

**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA DE ASUNTOS SOCIALES**

**LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR
PÚBLICO Y PRIVADO**

EXPEDIENTE N.º 20.873

**DICTAMEN UNÁNIME AFIRMATIVO
19 DE FEBRERO DE 2020**

**SEGUNDA LEGISLATURA
DEL 1º DE MAYO DE 2019 AL 30 DE ABRIL DE 2020**

**SEGUNDO PERÍODO DE SESIONES EXTRAORDINARIAS
DEL 1º DE DICIEMBRE DE 2019 AL 30 DE ABRIL DE 2020**

**ÁREA DE COMISIONES LEGISLATIVAS II
DEPARTAMENTO DE COMISIONES LEGISLATIVAS**

DICTAMEN UNÁNIME AFIRMATIVO

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Las suscritas diputadas y el suscrito diputado, miembros de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales, rendimos DICTAMEN UNÁNIME AFIRMATIVO del proyecto “LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO”, Expediente 20.873, publicado en el Alcance N° 141 a la Gaceta N° 142 del 7 de agosto de 2018, con base en las siguientes consideraciones:

1. GENERALIDADES DEL PROYECTO DE LEY:

El proyecto de ley fue presentado a la corriente legislativa por parte de la señora diputada del Partido Liberación Nacional, María José Corrales Chacón, el 21 de junio de 2018, contando con el apoyo de las siguientes señoras y señores diputados de distintas fracciones políticas: Ivonne Acuña, Daniel Ulate, Luis Antonio Aiza, Wagner Jiménez, Carlos Ricardo Benavides, Aracelly Salas, Pablo Heriberto Abarca, Ramón Carranza, Erick Rodríguez, Shirley Díaz, Dragos Dolanescu, Nidia Céspedes, Nielsen Pérez, Otto Roberto Vargas, Víctor Morales Mora, José María Villalta, Catalina Montero, Roberto Thompson, Patricia Villegas y Jonathan Prendas.

Asimismo, contando con el acompañamiento técnico de los miembros de la Comisión de Derecho Laboral del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica.

El proyecto ley tiene por objeto la identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral, que atente contra la integridad, el derecho de igualdad ante la ley y no discriminación, y el derecho que tiene toda persona trabajadora a un trato digno tanto en sector público como en el sector privado.

Lo anterior, por cuanto en Costa Rica, no hay normativa específica respecto a la figura del acoso laboral; ámbito de especial relevancia que quedó fuera de la Reforma Procesal Laboral.

2. PRIMERA CONSULTA A INSTITUCIONES:

En sesión ordinaria N° 14, del 5 de setiembre de 2018, de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales, se aprobó la moción 13-14 de la diputada María José Corrales Chacón Corrales Chacón, para que el proyecto de ley fuera consultado a las siguientes instancias:

- Corte Suprema de Justicia. Instituciones Autónomas.
- Municipalidades.
- Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.
- Consejo Superior de Trabajo.
- Consejo de Salud Ocupacional.
- Defensoría de los Habitantes.
- Tribunal Supremo de Elecciones.
- Contraloría General de la República.
- Procuraduría General de la República.
- Universidades Públicas.
- Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Privado.
- Bancos estatales.
- Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP).

3. PRIMERAS RESPUESTAS A CONSULTAS INSTITUCIONALES:

Cumplido el plazo que estipula el artículo 157 del Reglamento de la Asamblea Legislativa, se destacan las siguientes respuestas:

Criterio-Observaciones Aresep

Lo consideran acorde; aunque consideran que no se incluye en el capítulo sobre cláusulas relativas ni derogaciones explícitas. Además de aprobar legislación con la productividad y la evaluación por resultados de funcionarios.

Criterio-Observaciones Ay A

- Discrepancia en cuanto al art. 13,15 el primero por señalamiento de la obligación de pago en caso de resultar a favor del denunciante y la indemnización de pago con fondos públicos;
- Para el segundo una observación en la forma de finalización del contrato laboral con todas sus indemnizaciones.
- Así también el art 24, inciso 4(corrección verbal)

- En el Art. 25, inciso 8(recomendación de eliminar) y discrepancia art.41 eliminar frase expresada: "Los o las testigos podrán ser representados por las partes y abogados(as)"

Criterio-Observaciones: TSE

Señalamiento de defectos y vicios de inconstitucionalidad;

- El primero en los art. 42 y 43 ("aclarar que la resolución final será dictada por el jerarca respectivo y no por la comisión investigadora").
- Además, al art. 53 inciso b: nomenclatura errónea de los "suplentes" de los alcaldes e intendentes (Vicealcaldes-Viceintendentes) por lo que se deben acoplar a la nueva realidad jurídica. Así también con las sanciones previstas mencionadas en este artículo (señalamiento de vicio de inconstitucionalidad-El tribunal se ve obligado a objetar el proyecto consultado).
- También señalamiento de inconstitucionalidad por el hecho de retirar credencial siendo esto competente del Consejo Municipal y no del Tribunal Supremo Electoral.

Criterio-Observaciones Banco Nacional

Observaciones a los siguientes artículos:

- Art.6 considera más acorde realizar la publicación por medios tecnológicos también. / Art. 12- Se considera que la redacción es poco técnica.
- Art.13- Aclarar cuál será el monto para cancelar deberá ser el que establezca el arancel de honorarios de abogados.
- Art.21- Determinar más específicamente cuáles serán las medidas cautelares.
- Art.23- Carece de contenido normativo en cuanto a los representantes de las personas con discapacidad.
- Art.24 y 25- Surge la incógnita de cuál es el base de datos que permitiría verificar esa condición.
- Art. 30- Consideran que el plazo debe ser acorde a la disposición del Código de Trabajo.

Criterio-Observaciones Infocoop:

Abstinencia de emitir criterio debido al plazo concedido para responder.

Criterio- Observaciones INAMU

Observaciones y recomendaciones a los artículos:

- art1(eliminar el término "regular" por "erradicar")

- Art.2(inclusión de párrafo que ellos proponen, respecto al cuestionamiento de la relación laboral en el ámbito público o privado considerando el criterio del Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Procuraría General de la república.)
- Art 3 Corrección de la definición "Acoso Laboral"
- Art 4: (sustitución de frase "...capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana" con forme lo que sugieren "...provocar secuelas que menoscaben o afecten la salud y el bienestar integral de quién lo recibe...")
- Art 5: (Reiteración de manifestaciones de acoso laboral en otras leyes, sugiriendo una mayor precisión de estas manifestaciones con el fin de no causar indefensión a las partes)
- Art 6:(se propone la responsabilidad de mantener condiciones de respeto por medio de reglamentos o políticas internas y sanción contra el acoso laboral, quedando esto de una u otra manera opcional, por lo que, sugieren agregar el párrafo que aportan para dicho artículo)
- Art 11: (sugieren que se considere la participación de otras instituciones públicas que tienen facultad de intervención de procesos judiciales o administrativos)
- Art 13: (se sugiere explicar enfáticamente el apoyo laboral que requeriría la víctima durante un procedimiento administrativo o judicial)
- Art 14: (se sugiere que se revisen y precisen las sanciones que se establecen para las personas sean Jerarcas o Empleadores que incurran en irresponsabilidad por no llevar a cabo el proceso y la investigación)
- Art 17: (en dicho artículo se sugiere la eliminación de este, ya que se puede generar desmotivación para denunciar, además basándose en el art. 41 de la Constitución Política)
- Art 31(sugerencia de que la víctima realice la denuncia por la conducta bajo su consentimiento, siempre y cuando no sea imposibilitada para realizarla, sin que la realice un tercero. Solicitan modificar el mismo con esa disposición)
- Art 34: (En el inciso a de dicho artículo, sugieren la necesidad de impulsar el oficio de procedimiento observando las obligaciones que impone La Ley General de la Administración Pública para los órganos instructores y decisores del procedimiento administrativo).

Criterio- Observaciones IMAS:

Observaciones a los siguientes

- Artículos: Art. 3- En el inciso C) se recomienda que se agreguen las características de la definición de acoso laboral, determinando que el

comportamiento debe ser reiterado en el tiempo, sistemático y deliberado, no cualquier comportamiento.

- Art 4.- Esto contradice la jurisprudencia, la doctrina y el concepto mismo, porque un solo acto no puede ser acoso, puede ser maltrato y ser sancionado, pero no como acoso laboral.
- Art. 5- Falta agregar persecución política.
- Art. 7- Determina que dicho artículo es muy abierto, tanto que diluye la responsabilidad que busca perseguir, se recomienda puntualizar en el jerarca, no en la parte patronal. Delimitando (en el caso del IMAS) al jerarca dentro del IMAS al que corresponda por competencia para realizarse la debida investigación.
- Art. 10- Ningún principio de derecho se interpreta en contra de la de la norma, salvo que se trata de la declaración de inconstitucionalidad, que escapa a las competencias de los participantes en este procedimiento, por lo que lo último debería arreglarse.
- Art. 12- Indicar que no es posible que la resolución o la recomendación finales sean omisas en la valoración de la prueba, debe valorarse todas las pruebas aportadas. si se acredita o si debe rechazarse, pero nunca ser omiso.
- Art. 15- Surge la siguiente interrogación: ¿En todos los extremos se pueden conceder y pagar en sede administrativa con ese procedimiento o se debe acudir por la vía judicial?
- Art. 16- se recomienda que se sustituya la frase: "parte Patronal" por "el Jerarca a quién le corresponde investigar, para que no se diluya la responsabilidad. Además de errores de redacción dentro del mismo.
- Art. 18 Quedan por fuera las medidas cautelares de traslado del denunciante, suspensión del presunto acosador(a) con goce de salario.
- Art. 24- Establecer una graduación de las sanciones, se debe considerar la reiteración o habitualidad para sancionar.
- Art. 25- en el inciso C) se establece una calificación de la conducta en base en conceptos jurídicos indeterminados como despreciable, o frívolo, lo que hace difícil de probar. Además, en el inciso f) no se puede ser una causal de calificación de la conducta, sino solo de configuración de la conducta porque se caracteriza más por estar en esa posición.
- Art. 26- Debe graduarse la sanción de menor afectación a mayor, sea de amonestación o de despido.
- Art.27- Pero aun oralmente deberá quedar constando una grabación que demuestre todo.
- Art. 30- Considera que el plazo es demasiado amplio.
- Art 33- Manifiesta que el procedimiento se complica si se va a tratar de un órgano desconcentrado. / Art 34- Afirma que no es una comisión

investigadora, es un órgano Director de Procedimiento. / Art35- Poca claridad para definir qué caso sería para la defensoría de los Habitantes y cuando al MTSS.

- Art. 38- Debe otorgarle derecho a recurrir y explicar la escalera recursiva, los plazos y las formalidades. También debe indicársele las pruebas que hay en su contra; esto en apego al art. 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos.
- Art. 39- Aún en rebeldía, el Órgano del Procedimiento debe verificar la verdad real de los hechos. /
- Art. 40- Se considera que es mejor realizar una audiencia preliminar que valore saneamientos y hechos controvertidos.
- Art. 41- Determina que los testigos son testigos y no deben de ser representados por abogados, solo emiten una declaración. Además de una sugerencia de al menos 15 días hábiles de separación con las puestas en conocimiento de las pruebas de presunto acosador(a).
- Art. 43- Se debe establecer nexo de casualidad entre el daño a la persona denunciante y la conducta de la persona denunciada, además de contar con la valoración de todas las pruebas.
- Art. 44 - Es permite que este tema sea analizado por un tribunal laboral dentro de un proceso ordinario.
- Art. 47- Es un emplazamiento muy corto, debe ser ordinario laboral.
- Art. 48- Se manifiesta la misma observación realizada al Art. 39. / Art. 49- Se establece la misma observación al Art. 47.
- Art. 50- Establece un periodo corto, debe ser un proceso ordinario laboral visto por un juez para emitir la sentencia adecuada.
- Art.51- Debe ser un proceso ordinario, no sumario.
- Art. 53- En el inciso a) primero debe levantarse el fuero de inmunidad.
- Art.54- Debe de mencionarse de la Ley General de Administración Pública en el procedimiento.

Criterio- Observaciones ICODER:

Emiten las siguientes observaciones para:

- Art. 5- en el inciso h eliminar la frase "formuladas en público", ya que una "burla" resulta denigrante independientemente sea en público o privado.
- Art.6- Sustituir la frase "responsabilidades del trabajador" por "responsabilidades de cada trabajador".
- Art.16 - Consideran necesario incluir una salvedad para los casos de evidente violación a las normas. Por el principio que, ningún fuero debería consentir o absolver de responsabilidad por actos visiblemente ilegales.

Además, se considera improcedente la excepción en el Art.4 ya que el Art. 3 determina una definición en el inciso a) relacionada.

- Art. 10 - incluye el principio de indubio pro-víctima, que se considera improcedente la aplicación en casos de hostigamiento sexual.

Considera totalmente inconveniente eliminarla investigación preliminar en los casos de hostigamiento laboral.

- Art.42- Se determina que el plazo de este artículo es muy corto.

Criterio- Observaciones UCCAEP:

Observaciones a los siguientes Artículos:

- Art.2- Especificar el Ámbito de aplicación.
- Art.3 inciso a) Establecimiento claro de la definición de "acoso laboral", por no ser tan específica en partes de su redacción. Inciso b) y c) establecer un concepto estandarizado, en lo que respecta a "víctima" y "acosador".
- Art.4- La expresión en este artículo ya que contradice el artículo 3 en el inciso a)
- Art. 5- Manifestaciones de Acoso Laboral, determinando que existe el riesgo de limitar el exceso o por el contrario dejar fuera acciones que son verdaderas causales. (incisos A, B,D,G,I,P,Q,S,T,V,W)
- Art.6- Prevención: utiliza de forma muy imprecisa términos como: reglamento, política o reglamentos internos, convenios colectivos, procedimiento, arreglos directos o de otro tipo; dejando en duda cuál de todos estos elementos satisface los requerimientos de ley. Además, en el inciso b) no es claro en cuanto al plazo de tiempo por ser de caso ordenatorio. Inciso c) ampliar la frase "desplegar su mayor esfuerzo" por "mediante la utilización de documentos idóneos para su cooperación, tales como: videos u otras herramientas." Inciso e): Si no se tiene clara una comprensión clara de los fines, naturaleza y necesidad de las acciones descritas, se podría incentivar y proteger la mediocridad.
- Art.7- Incumplimiento Patronal- Consideran que no es necesario este artículo basándose en el art. 83 del Código de Trabajo.
- Art.9- Deber del Ministerio de Trabajo y de la Defensoría de los Habitantes.

Debería hacerse una referencia a las políticas internas de la empresa junto a "reglamentos internos".

- Art. 12- Valoración de la prueba: sugiere que la disposición de la carga de la prueba tendría la objeción en principio de inocencia a favor de un trabajador

acusado de acoso, pareciera que el fin es probar que no es culpable, en lugar de considerarlo inocente hasta que se demuestre lo contrario.

- Art.13 Asesoramiento y Apoyo de las partes: se hace la correcta que aún el cumplimiento mínimo de los parámetros mínimos establecidos por ley, llegando a pagar los asesoramientos de los actos cometidos por un tercero.
- Art. 15-Derechos de la persona acosada: señala en los incisos (a- no establece un plazo a la cantidad de salarios caídos que se pueden reconocer como sí lo hace el código de trabajo, c-d por el daño moral, no es propicio que se incluya en rubros distintos. Inciso e) mala señalización del Capítulo III actualmente es el Capítulo IV.
- Art.16 Fuera de protección: Establece medidas adicionales que resultan desmedidas dentro de un centro de trabajo de pequeña y mediana empresa, incluyendo un fuero de protección no solo para el trabajador denunciante sino también denunciante.
- Art. 17 Denuncias Falsas- Se considera que si es reincidente la falta el plazo de dos años es muy largo.
- Art. 18 Medidas preventivas- inciso a) no debe suspenderse la evaluación de desempeño o la calificación laboral durante el período de investigación. Excepción que haya sido hacia el jefe respectivo. Inciso c) carencia de uniformidad e induce a error o confusión.
- Art.20-Principios de protección: No queda claro cómo lograría estos objetivos un empleador privado, ni se establece realmente si está a su alcance.
- Art.23- Demanda por acosar personas con discapacidad: hace referencia a "denuncia" si es una empresa privada. En caso de ser mediante la vía jurisdiccional, debe aclarar con el tema "demanda".
- Art. 30 Plazo para interponer la denuncia y prescripción: el plazo de dos años para poner la denuncia es excesiva, porque en cuanto se dé la situación de acoso entre más rápido se ponga la denuncia tendrá una mayor efectividad.
- Art.31- Recepción de la Denuncia: se considera que no debería de referirse a un órgano específico, sino que la empresa determine bajo su posibilidad de establecerlo.
- Art.32- Integración de la Comisión Investigadora: Puede ser muy oneroso para algunas empresas que la Comisión Evaluadora del Acoso Laboral esté integrada por abogados y psicólogos. Además, que solo hagan sugerencias o recomendar, pero no deberían resolver.
- Art.43- Resolución Final: Aclarar el sentido de la frase "procedimiento administrativo" y en el inciso f) no se encuentran de acuerdo para las indemnizaciones correspondientes.
- Art. 44: No se indica como el código de trabajo en la parte procesal respecto a los casos de discriminación.

- Art. 45 Presentación de la demanda: debe proceder únicamente en cuanto a los alcances de sus deberes y responsabilidades.
- Art.46 Demanda: No se señala las pretensiones así, como la prueba pericial.
- Art.48- No contestación de la demanda: En la frase "y se tendrán por ciertos" debe indicarse que son los hechos. Además del número (de la Reforma Procesal Laboral, Ley N°9343 del 25 de enero de 2016) se cambió y ahora este artículo es el 506.
- Art.52- Sanciones: Se considera la mala interpretación de este, ya que se entendería que el juez se convierte en administrador y establece sanciones propias que debería ser de la Administración. Además, debe de añadirse la frase "sus reglamentos internos" en referencia a las políticas internas. Señalamiento General: Se considera que el proyecto carece de un enfoque centrado de conciencia social y en totalidad de quienes integran un grupo de trabajo sobre las necesidades de prevenir el acoso laboral.

Criterio- Observaciones Municipalidad Montes de Oro:

Realiza la siguiente observación:

- en el Art. 5- Consideran que se justifique la cantidad mencionada del total de instituciones señaladas por medio de la tipificación de esas manifestaciones descritas, ya que las manifestaciones de acoso son muy amplias y diversas.
- En cuanto al vacío legal que existe, en el caso de las municipalidades la misma posee autonomía tipificada en el Artículo Constitucional 170. / Art. 13- se podría considerar como recomendación que el personal jurídico conformado por la misma institución ya que se debe considerar la cantidad presupuestaria con las que algunas municipalidades del país cuentan.
- Art. 53- Señalan que en el Código Municipal no existe ninguna norma relacionada a con las sanciones a los síndicos(as), por lo que se recomienda eliminar dichos aspectos, ya que la pérdida de las credenciales las realiza el TSE y esto se vería de contrario a la legalidad.

Criterio- Observaciones Municipalidad Corredores:

Se manifiesta por parte del Consejo Municipal en contra de la aprobación del proyecto de ley, por considerarse un proyecto muy subjetivo, polarizado y de aprobarse podría prestarse para que muchas personas sean perjudicadas.

Criterio- Observaciones Contraloría General de la República

Plantea en primera instancia con referencia al texto propuesto, que no implica de forma directa un relacionamiento con la materia dicha. Además, en el caso del procedimiento señalan:

- Establecer una mayor claridad respecto a cuáles disposiciones son de aplicación y se atiende a uno u otro sector, por ejemplo, en una eventual denuncia exista certeza de cuales instituciones que tendrán necesaria participación, así también, la legislación suplementaria o complementaria, y con ello los deberes y garantías de las partes.
- Además, se mezclan aspectos propios de uno u otro sector a todo lo largo de esta regulación.
- Falta de determinación de cuál de las tres instituciones podrá intervenir y en qué casos.
- Algunos términos de ley pueden generar confusión al no distinguir en forma precisa, la vía a la cual se hace referencia para el trámite del proceso o procedimiento, ya sea en la vía administrativa o judicial. Ejemplo: el término "juzgador".
- Error de planteamiento porque consideran que el acoso se puede generar entre iguales o de un sub - alterno con un superior de su cargo. en otros términos, valorar termino e inclusión de Acoso Laboral Horizontal y Ascendente. 6- No se valora la conciliación para las partes involucradas.
- Erogación de recursos públicos, ya que habría que determinar las capacidades con las que cuenta la Administración Pública, para no generar expectativas, que posteriormente, no puedan solventarse.

