Proyectos%20de%20Ley.aspx?Numero_Proyecto=18140), y está compuesto por trece artículos.

B. Objetivo y Ámbito de Aplicación. Para empezar este análisis, nótese que ambos proyectos de ley tienen como objetivo el prevenir y sancionar el hostigamiento laboral.

Asimismo, ambos proyectos de ley son extraordinarios, ya que los dos son normas mixtas, que se van aplicar tanto a los empleados del sector público como del privado. Al respecto se debe traer a colación que del estudio realizado en el capítulo anterior, se puede concluir que de las normas ahí analizadas, únicamente las leyes aplicadas en Colombia y en Argentina en la provincia de Entre Ríos son normas mixtas, lo que indica que los cuerpos normativos que tutelan este fenómeno social, por lo general son normas que se aplican de forma exclusiva al sector público y dejan en completo estado de indefensión a las personas trabajadoras del sector privado.

Otro punto que se puede rescatar del análisis realizado en el capítulo anterior, es que de las leyes ahí examinadas dilucidan que solamente los cuerpos normativos de Colombia y Venezuela son de aplicación nacional, lo que significa que si cualquiera de los dos proyectos de ley se llegan a convertir en ley de la República, Costa Rica se sumará a los pocos países que cuenta con una norma mixta y de aplicación nacional.

Ahora, si el proyecto de ley número 18 136, se convierte en ley de la República, Costa Rica sería el único país de los analizados en el capítulo anterior que cuente con una ley que dentro de su ámbito de aplicación incluya y obligue a las organizaciones de derecho internacional con sede en nuestro país, a acatar este cuerpo legal.

Cabe agregar en este punto, lo señalado al respecto en el Informe Técnico Integrado Jurídico-SocioAmbiental emitido por el Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica en fecha once de octubre del año dos mil once, el cual indica que:

“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.” (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica:2011: En Línea)

Asimismo, los informes Técnico Integrado Jurídico-SocioAmbiental emitidos por los proyectos de ley número 18 136 y 18 140, recomiendan que incluya el vocablo “prohibir”, seguido de la palabra “prevenir”. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica:2011:En Línea)

Sobre este mismo asunto, la Opinión Jurídica número OJ-012-2012 emitida por la Procuraduría General de República en fecha trece de febrero del año dos mil doce, indica que a esta norma se le debe incluir la palabra “regular”, pues este proyecto de ley tiene como propósito principal dotar a nuestro ordenamiento jurídico de un marco normativo que regule esta patología laboral. (Medrano, M: 2012: En Línea)

Por todo lo anterior, la norma que se incluirá en la propuesta de legal alternativa, indicará:

ARTÍCULO XX.- Objetivo. La presente ley tiene como objetivo principal regular, prohibir, prevenir y sancionar el acoso laboral.

ARTÍCULO XX.- Ámbito de aplicación. Esta ley se aplicará a las relaciones laborales en los sectores de empleo público y privado, así como a las organizaciones de derecho internacional con sede en nuestro país.

C. Definición de Acoso Laboral y otras. Sobre las definiciones de Acoso Laboral dadas en los proyectos de ley número 18 136 y 18 140, véase que el primer proyecto de ley exige, para que se configure el Acoso Laboral, este debe darse de manera sistemática y recurrente. Al mismo tiempo, y de forma similar, el segundo proyecto de ley demanda para que se configure el Acoso Laboral que este debe ser continuo, sistemático y repetitivo.

Nótese que ninguno de los dos proyectos de ley precisan de manera expresa qué se entenderá por “sistemática y recurrente” y “continuo, sistemático y repetitivo”, o sea,

que ante esta omisión, ambos proyectos de ley abren un portillo para que se pueda interpretar qué se entenderá por dichos términos, pues para el psicólogo Heinz Leymann creador de esta teoría en la década de los ochenta indica que para que se configure el acoso laboral este debe tener lugar por lo menos una vez por semana y a lo largo de un período de al menos seis meses (Leyman, H: 2008: En Línea)

Es indispensable que este portillo quede cerrado antes de que se llegue a promulgar alguno de los proyectos de ley, porque a pesar de que actualmente el mobbing no es una figura que se encuentre tutelada en nuestro ordenamiento jurídico, esto no ha sido obstáculo para que ya la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se pronunciara:

“...atribuye al acoso laboral, como elemento definidor, el tratarse de una serie de comportamientos que se mantienen en el tiempo con la finalidad de provocar un resultado dañino en la víctima...” (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia: 2010: 000197)

Por lo tanto, si bien es cierto que ambos proyectos de ley no exigen expresamente que se cumpla con el tiempo determinado por Heinz Leymann, no es menos cierto que ningún de los dos proyectos de ley contengan un artículo que cierre el portillo y elimine toda posibilidad para que se pueda interpretar que se tenga que cumplir con dicho plazo para que se configure el Acoso Laboral. Así que para evitar que aquellas víctimas que no cumplan con esta condición de tiempo queden en un completo estado de indefensión, y se lesionen y transgredan sus derechos laborales y fundamentales, es indispensable que se incluya una norma que permita que en casos excepcionales un solo acto hostil pueda bastar para acreditar el acoso laboral.

Cabe agregar que a las definiciones de Acoso Laboral contenidas en los dos proyectos de ley, se les debe corregir dos puntos que se detallan a continuación:

Primero, no es conveniente que ambos proyectos de ley limiten a la figura del sujeto activo a ser una sola persona, por consiguiente, se debe incluir la posibilidad de que la persona acosadora pueda estar compuesto por más de una persona.

Segundo, al proyecto de ley número 18.136 se le debe eliminar la frase “...el ejercicio extralimitado del poder en el entorno laboral...”, pues con ella se puede interpretar o entender que este proyecto de ley únicamente se está amparando la figura del acoso laboral descendente que si bien es cierto es el más común no es el único, pues el acoso laboral también puede

Por lo tanto y de conformidad con todas las observaciones antes dichas, en la propuesta legal alternativa se incluirán dos normas, una que de la definición de acoso

laboral y otra que permitirá que un sólo acto hostil, excepcionalmente, bastará para acreditar el Acoso Laboral.

ARTÍCULO XX.- Definición. Para efectos de la presente ley, se entenderá por Acoso Laboral en el trabajo todo maltrato continuo, sistemático y deliberado de una o diversas personas a otra u otras, durante la relación laboral o en el lugar de trabajo sin considerar el puesto que ocupe, sea mediante comportamientos, acciones agresivas, u omisiones con la finalidad de degradar sus condiciones de trabajo, el prestigio laboral, familiar, la salud física y psicológica.

ARTÍCULO XX.- Excepción. Un sólo acto hostil excepcionalmente bastará para acreditar el Acoso Laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

En otro orden de ideas, respecto del vocablo víctima, este podría ser sustituido por el término persona acosada, para no llamar al error, pues expresamente nuestro ordenamiento jurídico indica en el inciso a) del artículo setenta del Código Procesal Penal, que serán consideradas víctimas las personas directamente ofendidas por el delito (Código Procesal Penal:7594:70), y el acoso laboral no se encuentra tutelado actualmente como un delito. Todo lo anterior de conformidad con lo indicado en el Informe Técnico Integrado Jurídico-SocioAmbiental, rendido por el Departamento de Servicios Técnicos. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica:2011:En Línea)

Además, las definiciones de víctima y acosador contenidas en el proyecto de ley número 18 136, deben ser reformuladas, ya que agregándosele varios términos o palabras, estas quedarían más claras y explícitas, tanto para los y las jueces, litigantes, patronos y empleados: las definiciones deberían quedar de la siguiente forma:

- Acosado o Acosada: Se entenderá por persona acosada o sujeto pasivo a la persona que es objeto de la conducta, acción u omisión abusiva, denigrante, injuriantes por culpa ajena y que puede padecer de repercusiones en su salud física, psicológica, entre otras.

- Acosador o Acosadora: Se entenderá por persona acosadora o sujeto activo a la persona o personas que realizan acciones, conductas u omisiones que atentan contra la integridad física o psicológica de la víctima o sujeto pasivo, pudiendo ser superior jerárquico o no.

Respecto de la definición de persona trabajadora, dada en el proyecto de ley, nótese que esta es escuetamente parecida a la dada por el Código de Trabajo. Por ello, la

misma debe ser reestructurada para que sea lo más parecida a la dada en el código laboral, lo que significa que dicha definición debería quedar redactada de la siguiente manera:

- Trabajador o Trabajadora: Se entenderá por persona trabajadora a toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo. (Código de Trabajo:2:4)

Finalmente, valdría la pena que las definiciones anteriormente dichas formen parte del proyecto de ley número 18 140, la cual, además, serán incluidas sin lugar a dudas en la propuesta legal alternativa.

D. Manifestaciones, acciones o conductas configurativas de Acoso Laboral. Para empezar, véase que a diferencia de la mayoría de las leyes examinadas en el capítulo anterior, los dos proyectos de ley costarricenses separan la definición de acoso laboral de las formas de manifestación o conductas configurativas de este fenómeno social, lo cual es perfecto, pues de esta manera no se llama a la confusión. Además, al facilitarse una lista de las manifestaciones o conductas configurativas de este tipo de hostigamiento laboral, se permite y ayuda a que los juzgadores, litigantes, empleadores y empleados a puedan determinar y configurar, incluso, saber si están o no ante un caso de hostigamiento laboral.

Respecto de este último punto, se debe traer a colación que las manifestaciones de hostigamiento laboral contenidas en el proyecto de ley número 18 136 son un listado taxativo, en cambio, las conductas configurativas de acoso laboral contempladas en el proyecto de ley número 18 140 son un listado NO taxativo, lo cual es mucho mejor, porque si en la realidad se da alguna otra manifestación o conducta que no esté previamente contemplada en dicho listado, podría considerarse como una manifestación, acción o conducta de hostigamiento laboral.

Por este motivo resulta indispensable que al proyecto de ley número 18 136 se le incluya dentro del artículo cuatro, un inciso que permita que cualquier otra conducta, acción u omisión no contemplada en dicho listado que sea llevada a cabo que atente contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona trabajadora, que persiga poner en peligro su empleo, o degradarle el ambiente de trabajo, pueda ser considerada también como una manifestación o conducta configurativa de acoso laboral. Este inciso quedaría redactado igual al contenido en el artículo tres inciso “o” del proyecto de ley número 18 140, el cual expresamente determina que:

“...Cualquier otra acción u omisión que llevada a cabo de forma sistemática, atente contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona trabajadora, que persiga

poner en peligro su empleo, o degradarle el ambiente de trabajo.” (Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral:18140:3)

Aún y cuando se logre que los listados de conductas, acciones, manifestaciones u omisiones de acoso laboral no sean taxativos, se deben incluir otros tipos de manifestación de acoso laboral que permitan y ayuden tanto a los juzgadores, litigantes, así como a los empleadores y empleados a poder determinar y configurar este fenómeno social. En síntesis, a dichos listados se les deben incorporar las siguientes acciones como manifestaciones de acoso laboral:

Forzar a realizar tareas denigrantes para la dignidad humana.

Impulsar el Acoso Laboral a manera de complot sobre un subordinado.

Hacer amenazas de forma reiterada de despido infundado.

Inequidad Salarial: Consiste en el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que se desempeñan en el mismo establecimiento con funciones similares.

(Ley Argentina de la Provincia de Buenos Aires:13168:5)

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a las demás personas trabajadoras.

El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

(Ley Colombiana de Acoso Laboral: 1010: 7)

Amenazar implícita o expresamente en forma verbal, escrita o física.

Circular rumores que afecten la imagen personal y laboral.

Insultar, gritar o criticar aspectos de personalidad o de la vida privada en forma reiterada.

Violentar la intimidad de la persona trabajadora tanto en sus estaciones de trabajo, el equipo requerido, conversaciones telefónicas, correo personal u otro equipo requerido para el desempeño de las labores contratadas.

Desacreditar públicamente a la víctima, atribuyéndole reiteradamente errores, despreciando su trabajo o comparándolo con otra persona por ser supuestamente mejor

(Proyecto de Ley Para la Prevención y Tratamiento Contra el Acoso Laboral en el Trabajo: 17620: 4)

Al respecto, la Procuraduría General de la República, ha dicho sobre este tópico:

*“En relación con las manifestaciones que pueden constituir acoso laboral en el trabajo (...) es claro que existe un *númerus apertus* de manifestaciones que pueden considerarse como constitutivas de hostigamiento laboral; sin embargo, es de rigor establecerlas con más precisión y claridad a efecto de no tipificar conductas que por sí mismas, sin la intencionalidad de hostigar o acosar, pueden considerarse acciones típicas de una relación laboral a veces demandante, que se puede suscitar en un ambiente de trabajo cuya presión es la constante y en la cual a veces es frecuente asignar cargas de trabajo que pueden considerarse excesivas, sin conllevar éstas un ánimo doloso para con el trabajador. En ese sentido debería restringirse más las conductas tipificada en los incisos 2 y 8 (recargo de funciones y presión en las tareas). De igual forma, debe precisarse el inciso 14 del ordinal 4, pues no en todas las reuniones de trabajo es indispensable la participación de uno u otro trabajador, máxime si se trata de reuniones donde la presencia del trabajador no viene a resultar necesario o útil a los efectos de la misma. En ese sentido, este tipo de conducta en forma aislada no configuraría una causal de hostigamiento laboral. Como se indicó en el primer aparte, los tipos de comportamiento que pueden ser constitutivos de acoso laboral son amplios y diversos, pero en general, este tipo de conductas reporta siempre un proceder abusivo, malicioso cuya meta es debilitar, humillar y denigrar a la víctima. Debemos recordar que hay que definir bien la línea divisoria de lo que constituye acoso laboral y de lo que no lo es.” (Medrano, M: 2012: En Línea)*

Por las consideraciones anteriores, la propuesta legal alternativa estará dotada de una norma que dispondrá:

ARTÍCULO XX.- Manifestaciones de Acoso Laboral. Serán consideradas configurativas de acoso laboral, las siguientes conductas, acciones, comportamientos o manifestaciones que se ejerzan sobre las personas trabajadoras:

Provocación de aislamiento e incomunicación de la víctima.

Restricción de la autonomía de la víctima en el centro de labores.

Cambio de ubicación denigrante del espacio físico ocupado por la persona trabajadora.

Impedir o limitar de manera injustificada el acceso a herramientas necesarias para llevar a cabo su labor.

Forzar a realizar tareas denigrantes para la dignidad humana, incompatible con sus conocimientos o imposible de realizar.

Impulsar el Acoso Laboral a manera de sobre su subalterno o subalterna.

Discriminación o burla, relativa a sus orígenes, nacionalidad, sexo, raza, rasgos o defectos físicos, religión, convicciones políticas.

Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

Agredir a las personas allegados a la víctima de hostigamiento.

Utilización de gestos de diversa índole para el menosprecio de la persona trabajadora.

Impedir dirigirse a terceras persona y prohibir a las demás personas compañeras de trabajo que le hablen.

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

Circular todo tipo de rumores, burlas o críticas que descalifiquen a la persona trabajadora y afecten su imagen personal y laboral.

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de las personas compañeras de trabajo.

Insultar, gritar o criticar aspectos de personalidad o de la vida privada en forma reiterada.

Amenazas expresas o solapadas en forma verbal, escrita o física personal o hacia su familia.

Violentar de cualquier forma la intimidad de la persona trabajadora tanto en sus estaciones de trabajo, el equipo requerido, conversaciones telefónicas, correo personal u otro equipo que este necesite para el desempeño de las labores contratadas.

Intervenir en la vida privada de la persona hostigada.

Hacer amenazas de forma reiterada de despido infundado.

Inequidad Salarial: Consiste en el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que se desempeñan en el mismo establecimiento con funciones similares.

El trato notoriamente discriminatorio respecto a las demás personas empleadas en cuanto al otorgamiento de ascensos, capacitaciones, vacaciones, permisos o licencias.

La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a las demás personas trabajadoras.

El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Cualquier otra acción u omisión que llevada a cabo de forma sistemática, atente contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona trabajadora, que persiga poner en peligro su empleo, o degradarle el ambiente de trabajo.

E. Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Defensoría de los Habitantes. En efecto el proyecto de ley 18136, expresamente dispone:

“El Ministerio de Trabajo deberá velar y garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley. Vía reglamentaria deberá definir qué instancia a lo interno de la institución coadyuvará con el cumplimiento de la norma.” (Proyecto de Ley para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Laboral en las Relaciones de Empleo Público y Privado: 18136: 5)

De manera semejante, el proyecto de ley 18 140 determina que:

“El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá fiscalizar que los patronos solicitantes del trámite de un reglamento interior de trabajo, incluyan dentro del mismo, bajo pena de denegación, un capítulo correspondiente a prevención y sanción del acoso laboral. Asimismo, a través de los inspectores de trabajo, proporcionará

asistencia técnica a todo trabajador denunciante de acoso laboral, dentro de su centro de trabajo.” (Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral: 18140: 6)

Nótese, que a pesar de que los dos proyectos de ley se aplicarán tanto en las relaciones laborales del sector público, como del sector privado, los proyectos únicamente le imponen la obligación de supervisión del cumplimiento de las medidas de prevención del acoso laboral al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuando también se le debió imponer esta obligación a la Defensoría de los Habitantes, para de esta manera abarcar ambos sectores laborales.

En virtud de lo antes dicho, definitivamente, la propuesta legal debe incluir una norma que mantenga el deber del Ministerio de Trabajo de velar y garantizar el cumplimiento de la ley e imponga este mismo deber a la Defensoría de los Habitantes. Por esta razón, el artículo de la propuesta legal establecerá que,

ARTÍCULO XX.- Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Defensoría de los Habitantes. Tanto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como la Defensoría de los Habitantes, según corresponda deberán velar y garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Defensoría de los Habitantes ayudarán a divulgar el contenido de la presente Ley.

Finalmente, ambos deberán fiscalizar que los patronos incluyan dentro de sus reglamentos internos de trabajo, un capítulo de prevención y sanción del Acoso Laboral.

F. Prevención del Acoso Laboral. Al respecto, el proyecto de ley número 18 136, de forma expresa señala en el numeral seis, que todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para sus empleados, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione el acoso laboral. (Proyecto de Ley para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Laboral en las Relaciones de Empleo Público y Privado: 18136: 6)

Para el cumplimiento de lo antes dicho, los patronos deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos o de otro tipo, sin que deban limitarse solo a tomar las medidas que se detallan a continuación:

Comunicar en forma escrita y oral a las personas supervisoras, representantes, empleadas, usuarias de los servicios o clientela, la existencia de una política contra el hostigamiento laboral.

Establecer un procedimiento interno que permita las denuncias de hostigamiento laboral, garantice la confidencialidad de las denuncias y sancione a los acosadores cuando exista causa justa. Procedimiento no puede exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia.

Contar con personal capacitado en hostigamiento laboral.

(Proyecto de Ley para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Laboral en las Relaciones de Empleo Público y Privado: 18136: 6)

Lo que significa, entonces, que los empleadores deberán no solo comunicar las políticas tomadas contra el hostigamiento laboral, sino que además deberán contar con un procedimiento interno que no podrá exceder de tres meses y que deberá garantizar la confidencialidad y sanción de las personas hostigadoras. Asimismo, les obliga a los patronos el tener que contar con personal capacitado en este tema. Pero llama la atención que la norma no indica cuales son los profesionales con los que debe contar la empresa.

Por su parte, el proyecto de ley número 18.140, al respecto, determina que todo patrono o representante debe velar porque en el centro de trabajo a su cargo, se le garantice a sus empleados un ambiente libre de acoso adoptando medidas preventivas. (Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral: 18140: 4)

Además, dispone dicho proyecto de ley que en la redacción del reglamento interno de trabajo se deberá contemplar un capítulo de prevención y sanción de acoso laboral. Incluso, indica este proyecto que en toda investigación por acoso laboral el patrono deberá desplegar su mayor esfuerzo para averiguar la verdad real de los hechos denunciados.

Asimismo, este numeral dispone al igual que el proyecto de ley número 18 136, que sin perjuicio de otras medidas o soluciones que se puedan tomar, los patronos estarán obligados a cumplir con una serie de medidas mínimas, mismas que se detallan a continuación:

“...procurar que la carga de trabajo sea equitativa entre todos los trabajadores, propiciar buenas técnicas de gestión en materia de recursos humanos, promover una promoción profesional basada en los méritos, asegurar eficaces canales de comunicación, estructurar de manera concreta las funciones y responsabilidades de cada profesional, seleccionar cuidadosamente a los directivos y facilitar el acceso a cursos de entrenamiento en habilidades sociales y en relaciones interpersonales.” (Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral: 18140: 3)

Al respecto, nótese que las medidas de prevención anteriormente citadas de este proyecto de ley, son netamente administrativas, por lo tanto dichas medidas son muy distintas de las contenidas en el proyecto de ley 18 136, pues este último da un plazo máximo en el cual debe ser resulta la denuncia de acoso laboral. Además, expresamente, le ordena a los empleadores garantizar la confidencialidad y la sanción de los hostigadores, medidas que deja parcialmente de lado el proyecto de ley 18 140, pues en el artículo cinco expresamente dispone que la investigación de la denuncia no podrá durar más de un mes.

Por lo tanto, en la propuesta de ley alternativa al respecto va a disponer que:

ARTÍCULO XX.-Prevención. Todo jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de un reglamento o política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de acoso 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:

- Comunicar en forma escrita y oral a las personas supervisoras, representantes, empleadas, usuarias de los servicios o clientela, de la existencia de una política contra el hostigamiento laboral. Asimismo deberá colocar en lugares visibles de cada oficina, tanto en el área central como en las sedes regionales o sucursales un ejemplar del reglamento y políticas adoptadas en esta materia.

- 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, mismo que en ningún caso podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por acoso laboral, y cumplirá además con las disposiciones generales tuteladas en esta ley para la investigación y sanción del acoso laboral. Ahora, en caso de que la institución pública o la empresa privada no cuenten con un reglamento, política o procedimiento preestablecido al momento de que se interponga la denuncia de acoso laboral, seguirá el procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Laboral en Sede Administrativa establecido en la presente ley.

- Asimismo, en la investigación de toda denuncia por acoso laboral, deberá toda parte patronal desplegar su mayor esfuerzo por averiguar la verdad real de los hechos denunciados.

- Incorporar en los Programas de Capacitación charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prevención, investigación y sanción del acoso laboral a todo el personal.

- Además, las personas empleadoras deberán procurar que la carga de trabajo sea equitativa entre todas las personas trabajadoras, propiciar buenas técnicas de gestión en materia de recursos humanos, promover una promoción profesional basada en los méritos, asegurar eficaces canales de comunicación, estructurar de manera concreta las funciones y responsabilidades de cada profesional, seleccionar cuidadosamente a los directivos y facilitar el acceso a cursos de entrenamiento en habilidades sociales y en relaciones interpersonales.

G. Incumplimiento Patronal. Exclusivamente, el proyecto de ley número 18 140 cuenta con una norma que expresamente dispone que,

“El patrono que no cumpliera con el deber de investigación que mediante esta ley se crea, o no asegure a sus trabajadores el respeto del contenido mínimo de prevención de acoso laboral que por esta ley se crea, y quedando acreditado ello en un proceso judicial, será acreedor de una sanción por infracción a esta ley, la cual se fijará en la misma sentencia dictada dentro del ordinario laboral instaurado por acoso laboral, en un monto económico que se ubicará en un rango de uno a diez salarios base, dependiendo de la proporción que de su inercia, quede acreditada en el expediente.”
(Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral: 18140: 13)

Tal y como lo señala el Informe Técnico Integrado Jurídico-SocioAmbiental, rendido en octubre del año dos mil once por el Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, el numeral antes citado hace referencia a una sanción por incumplimiento patronal, pero la norma omite indicar a cual salario base se refiere, en dicho informe se sugiere que sea el salario base de un Oficinista -1 que establece el artículo 2 de la Ley No 7337 (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica:2011:En Línea) , y que para el año 2013 corresponde a ¢379.400,00. (Salario Base:2013:En Línea)

Queda claro, que solamente el proyecto de ley número 18 140 tiene una norma que garantiza el cumplimiento de las medidas de prevención exigidas a los patronos vistas en el apartado anterior, situación que no ocurre con las medidas preventivas contempladas en el proyecto número 18 136, pues este proyecto de ley no cuenta con una norma igual o similar a esa. Por lo tanto, al no contar con una norma que garantice la eficacia de lo ordenado a los patronos en el numeral seis de dicho proyecto de ley, se desalienta y promueve el incumplimiento y aplicación de las medidas de prevención determinadas por dicho cuerpo legal, o sea, que el numeral seis de dicho proyecto de

ley es ineficaz. Por ello, a este proyecto de ley se le debe agregar una norma que estimule el cumplimiento de dichas medidas de prevención.

Finalmente, de acuerdo con lo antes dicho la propuesta alternativa, va a contar con la misma norma de incumplimiento patronal, pues con ella se garantiza el acatamiento de las medidas prevención determinadas en dicha propuesta legal.

ARTÍCULO XX: Incumplimiento Patronal. La parte patronal que no cumpliere con el deber de investigación que mediante esta ley se crea, o no asegure a sus trabajadores y trabajadoras el respeto del contenido mínimo de prevención de acoso laboral que por esta ley se crea, y quedando acreditado ello en un proceso judicial, será acreedor de una sanción por infracción a esta ley, la cual se fijará en la misma sentencia dictada dentro del proceso sumarísimo laboral instaurado por acoso laboral, en un monto económico que se ubicará en un rango de uno a diez salarios base mensual, según el artículo 2 de la Ley N.º 7337, de 5 de mayo de 1993, dependiendo de la proporción que de su inercia, quede acreditada en el expediente. (Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral: 18140: 13)

H. Denuncia, investigación y sanción del Acoso Laboral en Sede Administrativa y Judicial. A continuación se hará un análisis comparativo de lo dispuesto en los proyectos de ley número 18 136 y 18 140; asimismo, se harán los comentarios y recomendaciones de una propuesta legal alternativa. Este punto se analizará en los siguientes apartados:

1. Disposiciones Generales:

a) **Principios Generales.** Únicamente el proyecto de ley número 18 136 en el numeral siete dispone que todo procedimiento interno en el lugar de trabajo deberá respetar los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, incluso, este proyecto de ley ordena se respeten específicamente los principios de confidencialidad y pro víctima, mismos que son debidamente definidos en dicho numeral.

Valdría la pena que dentro los principios generales se incluyan el principio “pro homine”, pues este principio permite a la comisión investigadora y al juez que deba siempre elegir la norma más amplia o la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos o, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o a su suspensión extraordinaria, así que la norma que se incluya en la propuesta legal alternativa contendrá todos los principios generales antes dichos.

ARTÍCULO XX.- Principios Generales que Informan todo Procedimiento. Conforman el procedimiento de acoso 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 de la persona denunciante ni de la persona denunciada, el principio pro víctima, el cual implica que en caso de duda se interpretará en favor de la víctima y el principio “pro homine”, el cual determina que el intérprete debe siempre elegir la norma más amplia o la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos o, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida, cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos.

b) Partes. Exclusivamente, el proyecto de ley 18 136 determina cuales son las partes del proceso, mismas que puede resultar muy obvias y por ello el proyecto de ley 18 140, al respecto no dispone nada, a pesar de lo antes dicho la norma contenida en el proyecto de ley 18 136, será incluida en la propuesta legal alternativa. Además, en dicha norma se incluirá la Defensoría de los Habitantes como coadyuvante.

c) Valoración de la Prueba. Al respecto el Código de Trabajo expresamente dispone que:

“...Salvo disposición expresa en contrario de este Código, la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio.” (Código de Trabajo:2:493)

“...En esta materia, el juzgador apreciará la prueba, con base en las reglas de la sana crítica y en las circunstancias de hecho del respectivo proceso. Para los efectos de su sanción, las faltas se tendrán por cometidas desde el momento en que se produzcan.” (Código de Trabajo:2:609)

Sobre este tópico, tanto el proyecto de ley número 18 136, así como el proyecto de ley número 18 140 disponen que la prueba será valorada de conformidad con las reglas de la sana crítica y en ausencia de prueba directa puede recurrirse a la prueba indiciaria, inclusive el último proyecto de ley va más allá pues determina expresamente que el demandado será el encargado de desvirtuar fehacientemente dichos indicios. Cabe agregar, además, que el proyecto de ley 18 136 no especifica si esa norma se aplicara solo en la vía administrativa o judicial, muy por el contrario la norma contenida en el proyecto de ley número 18 140. Expresamente dispone que dicho numeral solo se aplica en la vía judicial, excluyendo a la vía administrativa.

Por eso, resulta necesario e imprescindible que la propuesta legal, contenga una norma que les indique a la comisión investigadora cómo deben valorar la prueba recabada y

que se les permita recurrir a la prueba indiciaria, en aquellos casos en que no exista prueba directa, así que, de conformidad con todas las consideraciones anteriores, la norma que forme parte de la propuesta legal dicha, ordenará que:

ARTÍCULO XX.- Valoración de la Prueba. Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; incluso ante la ausencia de prueba directa se deberá otorgar valor probatorio al elenco de indicios graves, precisos y concordantes que se constaten en el expediente, y conduzcan racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado, lo anterior atendiendo los principios generales del debido proceso, proporcionalidad, libertad probatoria, confidencialidad, pro víctima y “pro homine”. La carga probatoria será deber de la parte demandada, desvirtuar fehacientemente tales indicios.

d) Asistencia Profesional. Exclusivamente, el proyecto de ley número 18 136 ordena en el artículo doce que durante el procedimiento las partes tendrán derecho de contar durante el mismo con asesoramiento jurídico, apoyo emocional y médicos, los cuales serán proporcionados por la institución pública o empresa privada, según sea el caso.

Definitivamente, la propuesta legal va a contar con esta norma, pero reestructurada pues si bien es cierto que se mantendrá que ambas partes pueden contar con asesoramiento jurídico, emocional y médico, únicamente correrá por cuenta del patrono la asistencia médica y emocional del denunciante y, en caso de comprobarse al final del proceso administrativo, que el denunciante fue víctima de acoso laboral, el patrono le deberá resarcir lo pagado a la víctima por asesoramiento jurídico. Por ello la norma que forme parte de la propuesta legal indicará:

ARTÍCULO XX.- Asesoramiento y Apoyo de las Partes. Las partes tendrán derecho de contar, durante todo el procedimiento administrativo con asesoramiento jurídico, apoyo laboral y médico necesario, pero únicamente será proporcionado por la institución pública o empresa privada el apoyo laboral y médico requerido por la parte denunciante y en caso de comprobarse al final del procedimiento administrativo o judicial que él o la denunciante fue víctima de acoso laboral la parte empleadora deberá en un plazo no mayor de quince días naturales de resuelto el procedimiento administrativo o judicial de reintegrarle a la víctima lo cancelado por asesoría legal a lo largo del procedimiento administrativo o judicial.

e) Derechos de la Persona Acosada. En lo que respecta a los derechos de la persona acosada, el proyecto de ley 18 136, establece que, cuando una persona hostigada dé por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o fue despedida, y se logra comprobar que fue hostigada psicológicamente, tendrá derecho al pago de todos los extremos laborales, así como a los salarios caídos, indexados a la fecha de cancelación. Además, este proyecto dispone que cuando en sentencia se compruebe el

acoso laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral.

Por su parte, el proyecto de ley 18 140, indica al igual que el proyecto de ley número 18 136 que toda persona acosada podrá dar por terminado el contrato laboral, con responsabilidad patronal, con base en el inciso i) del artículo 83 del Código de Trabajo, cuando se tenga acreditado el acoso laboral denunciado. Esta tendrá derecho a la reinstalación en el cargo con pago de salarios caídos. Si renuncia a la reinstalación, tendrá derecho al pago de preaviso y auxilio de cesantía, sin perjuicio de otros derechos a los cuales sea acreedor, daño moral fijado por el juez y daños y perjuicios adicionales que acredite.

