

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

PROYECTO DE LEY

**LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO Y
EL HOSTIGAMIENTO EN EL CAMPO EDUCATIVO**

VARIOS SEÑORES DIPUTADOS

EXPEDIENTE N.º 18.184

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS**

PROYECTO DE LEY

LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO Y EL HOSTIGAMIENTO EN EL CAMPO EDUCATIVO

Expediente N.º 18.184

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El acoso laboral, distinto al acoso sexual y más generalizado, se expresa como un conjunto de comportamientos o actitudes persecutorias y descalificadoras en el espacio donde se realiza el trabajo, generalmente provenientes de personas situadas en una relación jerárquica superior hacia inferiores (pero puede darse entre compañeros o de grupos de base contra sus jefes), con el objetivo de provocar un profundo malestar psicológico, social y moral en la persona afectada que la lleva a la enfermedad y, en última instancia, al abandono del trabajo por incapacidad o renuncia.

El nombre técnico en inglés de esta conducta, cuando ocurre en el trabajo, es “*mobbing*” (así se le reconoce en Europa y Estados Unidos, espacios donde primero se tipificó este síndrome). También grupos de jóvenes en las escuelas y colegios someten a sus compañeros a hostigamiento, con efectos lamentables que se expresan como matonismo, bajas en el rendimiento escolar y hasta deserción de las víctimas. El hostigamiento y la violencia pandillista en la educación se llama en inglés “*bullying*” y tienen algunas características particulares.

Ambos -acoso laboral y hostigamiento escolar- provocan lamentables consecuencias en el agredido, en su entorno inmediato, en su familia y en su empleabilidad futura, en el aumento de la criminalidad y de las adicciones. El trabajador y el agredido en el campo escolar se ven atacados por enfermedades físicas, como consecuencia del estrés, y trastornos psicológicos graves que pueden llevar a la incapacidad temporal o permanente, al rechazo social, por menoscabo de la imagen pública de la víctima y, en casos extremos, al suicidio.

En las últimas décadas, el desarrollo tecnológico, ha permitido el desarrollo del “*ciberbullying*” o acoso cibernético, que consiste en la transmisión de información difamatoria u hostil, de parte de un individuo o varios, con la finalidad de provocar un daño moral social y psicológico, mucha veces, irreparable, por medio de correos electrónicos, celulares, foros, sitios web y redes sociales.

Diversos países en el mundo (España, Noruega, Francia, Suecia, Italia, Chile, Argentina y Colombia, entre otros) han tipificado esta conducta como delito y han creado leyes de protección de las víctimas y de sanción para los

acosadores. De ese modo, se busca erradicar esta violenta práctica que acarrea también graves pérdidas económicas a la seguridad social y a las familias.

El acoso laboral no significa alterar las cláusulas legales de un contrato de trabajo, sino, fraudulentamente, modificar las condiciones en que ese trabajo se desarrolla, discriminando de hecho al trabajador, humillándolo o postergándolo, por medio de un enjambre de obstáculos opuestos a su trabajo y a su persona. El acoso produce un clima de trabajo insoportable y, algunas veces, actúa para no aplicar abiertamente el despido. Se busca que el clima de trabajo insoportable impulse al trabajador o trabajadora a solicitar por sí mismo la renuncia.

El hostigamiento en el campo escolar tiene muchos de los mecanismos descritos y otros que le son particulares. Entre ellos, es preponderante el asedio contra la víctima y el terreno de operación se extiende también a la calle. Actúa mediante pandillas o pequeños grupos de jóvenes agresores, o líderes acosadores, quienes eligen víctimas y las insultan, maltratan, dañan su prestigio, excluyen e intimidan hasta acorralarlas, provocando su deserción o expulsión. Esta práctica es sumamente dañina porque trunca el proceso de formación de la persona y condena su futuro. También puede ocurrir entre compañeros docentes y administrativos en el sitio de trabajo.

Nuestra legislación no contempla directamente al acoso laboral ni al hostigamiento en el campo educativo como prácticas prohibidas y sancionables. Entre la legislación relacionada con el “*mobbing*” en el país, actualmente existe la Ley N.º 2694, de 22 de noviembre de 1960, Ley que prohíbe la discriminación laboral, la cual propone un primer intento de acercamiento a la temática, pues prohíbe distinciones, exclusiones o preferencias, que limiten la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación.¹

También existe la directriz N.º 023-2008 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, capítulo V, punto 2, en la cual se señala la carencia de una norma específica para casos de denuncia por discriminación y hostigamiento laboral pero no tipifica el acoso laboral, por lo que se debe recurrir a fuentes supletorias. Allí se reconoce la existencia del “*mobbing*” y se le caracteriza, aunque no suficientemente. Por ejemplo, en el punto 2.2.3.2 se indica que la función del inspector de trabajo se limita a prevenir a la empresa. Nada se señala sobre la defensa de la víctima, que queda supeditada a si existen o no normas internas en la empresa.

Por otra parte, en el artículo 22 del Código Civil se propone una indemnización y adopción de medidas para frenar el abuso, pero no existe una norma concreta que sancione a las personas que realizan acoso. En un análisis sobre el tema, el letrado de la Sala II, Armando Elizondo Almeida, dice:

¹ Disponible en <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/Monograf%EDa-Rev-1.htm>. Punto7.

“Nadie está a salvo del *“mobbing”*. Puede afectar a cualquier persona dentro de una organización, independientemente de su nivel jerárquico, del sexo o de la actividad que desempeña”.²

Asimismo, el Msc. Eric Briones Briones, especialista en Derecho laboral, en un artículo sobre el tratamiento del acoso laboral por parte de la Inspección de Trabajo, señala que:

“Ante la omisión legal, la Inspección de Trabajo, con el fin de vigilar este tipo de acciones, ha asimilando dicha figura mediante el tratamiento de una infracción laboral, lo cual puede crear incertidumbre jurídica, pues al no existir procedimiento especial pueden surgir violaciones procesales y de protección al trabajador ante un eventual despido, como represalia por denuncia ante el órgano administrativo laboral”.

