



San José, 05 de setiembre 2019
DH-DAL-0699-2019

Licda. Ana Julia Araya Alfaro
Jefa de Área
Área de Comisiones Legislativas II
Asamblea Legislativa

Estimada señora:

Aprovecho la presente para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que, en atención a la solicitud de criterio realizada a la Defensoría de los Habitantes sobre el Proyecto de Ley "**LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**", expediente legislativo N°20.873, me refiero en los siguientes términos:

1. Antecedentes del proyecto de ley:

Se indica que, es a partir de la década de los 80 que se comienza a estudiar el fenómeno denominado "mobbing" vocablo del inglés "to mob" que significa asediar, agredir, acosar, atacar, maltratar, definiéndose por el doctor Heinz Leymann como "el psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes"(Romero Pérez, Jorge Enrique, Mobbing Laboral: acoso moral, psicológico).

El acoso laboral es "el deliberado y continuado maltrato moral y verbal que recibe el trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluido muy frecuentemente el jefe), que busca con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vista a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización"(Piñuel y Zabala I. 2001).

Se indica que el acoso laboral es un fenómeno que se incrementa cada vez con más fuerza en la sociedad mundial, incluido Costa Rica, pues a casi un año, de entrada en vigencia la reforma procesal laboral, la inspección de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha recibido mayor cantidad de casos por hostigamiento laboral y de discriminación en general.

Respecto al tema, la Defensoría de los Habitantes previamente rindió criterio sobre los Proyectos de Ley N° 18.136 y N°18.140.

Con respecto al Proyecto N° 20.873, en noviembre del 2018, la Defensoría de los Habitantes en oficio N° **DH-0978-2018** del 21 de noviembre del 2018, rindió un criterio sobre su contenido y hoy, nuevamente rendimos criterio al texto sustitutivo que se nos da a conocer.

2. Contenidos del Proyecto de Ley

El Proyecto de Ley N° 20.873 se compone de cuatro capítulos, y cada uno de ellos tiene el siguiente contenido:

- Capítulo I: En este capítulo se dispone el objeto y alcance de la Ley.
- Capítulo II: en este capítulo se establece una definición de acoso laboral, los tipos de acoso laboral y las conductas que lo constituyen o no. Así también dispone las medidas correctivas del acoso laboral, los principios y las partes del procedimiento y las causas agravantes del acoso.
- Capítulo III: Dispone las responsabilidades del patrono o jerarca, el fuero de protección, causales de despido de la persona denunciante, la indemnización por daño moral y disposición sobre las denuncias falsas.
- Capítulo IV: Desarrolla el procedimiento para investigar las denuncias en el sector público.

3. Normas jurídicas vigentes:

Al día de hoy, no existe en Costa Rica una ley que regule el acoso laboral u hostigamiento laboral en los centros de trabajo tanto en el sector público como en el privado. Por ello tenemos que recurrir a normas internacionales e internas que dispongan el deber de respeto y de buen trato para con las personas trabajadoras que vienen a llenar este vacío normativo en nuestro país.

Así, por ejemplo, a nivel del Derecho Internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala

"1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo..."¹

Es decir, se reconoce el derecho de las personas a un trabajo que se desarrolle en condiciones equitativas y aceptables, lejos de la agresión.

En igual sentido, el **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos** en materia de derechos económicos, sociales y culturales "**Protocolo de San Salvador**", en el artículo 6, señala el derecho al trabajo como un medio para llevar una vida digna y decorosa, que solo se logra en un ambiente laboral libre de agresiones.²

Seguidamente, el artículo 7 del Protocolo mencionado, establece el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, bajo condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

¹ Art. 23

² 1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.*

2. *Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo".*

"a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

...

c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo deservicio;

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características...

e. la seguridad e higiene en el trabajo; ...

g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

Si bien, la Organización Internacional de Trabajo, no ha aprobado un Convenio sobre el acoso laboral, las disposiciones del Convenio 111 O.I.T Sobre Discriminación pueden ser aplicables a éste, dado que las personas que son acosadas laboralmente son también discriminadas.

Por su parte, nuestra Constitución Política de la República de Costa Rica, establece en los artículos 33, 41 y 56 lo siguiente:

"Artículo 33.

Todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.

Artículo 41.

Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerse justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes.

Artículo 56.

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo."

Es decir, a nivel constitucional se establece el deber del Estado de velar porque todos los habitantes de nuestro país tengan un trabajo honesto, útil, remunerado e impedir que por él se dañe la dignidad y la integridad física, moral y psicológica de los trabajadores.

También nuestro Código de Trabajo, en los artículos 12, 19, 21, 69 inciso c), 70 inciso i), 71 inciso d), 83 incisos a), b) y j), 195, 197, 254, 273 y 282; regula la protección a la integridad física, moral y psicológica del trabajador.

De forma específica, el artículo 69 inciso c) del Código de Trabajo, hace referencia a las normas de protección de la integridad e imagen de la persona al señalar que es una obligación de los patronos: "*c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra o de obra..."*

Por su parte, el artículo 70 del Código de Trabajo, señala las prohibiciones que tienen los patronos al señalar:

"ARTICULO 70.- Queda absolutamente prohibido a los patronos:

...c. Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

... i. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

Es decir, los patronos tienen prohibido ejecutar actos de presión contra un trabajador con el fin de obligarlo a cambiar de pensamiento, creencias o preferencia política o que tienda a menoscabar sus derechos laborales y, por lo tanto, están obligados a aplicar el régimen disciplinario en caso de una denuncia por hostigamiento laboral.

