

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

**COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA DE ASUNTOS SOCIALES**

**DICTAMEN UNANIME AFIRMATIVO  
5 DE OCTUBRE DE 2022**

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

**EXPEDIENTE N° 20873**

**PRIMER PERIODO DE SESIONES ORDINARIAS  
PRIMERA LEGISLATURA**

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

## DICTAMEN UNANIME AFIRMATIVO

Los suscritos Diputados y Diputadas, rendimos DICTAMEN UNANIME AFIRMATIVO sobre el EXPEDIENTE N° 20873, LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, con base en las siguientes consideraciones:

### I. Datos generales del proyecto:

El proyecto fue presentado a la corriente legislativa el 21 de junio de 2018. Es iniciativa de varios ex diputados y diputadas de diferentes fracciones políticas del periodo constitucional 2018-2022. Fue publicado en la Gaceta N° 142, Alcance 141 de 7 de agosto de 2018.

### II. Antecedentes del proyecto:

Es importante indicar que este es el segundo dictamen sobre la presente iniciativa de ley. La primera ocasión, fue dictaminado afirmativamente por la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales en fecha 19 de febrero de 2020. Bajo dicho trámite, la iniciativa agotó la etapa de los dos días de mociones vía artículo 137.

Con el cambio de periodo constitucional, los señores y señoras Diputados deciden en sesión ordinaria N° 23 del Plenario Legislativo realizada el 7 de junio de 2022; que el proyecto sea reenviado de nuevo a la comisión dictaminadora a efecto de que se emita un nuevo dictamen. Lo anterior en aplicación del artículo 154 del Reglamento de la Asamblea Legislativa.

### III. Objetivo de la iniciativa:

El proyecto indica que se entenderá por acoso laboral, el proceso de agresión psicológica que se desarrolla en el marco de una relación laboral o ámbito laboral, contra una o más personas trabajadoras, en forma 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.

Esta normativa se aplicará a las relaciones y ámbitos laborales de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, del sector público y del sector privado, de igual forma, señala las formas en las que el acoso laboral podrán manifestarse.

La iniciativa establece los tipos de acoso laboral, además de determinar las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son.

En igual sentido, se disponen las responsabilidades y garantías en materia de acoso laboral. A tales efectos, se mencionan las responsabilidades del patrono y el jerarca, así como las de la persona trabajadora.

El proyecto determina además que 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.

De igual forma, se describe el procedimiento interno de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral. Al respecto, se señala que la denuncia por acoso laboral se presentará ante el Área o Departamento de Recursos Humanos o en su ausencia, ante el patrono o jerarca, pero si este último es contra quien se interpone la denuncia por acoso laboral, la Dirección de Asuntos Laborales será la competente para recibir la denuncia y darle el trámite correspondiente.

Se señala que existe terminación anticipada del proceso cuando la parte denunciante desista expresamente de continuar con la denuncia o se llegue a algún acuerdo conciliatorio conforme las reglas establecidas en la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social.

Asimismo, se regulan las sanciones que se aplicarán por acoso laboral, las cuales consisten amonestación escrita, suspensión sin goce de salario hasta por ocho días, en el caso del sector privado y en el caso del sector público, hasta por un mes, despido sin responsabilidad patronal o inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos hasta por un plazo de tres años, en el caso del sector público. El proyecto además determina las sanciones para personas electas popularmente.

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

#### IV. Consultas realizadas:

Durante su proceso en comisión en virtud del trámite de la moción de devolución del proyecto a comisión con fundamento en el artículo 154 del Reglamento, el proyecto fue consultado a las siguientes instituciones y organizaciones:

- Boomerang
- Territorio Psicológico
- Organización Internacional del Trabajo Costa Rica
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
- Corte Suprema de Justicia
- Tribunal Supremo de Elecciones
- Instituciones Autónomas
- Municipalidades
- Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo
- Defensoría de los Habitantes

- Unión Costarricense de Cámaras
- Asociaciones del Sector Empresarial Privado
- Consejo de Salud Ocupacional

El texto dictaminado fue consultado a:

