

**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA
REPÚBLICA DE COSTA RICA**

PROYECTO DE LEY

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

**MIREYA ZAMORA ALVARADO
DIPUTADA**

EXPEDIENTE N.º 18.136

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS**

PROYECTO DE LEY

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

Expediente N.º 18.136

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

La presente iniciativa de ley pretende proporcionar un marco jurídico que prevenga y sancione el hostigamiento laboral en el empleo, tanto público como privado.

Como lo establece el artículo 56 constitucional: “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad”. En este mismo sentido, el Estado deberá garantizar el derecho de libre elección de trabajo.

Ante este panorama, es obligación del Estado establecer un ambiente de seguridad y salud en las relaciones de trabajo, y que se protejan derechos fundamentales tales como el derecho de igualdad ante la ley, a la integridad personal, al trabajo y a la salud, los cuales se fundamentan en la dignidad humana.

Es importante destacar que esta problemática de hostigamiento laboral no discrimina en materia de género; sin embargo, es necesario señalar que son las mujeres las que más lo sufren.

Al respecto se ha estimado que el 52% de los casos de “mobbing” u hostigamiento laboral corresponde a mujeres. El 62.5% involucra a empleados privados y el 52% de los afectados por acoso laboral poseen algún grado académico técnico o universitario¹.

El hostigamiento laboral se define como un proceso de interacción social en el cual un trabajador es agredido por una o varias personas, con una frecuencia al menos semanal y por un tiempo prolongado, colocando a la víctima en un estado de indefensión y exclusión en su entorno laboral.

Lamentablemente, este es un fenómeno que se incrementa cada vez con más fuerza en la sociedad mundial y Costa Rica no escapa de él.

Producto de mis reflexiones posteriores a mi desempeño en la Primera Secretaría de este Parlamento, me permito presentar, para la consideración de las señoras diputadas y de los señores diputados, el presente proyecto de ley.

¹ 18-01-2003 Corriere de la sera: “Un milione di lavoratori maltrattato dai capi”, Cronache.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

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

ARTÍCULO 1.- Objetivo

La presente ley tiene como objetivo principal prevenir y sancionar el hostigamiento 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.

ARTÍCULO 3.- Definición

Se define como hostigamiento laboral el ejercicio extralimitado del poder en el entorno laboral, mediante el uso sistemático, recurrente, progresivo de la fuerza intimidatoria, sean superiores jerárquicos o no.

Es una conducta abusiva, con el fin de debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima, perturbando el ejercicio de sus labores.

Asimismo, se define:

Víctima: Persona que es objeto de la conducta abusiva, denigrante, injuriantes y que puede padecer de repercusiones en su salud física, y psicológicas.

Acosador: Persona o personas que realizan acciones que atentan contra la integridad de la víctima, pudiendo ser superior jerárquico o no.

Trabajador (ra): Persona que presta sus servicios en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

ARTÍCULO 4.- Manifestaciones del hostigamiento laboral

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

1. Provocación de aislamiento y de incomunicación a la persona (as) hostigadas.
2. Recargar las funciones de la persona trabajadora; no asignarle funciones o asignarle aquellas que no puedan ser realizadas por no contar el o la acosada con las competencias y conocimientos para ello.
3. Difusión de rumores o de calificativos negativos respecto de los (as) hostigadas, así como generar desconfianza respecto de sus valores morales e integridad para provocar desprestigio.
4. Aplicar discriminación respecto de las personas trabajadoras, en razón de sexo, raza, nacionalidad, religión e idioma.
5. Intervenir los medios de comunicación de la víctima, tales como teléfono, fax, correos, correos electrónicos y otros.
6. Agredir a los allegados a la víctima de hostigamiento.
7. Intervenir en la vida privada de la persona hostigada.
8. Ejercer presión en el desempeño de las tareas y funciones de la víctima.
9. Evadir la realización de los reconocimientos de que debe ser objeto la persona acosada.
10. Rechazar a la víctima por razones estéticas, de ubicación de esta en la estratificación socioeconómica, dejando de lado sus capacidades y competencias para el trabajo.
11. Denegar u obstaculizar ascenso, capacitaciones, permisos o licencias así como vacaciones sin justificación razonada.
12. Ignora su presencia al dirigirse exclusivamente a terceros o no responder a sus preguntas.
13. Impedir dirigirse a terceras persona y prohibir a las demás personas compañeras de trabajo que le hablen.
14. No hacerlo (a) partícipe de reuniones sin justificación razonada y no informar sobre el resultado de estas.
15. Aplicar controles excesivos, diferenciados en el desarrollo de sus funciones con el fin de dañar y perturbar su desempeño.