Así también, los Artículos 273 y 282 del Código de Trabajo describen la obligación de los patronos de garantizar la salud ocupacional y para ello, ejecutar las medidas necesarias, como lo es la adopción de reglamentos:

ARTÍCULO 273.- Declárase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea. (Así modificado por el artículo 1, de la Ley No. 6727 del 9 de marzo de 1982.)

ARTÍCULO 282.- Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros. (Así modificado por el artículo 1, de la Ley No. 6727 del 9 de marzo de 1982.)

No obstante, a pesar de que las normas anteriores regulan la integridad física y mental de las personas trabajadoras y funcionarias públicas, con el fin de que se desarrollen un ambiente laboral sano, hoy día es necesario que un cuerpo normativo defina qué es el acoso laboral como una forma de violencia en el trabajo, cómo lo podemos prevenir y qué debemos hacer una vez que se presenta una denuncia de acoso laboral en un centro de trabajo, para garantizar un ambiente laboral sano y libre de violencia u acoso laboral.

Por ellos, la Defensoría de los Habitantes ha reiterado en sus Informes Anuales de Labores la necesidad de que se promulgue una ley que prevenga, regule y sancione el acoso laboral, pues de las diferentes solicitudes de intervención desarrolladas hemos constatado dudas respecto a lo que es y no es el acoso laboral y sus manifestaciones. Tampoco se reconoce en Costa Rica, el acoso laboral como un riesgo o enfermedad laboral.

4. Análisis del contenido del proyecto:

Una vez analizado el contenido del articulado del proyecto de ley consultado, la Defensoría tiene las siguientes observaciones y recomendaciones:

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 derecho de igualdad ante la ley y no discriminación, y el derecho que tiene toda persona trabajadora a un trato digno".

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.

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.

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.

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.

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.

También consideramos que establecer diferentes escenarios donde se puede dar el acoso laboral, puede traer confusiones pues el acoso laboral siempre se dará en el centro de trabajo, por lo que vasta que definamos qué es un centro de trabajo.

C. **Respecto a la Definición:** El artículo 3 del proyecto define acoso Laboral como:

"...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.

Se recomienda tomar en consideración la definición del Instituto de Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España³, 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:

*"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**".*

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, echamos 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.

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 ascendente⁴, no una descripción o caracterización de las conductas de acoso laboral como lo hace ese artículo.

³ Instituto de Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España, Acoso psicológico en el trabajo: definición, Normas técnicas de Prevención N° 854.

⁴ Tipos de acoso: Según la posición dentro de la estructura organizativa las manifestaciones de acoso laboral se pueden presentar de forma:

E. Respecto al contenido artículo 5: Consideramos importante que el contenido de este artículo haga una división⁵ 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:

Ataques a la persona acosada con medidas organizativas:

- a) *Realizar un cambio de espacio físico, injustificado y 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 inútiles o 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) *Reaccionar de manera reiterativa y desproporcionada o humillar a la persona trabajadora por cometer un error u omisión.*
- 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.*

Ataques a las relaciones sociales y comunicación a la persona acosada:

- 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.*
- e) *Excluir o no consultar sobre el interés de participar en actividades sociales durante la jornada laboral.*

Ataques personales:

- 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.*
- 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.*

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.

-
- Acoso vertical ascendente: la persona acosadora ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la persona acosada.
 - Acoso vertical descendente: es aquel en el que la persona acosadora ocupa un cargo superior jerárquico respecto de la persona acosada.
 - Acoso horizontal: se produce entre personas trabajadoras de igual nivel jerárquico.

ROMERO-PÉREZ: Mobbing laboral: acoso moral, psicológico. 2006. Revista UCR. en la siguiente dirección electrónica: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/9733-Texto%20del%20art%C3%ADculo-13734-1-10-20130508.pdf>

⁵ Respecto a la división de las conductas de acoso laboral se puede consultar la Norma Técnica de Prevención NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing, Instituto Nacional de Seguridad de Higiene en la siguiente dirección electrónica: https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf

E. Respeto a las conductas que NO constituyen Acoso Laboral, artículo 6: En este artículo revisar los incisos c) y f) ya que se repiten.

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.

F. Respeto 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.

La prevención del acoso laboral comprende toda medida o disposición que de manera anticipada se realice para evitar los casos de acoso laboral.

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.

Importante que se disponga que la prevención, atención y sanción del acoso laboral es responsabilidad de la persona empleadora y sus representantes.

G. Respeto 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.

H. Respeto 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.

I. Respeto 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 2018:⁶

- 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.*

⁶ Listado elaborado y consultado por la Comisión de Factores Psicosociales en el Trabajo del Consejo de Salud Ocupacional-MTSS, Setiembre 2018.

- 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 atiende.*

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.

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.

Es lo deseable que los miembros del Órgano Director estén capacitados en el tema de Acoso Laboral.

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. **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.

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.

Lo anterior, por cuanto no entendemos si 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.

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.

Consideramos importante que se consulte este Capítulo a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, por ser materia de su competencia.

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, diputadas, 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, tratándose de temas de acoso laboral, es una constante en el trabajo institucional.

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.

5. Conclusión

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.

Agradecida por la deferencia consultiva,

Catalina Crespo Sancho, PhD.
Defensora de los Habitantes de la República