- Corte Suprema de Justicia
- Tribunal Supremo de Elecciones
- Instituciones autónomas
- Municipalidades (la consulta se realizará a los Concejos Municipales y a los Alcaldes e Intendentes)
- Contraloría General de la República
- Ministerio de Trabajo
- Consejo de Salud Ocupacional
- Defensoría de los Habitantes
- INAMU
- CONAPAM
- CONAI
- Procuraduría General de la República
- Organización Internacional del Trabajo
- Sindicatos de Trabajadores de la Empresa Pública y Privada
- Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados
- Sindicato de Educadores Costarricenses
- Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza
- Asociación Nacional de Educadores
- Unión de Cámaras Costarricenses de Empresas Privadas
- Central Movimiento de Trabajadores Costarricenses
- Central Unitaria de Trabajadores de Costa Rica
- Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial
- CONAPDIS
- Territorio Psicológico Pyme
- Todos los sindicatos del país

V. Respuestas recibidas:

Se recibieron las siguientes respuestas sobre el texto actualizado:

- Ministerio de Trabajo (MTSS-DMT-OF-1051-2022): realizan varias sugerencias de modificación al texto, señalando de manera taxativa las propuestas de redacción en cada una. Pero, además presentan una introducción al tema del acoso laboral, y presentan estadísticas sobre esta temática en nuestro país. En ese sentido, se presentan un resumen de lo expuesto por dicha cartera ministerial en términos generales en su respuesta:

*“(...) podemos establecer que el acoso laboral no es la simple descarga de agresividad de un individuo estresado, desacuerdos profesionales, sobrecarga o*

*malas condiciones en el trabajo ( Hirigoyen , Soria), así como tampoco las directrices para mantener el orden, las exigencias técnicas, la observancia de deberes y órdenes para el cumplimiento laboral". En cuanto a la clasificación, se habla de acoso vertical (ascendente o descendente), acoso horizontal, acoso sexual, acoso metálico y mobbing inmobiliario. Sobre las características, se tiene a la existencia de dos partes, situación asimétrica, intencionalidad, frecuencia y duración, destino, manifestación oculta inicial y objetivo destructor, como los principales indicativos de las conductas de acoso laboral.*

*Lamentablemente en Costa Rica no existe cultura o conocimiento sobre el tema, aunado a la ausencia de legislación específica que establezca un régimen sancionatorio contra el acosador laboral, salvo el tema del acoso sexual que se ha regulado en la Ley de Acoso y Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476 y sus reformas, normativa que apenas se especializa en una manifestación del acoso laboral, siendo que esta última figura aún más compleja.*

*La persona trabajadora afectada ante la ausencia de protección legal, trata de resolver su problema, procurando no generar un impacto en su relación laboral; es decir, sin que eso lleve como consecuencia la pérdida de su trabajo o su categoría, lo que a su vez agrava su situación psicológica en el ámbito laboral, personal, familiar, social, entre otros, pues el acoso laboral incide directamente en la parte psicológica y/o psiquiátrica de toda persona víctima de este tipo de violencia laboral.*

*Uno de los principales problemas es que no encuentra identificado en la empresa -como si se establece en la Ley N° 7476- un órgano o superior jerárquico ante el cual pueda presentarse la denuncia, y quien sería el responsable de llevar a cabo la investigación, para la decisión final, que resolvería objetivamente y bajo la confidencialidad del proceso.*

*La normativa actual que permite de alguna forma regular conductas de violencia en el trabajo, se circunscriben a la Constitución Política, en sus artículos 33 y 41, establece los fundamentos o pilares fundamentales para regular este fenómeno. Dentro de esa labor de fiscalización que compete a la Inspección de Trabajo, se tiene un dato de relevancia para el presente informe y es la cantidad de denuncias recibidas por acoso laboral, a saber:*

**COSTA RICA, MTSS: Casos de Hostigamiento Laboral atendidos por la  
Inspección de Trabajo según Región,  
2021 y I semestre 2022**

Región	2021	2022- I semestre	Total
Total	137	63	200
Región Central	93	48	141
Región Chorotega	10	5	15
Región Pacífico Central	1	1	2