Indica además que:

“es urgente contar con una legislación especial que regule dicha figura y así crear un fuero de protección para el denunciante; si no, seguirá siendo poco viable que se denuncie, pues vendrá aparejado un riesgo de rompimiento de la relación laboral como revancha (...)”.³

El artículo llama también la atención sobre la necesidad de que existan jueces sensibles ante estos hechos, así como sobre prevenir la conducta y reeducar a los acosadores, mediante acciones educativas. En este sentido, la toma de conciencia de este grave problema en los centros educativos tendría que cumplir una función de prevención y sensibilización.

Finalmente, el artículo 33 de la Constitución Política de Costa Rica afirma que “toda persona es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.

Las graves consecuencias de esta nociva práctica en la vida social incluyen un alto impacto económico, en razón de pagos de servicios de salud, pensiones anticipadas, incapacidades y pérdida de potencial de trabajo de los afectados, así como aumento de la violencia familiar y recurrencia a las adicciones, para pallear el estrés y frustración sufridos.

Por lo anterior, y a fin de posibilitar la tipificación de estas prácticas, la Asociación contra el Acoso Laboral, Escolar y Daño Moral (Acalem), se ha reunido con los diputados firmantes y, en conjunto, han redactado la siguiente propuesta sometida a consideración de la Asamblea Legislativa.

² Disponible en <http://www.poderjudicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/Monograf%EDa-Rev-1.htm>

³ Briones Briones, Eric. *Revista Ivstitia*, Año 2007, N.º 245-246.

Para la elaboración de este proyecto de ley, los proponentes consultaron los siguientes antecedentes, luego de un trabajo y consultas sobre esta materia a lo largo de cinco años de trabajo:

- Informe Jurídico Ley contra el Acoso Psicológico y Moral en el Trabajo, expediente N.º 15.211.
- Informe formulado por la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, Secretaría General, sobre el proyecto de Ley contra el Acoso Psicológico y Moral en el Trabajo, expediente legislativo N.º 15.211.
- Proyecto de ley Para prevenir y sancionar el Acoso Laboral, diputado Carlos Avendaño Calvo, Expediente N.º 16-088, 6 de diciembre, 2005.
- Proyecto de Ley Contra el Hostigamiento Laboral en el Empleo y la Docencia. Diputados Ana Helena Chacón Echeverría, José Merino del Río. Expediente N.º 17.460. 18 de agosto, 2009.
- Proyecto de ley Ley para la Prevención y Tratamiento contra el Acoso Psicológico en el Trabajo. Diputado Elsa Grettel Ortiz Álvarez. Expediente N.º 17.620. 15 de febrero, 2010.
- Ley N.º 1010, de 2006 de Colombia, sobre Acoso Laboral.
- Votos de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia sobre recursos relacionados con acoso laboral, en su casi totalidad (uno de diez) acogidos “con lugar”. Estos son:
 - 1.- Expediente: 09-009034-0007-CO. Res, N.º 2009-012524, de 11 de agosto de 2009.
 - 2.- Expediente 08-01-7861.0007.CO. Res. N.º 2009-02796, de 20 de febrero de 2009.
 - 3.- Expediente 08-007889-007-CO Res. 011728.2008, de 25 de julio de 2008.
 - 4.- Expediente 08.0100562-007.CO. Res. N.º 2008.15332, de 10 de octubre de 2008.
 - 5.- Expediente 08.008392-007-CO. Res. N.º 2008-12011, de 1 de agosto de 2008.
 - 6.- Expediente 08-007247-0007-CO. Res. N.º 2008-011701, de 25 de julio de 2008.
 - 7.- Expediente.09-008001-0001-CO. Res. N.º 2009 12819, de 18 de agosto de 2009.
 - 8.- Expediente.09-012389-0007.CO. Res. N.º 2009-14810, de 18 de septiembre de 2009.
 - 9.- Expediente 08-012204-0007-CO. Res. 2008014466, de 26 de septiembre de 2008.

10.- Expediente 09-000739-0007-CO. Res. 2009002631, de 20 de febrero de 2009.

Cabe advertir que, para evitar la sobrecarga gráfica que supondría marcar la diferencia de los géneros, se opta por emplear el masculino genérico clásico. En ese sentido, cuando una palabra que se refiera a víctima, victimario o cualesquiera sujetos que se encuentren mencionados en esta ley, se entenderá aplicable a ambos géneros, siempre y cuando no se requiera una mención específica a la situación de las mujeres, en cuyo caso se aclarará.

En razón de todo lo anterior, los diputados firmantes se sirven solicitar a los demás legisladores miembros de la Asamblea Legislativa, aprobar el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO Y
EL HOSTIGAMIENTO EN EL CAMPO EDUCATIVO**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1.- Objetivos

La presente ley tiene como fines y objetivos primordiales:

- a)** Definir, prevenir, prohibir, sancionar y erradicar el acoso laboral, el hostigamiento escolar y el moral, sea como ciberacoso, “ciberbullying” o por cualesquiera otros medios; entendidos como práctica discriminatoria y violatoria de los derechos humanos fundamentales a la salud, seguridad, estabilidad laboral y al mayor bienestar posible de los trabajadores, así como sujetos de la educación y de toda persona.
- b)** Garantizar el derecho de las víctimas al debido proceso y, por ende, a la legítima defensa, a su dignidad humana, al respeto irrestricto de su vida privada, a su igualdad ante la ley, a la inviolabilidad de sus comunicaciones y al derecho de recurrir a las vías constitucionales o jurisdiccionales correspondientes para hacer valer sus derechos, o bien defenderse, en caso de que no encuentre protección ante las amenazas y perturbaciones que le inflige un acosador, al violar estos principios públicos del ajuste a la legalidad, al debido proceso y a la sana administración, o bien porque se ha apartado de la imparcialidad, objetividad y buena fe que la deben regir como garantes del orden y la justicia, en los que se encuentra cimentado el Estado de derecho.
- c)** Posibilitar el logro del resarcimiento indispensable de la imagen pública 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, al mismo tiempo que se logre 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.
- d)** Garantizar los bienes jurídicos que protege la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, el derecho, la intimidad, la honra, el buen nombre y la salud mental de la persona trabajadora y la

persona contratista, lo mismo que de los estudiantes y personal docente y administrativo de todos los niveles educativos, así como el derecho a la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y en los centros de educación.

ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación de la ley

Las situaciones de acoso laboral y de hostigamiento escolar que se corrigen y sancionan en la presente ley son aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, o de contratos de prestación permanente de servicios personales, o cualquier otro ámbito donde existan relaciones laborales temporales o permanentes, así como en toda relación donde se establezca un proceso educativo formalizado, en un centro de estudios, de cualquier nivel educativo.