Criterio- Observaciones JPS:

Se desprende de la consulta realizada las siguientes observaciones:

- Cap. II Art. 3 (presenta las definiciones "persona acosada" y "persona trabajadora", sin embargo, cambian para el Art. 5 que utiliza los siguientes términos: "victima" y "personas empleadas". Por lo que solicitan la estandarización de los términos.
- Cap. IV: señalamiento en el Título que muestra incongruencia con su Art. 8 ya que no se hace referencia a los deberes de las Instituciones del estado.
- Cap. V: Se sugiere el cambio en el título y no utilizar la palabra "Procedimiento", proponiendo el siguiente Título: "Capítulo V De la Denuncia, Investigación y sanción del Acoso Laboral."
- Art 13 sugerencia en el cambio de la redacción a efectos de que quede claro cuál es la obligación que azume la institución pública o las empresas privadas y del conocimiento que no solo es suministrar el apoyo y asesoramiento, sino

también el asumir los reconocimientos de costas las cuales recurrió el denunciante.

- Para el Art. 15 que sugieren efectos propios de tramitación de un proceso judicial. Considerando que los efectos se dan si la persona acosada plantea en sede judicial la denuncia por el acoso laboral o por si el contrario accede a esa vía a reclamar los extremos laborales por la terminación de su relación laboral.
- Art. 16: para el último párrafo indica, conviene aclarar que la decisión de dejar sin efecto el despido o la destitución de la persona acosada o de un testigo, procede siempre y cuando no hayan incurrido en una causal justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato.
- Art. 18 Medidas Preventivas: se sugiere valorar que efecto tendría en su ámbito el aplicar la medida preventiva que se propone en el inciso c)

Criterio- Observaciones INVU

Señala:

- Art. 3 inciso d) sugiere aclarar que la ley tutela a las personas en el ámbito público, sin importar si su condición es interina o en propiedad.
- También en el Art. 4 se sugiere tomar en consideración que la doctrina ha señalado que constituye al acoso laboral cuando se da "durante un periodo de tiempo "y no en todos los casos basta con un caso hostil.
- Así también sugiere un inciso f) al Art. 6 que contenga: "se capacite a las personas funcionarias encargadas de la función investigadora, directora y resolutive en procesos de acoso laboral en lo relativo a la perspectiva y sensibilización de género"

Criterio- Observaciones JAPDEVA

En observación al proyecto de ley recomiendan que:

- Al Art.5 Incluir un inciso que contenga lo siguiente: "Establecer relaciones de poder evidentes y manifiestas por parte de los superiores, compañeros o compañeras de trabajo.
- Art. 7- En la parte final del artículo debe agregarse: "Sin el perjuicio de establecer causa penal por el delito de incumplimiento de deberes."

Criterio- Observaciones Municipalidad de Quepos:

No se establece en el caso de las municipalidades, la reforma a los Artículos 18 y 24 del Código Municipal. Y Art. 25 que corresponden a las cancelaciones de credenciales.

Criterio- Observaciones Municipalidad de Tibás:

Se considera que para el Art. 53 de la propuesta de Ley, las sanciones para las personas electas por voto popular, es necesaria para crear un fuero de protección para el denunciante.

4. INFORME JURÍDICO DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS TÉCNICOS:

En sesión ordinaria N° 14, del 5 de setiembre de 2018, de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales, se aprobó la moción 11-14 de la diputada María José Corrales Chacón, para que el Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa, elaborara el informe correspondiente sobre el proyecto de ley en discusión, con el fin de avanzar de manera expedita en su tramitación.

Del informe AL-DEST- IJU-477-2018 del 1 de noviembre de 2018 elaborado por dicho Departamento, se destacan los siguientes argumentos:

III.- ANÁLISIS DEL ARTICULADO

A continuación, se hace referencia únicamente a aquellos temas y artículos sobre los que esta asesoría tiene observaciones o recomendaciones.

Objetivo y ámbito de aplicación

El artículo 1 establece los objetivos de la ley: *“prevenir, regular, prohibir y sancionar el acoso laboral.”* Se utiliza el término *“prevenir”* en su tercera acepción, que ahora es la de más uso común, cual es: precaver, evitar, estorbar o impedir algo.

El artículo 2 establece el ámbito de aplicación de la ley, una parte aparece en el título mismo del proyecto de ley y se agrega también las instituciones de derecho internacional. La Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) hace la observación de que debería especificarse cuáles son esas instituciones de derecho internacional con sede en nuestro país¹, pero al no enumerarse de manera taxativa la aplicación es para todas.

Definiciones

¹ Oficio P 224 18 de UCCAEP.

Las definiciones se ajustan a las acciones que pueden enfrentarse en el ámbito laboral. Tanto la UCCAEP² como el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS)³ hacen observaciones a este artículo, en cuanto a la necesidad de aclarar las definiciones, en aras de una mayor seguridad jurídica.

El inciso d) del artículo 3 del proyecto coincide con el artículo 4 del Código de Trabajo, ya que definen quién es la persona trabajadora, excepto que el proyecto omite esta última frase: *“La misma denominación corresponderá a cobradores, agentes de comercio, vendedores y todo aquel que reciba una comisión como pago.”* Las y los legisladores deben decidir si conviene introducir dicha frase en la nueva ley.

La Contraloría General de la República hace la observación que podría darse acoso también en las relaciones laborales horizontales o de subalterno a superior jerárquico, lo que no queda claro en el proyecto.⁴

No es conveniente el uso de la fórmula “y/o”, calco del inglés and/or, pues en castellano resulta casi siempre innecesaria, pues la conjunción “o” no es excluyente.⁵

Excepción a que el acoso sea continuo

El artículo 4 propone que un solo acto pueda constituir, en forma excepcional, un acoso laboral. Tanto el IMAS⁶, la UCCAEP⁷, el Instituto de Desarrollo Rural (INDER), la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA)⁸, la Comisión de Derecho Laboral del Colegio de Abogados y Abogadas⁹ y otros consultados, se oponen a considerar un acto aislado como acoso y sugieren otras formas de sanción.

Incluso se citan sentencias de la Sala Constitucional y de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia donde se establece que el acoso es una agresión repetida en un período prolongado.

² Idem

³ Oficio AJ 1152 09 2018 del IMAS que consta en el expediente.

⁴ Oficio 14056 Contraloría General de la República que consta en el expediente.

⁵ Por ello, y tal como indica el Diccionario panhispánico de dudas, se desaconseja su uso, «salvo que resulte imprescindible para evitar ambigüedades en contextos muy técnicos». 12 oct. 2011

⁶ Oficio citado,

⁷ Oficio citado

⁸ Oficio de JAPDEVA AL 215 2018 SJ.

⁹ Acta N° 17 de la Comisión de Asuntos Sociales, comparecencia del Dr. Marco Amador Tenorio.

Manifestaciones de acoso laboral

La propuesta contenida en el artículo 5 se refiere a las acciones que constituirían acoso laboral.

En el inciso g) se habla de “*discriminación o burla*”, pudiéndose confundir los conceptos; y entre la lista de situaciones se habla de “*defectos físicos*”, lo que es una expresión de por sí discriminatoria, por lo que podría tal vez usarse en lugar de “*defectos*” la palabra “*aspectos*”. Además, la discapacidad no es una condición, sino una situación, aspecto que ha de corregirse¹⁰. Asimismo, se echa de menos en la lista la “*identidad de género*”.

En el inciso i) la redacción sugiere que solo se sancionan las agresiones contra las personas allegadas a “*víctimas*”, o sea, no se sanciona si esas agresiones se hacen también a la persona trabajadora.

En el inciso i) se vuelve a usar el “*y/o*” innecesario en el castellano.

El inciso o) tiene una redacción que no se comprende “*física personal o hacia su familia*”, tal vez se quiso decir: “*física hacia la persona trabajadora o a hacia su familia.*”

El inciso p) debe aclararse que es sin perjuicio de la facultad patronal de revisar el uso adecuado de los instrumentos de trabajo.

El inciso u) debe entenderse sin perjuicio de la facultad *ius variandi*¹¹ del patrono.

El IMAS sugiere agregar, entre las manifestaciones del acoso, la persecución política.¹²

Prevención

¹⁰ La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad dispone que la discapacidad no está en la persona sino que se trata de un producto social, surgido de la interacción de la persona con limitaciones funcionales o deficiencias (físicas, intelectuales, psicosociales o sensoriales) y las barreras de la actitud y del entorno, siendo estas las que limitan la participación plena y efectiva en todos los ámbitos de la vida; por lo que la discapacidad no es la limitación funcional de la persona. Mariana Villarreal, Asesora de la Unidad e Asesoría Legal del CONAPDIS. 25 de octubre de 2018.

¹¹ Facultad patronal de variar las condiciones de trabajo siempre que no perjudiquen a la persona trabajadora, aunque le cause incomodidad.

¹² Oficio AJ 1152 09 2018 del IMAS .

En términos generales, el artículo 6 establece disposiciones importantes para evitar el acoso en el trabajo, así como para establecer procedimientos para denunciar e investigar las denuncias y para capacitar al personal sobre la materia. En el inciso d) faltaría contemplar los casos de pequeñas empresas que no tengan posibilidades económicas de realizar charlas de capacitación.

Incumplimiento patronal

Se establece una multa al incumplimiento del patrono de investigar una denuncia por acoso, según lo dispuesto en el artículo 7. Para el IMAS la multa debe ser para el jerarca y no para la parte patronal. Por su parte, UCCAEP sugiere que no se establezca multa, sino que se permita al acosado romper el contrato de trabajo ante la inobservancia patronal. El rompimiento del contrato laboral está contemplado precisamente en el artículo 15 de este proyecto de ley.

Deberes de entes públicos no estatales

Debe el legislador, al otorgar funciones nuevas a los entes públicos no estatales¹³ (artículos 8 y 9), determinar la capacidad de recursos humanos y materiales con que cuentan los entes, y si son insuficientes, fijar su financiamiento. La Contraloría General de la República también mostró su preocupación en relación con este aspecto.¹⁴

Procedimiento, investigación y sanción

En los artículos 10 al 30, se establecen disposiciones generales en relación con el procedimiento para denunciar, investigar y sancionar el acoso laboral. Dicho procedimiento se basa en los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, la confidencialidad, el principio pro víctima y el pro homine.

En el artículo 12 in fine se establece que la carga de la prueba es deber de la parte demandada, quien debe desvirtuar, dice, fehacientemente, los indicios. Eso llevaría a considerar culpable de antemano a un supuesto acosador, desvirtuando el

¹³ ... los entes públicos no estatales son aquellos que ejercen una función administrativa, a pesar de que no pertenecen al Estado y están fuera de su órbita y, por ende, en uso de las potestades públicas emiten actos administrativos, por lo que están sujetos a los principios, institutos y normas del Derecho Administrativo, en especial a los de legalidad y del control jurisdiccional de sus actuaciones. O.J. 113-99 Procuraduría General de la República.

¹⁴ Oficio DJ 01301 2018 Contraloría General de la República.

principio de inocencia, constituyéndose además en una modificación tácita a lo dispuesto en el artículo 477 del Código de Trabajo, que dice:

“Artículo 477.- En principio, la carga de la prueba de los hechos controvertidos, constitutivos e impeditivos le corresponde a quien los invoca en su favor. El concepto de carga debe entenderse como la obligación de la parte de ofrecer, allegar o presentar la probanza en el momento procesal oportuno.”

El artículo 13 obligaría a los patronos a costear asesoramiento jurídico, apoyo laboral y médico, lo que podría ser una carga muy pesada para las pequeñas empresas privadas y, para el caso de las empresas públicas habría que contemplar un aumento presupuestario.

En el artículo 14 se sientan las responsabilidades de jefes y patronos. Sin embargo, dicha norma es omisa en señalar dónde se sentarán esas responsabilidades, las que no podrían determinarse sino en la vía judicial.

En los derechos de la persona acosada (artículo 15) la UCCAEP¹⁵ pretende que se fije un máximo de plazo para reconocer los salarios caídos, o que indudablemente podría perjudicar a la víctima,

En el propuesto artículo 16 establecería el fuero de protección. La única crítica que recibió este artículo es la de UCCAEP¹⁶ quien asegura que las empresas pequeñas no podrían soportar estos costos.

Cuando se trate de denuncias falsas, el artículo 17 además de señalar la posible vía penal, establece que dos denuncias falsas en un plazo de dos años serían causales de despido. Habría que valorar si una sola denuncia falsa no sería ya de por sí una causal de despido en razón de su gravedad. Los y las legisladoras deben estimar si el patrono tuvo tantos costos por una denuncia que se demuestre falsa, qué sanción podría imponer al denunciante, incluso el despido sin responsabilidad patronal.

En las medidas preventivas habría que estudiar la posibilidad de incluir traslados de la persona denunciante.

¹⁵ UCCAEP oficio citado ya.

¹⁶ Idem

Considera esta Asesoría que se trata de un buen principio el hecho de que se establezca prioridad de resolución para medidas cautelares y preventivas. (Artículo 19).

Los principios de protección y medidas cautelares rigen para la presunta víctima y para la persona denunciada respectivamente (Artículos 20 y 21). Igualmente la UCCAEP¹⁷ muestra su preocupación de cómo podrían cumplir estas disposiciones las empresas privadas pequeñas.

En los casos de trabajadores menores de edad o con alguna discapacidad, los artículos 22 y 23 les reconoce su posibilidad de interponer demandas. Si la ley no lo dice, el caso inverso, cuando la persona trabajadora o la persona con discapacidad sea acusada de acosar, esta puede tramitar su defensa de la misma manera.

Las conductas atenuantes que propone el artículo 24 son facultad legislativa fijarlas. De la misma manera, fijar las circunstancias agravantes (Artículo 25) es potestad legislativa. Sin embargo, es importante revisar los conceptos de “*motivo despreciable*” y de “*frívolo*” que son nociones indeterminadas.

Existen observaciones de algunos de los consultados de que el plazo de dos años para presentar una denuncia por acoso después de que finalice es demasiado amplio; sin embargo, concurren tantos factores en la relación laboral como el temor a represalias, que tampoco permite o hace conveniente un plazo corto.

Denuncia, investigación y sanción del acoso laboral en sede administrativa

La referencia a “*sede administrativa*” produce alguna imprecisión, porque si bien se está usando el término en el proyecto en contraposición a “*sede judicial*”, deja dudas sobre su aplicación en el ámbito laboral privado.

Se llama la atención sobre el peso económico y la viabilidad que puede tener la integración de la denominada Comisión Investigadora, sobre todo en el caso de empresas micro y pequeñas. En ese sentido, la UCCAEP¹⁸ sugiere que se establezca un procedimiento como el que instituye la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley no. 7476 de 3 de febrero de 1995 y sus reformas, donde se da a la persona denunciante la facultad de recurrir directamente ante el Ministerio de Trabajo o a la vía judicial.

¹⁷ Ibidem

¹⁸ Oficio dicho.

Unos aspectos del trámite de la denuncia por acoso laboral que se señalan en el proyecto son adecuados para garantizar la celeridad e importancia del combate al acoso. Sin embargo, otros aspectos, a juicio de esta Asesoría, resultan de difícil o imposible aplicación para las empresas privadas pequeñas, tal es el caso de lo dispuesto en los artículos 32 y 33. En relación con el citado artículo 33, se recomienda además indicar el grado de desconcentración que tendría la Comisión Investigadora, sea esta mínima o máxima.

Al otorgársele a la Inspección de Trabajo o a la Defensoría de los Habitantes funciones de asesoría y de control de legalidad de los procedimientos, deben estimarse los recursos necesarios para el cumplimiento de las atribuciones y potestades que les otorga esta ley, o analizar si con los recursos actuales de estos órganos están en condición de hacerles frente.

Al otorgársele a la Comisión Investigadora la facultad de establecer sanciones (artículo 43), se estaría eliminando una competencia natural del jerarca, en el ejercicio de su potestad administrativa sancionatoria, por lo que se recomienda indicar que la resolución final del procedimiento administrativo será dictada por el jerarca correspondiente y no por la comisión investigadora, la cual es una mera instancia instructora.¹⁹

Procedimiento en trámite judicial

La Corte Suprema de Justicia debe pronunciarse sobre la procedencia de que el trámite judicial de las denuncias, investigación y sanción del acoso laboral se haga por un procedimiento sumarísimo.

Se aclara que la referencia que hace en el artículo 48 del proyecto de ley, al artículo 464 del Código de Trabajo ahora, por reforma legal, corresponde al artículo 506, el cual reza lo siguiente:

“Artículo 506.- Si la parte demandada se allanara a las pretensiones del actor, no contestara oportunamente la demanda o no hubiera respondido todos los hechos de la demanda, de la forma prevista en este Código, se dictará sentencia anticipada, en la cual se tendrán por ciertos esos hechos y se emitirá pronunciamiento sobre las pretensiones deducidas, siempre y cuando no se hayan opuesto excepciones que, con independencia de la contestación, requieran ser debatidas en audiencia.

¹⁹ Oficio TSE 1808 2018 del TSE.

Al emitir pronunciamiento, salvo el caso de allanamiento, se tomarán en cuenta las pruebas que existan en el expediente, que impidan tener por ciertos los hechos de la forma expuesta en la demanda.”

En los propuestos artículos 47 y 50 no se especifica si los días que propone son hábiles o naturales, lo que debe ser aclarado en atención al principio de seguridad jurídica.

Sanciones

Las sanciones para los acosadores se establecen en los artículos 52 y 53 del proyecto de ley.

Sobre el artículo 53 el Tribunal Supremo de Elecciones²⁰ hace la observación de que el proyecto habla de “*suplentes*” de los Alcaldes e Intendentes, cuando esa figura ocupacional no existe, por lo que debe cambiarse el proyecto y hacer referencia a Vicealcaldes y Viceintendentes.

El artículo 3 de las Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, no. 8422 de 6 de octubre de 2004 y sus reformas, dice:

“Artículo 3.- Deber de probidad. El funcionario público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente.”

A partir de la anterior definición, lo dispuesto en el artículo 53 del proyecto de ley podría presentar vicios de constitucionalidad, por pretender homologar el acoso laboral a la violación del deber de probidad y establecer la pérdida de credenciales de un diputado, siendo esta materia de reserva constitucional. Dice el Tribunal Supremo de Elecciones:

²⁰ Idem

“Otra falencia de ese artículo 53 tiene que ver con las sanciones previstas para las personas electas popularmente.

En el caso de los diputados, se establece que se les podrá aplicar lo dispuesto en el artículo 112 constitucional y, así, sancionarlos por faltar al deber de probidad en la función pública. Esa mención supone homologar el acoso laboral a la violación del deber de probidad, lo que genera un problema de inconstitucionalidad: se estaría utilizando, como puente para sancionar (con la cancelación de las credenciales) el acoso laboral, una norma constitucional que tipifica un hecho distinto (faltar al deber de probidad). En otros términos, equipara conductas cuya naturaleza y bienes jurídicos son distintos, para habilitar el poder punitivo estatal en una norma infraconstitucional; escenario ilegítimo tratándose del régimen disciplinario aplicable a los legisladores.

En efecto, la definición de los motivos de pérdida de la credencial de un diputado es materia de reserva constitucional, por lo que el legislador no puede ampliar el catálogo de causales por medio de una ley, como se pretende en este caso; para ello es necesario que la conducta se precise expresamente en la propia Constitución Política como casual (ver resolución de la Sala Constitucional no. 2010-011352 de las 15:05 horas del 29 de junio de 2010).

De esa forma, se advierte un vicio de inconstitucional que obliga a este Tribunal a objetar el proyecto consultado en cuanto a este aspecto.”²¹

Asimismo, se advierte de otro posible vicio de inconstitucionalidad en lo relativo a los cargos municipales de elección popular y la posibilidad de que sea el Concejo Municipal el que sancione con pérdida de la credencial. Al respecto, señala el Tribunal Supremo de Elecciones lo siguiente:

“En lo relacionado con los cargos municipales de elección popular, se advierte otra inconstitucionalidad del proyecto, ante la posibilidad de que la sanción de pérdida de la credencial sea impuesta por el Concejo Municipal, pues esa competencia es exclusiva y excluyente de este Órgano Electoral. Conforme al artículo 102 de la Constitución Política, la declaratoria de una persona electa popularmente es una función propia del Tribunal Supremo de Elecciones; de ahí que la eventual pérdida de dicha credencial solo puede ser decretada por quien la otorgó”.²²

5. AVANCE DEL TRÁMITE EN COMISIÓN:

Tomando en consideración los insumos de las instituciones consultadas y el informe de Servicios Técnicos, en la sesión ordinaria de la Comisión de Asuntos Sociales

²¹ Idem.

²² Idem.