ARTÍCULO 5.- Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

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.

ARTÍCULO 6.- Responsabilidad de prevención

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento laboral. Con ese fin, deberá tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas incluirán las siguientes:

1. Comunicar en forma escrita y oral a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes o usuarios de los servicios, la existencia de una política contra el hostigamiento laboral.
2. Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento laboral, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa justa.

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

- 3.- Se deberá contar con personal capacitado en hostigamiento laboral.

ARTÍCULO 7.- Del procedimiento en el lugar de trabajo

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

ARTÍCULO 8.- Recepción de la denuncia

En respeto al derecho de petición de los y las trabajadoras, la denuncia podrá presentar de forma verbal o escrita ante el máximo jerarca de la Institución si es de empleo público y si es de empleo privado ante el gerente de talento humano de la empresa.

ARTÍCULO 9.- Las partes

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

ARTÍCULO 10.- Integración de la comisión investigadora

Presentada la denuncia, se nombrará una comisión investigadora que deberá ser integrada por tres personas. Su integración deberá contar al menos con un hombre y una mujer, entre los participantes deberá participar una persona con conocimientos en hostigamiento laboral y asesoría legal.

Cuando en una empresa o lugar de trabajo no existan condiciones para realizar la investigación, la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial.

ARTÍCULO 11.- Las pruebas

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

ARTÍCULO 12.- Asesoramiento jurídico y apoyo emocional

Las partes tendrán el derecho de contar, durante el procedimiento, con asesoramiento jurídico, así como con el apoyo emocional y médico necesario, el cual será proporcionado por la institución pública o empresa privada.

ARTÍCULO 13.- Medidas preventivas

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

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

ARTÍCULO 14.- Medidas cautelares

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

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

ARTÍCULO 15.- El procedimiento en la vía judicial

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

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, podrán interponer la demanda sus padres, sus representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia.

No obstante, si se trata de una persona mayor de quince años pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda.

Lo mismo procederá cuando la persona presente alguna discapacidad.

ARTÍCULO 17.- Marco legal de la demanda

Presentada la demanda, se procederá conforme a lo estipulado en los artículos 464 y 468 del Código de Trabajo, salvo en lo referente al plazo de la audiencia que el juez conferirá a la parte demandada, el cual será de tres a ocho días.

ARTÍCULO 18.- Comparecencia de las partes

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

ARTÍCULO 19.- Garantía para el denunciante y los testigos

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

ARTÍCULO 20.- Sobre la falsa denuncia

Quien denuncie por hostigamiento laboral falsamente podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

ARTÍCULO 21.- Tipos de sanciones

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

ARTÍCULO 22.- Sobre el trabajador cesante

Cuando una persona hostigada laboralmente haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida y considerada como víctima de hostigamiento laboral tendrá derecho:

- 1.- Al pago de todos los extremos laborales, así como a los salarios caídos, indexados a la fecha de cancelación.

ARTÍCULO 23.- Despido del (los) hostigador (a) (es)

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

ARTÍCULO 24.- Indemnización por daño moral

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

TRANSITORIO I.- Esta ley deberá reglamentarse en un plazo no mayor a tres meses a partir de su vigencia.

Rige a partir de su publicación.

Mireya Zamora Alvarado
DIPUTADA

6 de junio de 2011

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de la Mujer.