La presente ley no se utilizará en los casos previstos en la *Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia*, N.º 7476 y su adicional Ley N.º 8805, Modificación y ampliación de la primera, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en dicha norma. Tampoco se aplicará cuando el acto esté tipificado por la Ley N.º 7600 Ley de Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en Costa Rica. Finalmente, no se utilizará si la conducta o prácticas del trabajador o trabajadora corresponden con faltas tipificadas por el Código de Trabajo.

Se aplicará la presente ley en el caso del asedio u hostigamiento por vía cibernética, así como por los demás medios de comunicación electrónica (Internet, teléfono celular y los medios telemáticos en general), y se declarará entre los delitos cibernéticos, pues en última instancia, este tipo de acoso en sus consecuencias es similar a los que incluye esta ley, así como en otras formas de acoso que lleven a una situación de hostigamiento domiciliar u otro que dañen psicológicamente a la víctima o a su imagen pública.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y su equivalente en el Ministerio de Educación Pública, valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso u hostigamiento.

ARTÍCULO 3.- Definición: acoso laboral y el hostigamiento escolar

Se entenderán los siguientes conceptos como se presentan a continuación:

- a) **Acoso laboral:** se entenderá por acoso laboral el conjunto de actos persecutorios sistemáticos que se ejercen como conducta persistente (continua o con intermitencias) y demostrable que se mantenga durante, por lo menos tres meses, en que existe un victimario (o varios) que actúa sobre un empleado, sea trabajador formal o informal. El victimario o acosador puede, y suele, ser el jefe o superior jerárquico

inmediato o mediato, pero también puede ser un compañero de trabajo o un subalterno o grupo de ellos. Sin embargo, un solo acto persecutorio de gran magnitud, como un traslado de trabajo que degrada la condición y funciones del trabajador, que pone en peligro su vida o daña sus producciones, bastará para presumir acoso laboral.

La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad religiosa, política, sexual y demás derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política y las convenciones laborales que ha suscrito el Estado costarricense.

La conducta persecutoria está encaminada a dañar psicológicamente, entorpecer, impedir o desprestigiar el trabajo de la víctima, infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, dañar el nombre e imagen profesional, destruir o desvalorizar sus obras y logros profesionales, generar desmotivación en la labores, o producirle recargos de tareas insostenibles, hechos que inducen a enfermedad física y mental, a la renuncia o separación del trabajador, por pensión o jubilación prematuras o no deseadas, abandono del trabajo o muerte. La cadena del acoso laboral suele estar motivada por razones de diversa índole: envidia, celos profesionales, venganza política o personal, respuesta al desaire sexual, pago de prebendas y favores a terceros, alianzas políticas, discriminación religiosa u otros.

b) Hostigamiento escolar o en la educación: es todo acto reiterado de intimidación, humillación, daño a la imagen pública, buen nombre y honorabilidad profesional, así como lanzamiento de injurias, difamaciones, calumnias y obstaculización del ejercicio de las libertades fundamentales (encierro, maltrato, manipulación de expedientes, documentos y notas, y todo tipo de agresión física o moral contra la persona), que se ejerce sobre uno o varios estudiantes, profesores o administrativos del ámbito educativo, que sean hechos por personas individuales o por colectivos de acosadores, sean niños, adolescentes o mayores, sean educadores, educandos o administrativos, se disfrace o no bajo la forma de burla, juego o broma.

ARTÍCULO 4.- Manifestaciones del acoso laboral

Entre las principales expresiones del acoso laboral, sin obstar el desarrollo de otras, se encuentran:

a) Maltrato verbal laboral: toda expresión que mediante el lenguaje verbal (oral o escrito) u otros (el gráfico, gestual, audiovisual y otros) injurie o calumnie a un trabajador, dañando su integridad moral o violando los derechos a la intimidad y al buen nombre, en el contexto de una relación

de trabajo, sea por medio de la manifestación directa o mediante teléfono, grafitis, mensajes de texto, mensajes de correo electrónico, corrillos y otros. Igualmente, se entenderá como tal impedirle al trabajador la comunicación verbal con sus compañeros y otros, intimidarlo, amenazarlo por escrito, de palabra o mediante gestos, intervenir los medios de comunicación utilizados por la persona trabajadora (teléfono, el fax, el correo postal y el electrónico), sin razón justificada, descalificar o atribuir falsedad a las palabras del trabajador o negarse a contestar las solicitudes de explicación del acosado por maltrato.

b) Acciones para limitar los contactos sociales de la víctima: producen su aislamiento con indicaciones a compañeros para que no se comuniquen con el acosado, con intención de privarlo de apoyo. También asignación de tareas que lo alejan físicamente de los demás, o desplazándolo fuera de su lugar habitual, o de la institución misma, aun y cuando no medie el despido.

c) Humillación y degradación del trabajador: incluye todo acto que busca menoscabar los logros del trabajador, sus producciones, sus condiciones de trabajo, su buen nombre, su derecho a la autoestima y a la dignidad en el ámbito de trabajo y más allá de él, con acciones que impiden su empleabilidad futura.

d) Acciones contra la reputación y el desprestigio profesional y laboral de la víctima: inventando y divulgando, personalmente o por medios electrónicos, rumores tendientes a afectar su reputación, atribuyéndole, sin pruebas y sin razón alguna, incumplimiento, errores e ineficiencia, conducta ilícita, inmoral o no ética, todo ello sin fundamento alguno, con el fin de perjudicar su imagen. Además, maximización de errores con el propósito de alterar la autoestima de manera negativa, evaluaciones sesgadas, desiguales o negativas, mediante informes orales o escritos, hechos *ad hoc* al trabajador; creación falsa de errores, que llevan a abrir expedientes administrativos desprestigiadores, asignación de tareas rutinarias o sin sentido, ocultamiento de información necesaria para realizar las tareas; obstáculos para ascenso o capacitaciones, plazos de entrega o cargas desmesuradas e inusuales de trabajo, cambio en las responsabilidades sin haberlo comunicado con antelación, asignación de tareas por debajo de las capacidades, con el fin de humillar; bromas o ridiculizaciones de aspectos físicos como la forma de hablar o caminar; uso de apodos, frecuentes críticas o burlas sobre aspectos de la vida personal. Sin embargo, no se considerará acoso, cuando se trate de denuncias justas y probadas de actos de corrupción, de faltas a la ética laboral, de incumplimiento de deberes o de ineficiencia reiterada y probada por medios objetivos de parte del trabajador.