N.º 17 del 13 de agosto de 2019, se aprobó por unanimidad la Moción 2-17, de las diputadas María José Corrales Chacón y Nielsen Pérez Pérez, consistente en un texto sustitutivo del proyecto.

6. SEGUNDA CONSULTA A INSTITUCIONES:

En sesión ordinaria N.º 17 del 13 de agosto de 2019, se aprobó por unanimidad la Moción 4-17, de las diputadas María José Corrales Chacón y Nielsen Pérez Pérez, para que el texto sustitutivo aprobado en dicha sesión fuera consultado a las siguientes instancias:

- Corte Suprema de Justicia
- Tribunal Supremo de Elecciones
- Instituciones autónomas
- Municipalidades
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Consejo de Salud Ocupacional
- Defensoría de los Habitantes

Las cuatro primeras instancias correspondientes a las consultas obligatorias, determinadas por el informe de Servicios Técnicos AL-DEST- IJU-477-2018, al que se hizo referencia anteriormente.

7. SEGUNDAS RESPUESTAS A CONSULTAS INSTITUCIONALES:

Cumplido el plazo que estipula el artículo 157 del Reglamento de la Asamblea Legislativa, se destacan las siguientes respuestas:

Institución	Criterio
Municipalidad de Orotina. Concejo Municipal. 20 de agosto, 2019. Oficio. MO-SCM-0355-19-2016-2020. Suscrito por Katia María Salas	“Considerando que: en la actualidad en el país no existe una legislación en contra del acoso laboral si, para el acoso sexual, lo que hace que no exista variables que puedan enmarcar el acoso laboral, resultando que este proyecto viene a definir qué es o qué no es un acoso laboral. Por tanto, se da un voto proyecto de ley Expediente N° 20.873 “LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO”.

Castro. Secretaria Concejo Municipal.	
<p>Instituto Costarricense de Electricidad</p> <p>21 de agosto de 2019. 257-506-2019 SACI 2908-2019</p> <p>Suscrito por Luis Guillermo Alan Alvarado. Director de la Dirección Corporativa Jurídica Consultoría y Procesos Judiciales.</p>	<p>“(…) el proyecto sometido a consulta debería replantearse la redacción de algunos artículos, a manera de ejemplo señalamos los siguientes:</p> <p>Artículo 2: En el segundo párrafo de este artículo sugerimos que en lugar de decir: “Las situaciones de acoso laboral a que se refiere esta ley, podrán realizarse” se señale más claramente “Las conductas que puedan catalogarse de acoso, podrá darse en”; y en el mismo artículo se agregue un inciso i) que señale: “Cualquier lugar o sitio donde el trabajador realice sus labores para las que fue contratado”.</p> <p>Artículo 3: Se sugiere que donde se señala perjuicio laboral se exprese así: “en el ámbito laboral, con la intención p pretensión que la persona trabajadora renuncie a su puesto”.</p> <p>Artículo 4: Pareciera sugerir más bien conductas que pueden considerarse acoso laboral y no los tipos, que doctrinalmente pueden configurarse “acoso laboral, maternal, vertical, descendente, ascendente, disciplinario, horizontal, entre otros”.</p> <p>Artículo 19: Se sugiere aclarar por cuantos miembros debe estar constituido el órgano director, y no señalar “podrá estar constituido”, la experiencia nuestra señala nos ha indicado que la constitución de dos miembros es suficiente.</p> <p>Sobre el procedimiento que estipula este Proyecto de las denuncias de acoso laboral en el Sector Público, señalamos que en nuestra experticia, no es necesario regular un nuevo proceso, ya que el regulado en la Ley General de la Administración Pública es un proceso seguro y ya conocido por operadores del derecho, con plazos más congruentes por la complejidad que significa investigar e instruir un proceso de este tipo, ya que, en este Proyecto se disponen plazos sumamente cortos, que pueden dar al traste de una investigación seria y objetiva, por ejemplo en el artículo 21, se señala que la parte denunciada tendrá cinco días para contestar, siendo ese plazo en algunos casos complejos, muy corto y se puede dejar en indefensión a la parte denunciada violentando con ello el debido proceso y derecho de defensa, ya que en la Ley General de la</p>

	Administración Pública, dispone que el trabajador denunciado tiene hasta el día de la comparecencia para ofrecer prueba e incluso para presentar su escrito de descargo.
<p>Municipalidad de Upala. Concejo Municipal</p> <p>21 de agosto de 2019</p> <p>SCMU 185-2019-0008-08</p> <p>Suscrito por Liseth Vega. Secretaria Concejo Municipal</p>	<p>“El Concejo Municipal por unanimidad, una vez aprobado el dictamen de comisión, ACUERDA en definitiva y en firme emitir un voto de apoyo en favor del expediente No. 20.873, LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO”.</p>
<p>Municipalidad de Alvarado. Concejo Municipal</p> <p>20 de agosto de 2019</p> <p>SMA-39-08-2019</p> <p>Suscrito por Rafael A. Barquero Calvo. Secretario Municipal.</p>	<p>“SE ACUERDA: En forma unánime, con los votos afirmativos de las regidoras y regidor Marianela Barquero Castro, Ma. Del Carmen Arce Alvarado, Damaris Serrano Serrano, Gilberto Gomez Orozco y José Martín Guillén Fernández, apoyar exp. #20873 LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO (...)”.</p>
<p>Tribunal Supremo de Elecciones</p> <p>22 de agosto de 2019</p> <p>TSE-1921-2019</p> <p>Suscrito por Luis Antonio Sobrado. Presidente.</p>	<p>“(…) del estudio del texto sustitutivo consultado persiste un cuarto aspecto sobre el que es necesario referirse. En efecto, del análisis del inciso a) del artículo 43 del proyecto no se aprecia que se varíe la intención del legislador de homologar el acoso laboral a la violación del deber probidad, lo que generaría que se mantenga el vicio de inconstitucionalidad advertido por este Tribunal en su momento, en el acuerdo antes mencionado”.</p>
	<p>“3093-19 ACUERDO FIRME: El Concejo Municipal de Flores en atención a los correos electrónicos emitidos por la Asamblea</p>

<p>Municipalidad de Flores. Concejo Municipal</p> <p>20 de agosto de 2019</p> <p>MF-CM-SEC-AC-3093-2018-19</p> <p>Suscrito por María A. Ulate Alfaro. Secretaria Concejo Municipal</p>	<p>Legislativa mediante los cuales solicitan criterio de los siguientes proyectos de ley: 20.873 “Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado” (...); acuerdan no presentar oposiciones a los mismos. Notifíquese”.</p>
<p>Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico</p> <p>26 de agosto de 2019</p> <p>CR-INCOP-PE-0663-2019</p> <p>Suscrito por Juan Ramón Rivera Rodríguez. Presidente Ejecutivo</p>	<p>“IV-CONCLUSIÓN:</p> <p><u>PRIMERO</u>: El proyecto de Ley que refiere al acoso laboral en el sector público, omite referirse a aspectos como notificaciones, citaciones y sus requisitos, comparecencia, términos y plazos, acceso al expediente, partes, representación, recursos, prescripción y caducidad.</p> <p><u>SEGUNDO</u>: De conformidad con el principio de auto integración administrativa estipulado en el artículo 9 de la Ley General de la Administración Pública, debería estipularse en algún numeral del proyecto, que todo lo que no contemple en materia de sector público se debe dirigir a la Ley General de la Administración Pública, en atención a los aspectos supra citados.</p> <p><u>TERCERO</u>: En cuanto al artículo 7 proyecto de Ley para el Sector Público, que norma la posibilidad de que los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones contemplen los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, es importante destacar, que, a nuestro criterio, no debería permitirse que cada entidad norme los mecanismos de prevención pues podría caerse en parámetros subjetivos.</p> <p><u>CUARTO</u>: Se aclara que se hizo revisión solo del proyecto en lo que refiere a sector público”.</p>
<p>Banco Nacional</p> <p>26 de agosto de 2019</p>	<p>“Al respecto le informo que, realizado el análisis correspondiente por nuestros especialistas de la Dirección Jurídica, se hace necesario realizar una única observación, propiamente sobre el artículo 36 del proyecto de ley, que dispone que el derecho de la víctima para</p>

<p>GG-458-19 Suscrito por Gustavo Vargas Fernández. Gerente General.</p>	<p>denunciar prescribe conforme a lo establecido en el artículo 304 del Código de Trabajo; sin embargo, esa norma establece lo siguiente:</p> <p><i>Los derechos y las acciones para reclamar las prestaciones conforme estos títulos prescribirán en un plazo de tres años, contado desde la fecha en que ocurrió el riesgo o de la fecha en que el trabajador o sus causahabientes estén en capacidad de gestionar su reconocimiento; y en caso de muerte, el plazo correrá a partir del deceso.</i></p> <p><i>La prescripción no correrá para los casos de enfermedades ocasionadas como consecuencia de riesgos del trabajo y que no hayan causado la muerte del trabajador.</i></p> <p><i>La prescripción no correrá para el trabajador no asegurado en el Instituto Nacional de Seguros (INS), cuando siga trabajando a las órdenes del mismo patrono, sin haber obtenido el pago correspondiente o cuando el patrono continúe reconociéndole el total o la parte del salario al trabajador o a sus causahabientes. (Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 8520 del 20 de junio del 2006).</i></p> <p>Como se puede notar el plazo prescriptivo utilizado no es aplicable, pues, refiere a riesgos de trabajo y no sería posible establecer la fecha a partir de la cual rige el plazo de prescripción, ya que en un caso de acoso laboral no hay fecha en que “ocurrió el riesgo”, porque no es un riesgo de trabajo y no hay un momento a partir del cual se puede considerar que la persona acosada está en capacidad de interponer la denuncia, por consiguiente, el artículo 304 indicado no es aplicable y sumerge a las partes, tanto patrono como trabajador en un estado de incerteza sobre el plazo en que prescriben los hechos”.</p>
<p>Instituto Nacional de las Mujeres</p> <p>26 de agosto de 2019</p> <p>INAMU-PE-0459- 08-2019</p> <p>Suscrito por Patricia Mora Castellanos.</p>	<p>“(…)</p> <p>II. Análisis, observaciones y recomendaciones al texto sustitutivo de esta iniciativa de ley</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En el artículo 1. Sugerimos incorporar los verbos “prohibir” y “erradicar” el acoso laboral, así como la eliminación del verbo “control” y sustituirlo por “prevenir”. Con fundamento en los parámetros definidos en la normativa internacional para la protección de los derechos humanos.

Presidenta Ejecutiva	<p>Además, sugerimos revisar la segunda parte del texto de este artículo debido a la necesidad de precisar en la propia ley las definiciones de los se está entendiendo por “diversas formas de agresión”, “maltrato”, “trato abusivo u ofensivo”, “cualquier conducta violenta con potencial lesivo” pues no se observa que estos términos estén claramente definidos en la ley y/o si está o no contemplando dentro de las definiciones y/o manifestaciones del acoso laboral.</p> <p>Con base en lo anterior proponemos el siguiente texto:</p> <p>ARTÍCULO 1. – Objeto.</p> <p>La presente ley tiene por objeto provenir, prohibir, sancionar y erradicar el acoso laboral como práctica discriminatoria por razones de edad, etnia, sexo, género, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación contra la igualdad, integridad y dignidad de las personas trabajadoras.</p> <p>2. En lo que respecta a la definición de acoso laboral establecida en el artículo 3 reiteramos algunos elementos propuestos en nuestro criterio al texto base:</p> <p>Artículo 3. – Definición.</p> <p>Para efectos de la presente ley, se entenderá por acoso laboral toda consulta sea por acción u omisión, puntual o continua encadenada en un periodo de tiempo, reiterada y demostrable, ejercida contra una persona trabajadora por parte de un patrono, gerente, jerarca, jefatura inmediata o mediata, una persona compañera de trabajo o una persona subalterna, durante la relación laboral o el lugar de trabajo sin considerar el puesto que ocupe, con la finalidad de destruir psicológicamente, intimidar, infundir miedo, terror y angustia, afectar y/o perturbar el desempeño de sus labores, destruir sus redes de comunicación y provocar aislamiento, romper la imagen personal o profesional asociada a razones de discriminación por género, discapacidad, etnia, edad, apariencia física o cualquier otra razón hostil o humillante que podría resultar discriminatoria y afecte o cause perjuicio emocional, laboral y familiar, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de la persona trabajadora, que cause o sea susceptible de causar un impacto que genere daño o sufrimiento psicológico, físico y económico. Se entenderá acoso laboral de personas trabajadoras ente relaciones laborales ascendente, descendente u horizontal.</p>
----------------------	---

3. Con respecto al artículo 4 el INAMU difiere de hacer una lista taxativa de los tipos de acoso laboral, debido a que podría restringir otros tipos de conductas y/o porque observando la definición de cada uno de los tipos aparte de ser imprecisas, en una de esas o varias definiciones se podrían enmarcar otros tipos señalados de la lista.
4. Con respecto al artículo 5 sobre las manifestaciones de acoso laboral y las agravantes en el artículo 10, sugerimos que se revise aquellas que podrían configurarse como propias de la materia penal porque requerirían otro diseño en el trato sancionatorio de carácter penal, como por ejemplo: “la agresión física” o “las expresiones injuriosas o ultrajantes” “violencia física” “amenazas” o “coacción” a efectos de prevenir el tipo de sanciones y el trato diferenciado o confusión en la jurisdicción que le correspondería CONOCER una eventual conducta de este tipo. Por lo tanto, reiteramos las recomendaciones que sobre este artículo hicieramos en el criterio al texto base.
5. En el artículo 7 sugerimos que se revise el término “conciliatorio” y considerar que, en lugar de medidas correctivas, se establezcan las medidas de prevención, conforme se establecía en el artículo 6 del texto base.
6. En el artículo 8 sugerimos la inclusión de los principios generales correspondientes a todo proceso descritos en el artículo 421 del Código Procesal Laboral (o al menos remitirlos a esa normativa) como son los de exclusividad y obligatoriedad de la función jurisdiccional, independencia de los órganos jurisdiccionales, contradicción o audiencia bilateral, publicidad, obligatoriedad de los procedimientos legales, de la necesaria motivación de las resoluciones judiciales y de preclusión, el proceso laboral se rige por los siguientes principios procesales básicos: la conciliación, las actuaciones prioritariamente orales, la sencillez, el informalismo, la oficiosidad relativa, así como por la celeridad, la concentración, la inmediación, la búsqueda de la verdad real, la libertad probatoria, la lealtad procesal y la gratuidad o el costo mínimo e inclusión de los principios constitucionales de derechos humanos del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio

	<p>de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación y la violencia de género.</p> <p>7. Se sugiere revisar la redacción del artículo 12 sobre el fuero de protección.</p> <p>“En resguardo del derecho constitucional de toda persona trabajadora a laborar en un ambiente libre de violencia y discriminación, créase un fuero de protección especial que consiste en el derecho de toda persona trabajadora que interponga una denuncia por acoso laboral o que figure como como testigos, a no sufrir por ello de algún perjuicio personal o laboral en su lugar de trabajo”.</p> <p>8. En el artículo 16 inciso c) nuestra recomendación es que el plazo ordenatorio no exceda de 3 meses incluyendo dentro del procedimiento los plazos de las notificaciones que corresponda. Lo anterior, por considerar la protección de las víctimas dadas sus afectaciones emocionales.</p> <p>9. En el artículo 22 se sugiere la inclusión de las medidas cautelares ante causam o anticipadas para la protección de las víctimas, similar a lo previsto en el artículo 489 del Código Procesal Laboral que al efecto establece: ‘... Procedimientos cautelares y anticipados: Antes de iniciarse el proceso y durante su tramitación, inclusive en la fase de ejecución, el órgano jurisdiccional podrá ordenar las medidas cautelares adecuadas y necesarias para proteger y garantizar, provisionalmente, el objeto del proceso y la efectividad de la sentencia...’.</p> <p>10. En los artículos 30 y 31 sugerimos se precisen respectivamente los plazos para que el patrono se ponga a derecho, esto con el fin de que se agilicen las posteriores inspecciones para verificar la aplicación de las medidas correctivas y no se afecte a la víctima en un plazo incierto que puede prolongar el resultado final.</p> <p>11. Finalmente sugerimos que se remita para el trámite de las denuncias de las personas trabajadoras en pequeñas empresas y trabajo doméstico según lo dispuesto en el artículo 34 de esta iniciativa de ley, así como para personas en sector público y privado en general la aplicabilidad del</p>
--	---

	beneficio de justicia gratuita establecido en los artículos 453 y siguientes del Código Procesal Laboral vigente”.
<p>Municipalidad de Dota. Concejo Municipal</p> <p>27 de agosto de 2019</p> <p>Correo electrónico Suscrito por Alex Díaz. Secretario del Concejo.</p>	<p>“El Concejo Municipal del cantón de Dota, en sesión ordinaria N° 161, celebrada el 20 de agosto de 2019, por unanimidad (5 de 5 regidores propietarios presentes en la sesión), con base a la consulta del expediente legislativo número 20.873, acuerda; respetuosamente abstenerse en brindar un criterio de apoyar o no a la consulta realizada. Lo anterior por cuanto este Concejo Municipal no cuenta con asesoría legal para emitirlo. Acuerdo definitivamente aprobado”.</p>
<p>Municipalidad de Corredores. Concejo Municipal</p> <p>27 de agosto del 2019</p> <p>SG/611//2019</p> <p>Suscrito por Sonia González Núñez. Secretaria Concejo Municipal</p>	<p>“Por unanimidad el Concejo Municipal acuerda pronunciarse a favor de la aprobación del proyecto de ley, expediente 20.873”.</p>
<p>Instituto Nacional de Seguros</p> <p>27 de agosto del 2019</p> <p>PE-00457-2019</p> <p>Suscrito por Elian Villegas Valverde. Presidente Ejecutivo</p>	<p>“ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY</p> <p>Consideramos que el Proyecto si bien es un gran avance, nos permitimos hacer unas observaciones que consideramos van a dar mayor precisión para su aplicación por parte de los operadores jurídicos.</p> <p>-Sobre el artículo 3-Definición:</p> <p>La definición de acoso desarrollada en el artículo 3, se sugiere adoptar la definición que la doctrina, de manera especial de Marie France Hirigoyen, Iñaki Piñuel y por Heinz Leymann, han desarrollado a saber:</p> <p>“(…) una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media de una vez por semana) y durante</p>

un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.”

Además, esta definición ha sido compartida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en reiterada jurisprudencia sobre los casos de acoso laboral que ha desarrollado.

Es decir, el acoso laboral, se puede delimitar como una conducta hostil o intimidante que se practica hacia un trabajador, desde una posición de jerarquía, o bien dentro de un grupo de iguales hacia los que se mantiene una subordinación, en definitiva es una conducta hostil, reiterativa y persistente en el tiempo que llega a adoptar métodos de influencia muy diversos, los cuales abarcan desde la subestimación de las capacidades del trabajador, hasta en el absurdo de ejecutar tareas irrealizables, pasando por agresiones como el ocultar información, la difamación o el trato vejatorio, entre otros.

-En lo que respecta al Artículo 4-Tipos de acoso laboral:

Según la doctrina las conductas señaladas en este numeral corresponden a manifestaciones del acoso laboral y no a los tipos de acoso; por cuanto los tipos de acoso laboral son: ascendente, descendente, horizontal y el que se ha denominado total.

Por consiguiente, sugerimos se cambie el nombre del artículo por “Manifestaciones del acoso laboral”.

-Sobre el Artículos 5-De las conductas de acoso laboral:

En lo que respecta al artículo 5-Conductas que constituyen acoso laboral-, en el inciso l) consideramos pertinente que se remita a lo contemplado en el artículo 404 del Código de Trabajo que define las distintas manifestaciones de discriminación.

-Del Artículo 6-De las conductas que no constituyen acoso laboral:

La inclusión de este artículo es de suma importancia en razón de que el patrono cuenta con el poder de mando y dirección, es decir con el *ius variandi*, que se ha definido como:

“...derecho de variar o facultad de modificar- se refiere a la potestad que una y otra de las partes posee para alterar las condiciones contractuales o iniciales del contrato. Más restrictivamente y por antonomasia, jus variandi es la facultad patronal de modificar, por necesidades convencionales o conveniencias de la empresa, las prestaciones del trabajador”.

Al efecto sugerimos se incorpore un inciso dentro de este artículo 6, que comprenda que el patrono cuenta con la facultad de modificar, variar las condiciones de trabajo en tanto no se perjudique al trabajador.

-En lo que se refiere al Capítulo VIII-Deberes de la Defensoría de los Habitantes:

El artículo 53 le otorga a la Defensoría de los Habitantes nuevos deberes, como lo es la obligación de informarle a ésta de toda denuncia de acoso laboral que se presente.