Además, de acuerdo con el inciso i) del artículo 83 del Código de Trabajo, antes mencionado se expresa que se facultará a la persona denunciante a dar por terminada la relación laboral con responsabilidad patronal, si después de interpuesta la denuncia por acoso laboral transcurren quince días hábiles y no se ha iniciado el proceso de investigación de la denuncia interpuesta en el lugar de trabajo.

A la luz de lo dicho en el capítulo primero, en la sección segunda, propiamente en el punto e de esta investigación, la propuesta legal incluirá como un derecho de la persona las indemnizaciones correspondientes a los riesgos laborales de conformidad con lo establecido en el Capítulo IV del Código de Trabajo. Lo anterior, porque el acoso laboral puede considerarse un riesgo laboral y, con este inciso, el ordenamiento jurídico garantizaría que las víctimas de acoso laboral tengan derecho al pago de asistencia médica, hospitalaria, farmacéutica, rehabilitación, indemnización por incapacidad temporal, permanente o por la muerte y la readaptación, reubicación y rehabilitación laboral.

Dadas las condiciones que anteceden en la propuesta legal alternativa, se debe incluir un artículo que contenga y enumere los derechos del acosado a la luz de todo lo antes dicho.

f) Medidas Preventivas y Cautelares. Antes de analizar dichas figuras, es importante traer a colación que sobre las medidas cautelares, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha dicho que:

“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 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.” (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica:2011:En Línea)

Al respecto, solamente el proyecto de ley número 18 136, dispone:

- Una serie de medidas preventivas, las cuales serán aplicadas únicamente a petición de parte, y las solicitará el órgano de investigación a la autoridad superior o instancia competente para recibir y tramitar la denuncia, entre las medidas contenidas en este numeral, se encuentran la reubicación, permuta, y excepcionalmente y en forma justificada la separación temporal del cargo. (Proyecto de Ley Para la Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Laboral en las Relaciones de Empleo Público y Privado:18136:13) Este apartado es confuso porque el proyecto de ley contiene tres medidas preventivas, de la cuales dos de ellas, la reubicación y la permuta, si se llegan a aplicarse a un caso concreto la persona acosadora indirectamente, lograría su único objetivo eliminar a su víctima de la empresa. (Proyecto de Ley Para la Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Laboral en las Relaciones de Empleo Público y Privado:18136:13)

Por ello, es vital que dichas medidas preventivas sean definitivamente eliminadas del proyecto de ley y en su lugar se incluyan como medidas preventivas las que se detallan seguidamente:

- En caso de que la persona denunciante sea sometida a evaluaciones o calificaciones de desempeño laboral, las mismas deberán ser suspendidas durante la investigación de la denuncia planteada. (Ley Colombiana de Acoso Laboral:1010:16)

- Cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante. Cuando la persona denunciada sea su superior inmediato. La supervisión podrá ser efectuada por otra persona trabajadora de igual o superior jerarquía.

Además, es esencial que se incluya dentro de dicho numeral un inciso que permita a la comisión investigadora y al juez aplicar medidas preventivas atípicas, el cual indicaría que

- Cualquier otra medida que se considere idónea y oportuna para proteger los derechos de las partes y en caso de ser funcionarios, que no afecte el servicio público.

Sin lugar a dudas, esta norma debe formar parte de la propuesta legal alternativa, con las correcciones del caso. Por ello, dicha norma quedaría redactada de la siguiente manera:

ARTÍCULO XX.- Medidas Preventivas. Las medidas preventivas serán aplicables a la persona denunciante, a petición de parte, mismas que pueden ser gestionadas en cualquier momento del procedimiento administrativo o judicial ante la instancia competente para recibir y tramitar la denuncia. Se considerarán medidas preventivas:

- Cuando la persona denunciante sea sometida a evaluaciones o calificaciones de desempeño laboral, las mismas deberán ser suspendidas durante la investigación de la denuncia planteada.

- Cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante. Cuando la persona denunciada sea su superior inmediato. La supervisión podrá ser efectuada por otra persona trabajadora de igual o superior jerarquía.

- En casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.

- Cualquier otra medida preventiva que se considere idónea y oportuna para proteger los derechos él o la denunciante y en caso de ser funcionarios, que no afecte el servicio público.

Se dispondrá en relación con el denunciante, en los siguientes casos:

- Cuando exista subordinación con la persona denunciada;

- Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará;

- Cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad hacerse a un puesto de igual categoría, respetando todos los derechos y los beneficios del denunciante.

De igual manera, este proyecto de ley contiene el mismo listado de medidas, pero ahora como medidas cautelares, pues estas a diferencia de las medidas preventivas solamente se le aplicarán a la persona acosadora; asimismo, dichas medidas, al igual que las medidas preventivas, deben ser gestionadas por el órgano de investigación

ante la autoridad competente, pero de oficio y no a petición de parte. Incluso, las medidas cautelares al igual que las medidas preventivas pueden ser requeridas en cualquier momento del procedimiento. (Proyecto de Ley Para la Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Laboral en las Relaciones de Empleo Público y Privado:18136:14)

Además, es necesario que a esta norma se le incluya dos incisos, el primero que permitirá la aplicación de medidas cautelares atípicas, para no limitar al o a la juez el tener que aplicar únicamente las medidas cautelares contenidas en la ley y, el segundo inciso determinará los supuestos, bajos los cuales las medidas se podrán ordenar.

Por todo lo dicho, esta norma definitivamente se va a incluir en la propuesta legal alternativa, pues en caso de que no se puedan aplicar las medidas preventivas antes dichas o porque simplemente la parte no las solicito, esta norma le da la posibilidad a la comisión investigadora y al juez, contar con una serie de medidas, las cuales se aplicarán de oficio y no a solicitud de parte. Así las cosas, la norma que se va a incluir en la propuesta legal alternativa, establecerá como:

ARTÍCULO XX.- Medidas Cautelares. Las medidas cautelares serán aplicables a la persona denunciada, a petición de parte o de oficio, mismas que pueden ser ordenadas por la comisión investigadora y el juez en cualquier momento del procedimiento administrativo o judicial, mismas que deberán tomarse bajo resolución fundada. Se considerarán medidas cautelares:

- Reubicación.*
- Permuta.*
- Modificación de la Jornada Laboral.*
- En casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.*
- Cualquier otra medida cautelar que se considere idónea y oportuna para proteger los derechos él o la denunciante y en caso de ser funcionarios, que no afecte el servicio público.*

Se dispondrá en relación con la persona denunciada, en los siguientes casos:

- Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima;*
- Cuando pueda entorpecer la investigación;*
- Cuando pueda influenciar a los eventuales testigos.*

Asimismo, es indispensable incluir un numeral antes de los dos numerales antes dichos, uno que le dé prioridad de resolución al escrito de solicitud de las medidas preventivas y cautelares, y otro que incorpore el principio de protección, con el que se pretende que en todo momento, la presunta víctima tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual. Es deber de las autoridades competentes evitar cualquier forma de revictimización. En razón de ello y ante sospechas fundamentadas de eventuales daños o alteraciones, se decretarán las medidas preventivas o cautelares que sean necesarias.

g) Sanciones. Para analizar este punto, a continuación se elaborara un cuadro comparativo de lo dispuesto en los proyectos de ley vivos actualmente en la corriente legislativa:

<i>PROYECTO DE LEY 18 136</i>	<i>PROYECTO DE LEY 18 140</i>
<i>- Amonestación escrita.</i>	<i>- Amonestación escrita.</i>
<i>- Suspensión.</i>	<i>- Suspensión hasta por un mes.</i>
<i>- Despido sin responsabilidad patronal. (Art. 23)</i>	<i>- Despido sin responsabilidad laboral.</i>

Véase, que ambos proyectos de ley indican que las sanciones antes dichas se aplicarán según la gravedad del hecho, pero únicamente el proyecto de ley número 18 140, expresamente, dispone que queda sujeto a la valoración del juzgador con apoyo a las reglas de la sana crítica.

Además, si bien es cierto ambos proyectos de ley contienen las mismas sanciones, el proyecto de ley número 18 140, no es menos cierto que a diferencia del proyecto de ley 18 136 que la suspensión podrá ser hasta por un mes.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 41 de la Constitución Política, la norma que se incluirá en la propuesta legal alternativa, tomará del proyecto de ley número 17 620, ya archivado en la Asamblea Legislativa, un párrafo que facultará a la persona acosada para reclamar en la vía legal correspondiente al acosador por la injurias, calumnias o difamación sufridas por este. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica:2012:En Línea)

En otro orden de ideas, tal y como lo indica el informe rendido por la Asamblea Legislativa estas sanciones son para castigar al hostigador nivel laboral, por ello a la luz de todo lo antes dicho, es necesario que se incluya una norma en la propuesta legal que determine cuáles son las sanciones a las que se expone la persona acosadora, en

caso de que se compruebe que es la responsable del acoso laboral denunciado, la cual dirá:

ARTÍCULO XX.- Sanciones. Las sanciones por acoso laboral se aplicarán según la gravedad de los hechos denunciados, lo cual queda sujeto a la valoración del juzgador y serán:

- *Amonestación por escrito con copia al expediente.*
- *La suspensión hasta por un mes.*
- *Despido sin responsabilidad patronal.*

Lo anterior, sin perjuicio de que la persona acosada pueda acudir a la vía penal, cuando la persona acosadora incurra en las conductas tipificadas como amenazas, la coacción, así como las injurias, calumnias o difamación sin perjuicio de otras conductas constitutivas de hechos punibles, conforme al Código Penal.

Finalmente, se tomará literalmente para incluir en la propuesta legal alternativa el artículo veintiséis de la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, el cual determina las sanciones para las personas electas popularmente.

h) Daño Moral. En este sentido los proyectos de ley ordenan 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 (a) en materia de trabajo.” (Proyecto de Ley Para la Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Laboral en las Relaciones de Empleo Público y Privado:18136:24)

“...c) Daño moral fijado por el juez, valorando ampliamente los siguientes aspectos de la víctima, que resulten acreditados: intensidad del dolor sufrido, gravedad de la falta cometida en su contra, circunstancias personales, aflicción, angustia, desesperanza, ansiedad, tiempo de duración, repercusión social, profesional, laboral y trascendencia.

d) Daños y perjuicios adicionales que acredite.” (Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral: 18140: 12)

De conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la Constitución Política y en el artículos 1045 y 1048 del Código Civil y en lo conducente el artículo 82 del Código de Trabajo.

Cabe agregar, sobre el particular, que a pesar de que no se encuentra tutelado el acoso laboral en el ordenamiento jurídico costarricense, con fundamento en el artículo cuarenta y uno de la Constitución Política y el numeral mil cuarenta y cinco del Código

Civil, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia condenó al Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) al pago de cinco millones de colones por concepto de daño moral a la actora, porque sufrió una afectación en sus funciones que produjo una variación negativa e injustificada en su ambiente de trabajo, lo cual es claro que perturbó su estado emocional durante un largo periodo, configurándose así el acoso laboral y, por sus efectos, el daño moral. (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia:00785:2011)

En virtud de lo antes dicho, es indispensable que la propuesta legal alternativa contemple expresamente dentro de los derechos que tenga el denunciante la indemnización por daño moral.

i) Conductas Atenuantes y Circunstancias Agravantes. La propuesta legal alternativa, a diferencia de los proyectos de ley 18 136 y 18 140, contará con dos normas tomadas del ordenamiento jurídico colombiano, las que indicarán cuales son las conductas atenuantes y las circunstancias agravantes del acoso, las cuáles servirán para graduar las sanciones y el daño moral antes dicho. Asimismo, se incluirán como circunstancias agravantes si la persona ofendida es menor de edad o padece algún tipo de discapacidad. Lo anterior, también acata la recomendación hecha en el informe rendido por la Asamblea Legislativa, el cual indica que el proyecto de ley número 18 140 es omiso en cuanto a la regulación de las conductas atenuantes del acoso laboral de las circunstancias agravantes y de la graduación de esas conductas. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica:2011:En Línea)

Finalmente, la propuesta legal incluirá una norma que indique expresamente que las normas de conductas atenuantes y circunstancias agravantes se aplicarán para aumentar o disminuir las sanciones.

j) Conciliación. Aquí surge la interrogante ¿procede o no la conciliación en un caso de acoso laboral? Hay ordenamientos jurídicos como el colombiano que expresamente dan la posibilidad de que este fenómeno social se resuelva por medio de un acuerdo conciliatorio, incluso, en Costa Rica, los proyectos de ley número 17 620 y 18 140 permiten la conciliación. Sin embargo, el ordenamiento jurídico mexicano expresamente dispone que se debe evitar los procedimientos de conciliación por ser impensable en una relación de sometimiento entre el agresor y la víctima (Ley Mexicana General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: NI: 8). Además, indica dicho ordenamiento que la víctima no será obligada a participar en un mecanismo de conciliación con su agresor. (Ley Mexicana General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: NI: 52)

Asimismo, a nivel doctrinario, las autoras Kattia Escalante y Priscilla Solano llevaron a cabo un análisis muy detallado de porqué NO procede la conciliación en los casos de

violencia doméstica. Este estudio que se tomará como base para analizar si cabe o no este mecanismo de resolución alterna de conflictos en los casos de acoso laboral o violencia laboral, pues Escalante y Solano concluyeron que por razones jurídicas, técnicas y éticas, la posibilidad de conciliación en casos de violencia doméstica está objetivamente limitada.

Por ello, se tomaran las dos de las tres premisas dadas por las autoras para llevar acabo dicho estudio, pero se analizaran a continuación a la luz del acoso laboral:

PREMISA UNO: Los problemas de acoso laboral no se deben conciliar debido a razones técnicas y éticas. Para poder entender esta primera hipótesis se debe traer a colación los conceptos básicos de la figura de la conciliación, los cuales posteriormente se van a retomar para hacer el análisis correspondiente. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

“La conciliación está definida como un mecanismo a través del cual una o más partes en conflicto, buscan soluciones mutuamente satisfactorias a sus intereses, con la intervención de un tercero imparcial, denominado conciliador, que facilita la comunicación en el proceso. Como procedimiento, puede ser aplicado a todas aquellas situaciones que, luego de una adecuada valoración, cumplan con el perfil para ser resueltas por esa vía.” (Escalante, K. & Solano, P. :2001:En Línea)

Ahora, si bien es cierto que la conciliación es un medio alterno para la resolución de conflictos, no es menos cierto que la conciliación no es la mejor opción para resolver todos las disputas, pues solo se podrá conciliar aquellas situaciones que luego de una adecuada valoración, cumplan los criterios de admisibilidad y conciliabilidad de casos en conciliación, aplicados en esta materia. (Escalante, K. & Solano, P. :2001:En Línea)

El criterio de admisibilidad de los casos hace referencia a los presupuestos jurídico procesales que se deben cumplir para que un caso sea resuelto por conciliación. Asimismo, estos criterios hacen alusión a las limitaciones que la normativa legal ha impuesto a la conciliación. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

Por su parte, el criterio de conciliabilidad de casos, se refiere a los aspectos psico-sociales para que un asunto sea conciliable, o sea, que la aplicación de estos dependerán del análisis que haga el conciliador del caso. Además de la forma en que las partes se relacionan en la comunicación, específicamente los criterios de conciliabilidad son:

❖ La disponibilidad y voluntad de las partes. Es de indispensable no solo se de la libertad de cada una de las partes para asistir a un proceso en el que debe disponerse a negociar, sino que también cada una de las partes debe tener capacidad volitiva,

además debe encontrarse libre de compromisos o presiones de cualquier índole. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

❖ *La ausencia de violencia o agresión. Este criterio apoya que no se pueden llevar a cabo procesos de negociación en condiciones que no sean horizontales y en las que se cuestione la ausencia o vicio en la voluntad. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)*

❖ *La ausencia de desbalance de poder. Esta condición ordena que, para conciliar, las partes deben encontrarse en la posibilidad de representar sus intereses sin la intervención de variables (como las económicas, técnicas, legales y emocionales, entre otras) que afecten su posición horizontal en términos comunicacionales. Esa horizontalidad garantiza el libre despliegue de las habilidades negociadoras de las partes. (Escalante, K. & Solano, P. : 2001: En Línea)*

Además, se debe cumplir con los principios de conciliación, mismos que se precisan seguidamente:

