

# Novedades

Número 34 / Octubre 2022



Bufete  
*Godínez*  
& Asociados



## Proyecto ley

### Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público y privado

Por medio de La Gaceta No. 200 del 20 de octubre del 2022 fue publicado el proyecto de ley para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público y privado.

Esta ley resulta novedosa ya que en el caso de Costa Rica, actualmente no se cuenta con una normativa que regule de manera integral la prevención, sanción y prohibición del hostigamiento laboral.

Algunas de las novedades que introduce el proyecto de ley son las siguientes:

- ▶ Se define el acoso laboral como 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 sistemática, 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.
- ▶ Se dispone expresamente como conductas reiteradas que constituyen acoso laboral las siguientes:

Acoso mediante medidas organizativas: a) Realizar cambios reiterados en el espacio físico, de forma injustificada y desproporcionada, 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 con evidente perjuicio para la persona acosada. d) Asignación de tareas incompatibles 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 de forma injustificada. f) Hacer constantes amenazas de despido, traslado o sanciones, por motivos injustificados. g) Realizar múltiples y reiteradas denuncias disciplinarias por motivos injustificados y evidentemente diferenciados con respecto a conductas similares del grupo de trabajo. h) Ignorar, descalificar o desprestigiar constantemente el trabajo, ideas o propuestas por motivos no justificados. 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. salvo en los casos de teletrabajo en donde el contacto social se restringe. b) Limitar injustificadamente la comunicación de la persona en el lugar de trabajo; c) Excluir injustificadamente y de forma reiterada de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos e instrucciones, entre otros.



Acoso personal: a) Realizar, fomentar o difundir expresiones de burla sobre la apariencia física o la forma de vestir, comentarios hostiles, peyorativos o descalificantes, calumnias, en relación con la vida personal o laboral de la persona trabajadora b) Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora y su familia, claramente imputable el o los denunciados. c) Empujar, golpear o tirar objetos, amenazar, gritar o cualquier otro acto de violencia.

- Se consagra expresamente como conductas que no constituyen acoso laboral: a) Los actos dirigidos a ejercer la potestad de dirección y 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. h) Decisiones propias del ius variandi facultativo que tienen los patronos sobre sus trabajadores. i) Directrices, circulares u órdenes de carácter verbal o escritas propias de la potestad de dirección establecida en el artículo 71 inciso a) del Código de Trabajo.
- Se enumeran diversas responsabilidades que los patronos del sector privado y público deben de cumplir respecto a la prevención, atención y sanción del acoso laboral. En este sentido, dentro de las responsabilidades que el empleador debe de cumplir cabe destacar las siguientes:

Emitir y divulgar un procedimiento interno de prevención, atención y sanción del acoso laboral. Dicho procedimiento interno deberá estar regulado por escrito en los planes de salud ocupacional, códigos de ética, reglamentos internos de trabajo debidamente autorizados por el MTSS, o en los reglamentos autónomos de servicios de las instituciones públicas. Por otro lado, el proyecto de ley contempla garantías mínimas y plazos que dicho procedimiento interno para tramitar, investigar y sancionar el acoso laboral debe de cumplir. Así mismo, se prevé que dicho procedimiento deberá realizarse en el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, salvo que, por la complejidad del caso sea necesario prorrogar dicho plazo por un periodo igual bajo la debida justificación razonable y proporcional.



Realizar, de acuerdo con las características y posibilidades económicas de la organización, una evaluación anual del ambiente laboral.

Realizar campañas de sensibilización e información en materia de prevención, identificación, atención, erradicación, sanción y rechazo del acoso laboral, así como respecto de otras prácticas lesivas como la discriminación, la no resolución pacífica de los conflictos, las prácticas laborales abusivas, entre otras, en proporción con las posibilidades económicas de la empresa o la institución pública.

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.

Realizar campañas de sensibilización e información en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral de acuerdo con las posibilidades económicas de la empresa.

Capacitar debidamente al personal que conformará un órgano director 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.

Implementar acciones tendientes a proteger los derechos de la persona denunciante mientras se realiza el proceso de investigación.

Facultativamente, suscribir convenios con instituciones públicas u organizaciones privadas para la capacitación del personal sobre el acoso laboral;

Promover acciones para el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, en armonía con la salud ocupacional

- ▶ Se establece que cuando mediante sentencia judicial, se compruebe el acoso laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral.
- ▶ El plazo de prescripción para interponer la denuncia será de doce meses 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.