Asimismo, se le encomienda la labor de:

- a) Levantar un registro donde conste la denuncia y la resolución final del caso y*
- b) Acompañar y asesorar a la persona denunciante durante el curso del proceso de investigación, si esta lo solicita.*
- c) Proveer a las instituciones del sector público de material editado por la Defensoría sobre acoso laboral.*
- d) Recomendar a las personas jerarcas sobre la necesidad de impartir capacitaciones a los funcionarios que, a lo interno de las instituciones, sobre el problema de acoso laboral y*
- e) Crear campañas para generar conciencia sobre el acoso laboral en el sector público.*

En este sentido es de vital importancia que se cuente con el contenido presupuestario para que esta institución pueda asumir dichas funciones; esto lo traemos a colación debido a que en otras oportunidades se ha discutido sobre la importancia de que al momento de crear una ley esta cuente con el suficiente contenido presupuestario para su implementación.

Asimismo, consideramos conveniente analizar si esta Institución cuenta con la capacidad real de conocer cada uno de los

	<p>procedimientos que se realicen en todo el país, así como el resto de las funciones que se consignan en el citado artículo.</p> <p>-Sobre las Reformas a otras leyes:</p> <p>El proyecto pretende la reforma al artículo 540 del Código de Trabajo, para que se incluya un inciso 9) que se leerá así:</p> <p><i>9) Las personas denunciantes y los testigos de acoso laboral.</i></p> <p>En lo que se refiere a las personas denunciantes, consideramos oportuna su especial protección mediante el fuero que le otorga el citado numeral, sin embargo, sugerimos que se elimine a los testigos, por cuanto la protección ha de ser puntualmente a las personas afectadas por la situación de acoso laboral, extender el fuero de protección a los testigos lo consideramos desproporcionado.</p> <p>Asimismo, recomendamos que este fuero se extienda por seis meses como lo señala el artículo 367, para que no sea un aspecto que se convierta en una protección sin límite de tiempo.</p> <p>Finalmente, aparejado a la incorporación de este inciso en el numeral 540 del Código de Trabajo, debe también reformarse el numeral 541 del citado cuerpo normativo, para que se haga efectiva su protección y su despido deba gestionarse ante la Dirección Nacional de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo.</p>
<p>Municipalidad de Naranjo. Concejo Municipal</p> <p>29 agosto de 2019</p> <p>SM-CONCEJO-636-2019</p> <p>Suscrito por Margarita González Arce Secretaria</p>	<p>“ACUERDO SO-34-692-2019. El Concejo Municipal de la Municipalidad de Naranjo, PREVIA DECLARATORIA DE URGENCIA Y DISPENSA DE TRAMITE DE COMISION, POR UNANIMIDAD EN FIRME Y DEFINITIVAMENTE APROBADO ACUERDA: Dar un criterio favorable al Expediente 20.873. “Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado””.</p>
	<p>“ACORDÓ: Brindar un voto de apoyo al Proyecto de Ley Expediente 20.873. “Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público y</p>

<p>Municipalidad de San Carlos. Concejo Municipal</p> <p>30 de agosto de 2019 MSCCM-SC-1456-2019 Suscrito por Ana Patricia Solís Rojas. Secretaria del Concejo Municipal</p>	<p>Privado". Ocho votos a favor y uno en contra del Regidor Manrique Chaves Quesada. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO."</p>
<p>Municipalidad de Grecia. Concejo Municipal</p> <p>28 de agosto de 2019 SEC-4388-2019 Suscrito por Ana Leticia Alfaro. Secretaria Municipal</p>	<p>"ACUERDO N° 21: A) DAR POR RECIBIDO EL DOCUMENTO. ACUERDO APROBADO POR UNANIMIDAD".</p>
<p>Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo</p> <p>27 de agosto de 2019 PE-05-70-08-2019 Suscrito por Tomás Martínez Baldares. Presidente Ejecutivo.</p>	<p>"Al respecto le adjunto el oficio PE-AL-334-2019, con criterio sobre el expediente mencionado, elaborado por la Licda. Susy Neyra Vargas y el Lic. Víctor Polinaris Vargas, funcionarios de nuestra Asesoría Legal.</p> <p>No omito manifestarle que dicho criterio es avalado por esta Presidencia Ejecutiva"</p> <p><u>Principales consideraciones del oficio PE-AL-334-2019:</u></p> <p>"(...) dada la relevancia respecto al contenido en dicho proyecto y por el tipo de materia que se regula y siendo además que las denuncias, así como demandas en sede judicial respecto al acoso laboral han venido incrementando significativamente en los últimos tiempos, situación que se deja ver por los múltiples procesos interpuestos tanto en instancias públicas y privadas, es de interés general la aprobación del proyecto en estudio.</p>

	<p>Bien ha sido expresado ya de forma reiterada en jurisprudencia nacional e internacional, que el Estado lleva responsabilidad en promover instrumentos que permitan proteger al trabajador de abusos como el que se pretende identificar, prevenir y sancionar con dicho proyecto. Existe en la actualidad una viva necesidad socio laboral de regular jurídicamente los asuntos que se derivan respecto al acoso en centros de trabajo.</p> <p>En consideración a lo indicado, no encuentra este Instituto objeción alguna para la aprobación de la ley N° 20.873”.</p>
<p>Municipalidad de Tibás. Concejo Municipal</p> <p>29 de agosto de 2019 DSC-ACD-487-08-19 Suscrito por Jannina Villalobos Solís. Secretaria del Concejo Municipal</p>	<p>“EL CONCEJO MUNICIPAL DE TIBÁS, en su ACUERDO IV-1 en su SESIÓN ORDINARIA N° 174 celebrada el día 27 de agosto de 2019, dispuso lo siguiente:</p> <p>1. MT-SJ-224-2019 de Servicios Jurídicos, del 19 de agosto del 2019, dirigido a la Sra. Jannina Villalobos Solís, Secretaria del Concejo Municipal. Asunto: Proyecto de Ley No. 20.873 “Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado” viene a regular el acoso laboral que, mediante la aprobación de la reforma procesal laboral, quedó abierto a interpretaciones riesgosas para ambas partes, sea el empleador o el trabajador, la iniciativa incorpora sanciones para los puestos de elección pública, incluyendo alcaldes, vicealcaldes, regidores y síndicos, todos pudiendo recibir amonestación escrita, suspensión o remisión del caso al Tribunal Supremo de Elecciones para eventual pérdida de credenciales, de conformidad el criterio es no oponerse al proyecto por llenar una necesidad del ordenamiento jurídico costarricense, no obstante queda a criterio del Concejo Municipal referirse ante la Asamblea Legislativa. Se conoce y se acuerda aprobar el criterio legal emitido, y su traslado a la Asamblea Legislativa para lo correspondiente.</p> <p>SE SOMETE A VOTACIÓN Y ES APROBADO POR UNANIMIDAD DE LOS SEÑORES REGIDORES.</p> <p>SE SOMETE A VOTACIÓN DECLARAR EL ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO Y SE APRUEBA POR UNANIMIDAD DE LOS SEÑORES REGIDORES. ACUERDO FIRME”</p>
<p>Junta de Protección Social</p>	<p>“... se solicita considerar las observaciones realizadas por la Asesoría Jurídica en oficio JPS-AJ-657-2019...”</p>

<p>2 de setiembre del 2019 JPS-PRES-259-2019 Suscrito por Esmeralda Britton, Presidenta Ejecutiva</p>	<p><u>Principales consideraciones del oficio JPS-AJ-657-2019:</u></p> <p>“b) Observaciones de fondo:</p> <p>Artículo 2: Ese artículo señala que la ley aplicará a “...las relaciones laborales de las organizaciones de derecho internacional que tengan sede en el país.” Esa condición puede ser discutible y podrá aplicarse solamente cuando las contrataciones se hagan en el país y bajo su normativa.</p> <p>Artículo 6, que dice: “...No constituirán acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas que se apliquen de manera razonable y proporcional...”, se repiten los incisos d) y f), a saber:</p> <p><i>d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;</i></p> <p><i>e) ...;</i></p> <p><i>f) La solicitud de cumplir los deberes extras de colaboración con la empresa o institución; cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución;</i></p> <p>Artículos 8 y 9, se hace referencia al concepto de “procedimiento de acoso laboral”. Se sugiere utilizar el concepto de “procedimiento para determinar si se configura acoso laboral”.</p> <p>Artículo 14, se sugiere el siguiente cambio:</p> <table border="1" data-bbox="506 1423 1380 1883"> <thead> <tr> <th data-bbox="506 1423 912 1465">Artículo propuesto</th> <th data-bbox="912 1423 1380 1465">Sugerencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="506 1465 912 1883"> <p>ARTÍCULO 14. - Indemnización por daño moral. Cuando mediante resolución administrativa o sentencia judicial, se compruebe el acoso laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, lo cual será de</p> </td> <td data-bbox="912 1465 1380 1883"> <p>ARTÍCULO 14. - Indemnización por daño moral. Cuando mediante resolución administrativa o sentencia judicial, se compruebe el acoso laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral. Si la conducta se comprobó en sede administrativa, será el Juez de Trabajo competente quien emita</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Artículo propuesto	Sugerencia	<p>ARTÍCULO 14. - Indemnización por daño moral. Cuando mediante resolución administrativa o sentencia judicial, se compruebe el acoso laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, lo cual será de</p>	<p>ARTÍCULO 14. - Indemnización por daño moral. Cuando mediante resolución administrativa o sentencia judicial, se compruebe el acoso laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral. Si la conducta se comprobó en sede administrativa, será el Juez de Trabajo competente quien emita</p>
Artículo propuesto	Sugerencia				
<p>ARTÍCULO 14. - Indemnización por daño moral. Cuando mediante resolución administrativa o sentencia judicial, se compruebe el acoso laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, lo cual será de</p>	<p>ARTÍCULO 14. - Indemnización por daño moral. Cuando mediante resolución administrativa o sentencia judicial, se compruebe el acoso laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral. Si la conducta se comprobó en sede administrativa, será el Juez de Trabajo competente quien emita</p>				

<p>conocimiento del Juez de Trabajo competente.</p>	<p>procedencia en cuanto a este extremo.</p>
<p>Artículos 17 y 18, se observa una contradicción, en cuanto a la instancia que recibirá la denuncia, a saber:</p> <p><i>ARTÍCULO 17. - Recepción de la denuncia.</i></p> <p><i>Las instituciones del sector público deberán establecer la instancia responsable de recibir la denuncia por acoso laboral, así como el procedimiento de constitución del Órgano Director que estará encargado de darle trámite a la denuncia de acoso laboral de conformidad con lo establecido en esta ley.</i></p> <p><i>ARTÍCULO 18. - Contenido de la denuncia.</i></p> <p><i>El procedimiento se iniciará de oficio o a instancia de parte. Si el proceso se inicia a petición de parte, la denuncia de los hechos deberá ser presentada por escrito en la oficina o departamento de Recursos Humanos correspondiente, o en su defecto, en la instancia definida vía reglamento.</i></p> <p>Artículos 20 y 22, se observa una contradicción, en cuanto a la instancia que dicta medidas cautelares, a saber:</p> <p><i>ARTÍCULO 20.- Funciones del Órgano Director.</i></p> <p><i>El Órgano Director debe:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) ...; b) ...; c) <i>Dictar las medidas cautelares; (sic)</i> d) ...; e) ... <p><i>ARTÍCULO 22. - Medidas cautelares. El órgano director, previa solicitud de la parte denunciante y mediante resolución fundada, podrá solicitar al jerarca o empleador competente, que ordene las siguientes medidas cautelares: ...</i></p> <p>Artículo 25, que se refiere a la “Resolución final”, sin embargo, no señala cuál instancia dicta ese acto.</p>	

	<p>Artículo 36, que regula “Prescripción.”, no se comprende la redacción que dice: En caso de reclamos por hechos prescritos de conformidad con el artículo 304 del Código de Trabajo.”</p> <p>Artículo 42, que regula los tipos de sanciones, en su párrafo final señala: <i>Estas sanciones son de carácter laboral, sin perjuicio de que la persona trabajadora presuntamente acosada acuda a la vía judicial, cuando las conductas constituyan hechos punibles según lo establecido en el Código Penal, o a la vía civil, para el reclamo de la reparación de los daños y perjuicios.</i></p> <p>Sin embargo, en el artículo 14 se propone que la indemnización por daños sea conocida por el Juez Laboral”.</p>
<p>Municipalidad de Los Chiles. Concejo Municipal</p> <p>28 de agosto del 2019 SM-0887-08-2019 Suscrito por Yamileth Palacios Taleno. Secretaria del Concejo Municipal</p>	<p>“... en el Capítulo III, Artículo II, Inciso B, el Concejo Municipal por decisión unánime acuerda: apoyar el Proyecto de Ley con Expediente N° 20.873 “LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.” Ya que este proyecto de ser aprobado, todas las instituciones públicas y privadas tendrán que acatar esta ley, si no lo hacen estarían incurriendo en un desacato y corren peligro penal, tanto los empresarios como el personal que falte a la moral de algún ser humano o trabajador. Acuerdo Aprobado Definitivamente y en Firme”.</p>
<p>Instituto Costarricense de Ferrocarriles</p> <p>2 de setiembre de 2019 INCOFER-L-361-2019</p> <p>Suscrito por Jeremy Soto. Abogado Departamento Legal y con V.B. de Mario Granados</p>	<p>“En cuanto al citado proyecto de ley, se han realizado consultas a lo interno de este Instituto, determinándose que el INCOFER no tiene comentarios por exponer”.</p>

Barzuna. Jefe Departamento Legal.	
<p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p> <p>3 de setiembre de 2019</p> <p>MTSS-DMT-OF-1245-2019</p> <p>Suscrito por Steven Núñez Rímola. Ministro</p>	<p><i>“Observaciones concretas al articulado:</i></p> <p>Para facilitar las consideraciones generales, se puntualizará nuestro criterio en los artículos respectivos del proyecto de ley:</p> <p><i>Artículo 1 Objeto:</i></p> <p>Considero que el contenido del artículo 1- de la presente propuesta, es muy escueto y simple, por lo que recomendamos el siguiente texto, tomado precisamente del proyecto de ley (Nº 18-184) ya citado:</p> <p><i>“La presente ley tiene como fines y objetivos primordiales:</i></p> <p><i>a. Prevenir, prohibir, sancionar y erradicar el acoso laboral, como práctica violatoria de los derechos humanos fundamentales, tales como el derecho al trabajo establecido en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; así como el derecho a la salud y al buen nombre.</i></p> <p><i>b. Garantizar el derecho de las víctimas de acoso laboral al debido proceso y, por ende, a la legítima defensa por vías expeditas y precisas, previstas por la presente ley, tanto en sede administrativa como jurisdiccional, para hacer valer sus derechos, así como la posibilidad de recurrir a las vías constitucionales según lo prevé el Estado social y democrático de derecho.</i></p> <p><i>c. Amparar el derecho de la persona trabajadora a la dignidad, al respeto irrestricto de su vida privada y de su integridad psicológica, a su igualdad ante la ley, a la inviolabilidad de sus comunicaciones, a su buen nombre e imagen pública.</i></p> <p><i>d. Posibilitar el logro del resarcimiento indispensable de la persona agredida e, igualmente, la compensación en el plano económico, psicológico y moral, por las inversiones y gastos en que debió incurrir la víctima, quien, en ningún momento debe ser revictimizada.</i></p> <p><i>e. Garantizar la justa punición de los culpables en todos los planos, a título personal, lo que significa que no pueda ampararse detrás de las instituciones, de modo que esta práctica pueda ser efectivamente erradicada.</i></p> <p><i>f. Garantizar los bienes jurídicos que protege la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad de expresión y movimiento, el derecho a la intimidad, la honra, el buen nombre y la salud mental de la persona trabajadora.”</i></p>

Artículo 4 Tipos de acoso laboral:

En este artículo no hay relación entre lo que se propone con el título del mismo, esto debido a que, según la doctrina e información relacionada al tema de acoso laboral, se entiende como tipos de acoso laboral los siguientes:

“I.- Descendente (también denominadas Bossing): El acoso lo ejerce una persona que ostenta poder contra un subordinado. El hostigador se aprovecha de su cargo y de su autoridad para mantener sus estrategias abusivas.

II.- Horizontal: Cuando un trabajador o una trabajadora es acosada por un compañero del mismo nivel jerárquico. También puede ser un grupo de colegas en contra de un compañero, pero usualmente hay un líder en el grupo apoyado de alguna forma por su superior.

III.- Ascendente: Se da cuando una persona con un rango jerárquico superior es hostigada por uno o varios de sus subordinados.

IV.- Total: Cuando la persona se ve asediada por su jefe, aislada por sus compañeros y boicoteada por sus empleados.”

Lo que se incluye en este proyecto son manifestaciones o características del acoso laboral, no son tipos, razón por la cual se recomienda modificar e incluir lo anteriormente dicho.

Artículo 5 De las conductas de acoso laboral:

Se recomienda no dejar abierto este artículo en cuanto a que sea una autoridad competente quien valorará las circunstancias de la ocurrencia del acoso laboral, ya que primeramente considero que debe de existir una comisión investigadora en cada centro de trabajo conformada por profesionales en la materia, tales como abogados y psicólogos, quienes deberán valorar cada caso en específico con base en los hechos ocurridos, esto porque se debe proteger a la parte más débil, en este caso la persona acosada.

Artículo 10 Agravantes del acoso laboral:

De las agravantes del acoso laboral estipuladas en la presente propuesta, considero que estas vienen a ser más que todo características del acoso, esto porque las agravantes se analizan específicamente en el proceso de la investigación y no se pueden indicar previo a esto. Además, el hecho que haya violencia física, intimidación, poder, daño físico y psíquico, son causales que originan un acoso laboral, no agravantes, como se pretende plantear. Se recomienda eliminar dicho artículo.

Artículo 20 Funciones del Órgano Director:

En relación con las funciones del Órgano Director, se recomienda no incluirlas dentro de la propuesta, por cuanto además se limita a muy pocas, por ello considero que se trata de un tema que debería desarrollarse en un Reglamento a la Ley.

Artículo 27 Deberes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

De los deberes del Ministerio de Trabajo, me parece que debe quedar claro, y así estipularse, que será competente siempre y cuando a nivel interno de los centros de trabajo, no haya un procedimiento para evacuar el acoso laboral, o que se trate de centros de trabajo muy pequeños, o que el Jerarca o Patrono sea el presunto acosador. En estos casos la persona perjudicada podría acudir a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo.

Artículo 34 Pequeñas empresas y trabajo doméstico:

Considera esta Cartera Ministerial que no puede estipularse para las pequeñas empresas y trabajo doméstico que solo puedan recurrir a la vía judicial para interponer la denuncia por acoso laboral, por lo que debería plantearse, que tienen la posibilidad de acudir también a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

Artículo 41 Arreglo conciliatorio:

No recomendamos que ante un proceso de Acoso Laboral haya un acuerdo conciliatorio, esto porque se debe proteger a la víctima, en este caso, a la persona acosada por ser la más vulnerable del proceso, en donde no se debe de exponer a una conciliación, porque su autonomía de la voluntad va a estar cohibida al tener al presunto acosador de frente. Además, la relación de poder se da entre desiguales, y esto imposibilita la negociación en igualdad de condiciones, provocando una asimetría en las relaciones de poder entre las partes, donde se causa un desequilibrio en el proceso de conciliación en favor de la persona que hostiga y en contra de la víctima. En la Ley contra hostigamiento o acoso sexual se prohíbe la conciliación por el simple hecho que en la mayoría de procesos de conciliación la víctima termina desistiendo, prevaleciendo la impunidad y con ello una doble victimización en contra de quien puso la denuncia. Conjuntamente esto se encuentra fundamentado en el instrumento que regula el RAC, que establece como improcedente la conciliación cuando medien relaciones de poder asimétricas.