® *Principio de libertad de las partes. Este principio hace referencia a la voluntariedad que tienen que tener las partes para poder participar en el procedimiento de conciliación. Además las partes son las que deciden qué información revelan u ocultan, incluso, las partes pueden determinar si se retiran de la conciliación en cualquier momento y sin perjuicios o si llegan a un acuerdo. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)*

Asimismo, este principio incluye dos principios, el de la información y el de decisión informada. El primero consiste en que el conciliador debe explicar todos los roles de las partes intervinientes y las diferentes etapas que componen la conciliación. Por su parte, el principio de decisión informada consiste en que las partes conozcan todas y cada una de las consecuencias de los acuerdos producto de la Conciliación. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

® *Principio de confidencialidad. Se refiere a la conciliación se debe dar en un espacio privado en el que las partes van a llegar a un acuerdo conciliatorio. Además, la confidencialidad es obligatoria para todos los involucrados en la conciliación, y cubre las declaraciones verbales, los registros documentales. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)*

® *Principio de participación. Este determina que es ineludible el protagonismo de las partes, en la generación de ideas y en la construcción de posibles soluciones al problema. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)*

® *Principio de contextualidad.* A la luz de este principio todo lo que suceda en la conciliación, debe estar referido al contexto de las partes, a su propia realidad, y no a la realidad del conciliador o de otras personas involucradas; es decir, que la solución al problema debe ser construida por las partes de acuerdo con sus necesidades, percepciones y emociones, ya que el respeto y apego a este principio permite la viabilidad del acuerdo, la coincidencia entre las soluciones y la realidad de las partes. Incluso, se da un mayor compromiso de las partes con el acuerdo y un mayor nivel de satisfacción relacionada con el acuerdo y la permanencia del acuerdo en el tiempo. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

® *Principio de no violencia.* Este principio hace referencia a dos aspectos básicos en la conciliación: el primero, destaca que el oportuno uso de la conciliación puede prevenir situaciones de violencia; y el segundo, señala que en aquellos casos donde haya violencia no se puede conciliar. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

Además de los principios antes dichos, hay una serie de deberes éticos que rigen la conciliación y delimitan la actuación del conciliador son los siguientes:

◇ *Deber de información.* Este deber está sustentado en el principio de información, el cual se encuentra incluido en el principio de libertad de las partes antes dicho, y al igual que dicho principio, este se refiere a la función que se le ha asignado al conciliador de producir un proceso de conciliación transparente, en el que las partes tengan total confianza del proceso y del conciliador. Confianza que surge por la explicación que el conciliador le ha dado a las partes de las consecuencias de lo que se pacte en el acuerdo conciliatorio que se llegue a concretar. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

◇ *Deber de imparcialidad.* Este deber radica en garantizar que la intervención del conciliador sea equitativa respecto de su actitud con las partes; incluso, se quiere evitar que este favorezca con su dirección, creación de alternativas o acuerdos que sean beneficiosos o justos solo para una de las partes, es decir, que el conciliador tiene la obligación de mantener un equilibrio de poder entre las partes durante todo el proceso. Dicho equilibrio no significa que el conciliador va a proteger o ponerse a favor de la parte más débil, pues la orden de neutralidad obviamente prohíbe esa actitud. Inclusive, a la luz de este deber, el conciliador no debe dar consejo ni asesoría a las partes, pues generaría un desbalance a favor de la persona asesorada. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

Además, el conciliador debe llevar acabo su actuación libre de prejuicios, dando a cada parte las mismas oportunidades de participación, en cada una de las etapas del proceso conciliatorio. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

◇ *Conflicto de intereses.* Este deber es un reto para el conciliador, pues de conformidad con este, él debe llevar a cabo una valoración de lo que para él representa el caso, con respecto al motivo del conflicto y las partes. Si alguno de estos dos elementos le provoca algún pensamiento, emoción o reacción que este considere que no pueda controlar o le provoque un manejo inadecuado del proceso conciliatorio o, incluso, si el conciliador ha tenido o tiene con las partes alguna relación de tipo familiar, económica, psicológica, emocional, de tipo asociativo o de autoridad, entre otras, debe privarse del conocimiento de la causa, para no poner en peligro su imparcialidad y su investidura como conciliador. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

◇ *Deber de confidencialidad.* El conciliador está en la obligación de garantizar un espacio en el que se pueda mantener la confidencialidad de todo lo que se llegue a discutir ahí. Lo anterior porque durante la conciliación las partes van a "ventilar" no sólo aspectos importantes de su percepción, acerca de los antecedentes del conflicto, sino que también van a sacar a la luz emociones asociadas al conflicto, razones que convierten a la privacidad en un elemento relevante en el desarrollo del proceso, pues esto hace que mejore la disposición de las partes para formar nuevas soluciones de sus diferencias. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

Además, con este deber se le obliga al conciliador no revelar nada de lo que suceda durante la misma. Esto incluye declaraciones verbales de las partes, así como los registros documentales, pues solamente quedará registrado el acuerdo conciliatorio; en caso de que este no se logre, no quedará registrada ninguna información que las partes hayan compartido con el conciliador.

Finalmente, debe quedar claro que este deber también cubre a las partes, por lo que al iniciar el proceso se le pide guardar secreto de todo lo que ahí suceda. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

◇ *Justicia del acuerdo.* Este deber impone dos condiciones al conciliador, pues este tiene la obligación que el acuerdo esté dentro de los márgenes que establece la ley, y que el conciliador se haya asegurado, a través de su intervención técnica, de que los acuerdos se tomaron libremente, de manera equitativa en cuanto a la oportunidad de representación y que satisfacen, en gran medida, las aspiraciones reales de las partes. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

◇ *Capacitación permanente.* Esto significa que los conciliadores no solo deben contar con una adecuada capacitación como conciliador en todas aquellas técnicas y estrategias que le permitan funcionar como tal, sino que además se le exigen mantener un constante proceso de actualización, para con ello garantizar la mejora y perfección de su función. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

De conformidad con todo lo antes dicho y relacionado con la primera hipótesis, se puede concluir:

Que de acuerdo con la definición dada de conciliación, al principio del presente apartado se establece como un proceso de negociación asistida, en el que todas las partes involucradas buscan soluciones que sean satisfactorias para los intereses de ambas partes. Esta situación no se da cuando una de ellas es víctima de acoso o violencia, pues la sola presencia de la persona acosadora puede provocar en la víctima sentimientos de confusión o miedo que bloquean su capacidad para pensar con claridad y encontrar soluciones al conflicto. Además, indican las autoras Escalante y Solano que si se lleva a un caso de violencia la conciliación podrían darse lo siguiente:

“- Contienda: tratar de imponer la solución que una de las partes prefiere (la persona que agrede es la que trata de imponerse).

- Adecuación: bajar las aspiraciones personales y suscribir un acuerdo no equitativo (la víctima supedita sus aspiraciones a las aspiraciones de su oponente).

- Inactividad: no hacer nada (esa suele ser la posición de la víctima).”

(Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

Ahora, con respecto a si el acoso laboral cumple con los criterios de conciliabilidad supra mencionados se puede concluir que NO, porque:

La capacidad volitiva de la víctima está afectada por la situación de hostigamiento;

Es muy probable que no exista convicción en la víctima, de sentarse a "negociar" con su victimario;

Por las características de la relación de hostigamiento, no se cuenta con el espacio para la representación de otros intereses que no sean los de la persona acosadora, o sea que la persona acosada que se somete a un proceso conciliatorio no va a participar libre de presiones;

El problema de acoso laboral obviamente no cumple con el principio de "ausencia de violencia o agresión";

En todo conflicto de acoso laboral, hay roles que impiden la equidad, es decir siempre va a haber una persona que domina la relación, lo que da altas probabilidades que este desbalance, se vea reflejada en el proceso conciliatorio.(Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

Por consiguiente, los casos de violencia laboral, desde los criterios de valoración de casos, ni son admisibles, ni son conciliables.

Por si fuera poco, el acoso laboral tampoco cumple con los principios que rigen el proceso conciliatorio, pues la víctima de acoso puede que tenga miedo, y no cuente con la lucidez y asertividad necesaria y suficiente para proponer posibles soluciones al conflicto; mucho menos, va a tener realmente la capacidad para tomar las decisiones que satisfagan sus intereses. Incluso, indican las autoras que no se sabe si al tener frente a frente a su victimario se le vaya a ocasionar más daño, por lo puede que el acuerdo que se tome no sea justo para víctima. Por supuesto que el principio más lesionado, es el de la NO violencia, pues este principio es el que limita con claridad la conciliabilidad de aquellas situaciones en las que la misma esté presente. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

Finalmente, de los deberes éticos antes analizados, se cuestionan seriamente con la ejecución de una conciliación en un problema de acoso laboral. El deber de imparcialidad, pues, se podría esperar que el conciliador trate de proteger a la parte más débil, en cuanto a las habilidades de negociación y representación de intereses; además, se quebrantaría el deber de justicia del acuerdo, o sea, se cuestiona la validez, viabilidad y justicia de los acuerdos, si es que los hay. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

PREMISA DOS: La conciliación es un mecanismo útil para la prevención de problemas de acoso o violencia, pero no para su tratamiento. La conciliación pretende que las personas cuenten con un mecanismo pacífico para la solución de sus disputas y para que por medio del diálogo y con la ayuda de un tercero imparcial, lleguen a un entendimiento y logren una solución que favorezca a todos los involucrados. (Escalante, K. & Solano, P. :2001:En Línea)

Para que esa cultura de diálogo se dé, esta debe transmitirse a las personas desde edades tempranas y en ámbitos que intervienen significativamente en su formación: la familia, la escuela, el barrio, la iglesia, entre otros. Pues de esta manera las personas aprenden a relacionarse con los demás,

“...con valores como la empatía (poder aceptar la percepción de los otros como válidas aunque no estemos de acuerdo y poder ver las cosas como el otro las ve), la autenticidad (ser transparente en el trato) y el respeto (tolerancia y aceptación de los demás tal y como son), valores clave en las buenas relaciones humanas.” (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

Con ello, se lograría que las situaciones de violencia a nivel interpersonal sean mínimas, o sea, que la cultura de dialogo previene las actitudes violentas y fortalece las relaciones sanas y funcionales. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

En efecto, y de conformidad con todo lo antes dicho, la conciliación es un mecanismo para la solución pacífica de conflictos, para la promoción de una vida sin violencia, para la promoción de las buenas relaciones humanas y es útil para prevenir las situaciones de violencia, pero resulta inadecuada e ineficiente para el tratamiento de la violencia, cuando esta ya se encuentre arraigada. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

Finalmente, resulta inadecuada e ineficiente indican las autoras, porque:

“No existen condiciones para una negociación en términos horizontales. No hay posiciones equivalentes de poder a nivel comunicacional, y hay un claro desbalance de poder a nivel estructural. El conciliador conoce técnicas para balancear el primero, pero se encuentra materialmente incapacitado para trabajar el segundo.

Aplicar la conciliación en casos de violencia doméstica puede resultar contraproducente para la víctima y aumentar los factores de riesgo.

Si se permite la implementación de la conciliación en casos de violencia doméstica, perderá su valor como medio para procurar la paz social y se convertirá en una herramienta social de revictimización.” (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

Respecto de la tercera y última hipótesis dada por las autoras Escalante y Solano en su estudio, nótese que, en el caso en cuestión, definitivamente no cabe ni siquiera la mediación terapéutica, porque en este fenómeno social van a concurrir varios elementos que se contraponen a la figura de la conciliación, pues en el acoso laboral, en ciertos casos, se va a dar un ciclo de violencia psicológica e incluso, en casos muy extremos, puede haber violencia física. Además, siempre vamos a estar en una relación asimétrica. Finalmente, la víctima puede presentar una serie de efectos provocados por el acoso no solo en el ámbito laboral, familiar, sino que su salud se puede ver quebrantada tanto a nivel físico, como emocional. Motivos suficientes para que definitivamente se cierre toda posibilidad de la utilización de este medio alterno para la resolución de conflictos. (Escalante, K. & Solano, P.: 2001: En Línea)

Por lo tanto y a la luz de todo lo antes dicho, bajo ninguna circunstancia se puede admitir y permitir que en conflictos de acoso laboral se pueda llegar a una conciliación. En virtud de lo antes dicho, la propuesta legal alternativa, expresamente dispondrá que:

ARTÍCULO XX.- Conciliación. Al constituir el acoso laboral un ciclo de violencia psicológica y en casos muy extremos física, caracterizada por relaciones de poder asimétricas, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento administrativo o judicial.

2. Investigación y Sanción del Acoso Laboral en Sede Administrativa:

a) *Duración del Proceso de Investigación y Sanción del Acoso Laboral en Sede Administrativa. De hecho, solo el proyecto de ley número 18 140 establece que el trámite administrativo no podrá durar más de un mes. (Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral: 18140: 5)*

En virtud de lo antes dicho, es imprescindible que la propuesta legal alternativa contenga un numeral que va a determinar que el plazo máximo para concluir el procedimiento en sede administrativa, no podrá exceder de tres meses.

b) *Recepción de la denuncia por Acoso Laboral. El proyecto de ley número 18 136 señala en el artículo octavo que la denuncia se deberá interponer de forma verbal o escrita ante el jerarca de la institución, en el caso de empleados públicos y en el caso de personas trabajadoras del sector privado, ante el o la gerente de talento humano de la empresa.*

Por su parte, el proyecto de ley número 18 140 no solo omite indicar cómo se debe interponer la denuncia, sino que además este proyecto no distingue entre empleados públicos y privados, ya que solo se preocupa por expresamente ordenar en el numeral cinco el cual expresa que todo empleado víctima o testigo de acoso laboral tiene derecho a interponer la denuncia por acoso laboral ante su superior inmediato en su propio centro de trabajo. Ahora, obsérvese que solamente el proyecto de ley número 18 140, da la posibilidad de que la denuncia sea interpuesta por un testigo.

Si bien es cierto que ambos proyectos de ley indican ante quién se debe interponer la denuncia por acoso laboral, no es menos cierto que solo el proyecto de ley 18 136 señala que la misma puede ser interpuesta en forma oral o escrita. Pero olvida determinar cuáles son los puntos mínimos que debe contener si la denuncia se interpone de manera escrita. Motivo por el cual, la norma que forme parte de la propuesta legal establecerá un listado de los requisitos mínimos que deberá contener la denuncia escrita. Por ello, a la luz de todo lo antes dicho la norma que forme parte de la propuesta legal dispondrá:

ARTÍCULO XX.- Recepción de la Denuncia. La denuncia por acoso laboral podrá ser interpuesta por la persona acosada o por una tercera persona que tenga conocimiento del mismo de forma escrita ante el máximo jerarca de la institución si es empleado público, y si es empleado privado ante el gerente o jefe de recursos humanos de la empresa.

Toda denuncia deberá consignar los siguientes puntos:

Nombre y calidades completas de la presunta víctima y de la persona denunciada.

Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y la persona denunciada.

Descripción de los hechos del acoso denunciado precisando claramente tiempo, modo y lugar.

Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.

Señalamiento de lugar para atender notificaciones.

Firma de la persona denunciante.

Finalmente, en caso de que la persona acosada del sector privado sea hostigada por el dueño de la empresa o por la máxima autoridad de la misma, la denuncia podrá ser interpuesta directamente en la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo.

c) Comisión Investigadora. Ambos proyectos de ley ordenan que la investigación de la denuncia interpuesta por acoso laboral deberá ser llevada a cabo por una comisión compuesta por tres miembros:

® Integración de la Comisión Investigadora: Solamente, el proyecto de ley número 18 136, dispone en el artículo diez que dicha comisión investigadora deberá estar conformada por tres personas y al menos uno de sus miembros debe ser hombre y otro mujer, incluso, indica que en toda comisión investigadora se deberá contar con un asesor legal y una persona que tenga conocimiento de hostigamiento laboral. Este proyecto de ley es omiso en indicar si la persona que tenga conocimiento en hostigamiento laboral debe ser un profesional en algún campo en específico.

En cambio, el proyecto de ley 18 140 dispone que las personas que conformen dicha comisión deben tener acreditado su desempeño laboral, nótese que el proyecto de ley no define que se entenderá por “tener acreditado su desempeño laboral”, por lo que deja un término indeterminado para que sea el juzgador el que tenga que interpretar que se exigirá para cumplir con este requisito. (Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral:18140:5)

Incluso, véase que ninguno de los dos proyectos de ley indica cuánto tiempo tendrá el empleador para conformar esta comisión, después de interpuesta la denuncia.

Por lo tanto y de conformidad con todo lo antes dicho, la norma que formará parte de la reforma legal alternativa, ordenará que:

ARTÍCULO XX.- Integración de la Comisión Investigadora. Presentada la denuncia se nombrará en un plazo de diez días hábiles una comisión investigadora que deberá estar integrada por tres personas. Su integración deberá contar con al menos un

hombre y una mujer, además entre los nombrados en dicha comisión deberá participar un (a) profesional en derecho o un (a) delegado (a) de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo a solicitud de las partes y un (a) profesional en psicología laboral debidamente incorporados (as) en los Colegios Profesionales respectivos.

® Potestades y Atribuciones de la Comisión Investigadora: Ninguno de los dos proyectos de ley incluyen una norma que indique cuáles son las atribuciones y potestades de esta comisión. No obstante el proyecto de ley 18 140 determina que la comisión investigadora procederá a dar curso a la persona denunciada de los hechos en su contra, ofrezca prueba de descargo, tenga acceso al expediente y que participe activamente de la investigación. (Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral: 18140:5)

Así las cosas, en la propuesta legal se incluirá una norma que expresamente establecerá que:

ARTÍCULO XX.- Potestades y Atribuciones de la Comisión Investigadora. La Comisión de Investigadora es un órgano administrativo desconcentrado, con competencia exclusiva para

Tramitar las denuncias por acoso laboral, de acuerdo con el procedimiento establecido en esta ley, y dictar las resoluciones correspondientes.

Acordar las medidas preventivas y cautelares y de protección que estime necesarias y tramitar su ejecución ante quien corresponda.

Adoptar las medidas que correspondan para garantizar que la presunta víctima y quien vaya a comparecer como testigo de las partes o lo haya hecho no sufra menoscabo o perjuicio personal alguno en su empleo o sus estudios.

Admitir o rechazar y, en su caso, evacuar las pruebas ofrecidas por las partes o las que considere necesario hacer llegar al procedimiento, aún en contra de la voluntad de aquellas y con independencia de si han sido o no propuestas por ellas.

Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resulten indispensables para la tramitación del procedimiento en sede administrativa contemplado en la presente ley.

Extender constancias y certificaciones de piezas de los expedientes bajo su custodia, cuando las soliciten las partes, sus abogados o abogadas, alguna autoridad u oficina pública titular de un interés legítimo debidamente acreditado.

ARTÍCULO XX.-Deberes de la Comisión Investigadora. La Comisión Investigadora tendrá los siguientes deberes:

Dirigir el procedimiento, impulsarlo de oficio y velar por su rápida solución.

Asegurar a las partes igualdad de oportunidades.

Guardar silencio sobre las resoluciones que dicte.

Reponer trámites o corregir, de oficio, las actuaciones que puedan violentar los derechos de igualdad y defensa de las partes.

Evitar cualquier dilación del procedimiento.

Dictar las resoluciones dentro de los plazos establecidos.

Facilitar la consulta de los expedientes bajo su custodia a quienes tengan derecho a ello.

A pesar de que los proyectos de ley número 18 136 y 18 140 son completamente omisos sobre los puntos que se indican a continuación, estos serán tomados de otros instrumentos jurídicos, tales como:

Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional.

Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial.

Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia para el Sector Público,

Proyecto de Ley Para la Prevención y Tratamiento Contra el Acoso Laboral en el Trabajo, No. 17620.

Para ser incluidos en la propuesta legal alternativa:

d) Información de Denuncias. Toda Comisión Investigadora, estará obligada en informar a la Defensoría de los Habitantes, si se trata de instituciones públicas, o a la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, si se trata de empresas privadas de la denuncia interpuesta por acoso laboral, con el objeto de que tengan conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad. Asimismo, esa autoridad deberá remitirle según corresponda a la Defensoría de los Habitantes o la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo la resolución final del caso.

e) *Ratificación de la Denuncia.* Cuando la denuncia por acoso laboral no sea formulada por la presunta persona acosada, la Comisión Investigadora la convocará con el propósito de que, dentro de los tres días hábiles siguientes, decida si la ratifica y, si la considera necesaria, la complementa. En caso de que la persona perjudicada por el acoso laboral se niegue a ratificar la denuncia interpuesta, esto no implicará el archivo automático de la denuncia. Esta sólo podrá acordarse válidamente si su participación resultare indispensable para poder continuar con la investigación. Bajo ninguna circunstancia podrá ejercerse esta atribución si el hostigamiento resultare público y notorio.

f) *Ampliación y Aclaración de la Denuncia.* De manera excepcional, siempre que sea estrictamente necesario y antes de trasladarla a la persona denunciada, la Comisión podrá citar a la presunta víctima para que, dentro de los tres días hábiles siguientes, comparezca, con el fin de aclarar o ampliar el contenido de la denuncia. El incumplimiento de esta prevención no implicará el archivo de la denuncia.

g) *Traslado de la Denuncia y Auto de Apertura.* Una vez recibida la denuncia y nombrada la Comisión Investigadora y cumplido el trámite de su ratificación, ampliación y aclaración, esta de forma inmediata dará traslado a la denuncia y emitirá en el plazo máximo de tres días hábiles, el auto de apertura se indicará:

Ordenará el traslado de la denuncia a la persona denunciada.

Le otorgará audiencia por el término de cinco días hábiles a efecto de que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba que estime pertinente.

Le prevendrá el señalamiento de un medio para atender notificaciones, advirtiéndole que de no hacerlo las resoluciones posteriores que se dicten se le tendrán por notificadas con el transcurso de veinticuatro horas.

Acordará las medidas cautelares y de protección que se estimen pertinentes.

El auto de apertura deberá serle notificado a la presunta persona acosada y a la persona denunciada en forma personal y privada.

h) *Omisión de Contestar.* En caso de que la persona denunciada no ejerza su derecho de defensa, dentro del plazo otorgado, se tendrán por ciertos los hechos denunciados, salvo que en el expediente existan pruebas fehacientes que los contradigan, el proceso continuará hasta el dictado de la resolución final. En ese caso, la persona denunciada podrá apersonarse a él en cualquier momento, asumiéndolo en el estado en que se encuentre.

i) Audiencia Sobre la Contestación de la Denuncia. Contestada la denuncia, en tiempo y forma, la Comisión Investigadora dará audiencia por tres días hábiles, de ella y de las pruebas ofrecidas, a la persona denunciante.

j) Audiencia de Recepción de Pruebas. Cumplida la audiencia conferida a la persona denunciante, en un plazo de tres días hábiles la Comisión Investigadora señalará hora y fecha, para recibir en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, con mención expresa de los nombres, de las y los testigos admitidos, cuya citación correrá a cargo de los proponentes.

Cada testigo será recibido en forma separada, con la sola presencia de la Comisión Investigadora, de ambas partes y de sus abogados (as). Los o las testigos podrán ser representados por las partes y sus abogados (as) debiendo velar dicha Comisión porque todo se haga con el mayor respeto y mesura. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada, al final, por todas las personas presentes. Si alguno de los o las testigos propuestos (as) no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que la Comisión Investigadora, lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro de los tres días naturales siguientes.

k) Término Para Dictar la Resolución de Fondo. Concluida la audiencia de recepción de pruebas, la Comisión Investigadora, gozará de un plazo de quince días hábiles, para dictar la resolución de fondo.

l) Resolución Final. Al respecto, la propuesta legal determinará expresamente lo siguiente:

ARTÍCULO XX.- Resolución Final. La resolución de fondo deberá resolver todos y cada uno de los puntos que hayan sido objeto del presente proceso administrativo, con la debida separación del pronunciamiento correspondiente a cada uno de ellos, cuando hubiere varios. No podrán comprender otras cuestiones que las denunciadas, ni conceder más de lo que se hubiere pedido. Se formularán con los siguientes requisitos:

- Nombres y calidades de las partes involucradas.*
- Resumen de las pretensiones y de la respuesta de la parte denunciada.*
- Descripción de la relación laboral e interpersonal existente entre las partes involucradas.*
- Descripción objetiva de la conducta denunciada y de lo que resultó efectivamente probado.*
- Sanciones.*

- Indemnizaciones.

3. *Investigación y Sanción del Acoso Laboral en Sede Judicial: En relación a este tema, el proyecto de ley número 18 136 determina que se podrá acudir a las instancias judiciales una vez agotada la vía administrativa en el centro de trabajo, o bien cuando:*

“...no se cumple 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 hostigamiento laboral, podrá presentar la demanda ante la autoridad judicial competente de acuerdo con lo estipulado en el Código de Trabajo. Será competente para recibir la demanda el juez (za) de la materia de trabajo, del domicilio de la víctima.” (Proyecto de Ley Para la Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Laboral en las Relaciones de Empleo Público y Privado:18136:15)

Asimismo, este proyecto de ley indica 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 la audiencia que el juez conferirá a la parte demandada, el cual será de tres a ocho días.” (Proyecto de Ley Para la Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Laboral en las Relaciones de Empleo Público y Privado:18136:17)

Por su parte el proyecto de ley número 18 140, indica que:

“...toda persona objeto de acoso laboral, tendrá derecho de interponer una demanda laboral, que se registrará por los términos y prescripciones contenidos en el numeral 461 siguientes y concordantes del Código de Trabajo, salvo en lo referente al emplazamiento, el cual deberá ser de tres a ocho días. Tendrá el juez laboral, para los efectos de resolución de estos casos, amplios poderes de ordenación e instrucción del proceso. Entre ellos, el dictado de cualquier tipo de medida cautelar que conduzca al aseguramiento de la estabilidad física o psicológica de la supuesta víctima denunciante, de acuerdo con la valoración que realice de los elementos probatorios allegados a tales efectos. Dentro de tales medidas se considerará prioritario el traslado o suspensión del denunciante o del denunciado a otro departamento o sucursal del centro de trabajo. A los efectos de resolver tal medida, podrá el juez, sumariamente, recibir la prueba que estime pertinente y que, tales efectos, ofrezcan las partes. El planteamiento jurisdiccional de este tipo de casos, no requiere como requisito de admisibilidad, el agotamiento del trámite de investigación en el centro de trabajo; se puede recurrir a él directamente, a opción de la persona afectada.” (Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral: 18140: 7)

Nótese, que los dos proyectos de ley señalan el mismo marco legal para la demanda ordinaria laboral; incluso, ambos se preocupan por reducir a la mitad el plazo del

emplazamiento de la demanda ordinaria, idea que tomaron de la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

Ahora, véase que a diferencia del proyecto de ley 18 136, el proyecto de ley 18 140 no exige como requisito de admisibilidad de la demanda ordinaria laboral el agotamiento de la vía administrativa.

A pesar de que el proyecto de ley 18 140 va un poco más allá, ninguna de las normas contempladas en los proyectos antes mencionados son suficientes, de ahí la necesidad de que en la propuesta legal alternativa, se implemente un proceso sumarísimo que contemple una solución rápida y eficaz a este tipo de demandas por acoso laboral, la cual al respecto establecerá:

ARTÍCULO XX.- Trámite Judicial. Toda demanda por acoso laboral se tramitará mediante proceso sumarísimo. El planteamiento jurisdiccional de este tipo de casos, no requiere como requisito de admisibilidad, el agotamiento del trámite de investigación y sanción del acoso laboral en Sede Administrativa.

ARTÍCULO XX.- Presentación de la Demanda. Las personas acosadas psicológicamente podrán denunciar a quien las hostiga o al patrono o jefarca de este.

ARTÍCULO XX.- Demanda. El escrito de toda demanda por acoso laboral contendrá: Nombres y apellidos, profesión u oficio, la edad aproximada, domicilio y señas exactas del lugar donde trabajan o viven la persona actora y de la persona demandada; lugar para recibir notificaciones; la exposición clara y precisa de los hechos en que se funda; la enunciación de los medios de prueba con que se acreditarán los hechos y la expresión de los nombres, apellidos y domicilio de los o las testigos. Si la parte demandante desee que el Juzgado haga comparecer a éstos (as), indicará el domicilio y las señas exactas del lugar donde trabajan o viven; y si se tratare de certificaciones u otros documentos públicos, la persona actora expresará la oficina donde se encuentran, para que la autoridad ordene su expedición libre de derechos; las peticiones que se someten a la resolución del Tribunal; y señalamiento de casa para oír notificaciones. No es necesario estimar el valor pecuniario de la acción.

ARTÍCULO XX.- Emplazamiento y Excepciones. El emplazamiento será de cinco días, dentro de los cuales la parte demandada podrá oponer excepciones, y ofrecer la prueba correspondiente. De la oposición formulada se dará audiencia por tres días a la parte actora, quien al referirse a ella podrá proponer su contraprueba.

Sólo serán oponibles las siguientes excepciones: falta de competencia; falta de capacidad o defectuosa representación; falta de derecho; falta de legitimación; litisconsorcio necesario incompleto; litispendencia; cosa juzgada; prescripción; caducidad.

ARTÍCULO XX.- Si la parte demandada no contestare la demanda, dentro del término que al respecto se le haya concedido, se tendrán por ciertos, en sentencia, los hechos que sirvan de fundamento a la acción, salvo que en el expediente existan pruebas fehacientes que los contradigan. Esta regla se aplicará también en cuanto a los hechos de la demanda, acerca de los cuales el o la demandado (a), no haya dado contestación en la forma que indica el artículo 464 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO XX.- Comparecencia de las Partes. Cumplido el plazo para contestar la demanda, la autoridad jurisdiccional competente en un plazo de tres días señalara hora y fecha para la evacuación de la prueba.

ARTÍCULO XX.- Sentencia. Se dictará sentencia dentro del plazo de cinco días, que se contarán a partir del día siguiente a aquél en que se hubiere agotado la tramitación correspondiente.

ARTÍCULO XX.- Integración del procedimiento. Las disposiciones establecidas para el proceso ordinario laboral serán aplicables al proceso sumarísimo, en los casos en que guarde silencio esta sección.

4. Varios: Los siguientes puntos serán agregados a la propuesta legal, los cuales no fueron contemplados en los proyectos de ley número 18.136 y 18.140.

a) Normas Supletorias: La propuesta legal alternativa va a incluir una norma que indicará que para todo lo que no se regule en la presente propuesta y si no existe incompatibilidad con este texto, se aplicarán supletoriamente, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas.(Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia:7476:39)

b) Plazo para Interponer la Denuncia y Prescripción: Al respecto, la propuesta legal alternativa ordenará que el plazo para interponer la denuncia es de dos años y se computará a partir del último hecho constitutivo del supuesto acoso laboral o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. (Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia:7476:38)

Finalmente y a diferencia de lo ordenado al respecto en la ley número 7476, la propuesta legal ordenará que los derechos y las acciones de la parte empleadora para despedir justificadamente a los (as) trabajadores (as) o para disciplinar sus faltas prescriben en dos años, que comenzarán a correr desde que se dio la causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria. (Código de Trabajo:2:603)

c) Responsabilidad del Patrono: En relación a este tópico, se tomará de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia para incluir en la propuesta legal

que todo patrono o jerarca que incurra en acoso laboral será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Además, tendrá responsabilidad si recibido las quejas de la persona ofendida, no llevo a cabo el procedimiento de investigación y sanción de este tipo de denuncias establecido previamente por la institución pública, empresa privada o en ausencia del mismo, el establecido en esta propuesta legal. (Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia:7476:12)

d) *Privacidad de las Audiencias:* Al igual que lo dispone la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la propuesta legal indicará expresamente que todas las audiencias se realizarán en forma privada. (Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia:7476:32) Asimismo, se indicará en este numeral que las audiencias deberán ajustarse al principio de la oralidad y que en caso de duda entre la aplicación de la oralidad y la escritura se escogerá siempre la oralidad. (Ley de Cobro Judicial:8624:35)

e) *Deber de los Colegios Profesionales:* Asimismo, se adoptará de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia que los colegios profesionales deberán establecer políticas preventivas y procedimientos de sanción para los agremiados que incurran en conductas de acoso laboral. (Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia:7476:11)

I. *Demanda por Hostigar a Menores Edad o Personas con Discapacidad.* Al igual que los proyectos de ley 16 088 y 17 620, solamente el proyecto de ley número 18 136, cuenta con una norma que expresamente dispone quiénes son las personas legitimadas para interponer la demanda por acoso laboral en caso de personas menores de edad o personas con discapacidad.

