

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

PROYECTO DE LEY

LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL

VARIOS DIPUTADOS Y DIPUTADA

EXPEDIENTE N.º 18.140

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS**

PROYECTO DE LEY
LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL

Expediente N.º 18.140

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto de ley tiene como propósito ofrecer una solución normativa a la ciudadanía costarricense, en relación con el fenómeno socio laboral denominado acoso laboral o como también se le conoce: “mobbing”.

El término “mobbing” proviene de la lengua inglesa, del verbo “to mob” (atacar, asaltar) y de la etología, en tanto refiere al comportamiento de algunos animales que, generalmente, acosan minuciosamente a un miembro del grupo para alejarlo. “Mobbing”, como sinónimo de terror psicológico ejercido en el lugar de trabajo, fue aplicado por el psicólogo Heinz Leymann a la psicología laboral en 1990, en el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el trabajo de Hamburgo. El concepto agrupa una diversidad de comportamientos que tienen una finalidad común: la modalidad agresiva y vejatoria con o sin intención de eliminar a un trabajador de la empresa¹.

Según han resuelto los tribunales de justicia costarricense, este mal trato laboral no es extraño a nuestras latitudes y cada vez resulta más frecuente la interposición de demandas alegando como causa, el acoso laboral sufrido por la parte trabajadora.

El problema en el que se encuentra actualmente todo operador jurídico del derecho laboral nacional, es la ausencia de una herramienta jurídica que le permita un planteamiento acertado del caso, así como una solución integral al daño ocasionado por este mal. Si bien lo anterior es muy lamentable, peor aún resulta el hecho que algunas personas trabajadoras soportan el acoso laboral, ante el desconocimiento de su derecho a impedirlo y por la necesidad de conservar un trabajo a toda costa, viven ese proceso de desgaste físico y psicológico propio del acoso laboral, durante el tiempo que les resulte aguantable.

Justamente en ese marco de realidad surge nuestra propuesta legal, para aportar al ordenamiento jurídico costarricense una ley contra el acoso laboral. Esta ley no solo se pretende sancionar el acoso laboral; existe un propósito también fundamental, cual es su prevención desde los propios centros de trabajo, con la participación activa del patrono, conceptualizado como actor indiscutiblemente importante en el quehacer preventivo de males laborales.

¹ Diana Scialpi. Violencia en el Trabajo. 1ed. Barcelona: Editorial Ariel S.A. 2003, p.183.

Para conseguir este propósito se propone un contenido mínimo de prevención del acoso laboral, con el cual debe cumplir el patrono, en todo centro de trabajo, bajo advertencia que su incumplimiento conllevará una sanción por infracción a esta ley, de una cuantía significativa.

Se trata de una propuesta integral, dotadora de amplios poderes al juez conocedor de la causa, de rigurosos controles de actuación patronales preventivos, con un ámbito de acción amplio comprensivo de los sectores de empleo público y empleo privado, de un verdadero fuero de protección laboral para la víctima y de un esquema sancionatorio reparador total del daño ocasionado y demostrado.

Asimismo, esta propuesta nace a raíz del interés y esfuerzo de llenar esta laguna legal, mediante la tesis de grado de maestría de las licenciadas Margarita Guzmán Calderón, abogada de profesión, profesional con vasta experiencia en el área de la enseñanza del Derecho y Maureen Jiménez Gómez, Jueza de Trabajo del II Circuito de San José, versada jurista en el área del Derecho del trabajo.

Ahora bien, la propuesta encuentra eco constitucional en el artículo 56 de la Constitución Política, el cual reza: “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo².”

Como se observa, la producción legislativa de nuestro país se encuentra actualmente en deuda con la sociedad costarricense, al no existir positivizado en una norma, tal principio constitucional de “... impedir que por causa de ella (la ocupación) se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre...” (el paréntesis no pertenece al original).

He aquí la propuesta que salda dicha obligación, la cual se somete a conocimiento y aprobación de las señoras diputadas y los señores diputados de la Asamblea Legislativa de la República.

² Rubén Hernández Valle. Constitución Política de la República de Costa Rica. 1 ed. San José, Costa Rica: Editorial Juricentro. 1998, artículo 56.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 1.- Objetivo y ámbito de aplicación

Esta ley tiene como objetivo prevenir y sancionar el acoso laboral, como práctica discriminatoria contraria a la dignidad humana. Su ámbito de aplicación obligatoria será todo centro de trabajo del territorio nacional, de naturaleza pública o privada.

ARTÍCULO 2.- Definición

Entiéndase por acoso laboral, toda conducta abusiva, de maltrato continuo que realice una persona de forma deliberada sobre otra, sin distingo alguno de la relación de jerarquía que exista o no entre ambos, que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, que pone en peligro su empleo, o le degrada el ambiente de trabajo.