Aspectos importantes para incluir dentro del Proyecto de Ley:

1. *Del procedimiento Administrativo, Improcedencia de las Investigaciones Preliminares:* Se debe rescatar que el

	<p>procedimiento especial de investigación por acoso laboral no es un procedimiento disciplinario tradicional y común. Se trata de un procedimiento en sede administrativa por el hecho de estar involucrados funcionarios públicos, pero en estos casos se trata de una violación a los derechos fundamentales de la persona, por lo que no es factible una investigación previa, máxime que la denuncia que la persona perjudicada hace ya identifica a la presunta persona acosadora.</p> <p>2. <i>Integración de la Comisión Investigadora:</i> Dentro de esta propuesta de ley no se incluye ningún articulado en cuanto a la comisión investigadora por lo que se recomienda que se estipule e indique lo siguiente <i>“el conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite será realizado por medio de comisiones investigadoras, las mismas serán integradas, preferiblemente, por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de acoso laboral y régimen disciplinario.</i></p> <p><i>Cuando en una empresa o lugar de trabajo o de estudio privado no existan condiciones para realizar la investigación o por razones de la reducida cantidad de personal o porque la persona denunciada tiene el estatus de superior jerárquico, la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial.</i></p> <p><i>Cuando en atención al lugar de trabajo o de estudio sea una institución o un ente público y la persona denunciada sea un funcionario o empleado público se seguirá el procedimiento establecido en esta Ley, su reglamento y supletoriamente por la Ley General de la Administración Pública y sus reformas. En todo caso la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial.</i></p> <p><i>Los centros laborales privados deberán contar con un reglamento interno con el fin de conformar las comisiones investigadoras, su duración, procedimientos y demás razones del debido proceso, instrumento que ha de ser reconocido y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo.”</i>³</p> <p>3 Ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia</p>
--	--

	<p>Este despacho considera de vital importancia incluir asimismo dentro de este apartado de la comisión investigadora, que se incluya un artículo para indicar las atribuciones y deberes de la comisión investigadora, para los requisitos de las personas integrantes de la comisión y sobre las funciones que debe llevar a cabo la comisión investigadora, esto con el fin de que la ley queda más clara y completa en el abordaje del acoso laboral.</p> <p><i>3. Patrocinio letrado y apoyo emocional:</i> Dentro de la propuesta de ley presentada no se estipula el patrocinio letrado ni apoyo emocional y consideramos que, debe brindarse asesoramiento jurídico y apoyo emocional a las partes del proceso, por lo que se recomienda incluir, la posibilidad de hacerse representar por un patrocinio letrado, así como de apoyo emocional o psicológico en las diversas fases del procedimiento. Esto es de vital importancia incluir dentro de la propuesta de ley presentada.</p> <p><i>4. Plazos:</i> En la iniciativa no se incluyen los plazos establecidos para interponer la denuncia, así como el plazo para culminar el procedimiento por lo que este despacho discurre oportuno incluir.</p> <p>IV- Análisis de Conveniencia y oportunidad. Por lo expuesto este Despacho muestra su anuencia a la presente propuesta de ley, por cuanto habiendo revisado todo su contenido, se logra constatar, que es prácticamente es similar al que tenía el Proyecto de Ley 20.873 presentado el 12 de setiembre del año 2018, con algunas incorporaciones, sin embargo, todas con el fin y objetivo primordial de prevenir y sancionar el acoso laboral en Costa Rica.</p> <p>V- Conclusiones. Por lo expuesto, esta Cartera Ministerial, considera viable el presente proyecto de ley, no sólo porque siempre se ha mostrado con mucho interés en regular el acoso laboral, sino también porque apoya a que se resguarden los derechos de todos los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país, en razón de lo cual, este Despacho confirma el apoyo a la presente propuesta de ley, sin perjuicio de las observaciones y recomendaciones expuestas supra.”</p>
Municipalidad de Montes de Oro. Concejo Municipal.	<p><i>“ACUERDO 7: El Concejo Municipal acuerda avalar en todos sus extremos los criterios legales; suscrito por la Lcda. Maricel Murillo Barrantes, quedando de la siguiente manera: Oficio AC N°69-2019</i></p>

<p>4 de Setiembre del 2019 Nº150-SM-2019 Suscrito por Juanita Villalobos Arguedas. Secretaria del Concejo Municipal</p>	<p>(...)</p> <p><i>ANALISIS DEL PROYECTO DE LEY</i></p> <p>(...)</p> <p><i>Entre los aspectos que se mencionaron en el oficio Nº43-2018 se indicó que el numeral 5 de la propuesta de ley se tipificaban un total de 24 situaciones de posible acoso laboral, sin embargo, las manifestaciones de acoso laboral son sumamente amplias y diversas por lo que es difícil establecer un catálogo de situaciones que constituyan hostigamiento en el trabajo, lo que resulta importante que se justifique la tipificación de esas manifestaciones descritas en ese numeral.</i></p> <p><i>En el actual texto sustitutivo se tipifican en el artículo 5, 15 conductas que constituirían acoso laboral, y las mismas son manifestaciones concretas, y no amplias como se había mencionado.</i></p> <p><i>Asimismo, se incorpora actuaciones que no constituirán acoso laboral, como los actos dirigidos a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.</i></p> <p><i>Cabe destacar que el vacío legal que existe sobre la regulación de acoso laboral no justifica que una institución permita dicha práctica, ya que la misma es ilegítima e ilegal, y desde la perspectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores ese tipo de conductas constituye un comportamiento contrario a la legalidad, debido a que lesiona los derechos a la dignidad, la salud, intimidad e integridad física y psíquica de las personas, no sólo principios base de nuestra Constitución Política, sino valores típicos de cualquier Estado que se precie de ser civilizado. El tema se encuentra regulado tanto en el Código de Trabajo, como a nivel de normativa internacional en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y en la Convención Americana de Derechos Humanos. Asimismo, además, existe numerosa jurisprudencia que ha regulado la figura de acoso laboral, no obstante, en la actualidad no existe una ley específica al tema.</i></p> <p><i>De conformidad con lo anterior, resulta imperioso señalar el deber de cada institución, ya sea privada o pública de velar por la protección de los derechos fundamentales de las personas, y en lo referente a las municipalidades, la misma posee una autonomía</i></p>
---	--

tipificada en el artículo constitucional 170, bajo la cual cada municipalidad puede reglamentar lo que crea pertinente, si bien es cierto, contar con una normativa de regulación de acoso laboral es sumamente imperioso, las municipalidades pueden regular bajo su principio de autonomía municipal el procedimiento del mismo.

(...)

El numeral 53 anterior hacía referencia a sanciones para las personas electas popularmente, y se mencionó que era contrario a la legalidad, ya que la pérdida de credenciales la realiza el Tribunal Supremo de Elecciones, por lo que se recomendó la eliminación de dichos aspectos. Al respecto, en el actual texto sustitutivo se incorporó el artículo 43, estipulando que en caso de los alcaldes o alcaldesas, vicealcaldes y vicealcaldesas, intendentes y vice intendentes, 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, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o remisión del caso por parte del Concejo Municipal al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial. Y en caso de los regidores, 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, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o remitir el caso al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial. Importante destacar que no se indica propietarios, solamente regidores y suplentes lo cual genera confusión en cuanto a la técnica de redacción, además que no se toma en consideración los síndicos. Otro aspecto de relevancia es que en el caso del Concejo Municipal no se indica quien sería el encargado de remitir el caso al Tribunal Supremo de Elecciones, lo cual se recomienda que se subsane ese vacío legal. Además, es de importancia destacar que la Contraloría General, según jurisprudencia reciente puede sancionar, por lo cual es importante que se tome en consideración este aspecto.

CONCLUSIÓN

De acuerdo con el análisis realizado al proyecto de ley bajo el expediente N° 20.873 denominado, “Ley contra el acoso laboral en el sector público y privado”, se considera que el mismo es relevante en referencia que no existe una normativa en la actualidad que regule el acoso laboral, sin embargo se recomienda que se tomen en consideración los aspectos mencionados anteriormente..”

<p>Municipalidad de Desamparados. Concejo Municipal</p> <p>5 de setiembre de 2019 CM-SC-001-52-2019</p> <p>Suscrito por Mario Vindas Navarro. Coordinador Secretaría Concejo Municipal</p>	<p><u>Se hace la aclaración de que la Municipalidad hizo un exhaustivo análisis del proyecto. Sin embargo, lo realiza tomando el texto base, y no el sustitutivo que se les envió a consultar, razón por la cual se considera impropio consignarlo en este resumen.</u></p>
<p>Instituto de Fomento y Asesoría Municipal</p> <p>6 de setiembre de 2019 JD-197-19</p> <p>Suscrito por Marcela Guerrero Campos. Presidenta Ejecutiva</p>	<p>“(…) en los términos del oficio PE-AJ-0448-2019, que se adjunta, se emite el criterio afirmativo de este instituto respecto del citado proyecto de ley, expediente 20.873, recomendándose, respetuosamente, sea consultado a todas las municipalidades del país y concejos municipales de distrito, particularmente tomando en cuenta que los incisos b), c) y d) del artículo 43 del texto consultado, hacen referencia expresa a las alcaldías e intendencias del país, así como a los regidores y síndicos”.</p> <p><u>Principales consideraciones del oficio PE-AJ-0448-2019:</u></p> <p>“Respecto del numeral uno (1), se recomienda respetuosamente que, después de la palabra “identificación”, se agreguen las palabras “prohibición” para que se lea a la letra de la siguiente manera: La presente ley tiene por objeto la identificación, prohibición, prevención, control y... (…)”</p> <p>Respecto del artículo dos (2) se debe tomar en cuenta que la norma es de carácter general tanto para la empresa pública como privada, motivo por el que debe tenerse particular cuidado con las delegaciones internacionales que no pueden ser demandados fuera de su propia jurisdicción. El anterior comentario tiene su asidero en el hecho de que, en las líneas finales del primer párrafo del artículo en comentario, se incluyen las relaciones laborales de las organizaciones de derecho internacional.</p> <p>Acerca del artículo tres (3) se recomienda mejorar ostensiblemente su redacción a fin de que la definición conceptual del acoso que es</p>

justamente el tema principal del asunto aquí tratado sea mucho más clara y amplia. Un ejemplo concreto de definición de acoso puede ser el que se encuentra en las primeras líneas del presente oficio y que lo cataloga como:

'Patrón de conducta compuesto por una serie de acciones u omisiones que pueden ser sistemáticas, reiteradas, deliberadas y demostrables de manera prolongada en el tiempo, de una o varias personas sobre otra u otras personas, sean superiores jerárquicos o no, con el propósito de degradar sus condiciones de trabajo, destruir u obstaculizar sus redes de comunicación, poner en duda su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, desvalorizar su capacidad laboral, procurar su desmotivación laboral o un deficiente ejercicio de sus labores.'

En cuanto a los tipos de acoso laboral que hace referencia al numeral 4 del texto en consulta, se recomienda dirigirse a la categorización realizada por el Dr. Hanz Leiman y que señala como consultas propias del acoso las siguientes:

1. Limitar la comunicación (no se le da toda la información que debería tener).
2. Limitar el contacto social (se le aísla físicamente de sus compañeros).
3. Desprestigiar a su persona ante sus compañeros (por medio de bromas desagradables sobre su persona, por ejemplo).
4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral (no se valora el trabajo que realiza o no se le encarga trabajo).

Desde luego que, dentro de las cuatro categorías señaladas anteriormente, se pueden clasificar una serie de conductas que eventualmente podrían llegar a constituir casos de acoso laboral.

Por su parte el numeral cinco (5) del texto en consulta, hace referencia a las conductas que constituyen acoso laboral; sin embargo, en la especie tal y como se indicó en los aspectos de carácter general, son muchas más las formas que pueden constituir acoso laboral, motivo por el que se sugiere respetuosamente se proceda a la revisión de estas para que puedan ser incluidas, lo anterior con la finalidad de que la norma quede lo más completa posible y evite vacíos o lagunas que posteriormente vía reglamento no puedan ser incluidos o considerados.

	<p>Si bien, es cierto la lista de consultas no puede ser completamente taxativa, si es cierto que puede completarse hasta donde sea posible conforme a las conductas descritas en los aspectos de carácter general ya mencionados.</p> <p>De igual manera el comentario aplica para el numeral 6 en el sentido de completar la lista de conductas que no constituyen acoso laboral y que, de igual manera, fueron mencionadas en los aspectos de carácter general.</p> <p>Acerca del numeral dieciséis (16) del texto en consulta se tiene que, dentro de las políticas de protección y prevención para todo centro laboral, el patrono deberá tomar acciones expresas en reglamentos y política para establecer medidas de prevención; sin embargo, para que el contenido del numeral en comentario sea efectivo, se recomienda respetuosamente que se agregue para los efectos mencionados la creación de una comisión que justamente de manera periódica, coadyuve en las labores señaladas.</p> <p>En cuanto a los numerales veintisiete al cuarenta y uno (27 al 41), esta Asesoría Jurídica omite hacer referencia por ser inherente al sector privado, con excepción del numeral 41 respecto del cual se expresa una oposición absoluta tomando en cuenta que las conductas de acoso laboral son de tan extrema gravedad que, no debe permitirse arreglos conciliatorios de ninguna naturaleza.</p> <p>(...)</p> <p>Respecto del artículo cuarenta y dos (42) inherente a las sanciones, debe quedar claro que las sanciones que se impongan en sede administrativa no obstan de las acciones que en sede judicial por esta causa puedan ser llevadas adelante. Lo anterior quiere decir que, ante hechos punibles debe recurrirse en aplicación de la materia civil y penal en sede jurisdiccional correspondiente cuando así la víctima lo decida. El artículo cuarenta y dos (42) en comentario, implica que sí se presenta una diferencia entre la sede administrativa (pública y privada) y la sede judicial, lo anterior por cuanto en la primera, inclusiva de oficio debe investigarse y resolverse los hechos, tomando en consideración que este tipo de situaciones afectan ostensiblemente el clima laboral general, en tanto que, en sede judicial, solamente se podrá accionar a petición de parte.</p>
--	---

	<p>Respecto del artículo cuarenta y tres (43), es menester señalar que los incisos b), c) y d) del mismo, hacen referencia a las posibles sanciones por acoso laboral aplicables a los titulares de Alcaldías, vice alcaldías, intendencias y vice intendencias, regidores y síndicos, motivo por el que respetuosamente se debe recomendar que este proyecto de ley sea consultado a todas las Municipalidades e intendencias del país.</p> <p>Acerca del numeral cuarenta y seis (46) y siguientes del texto en consulta que hacen referencia específica al procedimiento en vía judicial, esta Asesoría Jurídica se encuentra de acuerdo, particularmente en cuanto a los plazos, que para este tema se ven reducidos de forma una manera muy importante con el fin de poder dilucidar de manera muy rápida los procesos que sean conocidos y no cometer a las posibles víctimas a procesos largos y tortuosos que lejos de coadyuvar a mejorar la situación por el contrario la empeoran.</p> <p>Finalmente, en el artículo cincuenta y tres (53) del texto en consulta, se hace referencia a los deberes que debe asumir la Defensoría de los Habitantes a la cual, conforme al artículo de cita, debe brindarse parte a modo de información con el propósito de que tenga conocimiento del proceso, acceso al expediente e, intervención facultativa; sin embargo, todo este procedimiento podría entorpecer innecesariamente el proceso mismo, razón por la que respetuosamente se sugiere eliminar dicho artículo de la propuesta.</p> <p>Nótese que la finalidad de dicho artículo conforme a su línea final es que, la Defensoría de los Habitantes pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad, aspecto que como se indicó se considera innecesaria y que, por el contrario, podría entorpecer el avance del proceso de manera satisfactoria en el tiempo. Es criterio de esta Asesoría Jurídica que, la función contralora de legalidad no corresponde a dicha instancia y respecto de esta asesoría, se considera que una asesoría podría hacer que inclusive se pierda la independencia e imparcialidad que debe privar en torno a la atención de este tema tan delicado”.</p>
Defensoría de los Habitantes de la República	<p>“A. Sobre el Objeto de la Ley, artículo 1: El proyecto establece que el objeto de la ley será: “...la identificación, prevención, control y sanción del acoso laboral y de las diversas formas de agresión, maltrato, trato abusivo u ofensivo y en general cualquier conducta violenta con potencial lesivo, que atente contra la integridad, el</p>

<p>5 de setiembre 2019 DH-DAL-0699- 2019 Suscrito por Catalina Crespo Sancho. Defensora de los Habitantes</p>	<p>derecho de igualdad ante la ley y no discriminación, y el derecho que tiene toda persona trabajadora a un trato digno”.</p> <p>La Defensoría considera que el objeto de la ley es muy amplio pues no solo regula los actos de acoso laboral, sino que incluye cualquier tipo de violencia al disponer “...diversas formas de agresión, maltrato, trato abusivo u ofensivo y en general cualquier conducta violenta con potencial lesivo...”, conductas que no necesariamente pueden constituir acoso laboral, y que, si bien es importante erradicar, pueden llegar a crear confusiones con respecto a lo que sí constituye acoso laboral.</p> <p>B. Sobre el Ámbito de aplicación: El artículo 2 del proyecto señala que el ámbito de aplicación de la ley será en: “...relaciones laborales de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, del sector público y del sector privado...”, al respecto consideramos que el inciso debe indicar que la ley aplica en toda relación laboral sea en el sector público o privado.</p> <p>Además, el acoso laboral no siempre se da en relaciones donde existe de por medio una relación de jerarquía, sino por el hecho de existir una asimetría de poder, por ejemplo, el que una de las partes tenga mayor experiencia o antigüedad en el centro de trabajo o mayores atestados académicos por lo que conviene hacer la salvedad de que el poder no necesariamente viene de una posición jerárquica.</p> <p>Con respecto al ámbito de aplicación de la ley en las relaciones laborales de las organizaciones de derecho internacional, debemos indicar que esto no es posible, pues existe normativa de derecho internacional que impiden la aplicación de la ley nacional en las distintas organizaciones internacionales o pertenecientes al Sistema de Naciones Unidas.</p> <p>Es importante recordar que, con la aprobación de la Ley N°3345, el Estado costarricense aprobó el Convenio con Organismos especializados de Naciones Unidas donde se obligó a aplicar las convenciones sobre prerrogativas e inmunidades de las Naciones Unidas y la de organismos internaciones.</p> <p>También consideramos que establecer diferentes escenarios donde se puede dar el acoso laboral, puede traer confusiones pues el</p>
---	---

	<p>acoso laboral siempre se dará en el centro de trabajo, por lo que vasta que definamos qué es un centro de trabajo.</p> <p>C. Respecto a la Definición: El artículo 3 del proyecto define acoso Laboral como:</p> <p>“...toda conducta sea por acción u omisión, reiterada y demostrable, ejercida sobre una persona trabajadora por parte de un patrono, jefatura inmediata o mediata, un compañero de trabajo o un subalterno, dirigida a infundir miedo, intimidación, hostilidad, humillación, que afecte o cause perjuicio laboral o inducir la renuncia de la persona trabajadora.</p> <p>Se recomienda tomar en consideración la definición del Instituto de Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España, por identificarla como la más completa, pues se construyó a base de distintas definiciones existentes identificando los elementos integrantes de situaciones de acoso y que señala lo siguiente:</p> <p>“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.</p> <p>(...)</p> <p>D. Respecto al artículo 4: El artículo 4 establece los tipos de acoso laboral. Sobre este artículo debemos indicar que la doctrina cuando habla de tipos de acoso laboral desarrolla el acoso laboral horizontal, vertical u ascendente, no una descripción o caracterización de las conductas de acoso laboral como lo hace ese artículo.</p> <p>E. Respecto al contenido artículo 5: Consideramos importante que el contenido de este artículo haga una división de las conductas o actos violentos relacionados con medidas organizativas, relaciones sociales y de comunicación a la persona acosada y, por último, los ataques personales que deben enfrentar, como se transcribe, siguiendo la experiencia española:</p> <p>Ataques a la persona acosada con medidas organizativas:</p>
--	--

	<p>a) Realizar un cambio de espacio físico, injustificado y en condiciones inferiores a las que se encontraba la persona trabajadora.</p> <p>b) Limitar el acceso a información, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo la labor.</p> <p>c) Propiciar acciones dolosas que induzcan al error.</p> <p>d) Asignación de tareas inútiles o incongruentes con las funciones para las que fue contratada.</p> <p>e) Asignar cargas de trabajo tanto altas como bajas de forma injustificada o diferenciada. También se incluye la no asignación de trabajo.</p> <p>f) Hacer constantes amenazas de despido, traslado o sanciones.</p> <p>g) Realizar múltiples y reiteradas denuncias disciplinarias por motivos no justificados y evidentemente diferenciados con respecto a conductas similares del grupo de trabajo.</p> <p>h) Criticar sin fundamento; ignorar o descalificar el trabajo, ideas o propuestas.</p> <p>i) Reaccionar de manera reiterativa y desproporcionada o humillar a la persona trabajadora por cometer un error u omisión.</p> <p>j) Ejercer represalias contra la persona que realiza alguna denuncia o demanda por acoso laboral u otros presuntos delitos, relacionados con el centro de trabajo.</p> <p>Ataques a las relaciones sociales y comunicación a la persona acosada:</p> <p>a) Propiciar el aislamiento social, restringiendo el contacto y la participación.</p> <p>b) Limitar la comunicación de la persona trabajadora en el lugar de trabajo.</p> <p>c) Invisibilizar o ignorar a la persona.</p> <p>d) Excluir de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos e instrucciones, entre otros.</p> <p>e) Excluir o no consultar sobre el interés de participar en actividades sociales durante la jornada laboral.</p> <p>Ataques personales:</p> <p>a) Realizar, fomentar o difundir, usar expresiones de burla, comentarios denigrantes, rumores o calumnias, en relación con la vida personal o laboral de la persona trabajadora.</p> <p>b) Golpear o dañar instrumentos, herramientas, equipos, mobiliario e infraestructura de trabajo u objetos personales.</p> <p>c) Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora y su familia, claramente identificable quien los hace.</p>
--	---