e) Acorralamiento laboral: toda conducta reiterada y arbitraria que procure provocar la renuncia del empleado, trabajador o contratista de

servicios personales, mediante distintos mecanismos como la descalificación, traslados arbitrarios y degradantes, amenazas injustificadas de despido, reemplazo temporal del trabajador de sus funciones, volviendo inútil y prescindible su presencia, atribución de carga excesiva de trabajo, cambios inconsultos e injustificados de horario y toda forma de presión que provoque un malestar sistemático al trabajador(a).

f) Agresión física en el sitio de trabajo: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, el libre tránsito y los bienes del trabajador.

g) Discriminación laboral: corresponde a toda forma sea sutil, expresa o manifiesta, de trato diferenciado por razones de etnia, género, origen social o nacional, idioma originario, credo religioso, preferencia política o sexual.

h) Obstaculización o desvalorización de la actividad laboral: son acciones que buscan el entorpecimiento laboral, la desvalorización de los productos del trabajador, sean intelectuales o materiales; el ocultamiento o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la ejecución de las tareas; la limitación de acceso a la información, o su destrucción o pérdida; las acciones de descrédito que impliquen evaluaciones falseadas, distribución de informes falsos o alterados, lanzamiento de juicios negativos en corrillos sobre los productos de la labor del acosado(a).

i) Injurias, difamación o calumnia en contra del trabajador: para dañar su imagen pública y privada, por los medios informales del corrillo, el chisme, el chiste malsano y ridiculizador, dirigido a la persona en sus dimensiones física, moral, sexual, intelectual y psicológica, y otros mecanismos mezquinos y degradados, como los anónimos.

j) Acciones contra la salud y el respeto a la integridad física: asignación de tareas que amenazan la seguridad física o impedimento para su protección, sacudidas físicas intimidatorias, amenazas, propuestas sexuales como soborno o humillación y otras intenciones sutiles, directas o indirectas; estigmatización de las conductas de respuesta ante el acoso, interpretándolas como enfermedad mental para enfatizar el desprestigio del acosado.

k) Uso sesgado, intencional y de aplicación exclusiva de los recursos y medidas disciplinarias institucionales contra el trabajador, cuando no corresponden: utilización de los medios legales, institucionales, gestiones administrativas y de otros procedimientos de que dispone el acosador para realizar su cadena persecutoria contra la víctima, sin que exista ninguna causa real y objetiva probatoria que amerite tales procedimientos. También se incluyen en esta definición cambios arbitrarios y discriminatorios en las condiciones de trabajo, trato

desigual en el campo económico, impedimento para ascensos, reconocimientos y otros.

l) Reestructuración intencionada e injustificada de las instancias, puestos y normas institucionales para propiciar o justificar el acoso, como invenciones *ad hoc*. No serán presumibles de acoso las reestructuraciones y ajustes propios de la rutina y dinámica institucional.

m) Otras acciones de acoso: todas aquellas encaminadas a dañar sistemáticamente al trabajador en su ambiente laboral con repercusiones en el entorno familiar, social e institucional.

ARTÍCULO 5.- Manifestaciones del hostigamiento escolar

Entre las principales formas del acoso escolar, sin omitir la posibilidad de desarrollo de otras, se encuentran: acciones intencionales de agresión en el centro educativo de unos estamentos contra otros o entre sí (estudiantes, profesores, administrativos y padres de familia), con la finalidad evidente e inequívoca de hacer daño a una víctima o varias y someterlos a diversos vejámenes, para en última instancia, provocar el retiro de la institución del estudiante, el docente o el administrativo, sin que exista ninguna causa que lo amerite, conducta intimidatoria prolongada, reducción a indefensión a la víctima, imposición de ley del silencio, uso de violencia física contra las víctimas, escalada de violencia psicológica directa o por medios cibernéticos, acusaciones falsas, destrucción de documentos, uso de escala de calificaciones discriminatorias para los alumnos, acciones discriminatorias por clase social, etnia, opción sexual, credo religioso, posición política y otros.

ARTÍCULO 6.- Conductas que no constituyen acoso laboral u hostigamiento escolar

No constituyen acoso laboral y, por tanto, no serán objeto de sanción administrativa o judicial, la asignación de trabajos, tareas y objetivos, así como la aplicación de medidas disciplinarias, en concordancia con los fines de la empresa o institución cuando no contravengan lo dispuesto en la presente ley, el Código de Trabajo, los reglamentos internos y demás instrumentos en materia laboral.

Tampoco serán consideradas como acoso laboral u hostigamiento escolar, las siguientes:

a) Aquella conducta que se realiza en forma ocasional y que no responda a una clara intención de producir un daño a los trabajadores, empleadores, educadores y/o educandos.

- b)** La aplicación de medidas disciplinarias normales y previstas en los reglamentos y normas, sin que medien acciones denigrantes ni humillantes contra niños y adolescentes, y siempre que se basen en razones objetivas e imparciales, debidamente probadas.

- c)** Las directrices y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en el ámbito laboral conforme el contrato laboral y las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo o en los reglamentos de las instituciones y empresas, así como los reglamentos y normas de los centros de enseñanza.

- d)** Las acciones disciplinarias que corresponde aplicar a las autoridades administrativas sobre sus subalternos, siempre y cuando use los canales debidos.

- e)** La exigencia de debida fidelidad laboral o confidencialidad con el ente empleador.

- f)** El envío de notas o memorandos destinadas a dictar direccionamientos técnicos, al aumento de eficiencia en el trabajo o a implementar los resultados de las evaluaciones laborales, conforme a indicadores objetivos siempre que se realice de manera adecuada.

- g)** Peticiones de cumplimiento de tareas suplementarias como colaboración para afrontar una situación de emergencia de la vida empresarial o institucional, siempre que estén debidamente justificadas.

- h)** El seguimiento de causas disciplinarias, ante faltas evidentes, documentadas y probadas del trabajador, de los estudiantes, de los profesores o administrativos del centro de enseñanza.

- i)** Los procedimientos administrativos en respuesta a una falta prevista en el Código de Trabajo, en la normativa vigente o el reglamento del centro educativo.