Respecto, de este numeral, el informe rendido por el Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa costarricense, señala que este artículo regula la presentación de la demanda cuando el hostigado sea un menor de edad. Asimismo, indica que la norma en comentario es muy similar a la contenida en la Ley contra el Hostigamiento Sexual, en el Empleo y la Docencia, tal y como se demuestra a continuación:

<i>Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia</i>	<i>Proyecto de Ley Número 18 136</i>
<i>ARTÍCULO 29.- Demanda por hostigar a menores. Cuando la persona ofendida sea menor de edad, podrán interponer la demanda sus padres, sus representantes</i>	<i>ARTÍCULO 16.- Demanda por hostigar a menores o personas con capacidades diferentes. El trabajo de la persona menor de edad es prohibido; sin embargo, cuando la persona ofendida sea menor de edad,</i>

<i>legales o el Patronato Nacional de la Infancia.</i>	<i>podrán interponer la demanda sus padres, sus representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia.</i>
<i>No obstante, si se trata de una persona mayor de quince años pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda.</i>	<i>No obstante, si se trata de una persona mayor de quince años pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda.</i>
	<i>Lo mismo procederá cuando la persona presente alguna discapacidad.</i>

(Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica:2011:En Línea)

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, pues es prohibido el trabajo de menores de quince años, tal y como lo estipula el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia. O sea, que no es prohibido dar empleo a menores de edad, pero mayores de quince años, esto de conformidad con lo establecido en el artículo 78 de ese mismo cuerpo normativo, convenios internacionales y la ley. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica:2011:En Línea)

Por último, el informe de la Asamblea Legislativa, advierte que la frase incluida al final de dicho numeral, misma que dispone expresamente que,

“...Lo mismo procederá cuando la persona presente alguna discapacidad...” (Proyecto de Ley Para la Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Laboral en las Relaciones de Empleo Público y Privado:18136:16)

Llama a la confusión, pues no se sabe si se trata de personas discapacitadas en general, o solo estrictamente para las personas trabajadoras menores de edad que tengan discapacidad, pues si fuera la primera hipótesis (para cualquier trabajador o trabajadora, indistintamente de su edad), se aconseja que dicha disposición se ubique en un artículo aparte, ya que no tendría que ver. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica:2011:En Línea) b

Asimismo, esta norma será reestructurada para que sea incluida, en la propuesta legal alternativa, pues dicho numeral al igual que la norma incluida en el proyecto de ley 17 620 va a ordenar que la víctima será asistida por un profesional en psicología.

Por lo tanto, a la luz de todo lo antes dicho y tomando en cuenta las consideraciones hechas en el Informe de la Asamblea Legislativa, la norma que formará parte de la propuesta quedaría redactada de la siguiente manera:

ARTÍCULO XX.- Demanda por acosar personas menores de edad. Cuando la persona ofendida sea menor de edad, podrán interponer la demanda sus representantes legales, o el Patronato Nacional de la Infancia. Sin embargo, si la persona hostigada es mayor de quince años pero menor de dieciocho años, estará legitimada para presentar directamente la demanda.

ARTÍCULO XX.- Demanda por acosar personas con discapacidad. Cuando la persona ofendida tenga algún tipo de discapacidad, podrán interponer la demanda sus representantes legales, o el Patronato Nacional de la Infancia.

Finalmente, dentro de la propuesta legal alternativa, ya fueron incluidas como circunstancias agravantes de la sanción interpuesta a la persona acosadora el acoso laboral a personas menores de edad y a personas con discapacidad.

J. Fuero de Protección. Este fuero de protección es indispensable, pues protege no solo a las víctimas, sino que también a los testigos de este fenómeno social, pues de conformidad con el mismo fuero, ni las víctimas, ni los testigos pueden sufrir perjuicio personal alguno en su empleo. Gracias a esta norma, se estimula no solo a la persona acosada a interponer la denuncia por acoso laboral, sino que además se motiva a los testigos para que se solidaricen con la causa.

Por eso, esta protección especial dada a la persona acosada y los testigos, se encuentra presente en otros ordenamientos jurídicos, como el colombiano y en ciertas normas provinciales de argentina, incluso, todos los proyectos de ley presentados hasta el día de hoy en la Asamblea Legislativa costarricense, cuentan con una norma que expresamente contemplan este fuero de protección.

Al respecto, el proyecto de ley número 18 136 dispone que:

“...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.” (Proyecto de Ley Para la Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Laboral en las Relaciones de Empleo Público y Privado:18136:19)

De manera, semejante el proyecto de ley número 18 140 ordena que:

“...En resguardo del derecho constitucional a tener un ambiente de trabajo libre de toda discriminación, créase un fuero de protección especial para toda persona trabajadora que, manteniéndose activa laboralmente, denuncie judicialmente a otra, de cometer en su contra acoso laboral.

Ese fuero de protección tendrá la misma duración del proceso judicial que se instaure o administrativo, y comprenderá la improcedencia del despido de dicha persona, salvo

que se fundamente en alguna de las causales de despido contenidas en el artículo 81 del Código de Trabajo.

Cuando esto último se pretenda por parte del patrono, deberá gestionar la correspondiente autorización, por la vía incidental, ante el juez conocedor de la denuncia instaurada. En caso de incumplimiento a esta prohibición de despido, se presumirá la mala fe del patrono o denunciado, teniéndose por ciertos todos los hechos de la demanda.” (Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral: 18140: 8)

En razón de todo lo antes dicho, no quepa la menor duda de que la propuesta legal alternativa va a contar con una norma que expresamente contenga dicho fuero de protección, la cual será una mezcla de las dos normas anteriormente citadas, e incluso se le van a agregar dos puntos innovadores, uno tomado del ordenamiento jurídico colombiano y otro del cuerpo normativo que tiene la provincia argentina de Santa Fe, argentina, la cual ordenará:

ARTÍCULO XX.- Fuero de Protección. En resguardo del derecho constitucional a tener un ambiente de trabajo libre de toda discriminación, créase un fuero de protección especial para que ninguna persona que haya interpuesto una denuncia por acoso laboral o haya comparecido como testigo de las partes podrá sufrir, por ello perjuicio personal alguno en su empleo.

Salvo prueba en contrario, se presumirá, como perjuicio toda sanción disciplinaria, traslado, cambio de tareas o, en general, cualquier detrimento a los derechos laborales que sufra la persona denunciante, las o los testigos después de interpuesta la denuncia por acoso laboral.

Queda prohibido despedir al o la denunciante, a las y los testigos de este tipo de acoso laboral, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. En este caso, la parte empleadora deberá gestionar el despido si la denuncia de acoso fue interpuesta a nivel administrativo ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, ahora si la denuncia fue planteada en la vía judicial está se tramitará por medio de un incidente ante la autoridad jurisdiccional conocedora de la denuncia instaurada. En ambos casos la parte patronal deberá comprobar la falta cometida por él o la denunciante y la o él testigo que justifique el despido. En caso de incumplimiento a esta prohibición de despido, se presumirá la mala fe del empleador o de la persona denunciada, teniéndose por ciertos todos los hechos de la denuncia.

Una vez acreditado el acoso laboral y con el fin de evitar cualquier forma de represalia contra quienes hayan formulado una denuncia por acoso laboral o hayan servido como testigos de la misma, se dejara sin ningún efecto todo despido o destitución de la

persona acosada y de los o las testigos cuando alguna de ellas tengan lugar dentro de los doce meses siguientes a la interposición de la denuncia.

K. Denuncia Falsa. Solamente el proyecto de ley número 18 136 dispone al respecto:

“...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.” (Proyecto de Ley Para la Prevenir y Sancionar el Hostigamiento Laboral en las Relaciones de Empleo Público y Privado:18136:20)

Este artículo, lo que pretende es advertirle a aquellas personas inescrupulosas que interpongan una denuncia falsa por acoso laboral que si se comprueba que la denuncia fue simulada se exponen a ser denunciadas por el patrono en la vía penal por injurias, calumnias o difamación, llama la atención que esta norma es exactamente igual a la norma consagrada en la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Por lo anterior, esta norma formará parte de la propuesta legal alternativa y será tomada de este último cuerpo normativo para formar parte de la propuesta legal alternativa.

Además, esta norma dispondrá que en caso de reincidencia en un lapso no mayor a dos años continuos, en el mismo lugar de trabajo, será causal suficiente de despido por pérdida de confianza; sin perjuicio de la condena en vía penal por difamación, injuria o calumnia. (Hernández, E.:2011:129)

L. Exención. A pesar de que ninguno de los dos proyectos ley disponen nada al respecto, y con el fin de dar una mayor protección a las personas acosadas y que el aspecto pecuniario no sea un impedimento, la propuesta legal indicará expresamente que,

ARTÍCULO XX.- Exención. Quedan exentos del pago de impuestos y timbre fiscal todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones de cualquier clase, que se tramiten o realicen ante los órganos administrativos o judiciales, con motivo de la aplicación de esta ley. “

De la investigación realizada por la Licda. Ortiz podemos resumir algunas

conclusiones:

- ✓ El ordenamiento jurídico costarricense, actualmente, carece de un instrumento legal que prevenga y sancione al acoso laboral de manera eficaz. Este vacío legal que continuará hasta tanto no se apruebe en la Asamblea Legislativa una ley que en función de los Derechos Fundamentales, tutele y garantice de manera eficaz la prevención y sanción del acoso laboral en el régimen legal costarricense.

-
- ✓ Los derechos fundamentales al trabajo son lesionados por este fenómeno social, pues la persona acosadora se va a valer de todo aquello que le permita lograr su objetivo, el cual es que la víctima deje el lugar de trabajo, y el Estado costarricense, tiene la obligación de velar por un ambiente laboral sanamente equilibrado.
 - ✓ Se comprobó que el acoso laboral es un fenómeno social, descubierto a principio de los ochenta. Por ello, a nivel doctrinario, actualmente no se ha podido identificar en qué momento histórico exactamente nace como fenómeno social el acoso laboral.
 - ✓ A pesar de los grandes esfuerzos hechos a través de los últimos años por las autoridades competentes de juzgar este tipo de acoso laboral, al no existir en nuestro ordenamiento jurídico una norma que regule este fenómeno social, y mientras este vacío legal se mantenga, se van a dar soluciones jurisprudenciales que no garantizan una adecuada prevención y sanción de esta figura, pues no es vinculante y no hay un marco legal que lo regule.
 - ✓ Si bien es cierto que a nivel doctrinario se insiste que para tener por acreditada una denuncia de acoso laboral se debe cumplir con tres características, asimetría de poder, repetición y longevidad e intencional, no es menos cierto que más de una persona acosadora con tal de no verse descubierto, se las ingenia para poder perpetuar su plan maquiavélico y que su víctima no pueda interponer la denuncia correspondiente. Esto para impedir que cumpla con la repetición y longevidad de los ataques. Por ello, en la práctica, para evitar estos estados de indefensión, toda norma que tutele este fenómeno social debe contar con una norma que en casos excepcionales permita acreditar el acoso con un solo acto hostil.
 - ✓ Evidentemente, son tres los elementos que integran la figura del acoso laboral: la persona acosadora, que es insegura, envidiosa, oportunista, mentirosa, mediocre, narcisista y hasta cierto punto paranoica, que el fondo teme perder su puesto de trabajo y cree que la persona acosada quiere su puesto de trabajo; la víctima, que puede ser cualquier persona sin importar su sexo, edad, etnia, credo religioso. No obstante, las víctimas son personas inteligentes, rectas, con iniciativa, populares, cooperativas, eficientes con un elevado nivel ético y las personas trabajadoras testigo de este acoso laboral, son la pieza angular de este fenómeno social, pues definitivamente ellas pueden dependiendo de la actitud que tomen para ayudar o perjudicar a la víctima o a la persona acosadora.
 - ✓ Efectivamente, son cuatro los tipos de acoso laboral: ascendente seda cuando un subalterno acosa a un jefe, descendente tiene lugar cuando un jefe hostiga a su subalterno, horizontal cuando el acoso se da entre iguales y mixto es la mezcla de los tres anteriores.
 - ✓ El acoso laboral no solo le trae consecuencias al centro de trabajo, sino que además, afecta a la persona acosada, tanto en su trabajo, en su salud física y mental, en su vida familiar y, en casos muy extremos, la víctima puede terminar en

el suicidio.

- ✓ Son cinco las fases que constituyen el acoso laboral, las cuales desde el inicio tienen como único propósito el hacer que la persona acosada abandone el centro de trabajo.
- ✓ Existen conductas como el estrés laboral, tensiones laborales, enfrentamientos, entre el jefe y subordinados, síndrome de desgaste profesional, falso *mobbing* o acoso sexual, que por tener hasta cierto punto una analogía, suelen ser confundidas con las conductas de acoso laboral.
- ✓ Existe la necesidad de dotar a nuestro ordenamiento jurídico de una norma que sirva de marco teórico para que las autoridades competentes puedan determinar en fundamento con ella, si están o no en presencia de un caso de acoso laboral, pues en caso de que se dé una denuncia falsa, la propuesta legal, al igual que los proyectos de ley número 18136 y 18140 y a diferencia de otros ordenamientos jurídicos, disponen que quien denuncie ser víctima de acoso 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.
- ✓ En ciertos casos, la persona acosadora inicialmente somete a su víctima a un proceso de acoso sexual y una vez que obtuvo lo que quería, decide emprender un proceso de hostigamiento laboral, para esta abandone su lugar de trabajo. Por esto, se dice que el acoso sexual es uno de los medios por los cuales se puede manifestar el acoso laboral, sin que esto signifique que todo acoso sexual es acoso laboral.
- ✓ El acoso laboral es un fenómeno social en aumento en la mayoría de sociedades. Esto ha significado que dicho fenómeno ya se encuentra tutelado en países como Argentina, propiamente en las provincias de Tucumán, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Buenos Aires, Santa Fe, Entre Ríos. Además, en países como Colombia, España, México y Venezuela. Inclusive, llama la atención que en España este fenómeno social ya se encuentra tipificado como un delito y en México ya hay una iniciativa de ley para convertirlo en delito. Por su parte los demás países han adoptado normas que lo tutelan, previenen, prohíben y supuestamente sancionan.
- ✓ Sobre este tópico, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), actualmente, no cuenta con ningún convenio internacional. Únicamente cuenta con un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatir este fenómeno social; además, este documento busca facilitar pautas generales de orientación para tratar el problema de violencia laboral.
- ✓ La falta de políticas internas en los centros de trabajo, tanto privados como públicos, es por la inexistencia de una norma que obligue a ambos sectores tener que adoptar políticas, medidas o reglamentos que ayuden con la prevención, investigación y sanción de este fenómeno social.

- ✓ En los últimos años, tanto la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, así como los Tribunales de Justicia han realizado un gran esfuerzo para investigar, sancionar y reparar el daño causado a las personas afectadas por este tipo de fenómeno social, ya que la Dirección implementó en el Manual de Procedimiento de la Inspección de Trabajo, un procedimiento para investigar las denuncias de acoso laboral.
- ✓ Esta Dirección creó un procedimiento de investigación para aquellos centros de trabajo que no cuenten con un manual, para la indagación de este tipo de denuncias.
- ✓ Los Tribunales de Justicia han dotado a nuestro ordenamiento jurídico de una línea jurisprudencial sobre este tema, la cual, si bien son un antecedente en la materia, no son vinculantes. Lo anterior a pesar de no contar con una herramienta jurídica que les sirva de respaldo para el ejercicio sus labores.