	<p>d) Empujar, golpear objetos, tirar puertas, amenazar, gritar o cualquier otro acto violento.</p> <p>Lo anterior para hacer más fácil el entendimiento o la tipificación de las conductas que constituyen acoso laboral por parte de los Órganos Directores, personas empleadoras y trabajadoras y Operadores del Derecho.</p> <p>E. Respecto a las conductas que NO constituyen Acoso Laboral, artículo 6: En este artículo revisar los incisos c) y f) ya que se repiten.</p> <p>Debe además aclararse que, no constituye acoso laboral un solo acto hostil pues el acoso laboral refiere a comportamientos o acciones que ocurren en contra de la víctima durante el periodo de tiempo determinado y de manera reiterada. Asimismo, no constituye acoso laboral la denuncia anónima que busca infundir temor, o alamar a la persona trabajadora.</p> <p>F. Respecto al artículo 7: El artículo 7 desarrolla las medidas correctivas del acoso laboral. Al respecto consideramos conveniente cambiar el título del artículo por medidas de prevención.</p> <p>La prevención del acoso laboral comprende toda medida o disposición que de manera anticipada se realice para evitar los casos de acoso laboral.</p> <p>Si bien estamos de acuerdo en que en todo centro de trabajo se desarrollen disposiciones que busquen la prevención de acoso laboral, no estamos de acuerdo en que se estipule la conciliación en casos de acoso laboral por constituir un tipo de violencia psicológica en el trabajo.</p> <p>Importante que se disponga que la prevención, atención y sanción del acoso laboral es responsabilidad de la persona empleadora y sus representantes.</p> <p>G. Respecto al artículo 8: Se debe garantizar como principios rectores, el debido proceso y el de defensa que le asiste a toda persona que se le denuncia como acosadora. También consideramos oportuno que se establezca el principio de la confidencialidad y de celeridad en el procedimiento de investigación de la denuncia.</p>
--	--

	<p>H. Respecto al artículo 10: No recomendamos que se estipulen causas agravantes del acoso laboral, ya que todas las conductas de acoso laboral tienen la misma relevancia.</p> <p>I. Respecto al Artículo 11: Este artículo, establece la responsabilidad de las personas empleadoras y sus representantes de tramitar las denuncias que reciban por parte de las personas trabajadoras, sin embargo, consideramos que se pueden establecer muchas más responsabilidades con respecto a la prevención, atención y sanción del acoso laboral como por ejemplo las siguientes, de conformidad con el listado elaborado y consultado por la Comisión de Factores Psicosociales en el Trabajo del Consejo de Salud Ocupacional-MTSS, Setiembre 2018:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Promover una cultura de prevención y erradicación del acoso laboral a través de educar para la debida identificación de los actos de acoso laboral y cualquiera otra acción dirigida a prevenir la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo.b) Incorporar la prevención y atención del acoso laboral en las prácticas organizacionales, en los planes de salud ocupacional, códigos de ética, convenciones colectivas, reglamentos internos, arreglos directos y demás normas de convivencia que existan en el lugar de trabajo.c) En el lugar de trabajo se debe expresar en forma visible el rechazo explícito a toda conducta de acoso laboral.d) Toda persona empleadora está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos actos de acoso laboral para lo cual debe diseñar procedimientos internos, con base a las disposiciones de la presente ley.e) Realizar de acuerdo con las características de la organización, una evaluación periódica del ambiente laboral y de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.f) Desarrollar y divulgar políticas organizacionales, los procedimientos internos de denuncia, investigación, atención y sanción del acoso laboral.g) Incorporar la información del acoso laboral en los procesos de inducción de personal.h) Realizar campañas de sensibilización en materia de prevención y atención del acoso laboral.i) Capacitar al personal en la prevención y atención de prácticas no saludables para la organización, tales como el acoso laboral, la discriminación, los conflictos y prácticas laborales abusivas
--	---

- j) Capacitar a los miembros de Órganos Directores designados para atender e investigar las denuncias de acoso laboral en temas atinentes.
- k) Investigar cualquier denuncia de acoso laboral según los procedimientos internos establecidos.
- l) Implementar acciones tendientes a proteger la persona acosada mientras se realiza el proceso de investigación.
- m) Emitir la resolución final del procedimiento administrativo y aplicar las acciones administrativas y disciplinarias que correspondan, en los casos que se compruebe el acoso laboral.
- n) En el sector público debe informarse a la Defensoría de los Habitantes toda denuncia por acoso laboral que se atienda.

J. Respecto al Fuero de Protección artículos 12 y 13: Si se está constituyendo un Fuero de Protección se debe indicar que está prohibido despedir a una persona que haya interpuesto una denuncia por acoso laboral o que figure como testigo, salvo que haya incurrido en una causal por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. Debe ser la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo la que valore si existe causa que justifique el despido.

K. Respecto al artículo 16: Políticas de protección y prevención para todo centro laboral: El título del artículo habla de prevención y la redacción del mismo no incorpora la prevención del riesgo laboral y la promoción de salud y bienestar, derechos establecidos en la Constitución Política y el Código de Trabajo.

L. Respecto al artículo 17: Sobre la recepción de la denuncia: La redacción de este artículo, señala el lugar donde se debe recibir la denuncia en los centros de trabajo del Sector Público, sin embargo, no se menciona o se dispone cómo procede tratándose del Sector Privado.

M. Respecto al artículo 18: Aconsejamos que dicho artículo solo desarrolle las disposiciones del inicio del procedimiento administrativo disciplinario y el contenido de la denuncia se desarrolle en otro artículo.

N. Respecto al artículo 19: Constitución del Órgano Director del procedimiento: Recomendamos tres días para el envío de la denuncia al jerarca respectivo y tres días adicionales para que el jerarca ordene la conformación del Órgano Director.

	<p>La Defensoría insiste en que el procedimiento administrativo en casos de denuncia de acoso laboral debe ser célere y expedito para evitar re victimizaciones y medidas de presión ante la persona acosada y los testigos.</p> <p>Es lo deseable que los miembros del Órgano Director estén capacitados en el tema de Acoso Laboral.</p> <p>O. Respecto al artículo 21: Sobre el auto inicial. Se recomienda que en el auto inicial se convoque a la audiencia preliminar, garantizando los 15 días que señala el artículo 311 de la Ley General de la Administración Pública.</p> <p>P. Respecto al artículo 25: Sobre la resolución final. Consideramos conveniente que se estipule el tiempo que tiene el Órgano Director del Procedimiento para realizar la recomendación final del procedimiento, y el tiempo que tiene el jerarca u órgano competente para dictar la resolución final.</p> <p>Q. Respecto al Capítulo V: Procedimiento de Investigación de las denuncias de Acoso Laboral en el Sector Privado: Se recomienda revisar las disposiciones de éste capítulo con las disposiciones para la investigación de denuncias por Acoso Laboral establecidas en el Manual de Procedimientos de la Inspección Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>Lo anterior, por cuanto no entendemos si a un mismo ente patronal se le puede realizar una inspección para constatar infracción a las leyes laborales por situaciones de acoso laboral y a la vez, la Dirección Nacional de Inspección puede iniciar un procedimiento de investigación de la denuncia de Acoso Laboral si se comprueba que la empresa del Sector Privado no tiene un procedimiento interno para investigar estas denuncias.</p> <p>A la Defensoría no le queda claro si ambos (ciclo inspectivo y procedimiento de investigación de la denuncia) pueden ser ejecutados en el mismo momento, o si uno se hace primero y el otro posteriormente, pues al final del procedimiento de investigación de una denuncia de acoso laboral, la Inspección del Trabajo puede presentar la denuncia ante los Tribunales de Trabajo.</p> <p>Consideramos importante que se consulte este Capítulo a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, por ser materia de su competencia.</p>
--	---

R. Respecto al Artículo 41: Sobre la posibilidad de llegar a un arreglo conciliatorio: Tal y como lo indicamos en el artículo 7, no recomendamos llegar a un arreglo conciliatorio en materia de acoso laboral por tratarse de situaciones de acoso con implicaciones psicológicas.

S. Respecto al Capítulo VI: de las sanciones y medidas complementarias: El artículo 43 del proyecto, establece las sanciones por acoso laboral aplicable a las personas electas popularmente, como lo son los diputados, diputados, alcaldes, alcaldesas, vicealcaldes y vice alcaldesas, intendentes y vice intendentes, regidores, síndicos y sus suplentes. Sin embargo, a lo largo del proyecto, no se estableció quien realizaría la investigación de la denuncia de acoso laboral interpuesta contra este tipo de funcionarios. El artículo menciona una comisión investigadora, pero no encontramos disposición alguna de previo sobre esa Comisión y su conformación.

Es necesario que se establezca que el Acoso Laboral constituye un riesgo de trabajo, y, por ende, una vez concluida la investigación y se determine la existencia de acoso laboral y si este proceso tiene consecuencias comprobables en la salud física y mental de la persona trabajadora acosada, éste tiene derecho a ser atendido por el Instituto Nacional de Seguros para su respectiva atención médica y rehabilitación.

T. Respecto al Capítulo VII sobre el Procedimiento Judicial, el artículo 46 del proyecto propuesto señala que toda demanda laboral se tramitará en la vía judicial mediante proceso sumarísimo en la jurisdicción laboral, sin embargo, debemos señalar que el proceso sumarísimo dispuesto en el artículo 540 del Código de Trabajo, solo revisa si se violó o no el fuero de protección laboral (aspectos formales), por ende, no podría discutirse el fondo de toda demanda, es decir, si se dio el acoso laboral.

Por lo anterior, la Defensoría de los Habitantes considera que es necesario que se revise esta propuesta de articulado sobre el procedimiento judicial de conformidad con las disposiciones contenidas en los artículos 540 y 545 del Código de Trabajo, siendo que éste último establece la competencia del órgano jurisdiccional a la comprobación del quebranto del fuero de protección, pudiendo en sentencia declararse la nulidad del acto que dio origen a la acción, ordenándose incluso la reinstalación de la persona trabajadora en caso de despido.

U. Respecto a las obligaciones para la Defensoría de los Habitantes establecidas en el Proyecto de Ley 20.873: El Artículo 53, señala lo siguiente:

“...La institución que reciba la denuncia de acoso laboral, deberá informar a la Defensoría de los Habitantes de la presentación de la denuncia, con el objeto de que la Defensoría tenga conocimiento formal de ésta; así como acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que se pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad.

Para tales efectos, la Defensoría de los Habitantes deberá:

- a) Levantar un registro donde conste la denuncia y la resolución final del caso, y
- b) Acompañar y asesorar a la persona denunciante durante el curso del proceso de investigación, si esta lo solicitara.
- c) Proveer a las instituciones del sector público de material editado por la Defensoría sobre el acoso laboral;
- d) Recomendar a las personas jerarcas sobre la necesidad de impartir capacitaciones a los funcionarios a lo interno de las instituciones, sobre el problema de acoso laboral, y
- e) Crear campañas para generar conciencia sobre el acoso laboral en el sector público.

Se considera totalmente innecesaria la incorporación de dicho artículo, dado que corresponde a actuaciones que ya forman parte de las competencias y el actuar diario de la Defensoría de los Habitantes de conformidad con la Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República N° 7319.

La propuesta identifica a la Defensoría como un actor más en todos los casos de acoso laboral, confundiéndola con una instancia más de la “Administración Activa” con competencias en el sector público y en el sector privado. La Defensoría de los Habitantes debe mantener su rol de ente de control de legalidad sobre el sector público, con total objetividad e independencia en su intervención a petición de parte o por su participación de oficio. La Defensoría no se configura como un órgano de Administración activa y por lo tanto no puede sustituirla; solamente la Administración activa podrá ser el titular de la decisión respecto de los ámbitos definidos por este proyecto de ley y única responsable de los mismos. Asimismo, el trabajo de promocionar y divulgar los derechos de los habitantes,

	<p>tratándose de temas de acoso laboral, es una constante en el trabajo institucional.</p> <p>Dicho lo anterior, se subraya no es necesaria esta propuesta normativa para que la Institución Nacional de Derechos Humanos continúe protegiendo y divulgando los derechos y los intereses de los habitantes, velando porque el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la Constitución Política, las leyes, los convenios, los tratados, los pactos suscritos por el Gobierno y los principios generales del Derecho. Su rol de ente de control debe continuar con total independencia.</p> <p>5. Conclusión</p> <p>En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica expresa su inconformidad con la eventual aprobación del proyecto de ley en los términos consultados y solicita la valoración de los comentarios antes señalados.</p>
<p>Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado</p> <p>12 de setiembre 2019 P-218-19 Suscrito por Gonzalo Delgado. Presidente</p> <p>(Este criterio no fue solicitado por la Comisión mediante ninguna moción, pero igual lo aportaron al Expediente).</p>	<p>“Observaciones Específicas</p> <p>Artículo 1.- Objeto Sería preferible que de forma clara y explícita se indique en este artículo que esta ley se circunscribe a la relación laboral en su sentido jurídico, por razones de seguridad jurídica y por el principio del debido proceso, al tratarse de un régimen sancionatorio.</p> <p>Artículo 2.- Ámbito de aplicación La especificidad de este artículo abre un capítulo de incertidumbre para el empleador al enumerar 8 lugares diferentes donde se puede practicar el acoso laboral. De forma específica no estamos de acuerdo de los siguientes incisos:</p> <p>a) <i>El lugar de trabajo; incluyendo la modalidad de teletrabajo:</i> No es posible la modalidad de teletrabajo. No hay posibilidades de demostrar una conducta de acoso en esta modalidad, ¿Cómo se puede tener control sobre el ambiente en el que se encuentra el trabajador si este decide tele trabajar desde un centro de teletrabajo, su casa, un restaurante con conexión a internet, etc.</p> <p>b) <i>En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo:</i> No existe forma de probar una conducta de acoso laboral en los trayectos de este tipo, y el empleador no tiene control sobre lo que pasa fuera del lugar del trabajo, por lo cual se solicita que estos incisos sean eliminados.</p>

Artículo 3.- Definición

Sobre la definición de acoso laboral, es importante que se indique que la conducta activa u omisiva *“debe prolongarse en el tiempo”*, sobre todo porque la reiteración podría darse con solo dos actos que podrían ser prácticamente simultáneos, que no alcanzan a constituir acoso laboral y serían propios de otra calificación y régimen sancionatorio. Es importante que la definición y los alcances de lo que puede y deberá considerarse *“acoso”* no debe en ningún supuesto ser dejado a la libre interpretación de los operadores jurídicos.

Las causas deben ser taxativas y restrictivas a supuestos fácticos claramente determinados en la ley, ya que de lo contrario es previsible que se abusará de la protección que se pretende otorgar, generando efectos perversos no deseados que entran el funcionamiento de empresas privadas y entidades públicas.

Es importante, además, que las conductas descritas estén ligadas a una determinada intencionalidad, lo cual claramente incluye las conductas dolosas y excluye las culposas y esto es una parte esencial de este tipo sancionatorio. El elemento subjetivo, incluyendo la finalidad del acosador, no pueden dejarse de lado en la valoración de este tipo de faltas, de conformidad con el debido proceso.

Se podría mejorar la redacción *“dirigida a infundir miedo, intimidación, hostilidad, humillación, que afecte o cause perjuicio laboral o inducir la renuncia de la persona trabajadora”*, pues el infundir miedo o intimidación e incluso humillar a una persona puede conceptualizarse como un medio para lograr un fin, no necesariamente como un fin en sí mismo. La hostilidad no parece ser una finalidad en sí misma, sino una característica de las conductas asociadas al acoso. Inducir la renuncia de la persona trabajadora, sí se identifica como un fin propiamente dicho. La afectación (daño) o el perjuicio son un resultado posible de la conducta y como tal puede ser también una finalidad. Se mezclan elementos que pueden afectar la claridad del tipo sancionatorio, especialmente el elemento subjetivo.

El acoso laboral ha sido definido por Heinz Leymann como *“una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente*

(como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media durante unos 6 meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (María Dolores Rubio de Medina. “Extinción del contrato laboral por acoso moral-mobbing-“. Barcelona, Editorial Bosch, S.A, 2002, pp.10-11)(Negrita no es del original)

La Autoridad de Salud y Seguridad (HSA) de Irlanda en el 2003 acordó que una conducta aislada no puede considerarse acoso. Incluso la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Informe para la discusión en la Reunión de Expertos que debía elaborar recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector de servicios en el 2003 indicó que el mobbing es una acción psicológica de índole sistemático, repetido y persistente.

A nivel jurisprudencial en nuestro país, la Sala Segunda ha indicado que las características más comunes del acoso son:

- a) La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado;
- b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado;
- c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un periodo prolongado;
- d) La asimetría de poder: la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño;
- e) El fin último: la agresión tiene como finalidad que el trabajador acosado abandone su trabajo.³

Como conclusión sobre este artículo, es necesario armonizarlo con los artículos 4 y 5.

Artículo 4.- Tipos de acoso laboral

Este artículo contiene 5 tipos de acoso laboral, en donde no se asocia la conducta con un elemento subjetivo determinado, por lo que teóricamente podrían quedar incluidas conductas que no se hacen con intención de acosar, como las culposas, o que podrían tener algún otro tipo de trasfondo.

Los términos que se utilizan en este artículo son vagos e indeterminados y pueden prestarse para interpretaciones subjetivas y arbitrarias. Por ejemplo, “*entorpecimiento laboral*”, el cual es una

	<p>terminología ambigua que conlleva un sinnúmero de posibilidades de demanda; “<i>valor propio</i>”, ¿Qué puede entenderse por valor propio y quién lo determina?.</p> <p>Es importante señalar, además, que el artículo 404 del Código de Trabajo, consecuencia de la Reforma Procesal Laboral, ya indica 14 tipos de discriminación y las consecuencias de los despidos por este tipo, por lo cual puede darse una confusión de términos entre el Código y la presente iniciativa de ley.</p> <p>Artículo 5. - Conductas que constituyen acoso laboral</p> <p>Sin que signifique aval alguno por parte de esta Organización a conductas inapropiadas o violentas en el entorno laboral, desde un punto de vista jurídico, este artículo es tan amplio que prácticamente califica como acoso laboral situaciones ciertamente no deseables, pero que pueden responder a conflictos propios de las relaciones humanas, especialmente entre personas que pasan mucho tiempo juntas y que pueden deberse incluso a la expresión de una emoción que se desborda en un momento, aunque sea de forma indebida.</p> <p>El inciso c) señala que serán acoso laboral “<i>los comentarios hostiles de descalificación personal y profesional</i>”. Es necesario tomar en consideración que el acoso laboral debe configurar como un comportamiento negativo, continuo y sistemático, en este caso, el término hostil constituye un criterio jurídico indeterminado y subjetivo, creando así inseguridad jurídica.</p> <p>El inciso n) indica que será acoso laboral “<i>La negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para solicitarlos</i>”. Este inciso contraviene el espíritu del Código de Trabajo y la naturaleza misma de las relaciones laborales en el sentido de que es una prerrogativa del patrono decidir cuándo otorga los periodos de vacaciones, sin tener que justificarlo, pues puede obedecer a las necesidades del negocio, a la calendarización propia de la empresa, a los flujos de demanda y actividad comercial, etc. Consideramos que se limita la capacidad de dirección del patrono, por lo cual con respeto solicitamos que este inciso se elimine.</p> <p>La dificultad ante el tipo de situaciones que estos incisos describen, es que algunas de estas conductas requieren de un esfuerzo extraordinario de valoración, con el fin de discriminar adecuadamente lo que es una práctica usual en el entorno laboral</p>
--	---

y/o el ejercicio legítimo de la potestad de dirección o disciplinaria, con conductas que constituyen un acoso. Este podría ser el caso del punto e) en relación con una evaluación de desempeño y de los puntos h) al l), y como se ve, como parte de este ejercicio se deberá ponderar además el contenido del artículo 6 del proyecto de ley. Con esto reiteramos que los tipos sancionatorios deben ser sumamente claros en la descripción de la conducta y en el elemento subjetivo.