- j)** Los requerimientos para que el trabajador se ajuste a los deberes que señala el contrato de trabajo, así como la normativa institucional o empresarial; igualmente, los distintos llamados al acatamiento de los reglamentos, normas y directrices del centro educativo.

- k)** El encauzamiento contra quienes hubieren incurrido en acoso laboral, hostigamiento escolar contra otros, por cualesquiera medios descritos en esta ley.

- l)** Aquellas denuncias contra trabajadores a los que, con pruebas fehacientes y de acuerdo con el debido proceso, se les siga una causa por corrupción, enriquecimiento ilícito, tráfico de influencias u otro delito

similar, no podrán ser calificadas ni presumidas como acoso. Por lo tanto, en estos casos, la autoridad que encausa, tendrá las prerrogativas que ofrece el artículo 17 de esta ley. En consecuencia, se protege al denunciante de un posible acoso ascendente (de abajo hacia arriba en la escala jerárquica). Por lo tanto, el trabajador solo podrá iniciar acciones, cuando obtenga el resultado final o sentencia, luego del debido proceso.

m) Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundamentados en criterios objetivos y no discriminatorios, con plena transparencia que no deje duda de la legitimidad de la exigencia por parte del patrono no constituye acoso.

ARTÍCULO 7.- Sujetos activos del acoso laboral

Se considerará como sujeto activo del acoso laboral a:

- a)** Quien, basándose en una relación superior de jerarquía en virtud de su cargo, sea en el sector público o privado, acose a sus subalternos, según lo dispuesto en el artículo 3 de esta ley.
- b)** Quien, en una relación inferior o equivalente de jerarquía, acose a sus compañeros de trabajo o a un superior.

ARTÍCULO 8.- Sujetos pasivos del acoso laboral

Se considerará como sujeto pasivo del acoso laboral a:

- a)** Quienes sean acosados por otros trabajadores, independientemente de su relación jerárquica, sean servidores públicos, privados, contratistas u otros, en cualquier situación de contratación (interina o propietaria con jornada total o parcial).
- b)** Quien se niegue, resiste o denuncie el acoso sexual en su lugar de trabajo.

ARTÍCULO 9.- Sujetos tolerantes del acoso laboral

Se considerará como sujeto tolerante del acoso laboral a:

- a)** Quien, como empleador o superior jerárquico, promueva, induzca y/o favorezca el acoso laboral o simule que no existe.
- b)** Quien omita cumplir los requerimientos o amonestaciones emitidas por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.
- c)** Quien secunde, colabore y/o encubra el acoso a cambio de beneficios diversos por parte del acosado.

ARTÍCULO 10.- Sujetos activos del hostigamiento escolar

Se considerará como sujeto activo del hostigamiento escolar a:

- a)** Los grupos de niños o jóvenes que pretenden imponer, por intimidación o la violencia física o psicológica, sus normas o conceptos de pertenencia o exclusión del grupo, con trato discriminatorio y de acoso.
- b)** Los profesores discriminadores, vengativos o aliados de estudiantes que lleven adelante el hostigamiento.
- c)** Los trabajadores de la administración que abusen del poder para dañar a determinados alumnos o profesores, sin respetar el trato igualitario, o sesgando la normativa para dañarlos.
- d)** Los directores de los centros o dueños de ellos que apliquen las normas de manera discriminatoria, creen normas especiales o soslayen los reglamentos para afectar a un estudiante o profesor, o grupo de ellos.
- e)** Un estudiante contra otro, por competencia, envidia, celos y otros.
- f)** Un padre o madre de familia o grupos de ellos que, por razones injustificadas, quieren destituir a un docente, director o administrativo de un centro de educación.
- g)** Docentes descalificadores, inflexibles, discriminadores y arbitrarios.

ARTÍCULO 11.- Sujetos pasivos del hostigamiento escolar

Se considerará como sujeto pasivo del hostigamiento escolar a:

- a)** Los estudiantes destacados que no se involucren con los grupos de poder del centro educativo, sean estudiantes o profesores, o no se plieguen a sus prácticas.
- b)** Los estudiantes que den indicios de alguna fragilidad física o emocional, o tenga dificultades intelectuales o de formación previa.
- c)** Las estudiantes, docentes o administrativos que resistan o denuncien la agresión o el acoso sexual.
- d)** Estudiantes con opciones ideológicas, religiosas, políticas o sexuales minoritarias o que pertenecen a etnias desfavorecidas socialmente o tengan alguna particularidad que los desfavorezcan, permanente o de manera eventual.
- e)** El director de centro educativo, un docente o administrativo muy eficiente o correcto que no se preste a manejos poco éticos o fuera de la normativa.
- f)** Los padres de familia y sus hijos cuando no se involucren en las actividades dictadas por otros padres o docentes agresores en contra de terceros en el centro educativo.

ARTÍCULO 12.- Sujetos tolerantes del hostigamiento escolar

Se considerará como sujeto tolerante del hostigamiento escolar a:

- a) La persona física o representantes institucionales que, como empleador o jerarca en un centro educativo, promueva, induzca y/o favorezca el acoso escolar, o simule que no existe.
- b) La persona que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que indiquen los reglamentos internos y los del Ministerio de Educación Pública o el Código de Trabajo y toda la normativa vigente contra presuntos acosadores.
- c) La persona que secunde, sea cómplice o encubra la persecución en el centro educativo o en sus extensiones en la calle, por cualesquiera medios escritos, auditivos, visuales o electrónicos.
- d) Los compañeros del acosado, sean estudiantes o empleados, que participen del aislamiento a la víctima, y encubren o mientan a favor de los acosadores.

CAPÍTULO II MEDIDAS PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO LABORAL Y EL HOSTIGAMIENTO ESCOLAR

ARTÍCULO 13.- Responsabilidades de prevención

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener en el lugar de trabajo o de estudio, condiciones de respeto para quienes laboran o estudian en ese espacio, por medio de políticas internas de prevención que desalienten, eviten y sancionen las conductas de acoso laboral y/o de hostigamiento escolar, con el fin de garantizar la calidad de vida en el empleo y en los centros de estudio, con un ambiente que propicie la solidaridad, antes que la confrontación y la deslealtad.