4. Conclusiones

A partir de las observaciones presentadas al proyecto en estudio, las audiencias realizadas, las observaciones emitidas por el Departamento de Servicios Técnicos y al trabajo conjunto de la Comisión con el Señor Erick Briones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y especialistas en el tema de acoso laboral, las suscritas diputadas y diputado, integrantes de la Comisión Permanente Especial de la Mujer rendimos un dictamen afirmativo unánime al **Proyecto Expediente No. 18.136, “Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público Y Privado”** y solicitamos a los diputados y diputadas aprobar esta iniciativa de ley que es de suma necesidad en el país.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

“LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO”

CAPITULO I

OBJETIVO Y AMBITO DE LA LEY

ARTÍCULO 1.- Objetivo. La presente ley tiene como objetivo principal regular, prohibir, prevenir y sancionar el acoso laboral.

ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación. Esta ley se aplicará a las relaciones laborales en los sectores de empleo público y privado, así como a las organizaciones de derecho internacional con sede en nuestro país.

CAPITULO II

EL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 3.- Definición. Para efectos de la presente ley se entenderá por Acoso Laboral todo maltrato continuo, sistemático y deliberado de una o diversas personas a otra u otras, durante la relación laboral o en el lugar de trabajo sin considerar el puesto que ocupe, sea mediante comportamientos, acciones agresivas, u omisiones con la finalidad de degradar sus condiciones de trabajo, el prestigio laboral, familiar, la salud física y/o psicológica.

Asimismo, se define:

1. **Acosado o Acosada:** Se entenderá por persona acosada o sujeto pasivo a la persona que es objeto de la conducta, acción u omisión abusiva, denigrante, injuriantes por culpa ajena y que puede padecer de repercusiones en su salud física, psicológica, entre otras.
2. **Acosador o Acosadora:** Se entenderá por persona acosadora o sujeto activo a la persona o personas que realizan acciones, conductas u omisiones que atentan contra la integridad física o psicológica de la víctima o sujeto pasivo, pudiendo ser superior jerárquico o no.
3. **Trabajador o Trabajadora:** Se entenderá por persona trabajadora a toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

ARTÍCULO 4.- Excepción. Un sólo acto hostil excepcionalmente bastará para acreditar el Acoso Laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

ARTÍCULO 5.- Manifestaciones de Acoso Laboral. Serán consideradas configurativas de acoso laboral, las siguientes conductas, acciones, comportamientos o manifestaciones que se ejerzan sobre las personas trabajadoras:

1. Provocación de aislamiento e incomunicación de la víctima.
2. Restricción de la autonomía de la víctima en el centro de labores.
3. Cambio de ubicación denigrante del espacio físico ocupado por la persona trabajadora.
4. Impedir o limitar de manera injustificada el acceso a herramientas necesarias para llevar a cabo su labor.
5. Forzar a realizar tareas denigrantes para la dignidad humana, incompatible con sus conocimientos o imposible de realizar.
6. Impulsar el Acoso Laboral sobre su subalterno o subalterna.
7. Discriminación o burla, relativa a sus orígenes, nacionalidad, sexo, raza, rasgos o defectos físicos, religión, convicciones políticas.
8. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
9. Agredir física, verbal, emocional y/o psicológicamente a las personas allegadas a la víctima de hostigamiento.
10. Utilización de gestos de diversa índole para el menosprecio de la persona trabajadora.
11. Impedir dirigirse a terceras personas y prohibir a las demás personas compañeras de trabajo que le hablen.
12. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
13. Circular todo tipo de rumores, burlas o críticas que descalifiquen a la persona trabajadora y afecten su imagen personal y laboral.
14. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de las personas compañeras de trabajo.
15. Insultar, gritar o criticar aspectos de personalidad o de la vida privada en forma reiterada.
16. Amenazas expresas o solapadas en forma verbal, escrita o física personal o hacia su familia.
17. Violentar de cualquier forma la intimidad de la persona trabajadora tanto en sus estaciones de trabajo, el equipo requerido, conversaciones telefónicas, correo personal u otro equipo que éste necesite para el desempeño de las labores contratadas.
18. Intervenir en la vida privada de la persona hostigada.
19. Hacer amenazas de forma reiterada de despido infundado.
20. Inequidad Salarial: Consiste en el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que se desempeñan en el mismo

establecimiento con funciones similares.

21. El trato notoriamente discriminatorio respecto a las demás personas empleadas en cuanto al otorgamiento de ascensos, capacitaciones, vacaciones, permisos o licencias.
22. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar los domingos y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a las demás personas trabajadoras.
23. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
24. Cualquier otra acción u omisión que llevada a cabo de forma sistemática, atente contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona trabajadora, que persiga poner en peligro su empleo, o degradarle el ambiente de trabajo.

CAPÍTULO III

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 6.- Prevención. Todo persona jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de un reglamento o política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de acoso 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 a las personas supervisoras, representantes, empleadas, usuarias de los servicios o clientela, de la existencia de una política contra el hostigamiento laboral. Asimismo deberá colocar en lugares visibles de cada oficina, tanto en el área central como en las sedes regionales o sucursales un ejemplar del reglamento y políticas adoptadas en esta materia.
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, mismo que en ningún caso podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por acoso laboral, y cumplirá

además con las disposiciones generales tuteladas en esta ley para la investigación y sanción del acoso laboral. Ahora en caso de que la institución pública o la empresa privada no cuenten con un reglamento, política o procedimiento preestablecido al momento de que se interponga la denuncia de acoso laboral, seguirá el procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Laboral en Sede Administrativa establecido en la presente ley.

3. Asimismo, en la investigación de toda denuncia por acoso laboral, toda parte patronal deberá desplegar su mayor esfuerzo por averiguar la verdad real de los hechos denunciados.
4. Incorporar en los programas de capacitación charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prevención, investigación y sanción del acoso laboral a todo el personal.
5. Además, las personas empleadoras deberán procurar que la carga de trabajo sea equitativa entre todas las personas trabajadoras, propiciar buenas técnicas de gestión en materia de recursos humanos, promover una promoción profesional basada en los méritos, asegurar eficaces canales de comunicación, estructurar de manera concreta las funciones y responsabilidades de cada profesional, seleccionar cuidadosamente a los(as) directivos(as) y facilitar el acceso a cursos de entrenamiento en habilidades sociales y en relaciones interpersonales.

ARTÍCULO 7.- Incumplimiento Patronal. La parte patronal que no cumpliera con el deber de investigación que mediante esta ley se crea, o no garantice a sus trabajadores y trabajadoras el respeto del contenido mínimo de prevención de acoso laboral que por esta ley se crea, y quedando acreditado ello en un proceso judicial, será acreedor de una sanción por infracción a esta ley, la cual se fijará en la misma sentencia dictada dentro del proceso sumarísimo laboral instaurado por acoso laboral, en un monto económico que se ubicará en un rango de uno a diez salarios base mensual, según el artículo 2 de la Ley N.º 7337, de 5 de mayo de 1993, dependiendo de la proporción que de su inercia, quede acreditada en el expediente.

CAPITULO IV

DEBERES DE LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO

Y DE LOS ENTES PÚBLICOS NO ESTATALES

ARTÍCULO 8.- Deber de los Entes Públicos no Estatales: Los entes públicos no estatales deberán establecer políticas preventivas y procedimientos de investigación y sanción para las personas que incurran en conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO 9.- Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Defensoría de los Habitantes. Tanto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como a la Defensoría de los Habitantes, según corresponda deberán velar y garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley, y le ayudarán a divulgar el contenido de la presente Ley.

Finalmente, deberán fiscalizar que los patronos incluyan dentro de sus reglamentos internos de trabajo un capítulo de prohibición, prevención y sanción del Acoso Laboral.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO PARA LA DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN

Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Sección I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 10.- Principios Generales. Conforman el procedimiento de acoso 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 de la persona denunciante ni la de la persona denunciada, el principio pro víctima, el cual implica que en caso de duda se interpretará en favor de la víctima y el principio “pro homine”, el cual determina que el intérprete debe siempre elegir la norma más amplia o la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos o, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos.

ARTÍCULO 11.- Partes. Se considerarán partes de todo procedimiento la persona denunciante, la persona denunciada y la Defensoría de los Habitantes como coadyuvante.

ARTÍCULO 12.- Valoración de la Prueba. Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; incluso, ante la

ausencia de prueba directa se deberá otorgar valor probatorio al elenco de indicios graves, precisos y concordantes que se constaten en el expediente, y conduzcan racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado. Lo anterior, atendiendo los principios generales del debido proceso, proporcionalidad, libertad probatoria, confidencialidad, pro víctima y “pro homine”. La carga probatoria será deber de la parte demandada, desvirtuar fehacientemente tales indicios.

ARTÍCULO 13.- Asesoramiento y Apoyo de las Partes. Las partes tendrán derecho de contar, durante todo el procedimiento administrativo, con asesoramiento jurídico, apoyo laboral y médico necesario, estos últimos deberán ser proporcionados por la institución pública o empresa privada a petición de la parte denunciante. En caso de comprobarse, al final del procedimiento administrativo o judicial, que la persona denunciante fue víctima de acoso laboral la parte empleadora, deberá, en un plazo no mayor de quince días naturales de resuelto el procedimiento administrativo o judicial, reintegrarle a la víctima lo cancelado por asesoría legal, a lo largo del procedimiento administrativo o judicial.

ARTÍCULO 14.- Responsabilidad Patronal. Todo patrono o jerarca que incurra en acoso laboral será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Además, tendrá responsabilidad si recibido las quejas de la persona ofendida, no llevó a cabo el procedimiento de investigación y sanción de este tipo de denuncias establecido previamente por la institución pública, empresa privada o en ausencia del mismo el establecido en esta propuesta legal.

ARTÍCULO 15.- Derechos de la Persona Acosada. Toda persona trabajadora tendrá derecho de dar por terminado el contrato laboral, con responsabilidad patronal, con base en el inciso i) del artículo 83 del Código de Trabajo y con las indemnizaciones que establece esta ley, cuando transcurran quince días hábiles de haber interpuesto la denuncia, en el lugar de trabajo y no se haya iniciado el proceso de investigación correspondiente.

Instaurado el respectivo proceso, una vez que se tenga por acreditado el acoso laboral denunciado, la persona acosada tendrá derecho a los siguientes pagos:

1. Reinstalación en el cargo cesado con pago de salarios caídos.
2. En caso de renunciar a la reinstalación: preaviso y auxilio de cesantía, sin perjuicio de otros derechos indiscutibles a los cuales sea acreedor.

3. Daños y perjuicios.
4. Daño moral fijado por la autoridad jurisdiccional, valorando ampliamente los siguientes aspectos de la víctima, que resulten acreditados: intensidad del dolor sufrido, gravedad de la falta cometida en su contra, circunstancias personales, aflicción, angustia, desesperanza, ansiedad, tiempo de duración, repercusión social, profesional, laboral y trascendencia.
5. Las indemnizaciones correspondientes a los riegos laborales de conformidad con el Capítulo IV del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 16.- Fuero de Protección. En resguardo del derecho constitucional a tener un ambiente de trabajo libre de toda discriminación, créase un fuero de protección especial para que ninguna persona que haya interpuesto una denuncia por acoso laboral o haya comparecido como testigo, podrá sufrir, por ello perjuicio personal alguno en su empleo.

Salvo prueba en contrario, se presumirá, como perjuicio toda sanción disciplinaria, traslado, cambio de tareas o, en general, cualquier detrimento a los derechos laborales que sufra la persona denunciante, los o las testigos, después de interpuesta la denuncia por acoso laboral.

Queda prohibido despedir a la persona denunciante, a las y los testigos de este tipo de acoso laboral, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. En este caso, la parte empleadora deberá gestionar el despido si la denuncia de acoso fue interpuesta a nivel administrativo ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, ahora si la denuncia fue planteada en la vía judicial está se tramitará por medio de un incidente ante la autoridad jurisdiccional concedora de la denuncia instaurada. En ambos casos la parte patronal deberá comprobar la falta cometida por la persona denunciante y la o el testigo que justifique el despido. En caso de incumplimiento a esta prohibición de despido, se presumirá la mala fe del empleador o persona denunciada, teniéndose por ciertos todos los hechos de la denuncia.

Una vez acreditado el acoso laboral y con el fin de evitar cualquier forma de represalia contra quienes hayan formulado una denuncia por acoso laboral o hayan servido como testigos de la misma, se dejará sin ningún efecto todo despido o destitución de la persona acosada y de los o las testigos cuando alguna de ellas tengan lugar dentro de los doce meses siguientes a la interposición de la denuncia.

ARTÍCULO 17.- Denuncias Falsas. Quien denuncie por hostigamiento laboral falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal. En caso de reincidencia en

un lapso no mayor a dos años continuos en el mismo lugar de trabajo, será causal suficiente de despido por pérdida de confianza; sin perjuicio de la condena en vía penal por las conductas indicadas anteriormente.

ARTÍCULO 18.- Medidas Preventivas. Las medidas preventivas serán aplicables a la persona denunciante, a petición de parte, mismas que pueden ser gestionadas en cualquier momento del procedimiento administrativo o judicial ante la instancia competente para recibir y tramitar la denuncia. Se considerarán medidas preventivas:

1. Cuando la persona denunciante sea sometida a evaluaciones o calificaciones de desempeño laboral, las mismas deberán ser suspendidas durante la investigación de la denuncia planteada.
2. Cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante. Cuando la persona denunciada sea su superior inmediato. La supervisión podrá ser efectuada por otra persona trabajadora de igual o superior jerarquía.
3. En casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.
4. Cualquier otra medida preventiva que se considere idónea y oportuna para proteger los derechos de él o la denunciante y en caso de ser funcionarios, que no afecte el servicio público.

Se dispondrá en relación con la persona denunciante, en los siguientes casos:

1. Cuando exista subordinación con la persona denunciada;
2. Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará;
3. Cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad hacerse a un puesto de igual categoría, respetando todos los derechos y los beneficios de la persona denunciante.

ARTÍCULO 19.- Prioridad de Resolución. Las medidas preventivas y cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por el reglamento para el proceso.

ARTÍCULO 20.- Principio de Protección. En todo momento, la presunta persona acosada tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física,

psicológica, emocional y sexual. Es deber de la comisión investigadora y de las autoridades competentes evitar cualquier forma de revictimización. En razón de ello y ante sospechas fundamentadas de eventuales daños o alteraciones se decretarán las medidas cautelares o de protección que sean necesarias.

ARTÍCULO 21.- Medidas Cautelares. Las medidas cautelares serán aplicables a la persona denunciada, a petición de parte o de oficio, las cuales pueden ser ordenadas por la comisión investigadora y el juez en cualquier momento del procedimiento administrativo o judicial, mismas que deberán tomarse bajo resolución fundada.

Se considerarán medidas cautelares:

1. Reubicación.
2. Permuta.
3. Modificación de Jornada Laboral.
4. En casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.
5. Cualquier otra medida cautelar que se considere idónea y oportuna para proteger los derechos de él o la denunciante y en caso de ser funcionarios, que no afecte el servicio público.

Se dispondrá, en relación con la persona denunciada, en los siguientes casos:

1. Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima;
2. Cuando pueda entorpecer la investigación;
3. Cuando pueda influenciar a las o a los eventuales testigos.

ARTÍCULO 22.- Demanda por acosar personas menores de edad. Cuando la persona ofendida sea menor de edad, podrán interponer la demanda sus representantes legales, o el Patronato Nacional de la Infancia. Sin embargo, si la persona hostigada es mayor de quince años pero menor de dieciocho años, estará legitimada para presentar directamente la demanda.

ARTÍCULO 23.- Demanda por acosar personas con discapacidad. Cuando la persona ofendida tenga algún tipo de discapacidad, podrán interponer la demanda directamente y en caso de no poder hacerlo él o ella lo realizará a través de sus representantes legales.

ARTÍCULO 24.- Conductas Atenuantes. Son conductas atenuantes de la pena por Acoso Laboral:

1. Que la persona o personas declaradas culpables por llevar a cabo este tipo de acoso laboral sea una persona acosadora primaria; es decir, que dichas personas nunca hayan sido declaradas culpables por cometer Acoso Laboral, en contra de otro individuo u otros individuos.
2. Que la persona acosadora o las personas acosadoras culpables de cometer Acoso Laboral hayan actuado en un estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. Sin embargo dicho estado de emoción, pasión, o estado de ira e intenso dolor no serán considerados como conductas atenuantes de la pena cuando se compruebe que la víctima o víctimas sufrieron de maltrato físico o sexual.
3. Que se logre demostrar que la persona acosadora o las personas acosadoras trataron voluntariamente, después de realizado el acoso laboral, de disminuir o anular sus consecuencias.
4. Que se demuestre que la persona o personas declaradas culpables por cometer acoso laboral arregló, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Que se compruebe que la persona o las personas acosadoras declaradas culpables actuaron por sentir condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas.
6. Que se logre probar que la persona acosadora o las personas acosadoras actuaron por provocación, desafío o reto realizado por un superior, compañero o subalterno.
7. Cualquier otra circunstancia de análoga significación a las anteriores.