El último párrafo de este artículo establece: *“En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 3 de la presente ley”*. esa redacción deja un *numerus apertus* y en las condiciones que se vienen describiendo supra, se propicia una discrecionalidad excesiva en perjuicio de la seguridad jurídica. La reiteración debe darse entre las mismas personas y tener un límite temporal determinado para que se constituya como tal. Si se deja sin considerar o expresar el elemento subjetivo en el tipo sancionatorio se puede constituir en una figura que podría llegar a sancionar finalidades ajenas al acoso e incluso responsabilidad objetiva.

Artículo 6

Dentro de la lista de todo lo que no constituye acoso laboral, deben estar todas las manifestaciones que constituyan el ejercicio legítimo de un derecho otorgado por la normativa laboral al patrono, como la potestad de dirección y el *ius variandi*. Estos derechos pueden ser corroborados en una norma o principio reconocido por el Derecho Laboral, por lo que tienen un carácter objetivo. Incluso las conductas que no sean legítimas pero que no cumplan con las particularidades propias del acoso pues, aunque sancionables de acuerdo con otro régimen, no lo serán bajo este.

Sugerimos la siguiente redacción para el inciso c) *“La formulación de circulares o memorandos de servicio u órdenes del superior encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación labora de subalternos conforma a indicadores objetivos y generales del rendimiento”*.

Asimismo, en el inciso g) podrían incluirse los deberes y prohibiciones establecidos al trabajador en el Código de Trabajo y otras fuentes del Derecho aplicables.

Artículo 7.- Medidas correctivas del acoso laboral

	<p>Además de los reglamentos de trabajo, deberían de incluirse las políticas internas de trabajo como mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral.</p> <p>Artículo 10. Agravantes del acoso laboral Por técnica jurídica debemos señalar que el inciso a) (<i>con uso violencia física, amenazas, intimidación o coacción</i>) se incluyen conductas que son propias de la definición de acoso como tal, de acuerdo con el artículo 3. La agravación suele considerarse a partir de un elemento o factor adicional, como en el caso del inciso 2. El inciso c) establece <i>“la conducta desplegada por la persona acosadora causa un daño en la salud física o psíquica a la persona acosada”</i>, lo que consideramos que debe quedar sujeto a que se aporten las constancias médicas expedidas por la autoridad respectiva demostrando la afectación a la salud. Es común, que, ante la posibilidad de despido o investigación, se aleguen afectaciones emocionales.</p> <p>Artículo 12. Fuero de protección Es necesario que la frase <i>“perjuicio personal alguno en su lugar de trabajo”</i> se precise, pues por como está redactado, es sumamente amplio y no podrá ser garantizado de forma razonable por ninguna persona. Dicho de otra forma, muchas situaciones (de acción u omisión) en la relación laboral podrían generar este perjuicio de alguna forma, sin que estén ligadas de forma alguna a la situación de acoso laboral.</p> <p>Por otro lado, no estamos de acuerdo en que el fuero de protección se extienda a los testigos. Esta medida, al igual que se indicó sobre el texto base, es desmedida dentro de un centro de trabajo de pequeña y mediana empresa, lo que impide al patrono aplicarles cualquier sanción, incluso el despido, el cual podría deberse a un incumplimiento de los deberes de la parte trabajadora y no esté relacionado con la situación de acoso.</p> <p>Se restringe al patrono y es contraproducente para la actividad del centro de trabajo. No se toma en cuenta de cuántos trabajadores se está hablando ni su proporción numérica en relación con la totalidad, lo cual puede llegar a ser una carga desproporcionada que afecte gravemente la empresa.</p> <p>Es necesario, además, establecer un plazo determinado, ya que por la redacción del artículo parece que el fuero será por todo el tiempo que dure el contrato. El plazo que se indique debe ser razonable.</p>
--	---

	<p>Artículo 14.- Indemnización por daño moral Este tema en materia laboral es sumamente delicado. La sanción económica por un despido injustificado ya existe y es la cesantía, además de otras disposiciones que establece el Código de Trabajo. La ampliación de las sanciones para incorporar daño moral debería reservarse a un <i>numerus clausus</i>, o al menos con parámetros claros y taxativos, reservado siempre a ciertos supuestos de hecho sumamente graves y extraordinarias.</p> <p>Artículo 15.- Denuncias falsas Se sugiere modificar este artículo para que cuando haya denuncias falsas, automáticamente se constituya en una causal de despido sin responsabilidad, adicional a la eventual responsabilidad penal o civil.</p> <p>Artículo 16.- Responsabilidad de prevención Respecto al inciso c) que indica que entre las medidas de prevención el empleador deberá <i>“establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de acoso laboral, garantizando el régimen sancionatorio para las personas acosadoras cuando exista causa. Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de seis meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por acoso laboral”</i>. La ley contra el hostigamiento sexual (N° 7476) da un periodo de 3 meses, por lo que se recomienda utilizar el mismo plazo para estos casos.</p> <p>En el inciso d) se indica que deberá <i>“suscribir convenios con instituciones públicas u organizaciones privadas para la capacitación de las personas trabajadoras sobre acoso laboral”</i>. Consideramos que esto debe ser facultativo y no obligatorio para el establecimiento de una política interna de acoso laboral en las empresas, debido a que la suscripción de estos convenios, podrían traer costos a las empresas, pues eventualmente supondría la contratación de servicios.</p> <p>(...)</p> <p>Artículo 27.- Deberes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Nos cuestionamos el hecho de que las denuncias de acoso ahora sean de conocimiento de la Inspección Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. No queda clara la diferencia del procedimiento, pues los artículos 30 y 31 señalan que la Inspección hará una visita y posteriormente emitirá un informe de recomendaciones. No obstante, en el artículo 37 se señala que se</p>
--	--

<p>realizará un proceso que incluya una etapa de audiencias y conclusiones de previo a la resolución final.</p> <p>En síntesis, parece no quedar claro cuándo se utilizará uno u otro procedimiento. En todo caso, debe recordarse que en ambos se deberá dar traslado de cargos y derecho y de audiencia y defensa al supuesto acosador, en razón de la garantía fundamental del debido proceso.</p> <p>Artículo 28.- De la denuncia ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo</p> <p>Consideramos que debería de preverse que la activación del mecanismo procede únicamente si no se hubiera hecho por parte del patrono.</p> <p>Artículo 36.- Prescripción La redacción del artículo está incompleta y no se entiende.</p> <p>Artículo 41.- Arreglo conciliatorio Sobre este tema, consideramos que se debería remitir a las normas aplicables a este procedimiento conciliatorio, pues las disposiciones que estableció la Reforma Procesal Laboral a la aplicación de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) prejudicial en materia laboral, distan y limitan bastante la aplicación ordinaria de mecanismos RAC. Se debería de indicar si sería una conciliación según las disposiciones del Código de Trabajo o de la ley RAC.</p> <p>Artículo 42.- Tipos de sanciones Es importante señalar que en este artículo no se asocian las sanciones con las conductas.</p> <p>Artículo 44.- De las medidas complementarias a la sanción Este artículo establece que <i>“en la resolución final del procedimiento sancionatorio, se podrá imponer al empleador medidas complementarias de carácter preventivo, con la finalidad de garantizar un clima laboral de respeto a las personas que laboran en su centro de trabajo”</i>.</p> <p>Nos preocupa que las medidas de carácter preventivo no queden reguladas de forma expresa, quedando sujetas a la libre discrecionalidad en vía administrativa, lo cual podría producir</p>
--

	<p>conductas arbitrarias. Como referencia, el artículo 22 lo regula para el sector público, el capítulo V se refiere al procedimiento en el caso del sector privado y este artículo forma parte del capítulo VI, sin que quede claro en qué contexto se aplicaría este último.</p> <p>Artículo 53.- Deberes de la Defensoría de los Habitantes de la República Es necesario que se indique de forma expresa que esto solo aplicará para el sector público, no queda claro si pretenden incluir al sector privado y se sabe que las competencias de la Defensoría no alcanzan en el caso del sector privado.</p> <p>Artículo 55.- Reforma al Código de Trabajo La reforma que se pretende es excesiva. No estamos de acuerdo con que se aplique un fuero de protección a las personas que se ofrezcan como testigos en casos de acoso laboral. Ni siquiera el inciso 6 del artículo 540 de Código de Trabajo que es el que otorga fuero a los denunciantes de hostigamiento sexual, se incorpora a los testigos. Esto es desproporcionado y puede prestarse para abusos.</p>
<p>Corte Suprema de Justicia</p> <p>11 de septiembre de 2019</p> <p>N° SP-283-19</p> <p>Suscrito por Silvia Navarro Romanini. Secretaria General</p>	<p>“En relación con la solicitud de informe N° SI-63-2019, sobre el proyecto de ley denominado “Ley contra el acoso laboral en el Sector Público y Privado”, expediente legislativo 20.873, me permito informar lo siguiente:</p> <p>El proyecto tiene como objetivo prevenir, regular, prohibir y sancionar el acoso laboral, tanto en el sector público como en el privado.</p> <p>La propuesta si afecta la organización y el funcionamiento del Poder Judicial, pues no solo crea procedimientos administrativos para ventilar las denuncias por acoso laboral, los cuales son diferentes a los que utiliza en forma general el Poder Judicial para fines disciplinarios, sino que también le atribuye, dentro de un régimen de inspección que se le otorga al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el sector privado, una competencia para conocer denuncias por acoso laboral en pequeñas empresas y en el trabajo doméstico, con un objetivo nada claro, se crea un nuevo “fuero de protección” y competencias que se le atribuyen a la jurisdicción de trabajo.</p> <p>En primer lugar para la sanción de conductas violatorias del acoso laboral a nivel administrativo, se crea un régimen especial, el cual, como se dijo, es diferente al régimen disciplinario contenido en la</p>

Ley Orgánica del Poder Judicial y en él, además de un procedimiento que viene detallado en forma clara (Capítulo IV), se crea la obligación de designar un lugar u oficina encargada para recibir las denuncias de acoso laboral, designar un órgano director del procedimiento y se establece que ese órgano director tiene competencia para recomendar si procede o no la sanción, la que puede ser impuesta por el jerarca, sin precisarlo. No obstante, la normativa establece como obligación para las instituciones del sector público establecer a nivel interno la instancia responsable para recibir la denuncia y el procedimiento de constitución del órgano. De esta manera, como el Poder Judicial tiene ya una estructura administrativa para atender la denuncia por cualquier infracción, esas estructuras pueden ser utilizadas para aplicar, de llegar a promulgarse, la ley que se propone, y bien puede decirse que el Tribunal de la Inspección Judicial, órgano encargado para aplicar el régimen disciplinario en el Poder Judicial, debe ser la instancia responsable de recibir las denuncias y de designar el órgano encargado de conducir el proceso. Lo que no queda claro, por lo menos para el caso del Poder Judicial, es el jerarca que debe dictar la resolución final. Estimo que el problema se solventa agregando en el párrafo primero del artículo 25 del Proyecto, después de “superior jerárquico” lo siguiente: “competente a lo interno de cada institución para aplicar el régimen disciplinario”.

En segundo lugar, el Capítulo V del Proyecto regula un procedimiento para ventilar en el Ministerio denuncias por acoso laboral en el sector privado, las cuales debe atender a través de la Dirección de Inspección de Trabajo, al parecer con objetivos de naturaleza preventiva (no represiva) en la búsqueda de una solución a la situación denunciada, mediante órdenes administrativas que deben cumplirse. En ese Capítulo se establece (artículo 34) que esa competencia le corresponde a la “*vía judicial*” en el caso de “*pequeñas empresas y trabajo doméstico*”. Claramente en este caso se le está atribuyendo al Poder Judicial una competencia que le es extraña constitucionalmente (artículo 153 de la Constitución), pues esta es una competencia administrativa en términos generales. En este punto, el Poder Judicial ha de oponerse.

En tercer lugar, en el artículo 36, siempre dentro del Capítulo V, se regula la prescripción así: “*Prescripción. En caso de reclamos por hechos prescritos de conformidad con el artículo 304 del Código de Trabajo*”. Esa norma se refiere a la prescripción de los riesgos de trabajo y la propuesta es omisa o poco técnica, pues no se dice que es lo que prescribe. Si lo que se quiere es establecer prescripciones

	<p>especiales para esta materia lo que procede es hacerlo con toda claridad haciendo referencia a plazos de prescripción e indicando los supuestos de aplicación: plazo para denunciar, potestad disciplinaria, derecho de la víctima para reclamar en vía judicial.</p> <p>En cuanto, artículo 39, en el mismo Capítulo (competencia del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social en el sector privado), se dice que la Dirección Nacional de Inspección “tiene la potestad de continuar el proceso en sede judicial” para procurar la sanción de quien no cumple las prevenciones realizadas. Lo que debe decirse es que esa Dirección puede acusar al incumpliente en la jurisdicción de trabajo como eventual infractor (artículo 669 del Código de Trabajo).</p> <p>En quinto lugar, en el Capítulo VII (Procedimiento en vía judicial). Se entiende que se trata de demandas de las víctimas del acoso laboral. En el artículo 48 se establece cuáles son las excepciones oponibles. Se omitió la de transacción y se incluyen las de “<i>prescripción y caducidad</i>”. Estos dos temas no se regulan en el proyecto. Por las razones antes expuestas convendría aclarar el tema de la prescripción.</p> <p>Finalmente, en sexto lugar, se crea un nuevo procedimiento de fuero, cuando se reforma el artículo 540 del Código de Trabajo, para agregar un inciso 9), con el propósito de aforar a “<i>Las personas denunciantes y los testigos de acoso laboral</i>”. Debe indicarse el sentido en que se les afora y por cuanto tiempo.</p> <p>De acuerdo con lo expuesto, el proyecto si afecta la organización y el funcionamiento del Poder Judicial y recomiendo oponerse en cuanto lo indicado en el punto segundo (competencia para intervenir en las denuncias administrativas en el caso de pequeñas empresas y trabajo doméstico). En el punto primero también debemos oponernos, salvo que se haga el agregado al artículo 25 del Proyecto que se sugiere.</p> <p>Advierto que la competencia que se le atribuye al Poder Judicial para conocer demandas por acoso laboral no implica un incremento en materia de recursos, pues ahora ya se conocen en sede laboral, solo que en la vía ordinaria.</p> <p>El resto de las observaciones las hago con el propósito de que sean valoradas como una oportunidad de mejora del proyecto.”</p>
--	---

	Los magistrados Castillo, Rueda, Salazar Alvarado, Araya, la suplente Esquivel Rodríguez y el suplente Chacón Jiménez se abstienen de votar.”
<p>Municipalidad de Belén. Concejo Municipal</p> <p>18 de setiembre de 2019</p> <p>Ref. 5316/2029</p> <p>Suscrito por Ana Patricia Murillo, Secretaria del Concejo.</p>	<p>“III. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN: De acuerdo con el análisis hecho por parte de esta Dirección Jurídica al proyecto de ley denominado: Ley contra el acoso laboral en el sector público y privado, expediente número 20.873, recomendamos a ese honorable Concejo Municipal, apoyarlo en todos sus extremos.</p> <p>SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: PRIMERO: Avalar el Oficio de la Dirección Jurídica. SEGUNDO: Apoyar el proyecto de ley denominado: Ley contra el acoso laboral en el sector público y privado, expediente número 20.873. TERCERO: Notificar a la Asamblea Legislativa.”</p>
<p>Municipalidad de San José. Concejo Municipal</p> <p>24 de setiembre de 2019. DSM-5022-2019.</p> <p>Suscrito por Ileana Acuña Jarquín, Jefe Departamento Secretaría Municipal.</p>	<p>“... esta Corporación Municipal apoya el presente Proyecto de Ley, siendo que viene a llenar un vacío en cuanto a la existencia de una legislación específica que norme, regule y establezca las sanciones, así como los procedimientos, sobre el acoso laboral...”</p>
<p>Caja Costarricense de Seguro Social</p> <p>30 de setiembre de 2019.</p> <p>SJD-1668-2019.</p> <p>Suscrito por Carolina Arguedas Vargas,</p>	<p>“... la Junta Directiva ACUERDA no presentar observaciones al proyecto de ley, dado que no tiene incidencia para la institución, no transgrede las competencias propias, ni presenta roces con la autonomía, otorgadas constitucionalmente a la Caja Costarricense de Seguro Social...”.</p>

<p>Secretaría a.i. Junta Directiva.</p>	
<p>Instituto Tecnológico de Costa Rica</p> <p>2 de octubre de 2019. SCI-1035-2019.</p> <p>Suscrito por Luis Paulino Méndez Badilla, Presidente Consejo Institucional del ITCR.</p>	<p>El ITCR envía un acuerdo que aclara que el proyecto no transgrede la autonomía universitaria, al tiempo que recoge observaciones de las diferentes entidades institucionales consultadas, de las que se rescatan las siguientes:</p> <p>“(…)</p> <p><u>Oficina de Asesoría Legal</u></p> <p>(…)</p> <p>5. De tal forma ésta u otra iniciativa que regule el acoso laboral, es beneficiosa para la institución, no solo en relación a la protección de la persona funcionaria, ya que puede contribuir a un ambiente laboral más sano y fomentar la paz social.</p> <p>(…)</p> <p><u>Oficina de Equidad de Género</u></p> <p>Consideramos que la propuesta está bien formulada y su eventual aprobación, garantizaría un mecanismo de protección para las personas víctimas de acoso laboral.</p> <p>Sí apoyamos el proyecto de ley.</p> <p>(…)”</p>
<p>Municipalidad de Aserrí. Concejo Municipal</p> <p>11 de octubre del 2019. SMA-1646-10-19</p> <p>Suscrito por Leonidas Gutiérrez, Secretario del Concejo Municipal.</p>	<p>“Se acuerda expresar el respaldo y la conformidad de esta Municipalidad con el proyecto de ley supra citado, y se autoriza a la Secretaría Municipal para que remite el comunicado respectivo al área de Comisiones Legislativas II de la Asamblea Legislativa”.</p>

8. VOTACIÓN EN COMISIÓN

En sesión ordinaria No. 50 de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales, con fecha de 19 de febrero de 2020, se procedió a conocer y votar el Expediente en discusión.

De tal manera de acogió de manera unánime afirmativa el Informe de Subcomisión presentado por las legisladoras María José Corrales Chacón, Xiomara Rodríguez Hernández y Yorleny León Marchena.

Asimismo, se procedió a la aprobación de la moción de texto sustitutivo y del texto por el fondo, donde la diputada Corrales Chacón, como proponente principal de la iniciativa, hizo uso de la palabra para agradecer el apoyo de la Comisión y resaltar que el proyecto representa un importante avance en materia de legislación laboral y que el texto dictaminado es producto de múltiples insumos técnicos.

Finalmente se procedió a aprobar moción de publicación del texto dictaminado en el Diario Oficial y consulta a las siguientes instancias:

- Corte Suprema de Justicia.
- Tribunal Supremo de Elecciones.
- Instituciones autónomas.
- Municipalidades.
- Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Defensoría de los Habitantes.
- Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP).
- Consejo de Salud Ocupacional.

Tanto la votación por el fondo del proyecto, como la votación de las mociones de publicación y consultas, fueron revisadas y rechazadas para dejar en firme los actos.

9. CONSIDERACIONES FINALES:

Del análisis del Expediente del proyecto en cuestión, se realizan las siguientes consideraciones finales:

- El proyecto ley tiene por objeto la identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral, que atente contra la integridad, el derecho de igualdad ante la ley y no discriminación, y el derecho que tiene toda persona trabajadora a un trato digno tanto en sector público como en el sector privado.
- El proyecto se torna necesario por cuanto en Costa Rica, no hay normativa específica respecto a la figura del acoso laboral; ámbito de especial relevancia que quedó fuera de la Reforma Procesal Laboral.
- El proyecto ha sido objeto de múltiples consultas y observaciones, las cuales han enriquecido el texto que fue dictaminado en la sesión ordinaria No. 50 de la Comisión de Asuntos Sociales.
- Las segundas consultas realizadas fueron especialmente relevantes para afinar aspectos jurídicos y técnicos de la propuesta de ley. Se destacan especialmente los aportes realizados al texto por parte de las siguientes instancias por la relevancia de sus argumentos: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Defensoría de los Habitantes de la República, Instituto Nacional de las Mujeres, Consejo de Salud Ocupacional, Corte Suprema de Justicia, Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, Junta de Protección Social, Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado, Instituto Costarricense de Electricidad y Tribunal Supremo de Elecciones.
- El texto dictaminado, además de recoger los insumos de las consultas institucionales realizadas por la Comisión, incorpora valiosas observaciones de mejora aportadas por el Dr. Eric Briones Briones, Jefe del Departamento Legal y la Licda. Laura González Desanti, ambos de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

POR TANTO:

De conformidad con lo expuesto, y tomando en cuenta aspectos técnicos, de oportunidad y conveniencia, las suscritas diputadas y diputado miembros de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales rendimos el presente DICTÁMEN UNÁNIME AFIRMATIVO del proyecto de ley Expediente N° 20.873.