Región Brunca	9	2	11
Región Huetar Caribe	8	1	9
Expediente 20873 Región Huetar Norte	16	6	6 22

*Según se observa de la información anterior, se ha recibido una cantidad significativa de denuncias por acoso laboral ante la Inspección de Trabajo; sin embargo, este dato representa solo una parte de la realidad nacional en esta temática tan relevante, de ahí que resulta trascendental una iniciativa importante como el proyecto de ley sometido a este análisis.*

*Por todo lo anterior, la presente propuesta de ley se considera como la iniciativa más próxima a suplir las necesidades que tiene actualmente el país en esta materia, para atender la situación de acoso laboral. En comparación con una serie de proyectos de ley anteriormente conocido en la corriente legislativa, se supera la acción errada de regular la figura del acoso laboral con parámetros dispuestos para el tratamiento del acoso sexual.*

- Banco de Costa Rica (GCJ-MSM-226-2022 de 21 de agosto de 2022):

A partir del texto dictaminado, presentan las siguientes observaciones:

a) Para efectos del artículo 12 es razonable que la persona acosada reciba algún tipo de indemnización, de llegarse a demostrar la existencia del acoso laboral. Sin embargo, la norma no precisa si la indemnización fuese del acosador, del patrono o de ambos, a favor de la víctima de la conducta. Recomendamos reformular el alcance de este numeral, en el sentido que el patrono podría ser sancionado a reconocer algún tipo de daño moral, siempre y cuando no haya cumplido las acciones previstas en el numeral 9 en comentario.

b) En cuanto a la prescripción prevista en el artículo 14, recomendamos que la prescripción no corre entre tanto la persona trabajadora acosada continúe laborando. En este sentido, recordemos que actualmente la prescripción corre contra las personas trabajadoras, a partir de que termina su relación laboral. Para mantener congruencia, estimamos que las conductas que pudieran constituir acoso laboral no deberían prescribir mientras la persona víctima aún mantenga vigente la relación en cuyo contexto se produjeron los hechos presuntamente constitutivos de acoso.

c) En cuanto a la duración del proceso investigativo previsto en el artículo 15 del proyecto, el mismo debe ser entendido como “ordenatorio” y no “perentorio”, porque son muchas las circunstancias que pueden retrasar la tramitación de una investigación administrativa. Si se el plazo definido fuese concebido como “perentorio”, podría llevar a situaciones jurídicamente absurdas, como tener que dar por terminado una investigación sin que toda la prueba -de cargo y descargo haya sido debidamente recibida o recabada. En igual sentido se debe prever, que, si las personas denunciadas son jerarcas de entidades públicas, para llevar a cabo un procedimiento administrativo, probablemente se deba contratar profesionales en derecho independientes para garantizar la objetividad e imparcialidad, lo cual tomaría varias semanas según sea el procedimiento de contratación que se siga.

d) En cuanto a la audiencia oral y la recepción de las pruebas previsto en el artículo 21, recomendamos prever en el texto la posibilidad de que la persona víctima o denunciante de una supuesta conducta de acoso laboral, pueda rendir su declaración sin la presencia del supuesto acosador, quien sería representado en diga diligencia por el profesional en derecho que ejerza su defensa técnica.

e) Sobre el artículo 28 y las sanciones a las personas electas popularmente,

llama la atención que nada se regula con respecto de las personas que ocupen los cargos de presidente y vicepresidentes de la República. Asimismo, para las posiciones reguladas, se prevé la posibilidad de perder la credencial por parte del Tribunal

- Instituto Mixto de Ayuda Social (oficio IMAS-PE-AJ-0930-2022 de 25 de agosto de 2022): señalan que *“esta Asesoría Jurídica señala que para este proyecto no cuenta con observaciones de fondo ni de forma, en virtud de que no se aprecian modificaciones en el marco normativo específico del IMAS, ni en sus fuentes de ingresos, ni en sus competencias o funciones, ni en afectaciones a la población que atiende, ni se le está creando funciones o competencias al IMAS”*.
- Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (oficio DE-085-22 de 19 de agosto del 2022):

En términos generales señalan que:

Pese a que se han aprobado mociones que cambian la redacción del texto en algunos casos, el sector productivo formal continúa con preocupaciones sobre el mismo.