ARTÍCULO 25.- Circunstancias Agravantes. Son circunstancias agravantes de la sanción por Acoso Laboral:

1. Que la persona o personas declaradas culpables por llevar a cabo este tipo de acoso laboral sea un reincidente.
2. Cuando exista concurrencia de causales;
3. Que se demuestre que la persona o las personas declaradas culpables por cometer acoso laboral llevó a cabo dichos ataques por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Que se compruebe que la persona acosadora o las personas acosadoras culpables de cometer Acoso Laboral efectuó el acoso mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor(a) partícipe.
5. Que se logre probar que la persona(s) acosadora(s) hayan aumentado de

manera deliberada e inhumana el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.

6. Que se encuentre en una posición predominante que la o el autor(a) ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
7. Que se constate que la persona(s) acosadora(s) ejecutó el acoso laboral valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Que la persona ofendida sea menor de edad.
9. Que la persona ofendida tenga algún tipo de discapacidad.
10. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 26.- Graduación. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará para aumentar o disminuir las sanciones.

ARTÍCULO 27.- Privacidad de las Audiencias. Todas las audiencias en sede administrativa y judicial se realizarán en forma privada. Las audiencias deberán ajustarse al principio de la oralidad. La expresión oral será el medio fundamental de comunicación. En caso de duda entre la aplicación de la oralidad y la escritura, se escogerá siempre la oralidad.

ARTÍCULO 28.- Conciliación. Al constituir el acoso laboral un ciclo de violencia psicológica y en algunos casos física, caracterizada por relaciones de poder asimétricas, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento administrativo o judicial.

ARTÍCULO 29.- Exención. Quedan exentos del pago de impuestos y timbre fiscal todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones de cualquier clase, que se tramiten o realicen ante los órganos administrativos o judiciales, con motivo de la aplicación de esta ley.

ARTÍCULO 30.- Plazo para Interponer la Denuncia y Prescripción. El plazo para interponer la denuncia es de dos años y se computará a partir del último hecho constitutivo del supuesto acoso laboral o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. Por ello los derechos y las acciones de la parte empleadora para despedir justificadamente a los(as) trabajadores(as) o para disciplinar sus faltas prescriben en dos años, que comenzarán a correr desde que se dio la causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

SECCIÓN SEGUNDA

DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

DEL ACOSO LABORAL EN SEDE ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 31.- Recepción de la Denuncia. La denuncia por acoso laboral podrá ser interpuesta por la persona acosada o por una tercera persona que tenga conocimiento del mismo de forma escrita ante el máximo jerarca de la institución si es empleado público, y si es empleado privado ante la gerencia o jefatura de recursos humanos de la empresa.

Toda denuncia deberá consignar los siguientes puntos:

1. Nombre y calidades completas de la presunta víctima y de la persona denunciada.
2. Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y la persona denunciada.
3. Descripción de los hechos del acoso denunciado precisando claramente tiempo, modo y lugar.
4. Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
5. Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
6. Firma de la persona denunciante.

Finalmente, en caso de que la persona acosada del sector privado sea hostigada por el dueño de la empresa o por la máxima autoridad de la misma, la denuncia podrá ser interpuesta directamente en la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo.

ARTÍCULO 32.- Integración de la Comisión Investigadora. Presentada la denuncia se nombrará en un plazo de diez días hábiles una comisión investigadora que deberá estar integrada por tres personas. Su integración deberá contar con al menos un hombre y una mujer quienes deberán poseer conocimientos en perspectiva de género, además entre los nombrados en dicha comisión deberá participar un(a) profesional en derecho o un(a) delegado(a) de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo a solicitud de partes y un(a) profesional en psicología laboral debidamente incorporados(as) en los Colegios Profesionales respectivos.

ARTÍCULO 33.- Potestades y Atribuciones de la Comisión Investigadora. La Comisión de Investigadora es un órgano administrativo desconcentrado, con competencia exclusiva para:

1. Tramitar las denuncias por acoso laboral, de acuerdo con el procedimiento

establecido en esta ley, y dictar las resoluciones correspondientes.

2. Acordar las medidas preventivas y cautelares de protección que estime necesarias y tramitar su ejecución ante quien corresponda.
3. Adoptar las medidas que correspondan para garantizar que la presunta víctima y quien vaya a comparecer como testigo de las partes o lo haya hecho no sufra menoscabo o perjuicio personal alguno en su empleo o sus estudios.
4. Admitir o rechazar y, en su caso, evacuar las pruebas ofrecidas por las partes o las que considere necesario hacer llegar al procedimiento, aún en contra de la voluntad de aquellas y con independencia de si han sido o no propuestas por ellas.
5. Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resulten indispensables para la tramitación del procedimiento en sede administrativa contemplado en la presente ley.
6. Extender constancias y certificaciones de piezas de los expedientes bajo su custodia, cuando las soliciten las partes, sus abogados o abogadas, alguna autoridad u oficina pública titular de un interés legítimo debidamente acreditado.

ARTÍCULO 34.- Deberes de la Comisión Investigadora. La Comisión Investigadora tendrá los siguientes deberes:

1. Dirigir el procedimiento, impulsarlo de oficio y velar por su rápida solución.
2. Asegurar a las partes igualdad de oportunidades.
3. Guardar silencio sobre las resoluciones que dicte.
4. Reponer trámites o corregir, de oficio, las actuaciones que puedan violentar los derechos de igualdad y defensa de las partes.
5. Evitar cualquier dilación del procedimiento.
6. Dictar las resoluciones dentro de los plazos establecidos.
7. Facilitar la consulta de los expedientes bajo su custodia a quienes tengan derecho a ello.

ARTÍCULO 35.- Información de Denuncias. Toda Comisión Investigadora estará obligada en informar a la Defensoría de los Habitantes, si se trata de instituciones públicas, o a la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, si se trata de empresas privadas, de la denuncia interpuesta por acoso laboral, con el objeto de que tengan conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad. Asimismo, esa autoridad deberá remitirle según corresponda a la Defensoría de los Habitantes o la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo la resolución final del caso.

ARTÍCULO 36.- Ratificación de la Denuncia. Cuando la denuncia no la formule la presunta víctima, la Comisión Investigadora convocará con el propósito de que, dentro de los tres días hábiles siguientes, decida si la ratifica y, si lo considera necesario, la complementa. La negativa de la presunta víctima a ratificarla no implicará el archivo automático de la denuncia. Este sólo podrá acordarse válidamente si su participación resultare indispensable para poder continuar con la investigación. Bajo ninguna circunstancia podrá ejercerse esta atribución si el hostigamiento resultare público y notorio.

ARTÍCULO 37.-Ampliación y Aclaración de la Denuncia. Antes del traslado a la persona denunciada, la Comisión Investigadora podrá citar a la persona denunciante para que, dentro de los tres días hábiles siguientes, comparezca con el fin de aclarar o ampliar el contenido de la denuncia. El incumplimiento de esta prevención no implicará el archivo de la denuncia.

ARTÍCULO 38.- Traslado de la Denuncia y Auto de Apertura. Una vez recibida la denuncia y nombrada la Comisión Investigadora y cumplido si es necesario el trámite de ratificación, ampliación y aclaración, está inmediatamente dará traslado a la denuncia y emitirá en el plazo máximo de tres días hábiles, auto de apertura del procedimiento en el cual:

1. Ordenará el traslado de la denuncia a la persona denunciada.
2. Le otorgará audiencia por el término de cinco días hábiles a efecto de que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba que estime pertinente.
3. Le prevendrá el señalamiento de un medio para atender notificaciones, advirtiéndole que de no hacerlo las resoluciones posteriores que se dicten se le tendrán por notificadas con el transcurso de veinticuatro horas.
4. Acordará las medidas cautelares y de protección que se estimen pertinentes.
5. El auto de apertura deberá serle notificado a la presunta persona acosada y a la persona denunciada en forma personal y privada.

ARTÍCULO 39.- Omisión de Contestar. En caso de que la persona denunciada no ejerza su derecho de defensa dentro del plazo otorgado, se tendrán por ciertos los hechos denunciados, salvo que en el expediente existan pruebas fehacientes que los contradigan, el proceso continuará hasta el dictado de la resolución final. En ese caso, la persona denunciada podrá apersonarse a él en cualquier momento, asumiéndolo en el estado en que se encuentre.

ARTÍCULO 40.- Audiencia Sobre la Contestación de la Denuncia. Contestada la denuncia, en tiempo y forma, la Comisión Investigadora dará audiencia por tres días hábiles, de ella y de las pruebas ofrecidas, a la persona denunciante.

ARTÍCULO 41.- Audiencia de Recepción de Pruebas. Cumplida la audiencia conferida al denunciante, en un plazo de tres días hábiles, la Comisión Investigadora señalará hora y fecha, para recibir en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, con mención expresa de los nombres, de las y los testigos admitidos, cuya citación correrá a cargo de los proponentes.

Cada testigo(a) será recibido en forma separada, con la sola presencia de la Comisión Investigadora, de ambas partes y de sus abogados (as). Las o los testigos serán interrogados por la Comisión Investigadora, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. Los o las testigos podrán ser representados por las partes y sus abogados (as), debiendo velar dicha Comisión porque todo se haga con el mayor respeto y mesura. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada, al final, por todas las personas presentes. Si alguno de los o las testigos propuestos (as) no se hiciera presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que, la Comisión Investigadora, lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro de los tres días naturales siguientes.

ARTÍCULO 42.- Término Para Dictar la Resolución de Final. Concluida la audiencia de recepción de pruebas, la Comisión Investigadora, gozará de un plazo de quince días hábiles, para dictar la resolución de fondo.

ARTÍCULO 43.- Resolución Final. La resolución de fondo deberá resolver todos y cada uno de los puntos que hayan sido objeto del presente proceso administrativo, con la debida separación del pronunciamiento correspondiente a cada uno de ellos, cuando hubiere varios. No podrán comprender otras cuestiones que las denunciadas, ni conceder más de lo que se hubiere pedido. Se formularán con los siguientes requisitos:

1. Nombres y calidades de las partes involucradas.
2. Resumen de las pretensiones y de la respuesta de la parte denunciada.
3. Descripción de la relación laboral e interpersonal existente entre las partes involucradas.
4. Descripción objetiva de la conducta denunciada y de lo que resultó efectivamente probado.
5. Sanciones.
6. Indemnizaciones.

SECCIÓN TERCERA
DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO LABORAL EN SEDE JUDICIAL

ARTÍCULO 44.- Trámite Judicial. Toda demanda por acoso laboral se tramitará mediante proceso sumarísimo. El planteamiento jurisdiccional de este tipo de casos, no requiere como requisito de admisibilidad, el agotamiento del trámite de investigación y sanción del acoso laboral en Sede Administrativa.

ARTÍCULO 45.- Presentación de la Demanda. Las personas acosadas psicológicamente podrán demandar a quien las hostiga o al patrono o jefarca de este.

ARTÍCULO 46.- Demanda. El escrito de toda demanda por acoso laboral contendrá: Nombres y apellidos, profesión u oficio, la edad aproximada, domicilio y señas exactas del lugar donde trabajan o viven de la persona actora y de la persona demandada; lugar para recibir notificaciones; la exposición clara y precisa de los hechos en que se funda; la enunciación de los medios de prueba con que se acreditarán los hechos y la expresión de los nombres, apellidos y domicilio de los o las personas testigos. Si la parte demandante desee que el Juzgado haga comparecer a éstos (as), indicará el domicilio y las señas exactas del lugar donde trabajan o viven; y si se tratare de certificaciones u otros documentos públicos, la parte actora expresará la oficina donde se encuentran, para que la autoridad ordene su expedición libre de derechos; las peticiones que se someten a la resolución del Tribunal; y señalamiento de casa para oír notificaciones. No es necesario estimar el valor pecuniario de la acción.

ARTÍCULO 47.- Emplazamiento y Excepciones. El emplazamiento será de cinco días, dentro de los cuales la parte demandada podrá oponer excepciones, y ofrecer la prueba correspondiente. De la oposición formulada se dará audiencia por tres días a la parte actora, quien al referirse a ella podrá proponer su contraprueba.

Sólo serán oponibles las siguientes excepciones: falta de competencia; falta de capacidad o defectuosa representación; falta de derecho; falta de legitimación; litisconsorcio necesario incompleto; litispendencia; cosa juzgada; prescripción; caducidad.

ARTÍCULO 48.- Si la parte demandada no contestare la demanda, dentro del término que al respecto se le haya concedido, se tendrán por ciertos, en sentencia, los hechos que sirvan de fundamento a la acción, salvo que en el expediente existan pruebas fehacientes que los contradigan. Esta regla se aplicará también en cuanto a los hechos de la demanda, acerca de los cuales el o la demandado (a), no haya dado contestación en la forma que indica el artículo 464 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 49.- Comparecencia de las Partes. Cumplido el plazo para contestar la demanda, la autoridad jurisdiccional competente en un plazo de tres días señalara hora y fecha para la evacuación de la prueba.

ARTÍCULO 50.- Sentencia. Se dictará sentencia dentro del plazo de cinco días, que se contarán a partir del día siguiente a aquél en que se hubiere agotado la tramitación correspondiente.

ARTÍCULO 51.- Integración del procedimiento. Las disposiciones establecidas para el proceso ordinario laboral serán aplicables al proceso sumarísimo, en los casos en que guarde silencio esta sección.

SECCIÓN CUARTA

SANCIONES

ARTÍCULO 52.- Sanciones. Las sanciones por acoso laboral se aplicarán según la gravedad de los hechos denunciados, lo cual queda sujeto a la valoración del juzgador y serán:

1. Amonestación por escrito con copia al expediente.
2. La suspensión hasta por un mes.
3. Despido sin responsabilidad patronal.

Lo anterior, sin perjuicio de que la persona acosada pueda acudir a la vía penal, cuando la persona acosadora incurra en las conductas tipificadas como amenazas, la coacción, así como las injurias, calumnias o difamación sin perjuicio de otras conductas constitutivas de hechos punibles, conforme al Código Penal.

ARTÍCULO 53.- Sanciones para las Personas Electas Popularmente. Las sanciones para las personas electas popularmente serán:

1. A los diputados y las diputadas: Cuando así lo acordare el Plenario Legislativo de conformidad con el inciso 23) del artículo 121 de la Constitución Política y al

tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un diputado o una diputada, la sanción será la de una amonestación ética pública.

2. A los alcaldes (esas), intendentes y suplentes: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora, al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un alcalde o una alcaldesa, intendentes y suplentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial de conformidad con el inciso e) del artículo 18 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal, para que se imponga la sanción correspondiente.
3. A las regidoras, (es) y suplentes cuando a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora, al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un regidor o una regidora, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con el inciso e) del artículo 24 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal, para que se imponga la sanción correspondiente.
4. A las síndicas (os), municipales, suplentes y a la demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local, cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora, al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un síndico o una síndica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con lo establecido en el Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 54.- Normas Supletorias. Para todo lo que no se regula en la presente Ley, si no existe incompatibilidad con este texto, se aplicarán supletoriamente, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas.

Artículo 55. En un plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigencia de la ley, las empresas, órganos e instituciones públicas y privadas deberán ajustar sus reglamentos internos a esta ley.

Vigencia. Rige a partir de su publicación.

DADO EN LA SALA DE SESIONES DE LA COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL DE LA MUJER, SAN JOSÉ, VEINTITRES DE JULIO DE DOS MIL TRECE.

Mireya Zamora Alvarado

Diputada

Pilar Porras Zuñiga

Presidenta

Carmen Muñoz Quesada

Secretaria

Julia Fonseca Solano

Diputada

Martin Monestel Contreras

Diputado

Omz/Aja