Para tales efectos, deberán contemplarse acciones y medidas concretas en los respectivos reglamentos internos, convenciones colectivas, arreglos directos o políticas internas entre partes y otros que permitan alcanzar este fin.

ARTÍCULO 14.- Deber de comunicar y difundir la presente ley

Los patronos o jefes de las instituciones públicas, empresas privadas, centros educativos privados y públicos, u otro tipo de organizaciones educativas y laborales deberán comunicar en forma escrita u oral, a los supervisores, empleados, estudiantes y sus padres, a los clientes y a todas las demás personas que tengan relación con la empresa, institución o entidad, sobre los alcances de la presente ley e informar sobre la existencia de políticas internas para erradicar el acoso laboral y el hostigamiento escolar.

ARTÍCULO 15.- Procedimientos en el lugar de trabajo

Quien se presume como víctima de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente, según las leyes vigentes, las convenciones colectivas y otros reglamentos, sea una junta de relaciones laborales, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Educación, según corresponda, a fin de que, en lo posible, de manera negociada y pacífica, se supere la situación de acoso laboral.

En el caso del sector público, se entiende por patrono al superior jerárquico de cada institución, de conformidad con la Ley General de la Administración Pública. Si se tratara de una institución de enseñanza privada se entenderá por el máximo jerarca al representante de la persona jurídica, o bien, la persona física dueña del centro de enseñanza. En caso de que los denunciados fueran esos mismos máximos jefes, la víctima puede elegir entre:

- a) Agotar la vía administrativa interna.
- b) Poner la denuncia ante el Ministerio de Trabajo, para el sector laboral, o de educación para el hostigamiento en el campo educativo, los cuales nombrarán la comisión *ad hoc* y desencadenarán el proceso de respuesta a la denuncia.
- c) Presentar directamente la denuncia ante los tribunales laborales, o los que fueran pertinentes, sin necesidad de agotar la vía administrativa de la denunciada.

Cada patrono instalará una comisión institucional para prevenir y sancionar el acoso laboral (Coipesal), como subcomisión permanente de la Junta de Relaciones Laborales, si la hubiere. En su defecto, funcionará de manera autónoma. Estará conformada por personas fiables, distinguidas por una trayectoria ética indudable y desligadas de los puestos de línea jerárquica. Esta comisión funcionará de manera homologa a lo establecido para las comisiones afines en la Ley de Acoso Sexual.

Los patronos o jefes deberán establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo para facilitar la presentación de las denuncias, y para ese efecto, instalar una subcomisión *ad hoc* para permitir dar seguimiento y solución a las denuncias por acoso laboral. Mediante esas comisiones, se garantizará el respeto al debido proceso y a la confidencialidad de las denuncias. El proceso de respuesta de fondo y efectiva a la denuncia no podrá durar más de quince días hábiles contados a partir de la interposición de la misma.

La víctima de acoso laboral u hostigamiento educativo deberá exponer su caso ante la Coipesal con detalle enumerado de situaciones que lo hacen presumir acoso.

En la subcomisión *ad hoc* debe figurar un representante del acosado, un miembro de Coipesal, uno del Ministerio de Trabajo y dos personas que designe el

órgano director máximo, siempre y cuando no estén involucradas en las acciones denunciadas, en cuyo caso lo hará el director superior en jerarquía, que se atenderá a lo dictado por la presente ley.

En el centro de estudio, todo miembro integrante de su dinámica, en cualquiera de sus estamentos, podrá presentar denuncias de hostigamiento potencial, siguiendo el procedimiento.

El responsable o superior jerárquico del centro educativo instalará una "comisión institucional para prevenir y sancionar el hostigamiento escolar" (Ciphoes), cuyo objetivo será difundir la presente ley y crear actividades de estudio y análisis en torno a ella, dirigidos a todos los estudiantes, docentes, administrativos del centro, así como a los padres de familia, mediante conferencias, talleres y otras actividades educativas.

En caso de denuncias instalará una subcomisión que será la encargada de recibirlas y tramitarlas. Estará integrada por un representante del centro educativo no ligado directa o indirectamente con los hechos denunciados, un representante de la víctima, pertenezca o no al centro educativo, un representante del denunciado y un representante de la junta de padres de familia, garantizando que no tenga relación directa o indirecta con las denuncias. El desempeño de las funciones de esta comisión se realizará de forma *ad honórem*.

Mediante esa comisión y otras medidas tomadas por el centro educativo se garantizará el respeto al debido proceso y a la confidencialidad de las denuncias. El proceso de respuesta de fondo y efectiva a la denuncia no podrá durar más de quince días hábiles contados a partir de la interposición de la misma.

Se aplicará además cuanto sea pertinente de lo dicho en el artículo 3 de la presente ley.

ARTÍCULO 16.- Medidas cautelares

1.- En el lugar de trabajo

Durante el tiempo en que se desarrolle el proceso de investigación de la denuncia por acoso u hostigamiento y hasta su resolución, siempre y cuando la víctima no haya roto el vínculo laboral con la empresa u organización por otras causas distintas a las planteadas en la denuncia, la autoridad judicial dictará las siguientes medidas cautelares:

- a)** La reubicación temporal del presunto acosador, salvo cuando la víctima prefiera el propio traslado.
- b)** Restricción contra el denunciado de tener contacto directo o por cualquier vía de comunicación, con la víctima y testigos.

- c) Ordenar la asignación de un superior jerárquico, distinto al denunciado, para la asignación y supervisión de tareas y funciones al denunciante.
- d) Ordenar la restricción del denunciado de acercarse al sitio donde reside la víctima.
- e) Ordenar que el acosador se inhíba de actos denigratorios contra la imagen de la víctima, sea directamente o por otros medios, tales como Internet, anónimos y otros.
- f) Todas aquellas que protejan oportunamente al denunciante en papel de víctima presumible.

2.- En el centro educativo

- a) Ordenar la reubicación del estudiante del aula en donde ocurre la situación de acoso.
- b) Ordenar al o a los denunciados que eviten el contacto directo por cualquier vía con el acosado u hostigado.
- c) Ordenar al acosador o acosadores que se inhiban de todo acto que mancille o denigre la imagen de la víctima, sea por medios directos, al modo de corrillos o chismes, como por vías indirectas como anónimos y grafitis que serán presumiblemente atribuidos a ellos o, por Internet y otros medios electrónicos.
- d) Todas aquellas que protejan oportunamente al (la) estudiante en papel de víctima presumible.