Es un texto ambiguo que se puede prestar a interpretaciones subjetivas y arbitrarias por aspectos como conductas jurídicamente indeterminadas, lo cual conlleva a que el sector tenga muchas preguntas sobre su aplicación; por ejemplo, se define como conducta de acoso el inducir a error o la realización de amenazas, lo cual nos hace cuestionar ¿Qué significa inducir a error?, ¿Cómo se califica una amenaza?, ¿Se busca sancionar las amenazas que tienen el objetivo exclusivo de acosar o cabe bajo esta tipificación cualquier tipo de amenaza?, entre otros.

La propuesta de ley establece una serie de procedimientos que hace suponer que están pensados para empresas grandes u organizaciones del sector público que cuentan con departamentos legales y de recursos humanos con los medios suficientes para cumplirlos fácilmente. Es importante recordar que más del 96% del parque empresarial costarricense está compuesto por pequeñas y medianas empresas, por lo que este tipo de procedimientos no podrían ponerse en práctica debido a que no se cuenta con el personal especializado.

Se asignan responsabilidades a las empresas sobre el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, como si no existieran factores ajenos que puedan influir.

Preocupa que no quede claro que hay acciones que el patrono puede realizar por su posición de autoridad y esto no quiere decir que sean acoso. De esta forma puede verse mermado el poder de dirección del patrono.

En virtud de lo anterior, UCCAEP remite en este mismo oficio, una serie de observaciones puntuales al proyecto, específicamente en los numerales relacionados con la definición de acoso laboral, en el artículo referido a las conductas que constituyen acoso laboral, así como en el que se regula las que no constituyen acoso laboral. De igual manera, realiza observaciones en los artículos relacionados con la responsabilidad del patrono y el jerarca, así como en el de las responsabilidades de la persona trabajadora.

Asimismo, realizan sugerencias en la disposición relacionada con el fuero de protección, en el de indemnización por daño moral, de igual forma, en el que regula el tema de las denuncias falsas.

Además, presentan observaciones en las disposiciones que regulan el plazo de prescripción para interponer la denuncia y en el que se refiere al procedimiento interno de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral. De igual forma, en el relacionado con la regulación del tipo de sanciones.

- Municipalidad de San Carlos (MSCCM-SC-1134-2022 de 23 de agosto del 2022): comunican que el Concejo Municipal de San Carlos en su Sesión Ordinaria celebrada el lunes 22 de agosto del 2022, en el Salón de Sesiones de la Municipalidad de San Carlos, Artículo N° IX, Acuerdo N° 14, Acta N° 50, ACORDÓ: *Dar por visto y tomar nota del oficio AL-CPAS-0731-2022 de la Asamblea Legislativa remitiendo consulta del expediente 20 873 “LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ANTERIORMENTE DENOMINADO LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO”.*
- Dirección Nacional de Inspección de Trabajo (DNI-OFI-01652-22 23 de agosto del 2022): señalan que del contenido del proyecto consultado se desprende que, únicamente los artículos 10 inciso c), 11, 15, 25 inciso b) y 26, refieren a temas que son competencia de esta Dirección Nacional de Inspección. En ese sentido, realizan varias observaciones de fondo al proyecto.
- Instituto Costarricense de Electricidad (oficio 256-188-2022 de 2022-08-31): proponen sugerencias de redacción, entre otros, en los artículos referentes a responsabilidades y garantías en materia de acoso laboral, y en el de procedimiento de atención de denuncia.
- Autoridad Reguladora de Servicios Públicos (oficio OF-0733-RGA-2022 de 6 de setiembre de 2022): la institución apoya la iniciativa toda vez que, en la actualidad, se está con un vacío normativo en la materia que permita clarificar las reglas en un tema tan importante.
- Municipalidad de Hojancha (oficio SCMh-276-2021 de 30 de agosto de 2022): apoyan el proyecto.
- Municipalidad de Coto Brus (oficio MCB-CM-562-2022 de 30 de agosto del 2022): emiten criterio positivo al proyecto.
- Banco Nacional (oficio GG-492-22 de 05 de setiembre del 2022): realizan algunas observaciones de fondo al proyecto.
- Universidad Técnica Nacional: (oficio DGAJ-343-2022 de 2 de setiembre del 2022): señala que no encuentran vicios de legalidad o



inconstitucionalidad en el proyecto descrito, por el contrario, encuentra que este instrumento es un gran paso en normar y establecer la existencia del acoso laboral.