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR
PÚBLICO Y PRIVADO

CAPÍTULO I

Generalidades

ARTÍCULO 1. - Objeto.

La presente ley tiene por objeto la identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral, que atente contra la integridad, el derecho de igualdad ante la ley y no discriminación, y el derecho que tiene toda persona trabajadora a un trato digno.

ARTÍCULO 2. - Ámbito de aplicación.

La presente ley se aplicará en relaciones y ámbitos laborales de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, del sector público y del sector privado.

Las situaciones de acoso laboral a que se refiere esta ley, podrán realizarse:

- a) En el lugar de trabajo; incluyendo la modalidad de teletrabajo;
- b) En los espacios públicos y privados cuando éstos sean un lugar de trabajo;
- c) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso;
- d) En las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- e) Durante los desplazamientos, viajes o eventos de formación relacionados con el trabajo;
- f) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- g) En el alojamiento proporcionado por el patrono o jerarca,
- h) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

CAPÍTULO II

Del acoso laboral

ARTÍCULO 3.- Definición.

Para efectos de la presente ley, se entenderá por acoso laboral el proceso de agresión psicológica que se desarrolla en el marco de una relación laboral o ámbito laboral, contra una o más personas trabajadoras, en forma reiterada y prolongada en el tiempo, por parte de otra u otras, que actúan frente aquella, desde una posición de poder que no necesariamente es jerárquica.

ARTÍCULO 4.- Tipos de acoso laboral.

Para efectos de la presente ley, el acoso laboral puede clasificarse en los siguientes tipos:

1. Descendente: El acoso lo ejerce una persona que ostenta poder contra una persona subordinada. La persona acosadora se aprovecha de su cargo y de su autoridad para mantener sus estrategias abusivas.
2. Horizontal: Cuando una persona trabajadora es acosada por un compañero o compañera del mismo nivel jerárquico. También puede ser un grupo de colegas en contra de una persona compañera, pero usualmente hay un líder en el grupo apoyado de alguna forma por su superior jerárquico.
3. Ascendente: Se da cuando una persona con un rango jerárquico superior es acosada por una o varias de sus personas subordinadas.
4. Total o mixto: Cuando la persona se ve asediada por su superior jerárquico, aislada por sus compañeros o compañeras y boicoteada por sus subalternos.

ARTÍCULO 5. – Conductas que constituyen acoso laboral.

Se configura el acoso laboral cuando concurren reiteradamente en el tiempo una o varias de las siguientes conductas:

Acoso mediante medidas organizativas:

- a) Realizar un cambio de espacio físico, injustificado y desproporcionado, en condiciones inferiores a las que se encontraba la persona trabajadora.

- b) Limitar el acceso a información, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo la labor.
- c) Propiciar acciones dolosas que induzcan al error.
- d) Asignación de tareas incongruentes con las funciones para las que fue contratada.
- e) Asignar cargas de trabajo tanto altas como bajas de forma injustificada o diferenciada. También se incluye la no asignación de trabajo.
- f) Hacer constantes amenazas de despido, traslado o sanciones.
- g) Realizar múltiples y reiteradas denuncias disciplinarias por motivos no justificados y evidentemente diferenciados con respecto a conductas similares del grupo de trabajo.
- h) Criticar sin fundamento; ignorar o descalificar el trabajo, ideas o propuestas.
- i) Ejercer represalias contra la persona que realiza alguna denuncia o demanda por acoso laboral u otros presuntos delitos, relacionados con el centro de trabajo.

Acoso para afectar las relaciones sociales y comunicación:

- a) Propiciar el aislamiento social, restringiendo el contacto y la participación.
- b) Limitar la comunicación de la persona trabajadora en el lugar de trabajo.
- c) Invisibilizar o ignorar a la persona.
- d) Excluir de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos e instrucciones, entre otros.

Acoso personal:

- a) Realizar, fomentar o difundir, expresiones de burla, comentarios denigrantes, rumores o calumnias, en relación con la vida personal o laboral de la persona trabajadora.
- b) Golpear o dañar instrumentos, herramientas, equipos, mobiliario e infraestructura de trabajo u objetos personales.

- c) Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora y su familia, claramente identificable quien los hace.
- d) Empujar, golpear objetos, tirar puertas, amenazar, gritar o cualquier otro acto violento.

ARTÍCULO 6. – De las conductas que no constituyen acoso laboral

No constituirán acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, en sí mismas, las siguientes conductas en una relación laboral o ámbito laboral:

- a) Los actos dirigidos a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c) La formulación de circulares, memorandos de servicio u órdenes de la autoridad superior, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una causa justa, prevista en el Código de Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- f) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- g) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 7. - Principios generales.

Conforman el procedimiento para determinar si se configura acoso laboral, los principios generales del debido proceso, el de defensa, la proporcionalidad, la libertad probatoria, el de confidencialidad y de celeridad en el procedimiento de investigación de la denuncia.

Queda prohibida la conciliación en materia de acoso laboral.

ARTÍCULO 8. - Partes.

Se considerarán partes de todo procedimiento para determinar si se configura acoso laboral, la persona denunciante y la persona denunciada.

CAPÍTULO III

Responsabilidades y garantías en materia de acoso laboral

ARTÍCULO 9. - Responsabilidad del patrono y el jerarca.

Toda persona empleadora, en el sector público y privado, tendrá las siguientes responsabilidades con respecto a la prevención, atención y sanción del acoso laboral:

- a. Emitir y divulgar un procedimiento interno de prevención y sanción del acoso laboral. Mediante dicho procedimiento, se deberán tramitar las denuncias por acoso laboral.
- b. Incorporar la prevención y atención del acoso laboral en las prácticas organizacionales, en los planes de salud ocupacional, códigos de ética, convenciones colectivas, reglamentos internos, arreglos directos y demás normas de convivencia que existan en el lugar de trabajo. Ello deberá ir en concordancia con el procedimiento interno de prevención y sanción del acoso laboral, indicado en el inciso a).
- c. Promover una cultura de prevención y erradicación del acoso laboral a través de educar para la debida identificación del acoso laboral y cualquiera otra acción dirigida a prevenir la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo.
- d. En el lugar de trabajo se debe expresar en forma visible el rechazo explícito a toda conducta de acoso laboral.
- e. Realizar, de acuerdo con las características de la organización, evaluaciones periódicas del ambiente laboral y de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- f. Incorporar la información sobre identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral en los procesos de inducción de personal, de acuerdo con las características de la organización.

- g. Realizar campañas de sensibilización e información en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral.
- h. Prevenir en el centro de trabajo, mediante acciones educativas e informativas, prácticas lesivas para la organización, tales como el acoso laboral, la discriminación, la no resolución pacífica de los conflictos, las prácticas laborales abusivas, entre otras.
- i. Capacitar debidamente al personal que conformará un órgano de Investigación para atender e investigar las denuncias por acoso laboral, en temas sobre legislación, procedimientos, garantías y otras disposiciones atinentes, todo ello de acuerdo con las características de la organización.
- j. Implementar acciones tendientes a proteger los derechos de la persona denunciante mientras se realiza el proceso de investigación.
- k. Facultativamente, suscribir convenios con instituciones públicas u organizaciones privadas para la capacitación del personal sobre el acoso laboral;
- l. Informar a las empresas externas contratadas sobre la existencia de un procedimiento interno frente al acoso laboral;
- m. Gestionar acciones para impulsar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, para lo cual deberán prestar especial atención e interés en lo relacionado con la salud ocupacional, la cual, de conformidad con el artículo 273 del Código de Trabajo, se tiene por declarada de interés público.

ARTÍCULO 10.- Responsabilidades de la persona trabajadora.

La persona trabajadora tiene la responsabilidad de acatar todas las normas que se propongan en el lugar de trabajo, en relación con la prevención, denuncia y atención del acoso laboral, que al menos contempla las siguientes:

- a) Acatar las medidas preventivas, de investigación y de sanción del acoso laboral, tal como lo dispongan los superiores jerárquicos, las oficinas de Recursos Humanos y las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional.
- b) Denunciar el acoso laboral sustentado con pruebas.
- c) Las personas trabajadoras deberán denunciar la omisión de la atención patronal respecto a la denuncia por acoso laboral, ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo o en las instancias judiciales correspondientes.
- d) Colaborar con la investigación de los presuntos casos de acoso laboral.

e) Participar en las actividades de información y capacitación sobre la prevención y atención del acoso laboral.

ARTÍCULO 11. - Fuero de protección.

Queda prohibido despedir a la persona denunciante por acoso laboral, salvo por causa justificada según lo dispuesto en el artículo 81 del Código de Trabajo, causar perjuicio personal o laboral en su lugar de trabajo. La parte empleadora deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 541 inciso b) del Código de Trabajo.

En caso de que la denuncia se hubiera planteado en la vía judicial, el despido se tramitará por medio de un incidente ante dicha autoridad jurisdiccional.

El plazo de duración de dicho fuero se mantendrá desde la interposición de la denuncia, hasta el momento en que sea resuelta de forma definitiva.

Queda prohibido tomar represalias contra la persona que rinda testimonio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Código de Trabajo.

En el caso de trabajadores del sector público, la persona denunciante sí puede ser cesada, por el vencimiento del cargo que ocupe.

ARTÍCULO 12. - Indemnización por daño moral.

Cuando mediante resolución administrativa o sentencia judicial, se compruebe el acoso laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral. Si la conducta se comprobó en sede administrativa, será el Juez de Trabajo competente quien emita procedencia en cuanto a este extremo.

ARTÍCULO 13. - Denuncias falsas.

En caso de que se acredite que la denuncia se ha hecho de mala fe o que los datos o testimonios aportados son falsos, se realizarán las gestiones disciplinarias o penales para sancionar a las personas responsables.

ARTÍCULO 14. – Plazo de prescripción para interponer la denuncia

El plazo de prescripción para interponer la denuncia será de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del acoso laboral o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar a la persona afectada.

CAPÍTULO IV

Del procedimiento interno de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral

ARTÍCULO 15.- Procedimiento de atención de denuncia

La denuncia por acoso laboral, debe ser presentada al Área o Departamento de Recursos Humanos o en su ausencia, ante el patrono o jerarca. Si este último es contra quien se interpone la denuncia por acoso laboral, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo será la competente para recibir la denuncia y darle el trámite correspondiente.

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

ARTÍCULO 16. - Contenido de la denuncia.

La denuncia deberá contener, al menos:

- a) Nombre y calidades completas de la persona denunciante y de la persona denunciada.
- b) Identificación precisa de la relación laboral o el ámbito laboral entre la persona denunciante y la persona denunciada.
- c) Descripción detallada de los hechos por acoso laboral denunciados precisando claramente tiempo, modo y lugar.
- d) Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
- e) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
- f) Firma de la persona denunciante.

ARTÍCULO 17. - Constitución del órgano de investigación.

Presentada la denuncia, verificada que contenga los elementos del artículo anterior, ésta se remitirá, en un plazo máximo de tres días hábiles, a la instancia

correspondiente para que se proceda a conformar el órgano de investigación, el cual deberá constituirse para conocer de la denuncia o incluso estar en disposición permanente para la atención de procesos disciplinarios, y que deberá estar constituido por tres o más personas trabajadoras, preferiblemente capacitadas en materia de acoso laboral.

ARTÍCULO 18.- Funciones del Órgano de Investigación.

El órgano de investigación tendrá las siguientes funciones:

- a) Realizar el traslado de cargos, dirigir la audiencia y emitir el informe final con recomendaciones ante la jefatura superior o jerarca;
- b) Impulsar de oficio el procedimiento procurando ordenar la prueba pertinente, con el fin de averiguar la verdad real de los hechos;
- c) Solicitar las medidas cautelares;
- d) Dictar todas las resoluciones, observando las formalidades sustanciales del procedimiento;
- e) Levantar, foliar, custodiar y remitir el expediente al órgano decisor.
- f) Las demás que sean asignadas mediante reglamento a la presente ley.

ARTÍCULO 19. - Auto inicial.

Una vez recibida la denuncia por acoso laboral y constituido el órgano de investigación, se debe dictar una resolución con el traslado de los cargos. El traslado debe ser notificado de manera personal a la parte denunciada y deberá contener:

- a) Nombre de la persona denunciante;
- b) Hechos denunciados y a quien se le atribuyen;
- c) Faltas que se le atribuyen;
- d) Posibles sanciones;
- e) Fundamentación legal;
- f) Las pruebas existentes;
- g) La citación a la audiencia oral para la recepción de pruebas, que se hará con 15 días de anticipación; y

- h) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.

ARTÍCULO 20. - Medidas cautelares.

El órgano de investigación, previa solicitud de la parte denunciante y mediante resolución fundada, podrá solicitar al patrono o jerarca, que ordene las siguientes medidas cautelares:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante;
- b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante;
- c) La reubicación laboral de la persona denunciada, o en su defecto, de la persona denunciante en caso de que ésta sea la mejor medida para garantizar su integridad personal;
- d) La permuta del cargo, de la persona denunciada;
- e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario, de la persona denunciada, por un plazo definido en la resolución, con el fin de garantizar los elementos probatorios del procedimiento.
- f) Cualquier otra medida cautelar que se considere idónea u oportuna para proteger los derechos de la persona denunciante y en caso de ser funcionario público, que no afecte el servicio público.

En la aplicación de las medidas cautelares, deberá respetarse los derechos laborales de las partes en el proceso, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo priorizarse la seguridad personal de la presunta víctima y estableciendo un plazo de vigencia razonable de acuerdo a las circunstancias.

ARTÍCULO 21. – Audiencia oral.

En la audiencia oral de recepción de pruebas, las partes podrán comparecer con sus representantes legales y proceder a aportar sus pruebas.

Las personas que rindan testimonio deberán ser juramentadas previo a rendir su declaración.

ARTÍCULO 22. - Las pruebas.

Los medios de prueba serán aquellos contemplados en la legislación común. La prueba se valorará según los criterios de la lógica y la experiencia y bajo los principios de sana crítica, inmediatez y objetividad. Ante la ausencia de prueba directa, se otorgará valor probatorio a los indicios graves, precisos y concordantes que se constatan en el expediente y que conduzcan racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado.

ARTÍCULO 23. - Resolución final.

El Órgano de investigación remitirá la resolución final debidamente fundamentada al patrono o jerarca, de conformidad con las pruebas que hayan sido evacuadas, indicando si se han comprobado los hechos denunciados junto con la recomendación final.

Tanto la resolución del traslado de cargos como la resolución final que dicta el patrono o jerarca, debe indicar expresamente los recursos que proceden contra la resolución, el órgano que los resolverá y el plazo para interponerlos.

ARTÍCULO 24.- Terminación anticipada del proceso.

Existe terminación anticipada del proceso cuando la parte denunciante desista expresamente de continuar con la denuncia.

CAPÍTULO V

De los Deberes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

ARTÍCULO 25.- Deberes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá competencias en materia de acoso laboral y deberá:

- a) Facilitar la información, sensibilización, formación y asesoramiento, así como de promover guías de gestión en estas materias e instrumentos de identificación y valoración en los centros de trabajo públicos y privados;
- b) Recibir, a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, las denuncias por acoso laboral, cuando corresponda de conformidad con el artículo 16 de la presente ley.

ARTÍCULO 26. - De la denuncia ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

Recibida una denuncia por acoso laboral, el Inspector de Trabajo debe iniciar la investigación del caso con la realización de la visita respectiva al lugar de trabajo.

A partir de los resultados de la investigación, su actuación se define por lo siguiente:

- a) En caso de constatar que la persona empleadora, en el sector público o privado, cuenta con un procedimiento interno de prevención y sanción del acoso laboral, el inspector le previene mediante un Acta de Inspección y Prevención para que aplique dicho procedimiento. Ello de conformidad con lo establecido en la normativa especial de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.
- b) De no existir dicho procedimiento interno, se procederá a realizar el ciclo inspectivo y de constatarse el incumplimiento de la persona empleadora, de lo dispuesto en la presente ley; se interpondrá la acusación correspondiente en sede judicial, según lo establecido en los artículos 396 y 669 del Código de Trabajo. También se asesorará a la persona acosada para que interponga la denuncia en la sede judicial competente.
- c) En caso de que sea el patrono o el jerarca quien ejerce el acoso laboral, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, tramitará la denuncia.

CAPÍTULO VI

De las sanciones y medidas complementarias

ARTÍCULO 27. - Tipos de sanciones.

Las sanciones por acoso laboral se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes:

- a) Amonestación escrita con copia en el expediente;
- b) Suspensión sin goce de salario, y
- c) Despido sin responsabilidad patronal.

Estas sanciones son de carácter laboral, sin perjuicio de que la persona trabajadora presuntamente acosada acuda a la vía judicial, cuando las conductas constituyan hechos punibles según lo establecido en el Código Penal.

ARTÍCULO 28. – Sanciones para personas electas popularmente.

Las sanciones por acoso laboral aplicable a las personas electas popularmente serán:

- a) A los diputados y 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.
- b) A los alcaldes o alcaldesas, vicealcaldes y vicealcaldesas, intendentes y vice intendentes: 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 alcaldes o alcaldesas, vicealcaldes y vicealcaldesas, intendentes y vice intendentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o remisión del caso por parte del Concejo Municipal al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial.
- c) A los regidores propietarios 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 remitir el caso al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial.
- d) A los síndicos municipales propietarios y suplentes y a las 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 remitir el caso al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial.

ARTÍCULO 29. - De las recomendaciones finales

El órgano de investigación podrá sugerirle al patrono o jerarca en su recomendación final, que adopte medidas complementarias de carácter preventivo, debidamente fundamentadas, con la finalidad de garantizar un clima laboral de respeto a las personas que laboran en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 30. - Reincidencia.

En caso de que la persona trabajadora fuera sancionada por acoso laboral con una suspensión sin goce de salario, reincida en una nueva conducta de acoso laboral, debidamente comprobada a través del procedimiento correspondiente, dentro el período de tres años siguientes a la firmeza de la primera sanción, se aplicará el despido sin responsabilidad patronal.

CAPÍTULO VII

Procedimiento judicial

ARTÍCULO 31. –Jurisdicción.

La demanda por acoso laboral se tramitará en la jurisdicción laboral, mediante el procedimiento ordinario según lo establecido en el Capítulo Sexto del Código de Trabajo. No requiere como requisito de admisibilidad, el agotamiento del trámite de investigación y sanción llevado a cabo por la persona empleadora del sector público o privado.

ARTÍCULO 32. - Incumplimiento.

La parte patronal que no cumpliera con el deber de investigación que mediante esta ley se crea, o no garantice a las personas trabajadoras el respeto del contenido mínimo de prevención de acoso laboral establecido en la presente ley, 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 ordinario 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 Ley Nº 7337, de 5 mayo de 1993, dependiendo de la proporción que de su inercia, quede acreditada en el expediente.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 33. - Normas supletorias.

Para todo lo que no se regula en la presente ley, si no existe incompatibilidad con este texto, se aplicarán supletoriamente la Ley General de la Administración Pública,

No. 6227 del 2 de mayo de 1978; la Ley de Notificaciones Judiciales, No. 8687 del 04 de diciembre de 2008; el Código de Trabajo, No. 2 del 27 de agosto de 1943 y las leyes laborales conexas.

CAPÍTULO IX REFORMAS

ARTICULO 34. Refórmese el artículo 540 del Código de Trabajo, Ley No. 2 de 27 de agosto de 1943 para que se incluya un nuevo inciso 9, para que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 540.-

(...)

9) Las personas denunciantes, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado.

(...)”

ARTICULO 35. Refórmese el artículo 541 inciso b) del Código de Trabajo, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943, para que se incluya el nuevo inciso 9) del artículo 540 del Código de Trabajo; y que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 541, inciso b).

El debido proceso para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5), 6) y 9) del artículo anterior, deberá gestionarse ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.”

Transitorio único. - En un plazo no mayor a tres meses contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas privadas y las instituciones públicas deberán ajustar sus procedimientos para la investigación, prevención y sanción del acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la presente ley.

Rige a partir de su publicación.

DADO A LOS DIECINUEVE DÍAS DEL MES DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTE. SAN JOSE, SALA DE SESIONES DEL ÁREA DE COMISIONES LEGISLATIVAS II, DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA.

XIOMARA RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ

MARÍA JOSÉ CORRALES CHACÓN

PATRICIA VILLEGAS ÁLVAREZ

LUIS ANTONIO AIZA CAMPOS

YORLENY LEÓN MARCHENA

SHIRLEY DÍAZ MEJÍAS

IVONNE ACUÑA CABRERA

NIDIA CÉSPEDES CISNEROS

CATALINA MONTERO GOMEZ

Diputadas y diputado.