ARTÍCULO 17.- Garantía para el denunciante y los testigos

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso laboral o de hostigamiento en el campo educativo o, que haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo, o en sus calificaciones, o en el acceso a becas y otros beneficios, ni será perseguido fuera de estos ámbitos, con juicios legales u otros.

Quien haya formulado una denuncia o sirviere de testigo, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el patrono tramitará el despido ante la Inspección de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta dependencia podrá autorizar, excepcionalmente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

En ningún caso un jerarca podrá suspender arbitrariamente al denunciante aun y cuando fuere con goce de salario. El incumplimiento de estas disposiciones constituirá causa justa para terminar, si así lo dispusiera el denunciante, el contrato laboral con responsabilidad patronal.

El patrono que utilice la amenaza de despido o efectúe el despido como reacción ante la denuncia o testimonio de un proceso de acoso laboral u hostigamiento educativo incurrirá en causal de su propio despido sin responsabilidad patronal o en imposibilidad de ejercicio de funciones docentes o de dirección, si fuera el dueño o director de un centro educativo, acciones que deberán garantizar los ministerios respectivos.

El acosado tendrá derecho a solicitar un defensor legal público, que será costeado por el Estado costarricense, cuando no cuente con los recursos para su defensa o cuando la situación de acoso supere los tres meses.

ARTÍCULO 18.- Garantías contra represalias

Las víctimas de acoso laboral y hostigamiento educativo o quienes sean testigos en los procesos de denuncia e investigación, con el propósito de impedir actos vengativos contra quienes han formulado denuncias, quejas o solicitudes de investigación para dictaminar la existencia de procesos de acoso u hostigamiento, recibirán las siguientes medidas de protección:

- a) Nulidad de destituciones o traslados como resultado de un proceso de acoso laboral. Esta garantía no regirá para los casos contemplados por el Código de Trabajo y la normativa vigente que sea aplicable y dé como resultado un despido justificado.
- b) En caso de que la denuncia de acoso laboral ocurriera en una dependencia estatal de alto nivel (Sala Constitucional, Corte Plena, Contraloría General de la República, Asamblea Legislativa) la competencia de apertura del proceso contra el denunciado estará a cargo del Ministerio de Trabajo.
- c) El estudiante que denuncie hostigamiento o atestigüe en un proceso de denuncia no podrá ser retirado ni separado temporalmente del proceso educativo, ni sometido a ningún tipo de sanción arbitraria. Tampoco será evaluado ni calificado por parte de los supuestos acosadores.
- d) Las que otorgaren la Constitución Política, las leyes de la República y las convenciones colectivas de trabajo.

CAPÍTULO III MEDIDAS CORRECTIVAS

ARTÍCULO 19.- Tratamiento sancionatorio al acoso laboral

En caso de comprobarse la conducta calificada como acoso laboral, procederán las siguientes sanciones:

- a) Suspensión de seis meses sin goce de salario hasta el despido sin responsabilidad patronal a quien se encuentre responsable de efectuar alguna de las conductas sancionadas por esta ley.

- b)** Pérdida de puesto en la Administración Pública al servidor público que sea hallado responsable de acoso laboral u hostigamiento estudiantil. Si el responsable es un servidor público cuyo puesto fue obtenido por elección popular o designación, se tendrá por destituido del mismo, previo cumplimiento del debido proceso y estará impedido de ejercer puestos públicos por el plazo que determina la ley para acciones delictivas.
- c)** Indemnización económica, según los términos que defina la legislación vigente, a favor de la víctima, cuando la acción ejecutada por el responsable de acoso u hostigamiento genere la renuncia, despido o abandono de la persona afectada.
- d)** Multa de entre cinco y veinte salarios mínimos mensuales, de conformidad con lo dispuesto por la Ley N.º 7337, de 5 de mayo de 1993, para el acosador y para el representante legal de la empresa o institución que haya tolerado el acoso, así como el pago de todas las sumas que la institución ha de asumir por daños y perjuicios.
- e)** Resarcimiento, mediante el patrimonio del victimario, de los daños económicos, psicológicos o sociales causados a la víctima, cuando el primero realice cualquier proceso administrativo y/o disciplinario injustificado y en el que se pueda comprobar intencionalidad lesiva.
- f)** En caso de renuncia o retiro del trabajo de la víctima y habiéndose probado el acoso, el acosador estará obligado al pago del preaviso y demás derechos laborales establecidos en la legislación nacional.
- g)** Despido justificado sin responsabilidad patronal o no renovación del contrato de trabajo, de acuerdo con la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.
- h)** Además de lo anterior existe la posibilidad de que la víctima acuda también a la vía correspondiente, cuando las conductas constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.
- i)** En el caso del hostigamiento escolar, los daños provocados en el contexto del acoso, sea sobre el inmueble del centro educativo o las propiedades de los acosados, serán asumidos por los padres de familia, si se trata de menores de edad, o por los acosadores, en un plazo perentorio, no mayor a tres meses.

ARTÍCULO 20.- Reporte de denuncias

La Coipesal estará obligada a reportar las denuncias de acoso laboral a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Del mismo modo, el centro educativo tendrá el deber de hacer el respectivo reporte ante el Ministerio de Educación, para su conocimiento.

ARTÍCULO 21.- Deber del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Educación, así como de otras instituciones tutelares (Inamu, PANI, juzgado y fiscalía penal juvenil, Defensoría de los Habitantes, entre otros)

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá velar y garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley, lo mismo que el Ministerio de Educación y la Defensoría de los habitantes. Asimismo, estas entidades serán responsables de llevar adelante programas de prevención del acoso laboral y el hostigamiento escolar. Un representante suyo velará por el buen funcionamiento de las comisiones institucionales contra el acoso laboral y el hostigamiento escolar.

El acoso en la educación debe convertirse en materia de análisis al inicio del año escolar, en los cursos y para el conjunto de miembros de la institución, de manera que se prevenga este tipo de abuso, advirtiéndose de sus consecuencias sociales, psicológicas y legales.

La Caja Costarricense de Seguro Social podrá brindar atención psiquiátrica y/o psicológica a la víctima de acoso con carácter de prioridad.