ARTÍCULO 3.- Conductas configurativas

Serán consideradas configurativas de acoso laboral, las siguientes conductas que se ejerzan sobre las personas trabajadoras:

- a) Restricción de la autonomía de la víctima en el centro de labores.
- b) Presión injustificada por parte de superiores en la realización del trabajo asignado.
- c) Cuestionamiento sistemático de todas sus decisiones.
- d) Crítica injusta o negativa de su trabajo.
- e) Limitación injustificada del acceso a herramientas necesarias para llevar a cabo su labor.
- f) Asignación de tareas nuevas, bien sea inferiores o superiores a su competencia o de imposible realización por parte del trabajador.
- g) Ausencia de asignación de tareas que le incumben normalmente.
- h) Promoción y ejecución de aislamiento por parte de superiores o iguales.
- i) Cambio de ubicación denigrante del espacio físico ocupado por el trabajador.
- j) Promoción y ejecución de todo tipo de rumores, burlas o críticas descalificantes del trabajador, como tal o como persona.
- k) Utilización de gestos de diversa índole para el menosprecio de la persona trabajadora.

- l)** Discriminación o burla, relativa a sus orígenes, nacionalidad, sexo, raza, rasgos o defectos físicos, religión, convicciones políticas.
- m)** Amenazas expresas o solapadas de violencia física personal o hacia su familia.
- n)** Intervención de los medios de comunicación utilizados por la persona o invasión en su vida privada, de cualquier forma.
- o)** 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.

ARTÍCULO 4.- Prevención del acoso

Todo patrono o representante de este, deberá velar por que en el centro de trabajo a su cargo, se garantice un ambiente libre de acoso laboral para las personas que allí laboran, adoptando medidas preventivas.

Para ello, en la redacción de su respectivo reglamento interior de trabajo, deberá contemplar un capítulo de prevención y sanción del acoso laboral.

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

Sin perjuicio de otras soluciones, el patrono está obligado a cumplir con el siguiente contenido mínimo de prevención del acoso laboral: 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.

ARTÍCULO 5.- Trámite administrativo

Toda persona trabajadora tiene derecho a denunciar en su propio centro de trabajo, ante su superior inmediato, hechos constitutivos de acoso laboral de los cuales sea víctima, o tenga conocimiento que sufra un tercero.

Con ocasión de lo anterior, todo patrono está en la obligación de tramitar, investigar y resolver a la mayor brevedad, cualquier denuncia que por acoso laboral se presente en su centro de trabajo.

Para ello, conformará una comisión investigadora integrada por tres personas trabajadoras del mismo centro, de acreditado desempeño laboral, para que procedan a dar curso al denunciado de los hechos en su contra, ofrezca prueba de descargo, tenga acceso al expediente que se conformará a tales

efectos, tenga derecho de defensa técnica y participe activamente de la investigación, la cual no podrá durar más de un mes.

ARTÍCULO 6.- Deberes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

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.

ARTÍCULO 7.- Trámite judicial

Toda persona objeto de acoso laboral, tendrá derecho de accionar ante los tribunales laborales, la interposición de una demanda laboral, que se regirá 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.

ARTÍCULO 8.- 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 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.

ARTÍCULO 9.- Conciliación

En cualquier momento del proceso judicial, a solicitud de parte o de oficio, con carácter prioritario, el juez convocará a las partes a diligencia de conciliación, con el ánimo de arreglar el diferendo sometido a su conocimiento.

ARTÍCULO 10.- Valoración de prueba

Todo juez estará sujeto a valorar la prueba que se presente en procesos por acoso laboral, con ajuste a las reglas de la sana crítica racional. No obstante, otorgará valor probatorio al elenco de indicios graves, precisos y concordantes que se constaten en el expediente, y que conduzcan racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado. Será deber de la carga de probatoria del demandado, desvirtuar fehacientemente tales indicios.

ARTÍCULO 11.- Tipos de sanciones

Según la gravedad de los hechos denunciados, lo cual queda sujeto a valoración de parte del juzgador, con apoyo de las reglas de la sana crítica, las sanciones que se prevén para castigar laboralmente al acosador serán: la amonestación escrita, la suspensión hasta por un mes y el despido sin responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 12.- Derechos de la víctima

La persona trabajadora que se sienta víctima de acoso laboral, según la conceptualización que del mismo se hace en esta ley, podrá dar por terminado el contrato laboral, con responsabilidad patronal, con base en el inciso i) del artículo 83 del Código de Trabajo.

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

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

- 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.

ARTÍCULO 13.- Incumplimiento patronal

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.

Rige a partir de su publicación.

Víctor Emilio Granados Calvo

Rita Gabriela Chaves Casanova

José Joaquín Porras Contreras

Martín Alcides Monestel Contreras

DIPUTADOS Y DIPUTADA

13 de junio de 2011

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos.