



Defensoría propone cambios a proyecto
de ley para que exista regulación

Defensoría: El acoso laboral es una forma de violencia

Viernes 13 de Setiembre de 2019. La Defensoría de los Habitantes solicitó a la Comisión Legislativa que estudia un texto sustitutivo del proyecto de ley, que pretende prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público y privado, efectuar una serie de cambios para fortalecer la iniciativa que regularía esta forma de violencia en el trabajo.

El acoso laboral es un fenómeno que se incrementa cada vez con más fuerza en la sociedad, e incluso en Costa Rica; luego de casi un año de la entrada en vigencia de la reforma procesal laboral la inspección de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha recibido mayor cantidad de casos por hostigamiento laboral. A la fecha en el país no existe una ley que regule esta situación en los centros de trabajo, por lo que se debe recurrir a normas internacionales que disponga el deber de respeto y de buen trato para con las personas trabajadoras.

Para la Defensoría es fundamental que exista un cuerpo normativo que defina qué es el acoso laboral como una forma de violencia en el trabajo, cómo se puede prevenir y tener claro cómo proceder en caso de una denuncia para garantizar con ello un ambiente laboral sano y libre de violencia u acoso laboral. Así lo ha establecido la Defensoría en diferentes informes anuales y ahora en este criterio de ley.

Dentro de los cambios que propone la Defensoría al proyecto se puede mencionar lo concerniente al objeto de la ley pues como está redactado es tan amplio que puede crear confusiones respecto a lo que constituye el acoso laboral; asimismo en el artículo 02 relacionado al ámbito de aplicación es necesario que se indique que

la ley aplica a toda relación laboral tanto en el sector público como en el privado. Otro punto necesario de modificar es que el acoso laboral no siempre se da en relaciones donde existe de por medio una relación de jerarquía únicamente, 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.

La Defensoría propuso que se utilice la definición de acoso laboral utilizada en el Instituto 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 lo define como la *“Exposición de 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”*.

Para la Defensoría el acoso laboral es un proceso de agresión psicológica que se caracteriza por la ejecución de actos violentos contra una o más personas trabajadoras, que se desarrollan en el marco de una relación laboral, reiterada y prolongada en el tiempo, por parte de otra y otras que están en una posición de poder. Igualmente, la Defensoría echa de menos un artículo que desarrolle las definiciones de persona acosadora, persona acosada, relación laboral, persona empleadora, tipos de poder (diferentes formas de influencia), lugar de trabajo, daño o afectación de la salud, denuncia, denuncia falsa riesgos laborales, actos violentos.

Por otra parte, cuando se establecen los artículos de acoso laboral, es importante señalar que la doctrina habla de este tema desarrollando el acoso laboral horizontal, vertical u ascendente, y no una simple descripción/caracterización de las conductas del acoso. Es importante que se haga una división de las conductas u actos violentos relacionados con medidas organizativas, relaciones sociales y de comunicación a la persona acosada, y, por último, los ataques personales que deben enfrentar.

Otras de las recomendaciones emitidas a la Comisión que estudia la iniciativa van dirigidas a la recepción de la denuncia pues se señala el lugar donde se debe atender en los centros de trabajo del sector público, sin embargo, es necesario que se disponga como se procede cuando se trata del sector privado. En cuanto al procedimiento de atención, la Defensoría sostiene que se otorgue un plazo de 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, por cuanto el procedimiento administrativo debe ser célere y expedito para evitar re victimizaciones y medidas de presión ante la persona acosada y los testigos.

La Defensoría es clara en considerar que no debe existir arreglos conciliatorios en materia de acoso laboral por tratarse de situaciones con implicaciones psicológicas. Si bien el artículo 43 establece sanciones aplicables a las personas electas popularmente no se establece quién realizaría la investigación de la denuncia interpuesta contra este tipo de funcionarios(as). Es necesario también que se establezca que el acoso laboral constituye un riesgo de trabajo, y por ende, una vez que se determine la existencia del hostigamiento luego de concluida la investigación con consecuencias comprobables en la salud física y mental de la persona trabajadora acosada, éste tiene el derecho a ser atendido por el INS desde el punto de vista médico y rehabilitación.

Oficina de Prensa
Defensoría de los Habitantes