- El patrono que no cumpliera con el deber de mantener un procedimiento para las denuncias por acoso laboral o no siga el procedimiento establecido, incurrirá en infracción a las leyes laborales y posteriormente a la tramitación de un procedimiento administrativo, será acusado por la Dirección Nacional de la Inspección del Trabajo en la vía judicial correspondiente.

## Acuerdos

### **Consejo Nacional de Salarios acordó aumento que regirá para los salarios mínimos en el 2023**

El 24 de octubre del 2022, el Consejo Nacional de Salarios (CNS) acordó el aumento salarial para los salarios mínimos del sector privado que regirá en el año 2023, el cual es de un 6,62% para todas las categorías de salario.

Por otra parte, para el servicio doméstico se otorgará un ajuste adicional del 2,33962% y para darle continuidad al proceso de homologación salarial, se añadirá también los siguientes porcentajes al aumento general indicado en el párrafo anterior: a) para la categoría de trabajo Semicalificado Mensual: 0,3986390%, b) para la categoría de trabajo Calificado por Jornada: 0,3955514%, y c) para la categoría de trabajo Especializado Mensual: 0,5562880%.

**Este acuerdo comenzará a regir el 01 de enero del 2023 y puede ser consultado en el siguiente enlace:**

[https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2022/octubre/cp\\_045\\_2022.html](https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2022/octubre/cp_045_2022.html)

## Jurisprudencia

### **Voto de la Sala Constitucional sobre la interpretación del párrafo tercero del artículo 8 del Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS**

La Sala Constitucional por medio del voto no. 2022-6668 evacuó la consulta judicial facultativa promovida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, determinando que el párrafo tercero del artículo 8, del Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS no infringe la Constitución Política.



- La norma del reglamento sobre la cual versaba la consulta consagra como requisito para pensionarse por invalidez que:

“el derecho de pensión se supedita a que el estado de invalidez se origine en fecha posterior a la de ingreso a este Seguro”.

Por lo tanto, la Sala Constitucional determina que dicho extracto no es contrario a la Constitución, siempre y cuando se interprete de la siguiente manera:

- 1) Que la discapacidad de una persona no puede ser considerada como una pre invalidez o como sinónimo a un estado de invalidez. Por lo tanto, las deficiencias anatómicas o funcionales existentes de la persona con discapacidad, al momento de integrarse al aseguramiento laboral no impedirán que, con posterioridad, se determine la calificación de su invalidez permanente (sea porque, con posterioridad a la afiliación, tales deficiencias se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia de nuevas lesiones o patologías, una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su aseguramiento) y pueda tener acceso a una pensión por invalidez.
- 2) Que la invalidez parcial preexistente de una persona, que no le impidió trabajar y cotizar durante el plazo mínimo requerido, pueda posteriormente optar por una pensión por invalidez, si con posterioridad a la afiliación y previo cumplimiento de los requisitos, se determine que tales deficiencias se han agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia de nuevas lesiones o patologías, una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su aseguramiento.

La resolución previamente mencionada fue publicada en el Boletín Judicial No. 193 del 13 de octubre del 2022.

## Consulta pública

Se somete a consulta pública por un plazo de diez días las propuestas del Transitorio IX al Reglamento que regula la formalización de acuerdos de pago por deudas de patronos y trabajadores independientes con la Caja Costarricense de Seguro Social y el Reglamento de Condonación para la aplicación de la Ley 10.232 denominada Ley Autorización de condonación para la formalización y recaudación de las cargas sociales



Por medio de La Gaceta no. 205 del 27 de octubre del 2022 se publicó lo acordado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social de someter a consulta pública por el plazo de diez días, la propuesta del Transitorio IX al Reglamento que regula la formalización de acuerdos de pago por deudas de patronos y trabajadores independientes con la Caja Costarricense de Seguro Social, como complemento a la propuesta de Reglamento de Condonación para la aplicación de la Ley 10.232, denominada “Ley Autorización de condonación para la formalización y recaudación de las cargas sociales” y la propuesta de Reglamento de Condonación para la aplicación de la Ley 10.232 denominada “Ley Autorización de condonación para la formalización y recaudación de las cargas sociales.

Los textos de ambas propuestas normativas sometidas a consulta pública pueden ser consultado en el número de La Gaceta previamente descrito.