ARTÍCULO 22.- Del Día Nacional contra el Acoso Laboral y el hostigamiento en la educación

Se establece el 31 de abril como fecha para promover condiciones de respeto y tolerancia en los sitios de trabajo y en el ámbito escolar. El Ministerio de Trabajo y el de Educación Pública, garantizarán que en este día se realicen actividades contra el acoso.

ARTÍCULO 23.- Sanción por incumplimiento

El incumplimiento de lo dispuesto en la presente ley constituye una infracción a las normas de trabajo, que será sancionado con base en los artículos 614, 616 y siguientes y concordantes del Código de Trabajo.

**CAPÍTULO IV
PROCEDIMIENTO EN SEDE JUDICIAL**

ARTÍCULO 24.- Procedimiento en vía judicial

Para efectos del procedimiento en la vía judicial se aplicará lo dispuesto en el artículo 564 y siguientes del Código de Trabajo, relacionado con la infraccionalidad laboral.

ARTÍCULO 25.- Competencia de los tribunales de jurisdicción laboral

En caso de probarse el acoso laboral en sede judicial, el Estado asumirá la acusación, por medio de la Procuraduría General de la República, para resarcir al trabajador en todos los ámbitos y lo mismo que a la institución afectada por los

gastos, daños materiales y perjuicios en todos los órdenes, incluido el moral, incurridos que se deriven de la situación de acoso, con el fin de que el acosador y sus cómplices, en caso de determinarse su culpabilidad, sean responsabilizados de resarcir los daños ocasionados en todos los ámbitos, en particular al acosado y a las instituciones que han debido asumir los gastos por sus acciones, de acuerdo con lo estipulado por el numeral 14 de esta ley.

ARTÍCULO 26.- Sobre la denuncia falsa

Quien denuncie acoso laboral u hostigamiento escolar falso o instale escenarios para fingirla podrá incurrir, cuando así se determine mediante la investigación del caso, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según lo dispuesto por el Código Penal.

ARTÍCULO 27.- Derechos de la persona cesante por acoso laboral, del hostigado escolar y de la persona ganadora de un juicio en esta materia

Cuando la persona hostigada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida por esa causa, tendrá derecho a:

- a) La reinstalación en el puesto o la permuta, según indica el Código de Trabajo y las leyes vigentes, sea trabajador público o privado, si así lo prefiriera el trabajador.
- b) La cancelación de las prestaciones correspondientes.
- c) El pago de salarios caídos y demás extremos laborales.
- d) La reparación del perfil moral, psicológico e intelectual y de todo daño de la imagen producido por las mismas vías empleadas para el daño y otras de alcance colectivo, así como de desafectación de las relaciones de la víctima con sus compañeros de trabajo, a quienes se informará por escrito de lo sucedido.
- e) El derecho a la defensa, por medio de un defensor público, para obtener la reparación integral por daños y perjuicios causados, luego de que un tribunal haya dictado sentencia en firme a su favor.

Cuando el estudiante hostigado haya sido expulsado de la institución, o aplazado en el curso lectivo o en una materia, como resultado de las acciones sancionadas en esta ley, tendrá derecho a:

- a) La reinstalación en la institución, previa comunicación a todo el centro, por medios difusivos eficientes y amplios, de esta medida en reconocimiento de todos sus derechos y restitución de su buena imagen pública.
- b) El derecho a presentar la materia por suficiencia o tutoría, en un plazo inmediato, que no demore su trayectoria educativa.

- c) Un comunicado personal del acosado ante el centro educativo y sus compañeros donde pueda señalar la naturaleza de los hechos sufridos, el nombre de los acosadores y su defensa y logros.

En lo que corresponda, se aplicará todo lo anterior al docente o funcionario administrativo víctima demostrada de acoso, sea este ascendente o descendente.

ARTÍCULO 28.- Normas supletorias

En defecto de esta ley se aplicarán supletoriamente en lo que concierna, los convenios con la OIT debidamente ratificados por el país, las leyes de Derecho público, el Código de Trabajo, la legislación educativa, el derecho de familia y demás legislación laboral, así como el reglamento del Ministerio de Educación Pública y los convenios firmados en materia educativa por el país.

CAPÍTULO V DINEROS PERCIBIDOS POR MULTAS RESULTANTES DE LA PRESENTE LEY

ARTÍCULO 29.- Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la promoción de actividades de prevención, formación y divulgación sobre el acoso laboral.

ARTÍCULO 30.- Los dineros provenientes de las multas impuestas por hostigamiento educativo se destinarán a la Dirección de Protección y Promoción de Derechos del Ministerio de Educación para la promoción actividades de prevención, formación y divulgación sobre el hostigamiento educativo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO I.- Los empleadores y responsables de centros educativos deberán adaptar (previa consulta con las organizaciones de trabajadores o en su defecto con los grupos de trabajadores, así como con los colectivos de profesores y estudiantes, en el caso de un centro educativo, el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de un plazo de seis meses siguientes a su promulgación, para ofrecer la posibilidad de una campaña nacional de difusión de la presente ley.

TRANSITORIO II.- Los colegios profesionales deberán incluir, como una falta gravísima, las conductas de acoso laboral probado dentro de sus códigos de ética profesional, y por lo tanto establecer las medidas sancionatorias acordes.

TRANSITORIO III.- El Poder Ejecutivo reglamentará esta ley y, para ello, podrá consultar a la Asociación contra el Acoso Laboral, Escolar y Daño Moral (Acalem) y a cualquier otra organización que se dedique a la prevención y atención del acoso laboral y del hostigamiento educativo.

Rige a partir del día de su publicación.

Marielos Alfaro Murillo

Adonay Enríquez Guevara

Danilo Cubero Corrales

Ernesto Chavarría Ruiz

Jeannette Ruiz Delgado

Víctor Granados Calvo

María Eugenia Venegas Renauld

Víctor Hernández Cerdas

Carmen Muñoz Quesada

Wálter Céspedes Salazar

Rodolfo Sotomayor Aguilar

Gloria Bejarano Almada

Elibeth Venegas Villalobos

Maria Julia Fonseca Solano

Justo Orozco Álvarez

José María Villalta Flores-Estrada

Carlos Avendaño Calvo

Rita Chaves Casanova

María Ocampo Baltodano

Patricia Pérez Hegg

Edgardo Araya Pineda

Damaris Quintana Porras

Ileana Brenes Jiménez

DIPUTADOS

26 de julio de 2011

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