- Municipalidad de San Ramón (oficio MSR-AM-GM-GJ-356-2022 de 2 de septiembre de 2022): recomienda apoyar el proyecto, sin embargo, se hace la observación de que la cancelación de credenciales corresponde al Tribunal Supremo de Elecciones, y vemos que el proyecto de ley no aclara quien aplica la sanción en el caso de que el acoso sea efectuado por Alcalde, por lo que se les solicita tomar en cuenta las consideraciones anteriormente expuestas.
- Consejo de Salud Ocupacional (oficio N° CSO-DE-OF-199-2022 de 9 de setiembre del 2022): elaboran un análisis sobre la importancia del proyecto, pero si consideran necesario incluir dos aspectos: primero, la regulación de los supuestos en los cuales la persona denunciante puede acudir directamente a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo a colocar su denuncia por acoso laboral, segundo, regular la participación de las comisiones y departamentos de salud ocupacional.
- Tribunal Supremo de Elecciones (oficio TSE-1902-2022 de 30 de agosto de 2022): indican que en el texto sustitutivo consultado subsiste la disposición que, en el caso de los diputados, homologa el acoso laboral a la violación del deber de probidad, lo cual supone un vicio de inconstitucionalidad, se reitera el criterio vertido por este Colegiado acuerdo adoptado en el artículo sexto de la sesión ordinaria N° 90-2018; motivo por el cual este Tribunal objeta el texto sustitutivo consultado, en los términos y con las consecuencias señaladas en el artículo 97 constitucional.

Al determinar que se trata del mismo expediente legislativo y que con ocasión de las modificaciones que constan en el proyecto dictaminado, se logró subsanar en el inciso a) del artículo 28, el aspecto objetado en su momento por este Tribunal respecto del texto sustitutivo, este Colegiado no objeta la iniciativa legislativa consultada”. Con ocasión de la actual consulta, al verificarse que las modificaciones constan en el texto actualizado del proyecto, y que no se varían los aspectos ya subsanados en sus versiones anteriores, reiteramos el criterio expuesto en el artículo octavo, inciso a) de la sesión ordinaria número 21-2020, celebrada el 3 de marzo de 2020, en el sentido que este Tribunal no objeta la iniciativa legislativa consultada. Con base en lo expuesto, este Tribunal no objeta el texto actualizado consultado.

- Acnur (oficio 0501-2022 6 de setiembre de 2022): sugieren incluir en el artículo 1 que se incluya a las personas solicitantes de la condición de

persona refugiada y refugiadas, apátridas y solicitantes de dicha condición.

- Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico (oficio CR-INCOP-PE-0671-2022 de 30 de agosto de 2022): realiza algunas observaciones de fondo sobre el proyecto.
- Instituto Nacional de Seguros (oficio PE-00964-2022 de 7 de setiembre del 2022): consideran que debería de precisarse mejor el concepto de acoso laboral, además realizan observaciones en los artículos relacionados con el tema de fuero de protección y las conductas que constituyen acoso laboral.

#### VI. Audiencias:

Se recibieron las siguientes audiencias sobre el texto actualizado remitido a conocimiento de la comisión en virtud del artículo 154 del Reglamento:

ACTA EXTRAORDINARIA N° 16 DEL 20 DE JULIO DE 2022  
Defensoría de los Habitantes, señora Catalina Crespo Sancho

En el artículo 14 sugieren valorar el plazo de prescripción para la presentación de una denuncia por acoso laboral, en el cual actualmente es de dos años, plazo que consideran muy extenso, y podría en razón de la inmediatez de la prueba perder esa importancia.

En relación con el procedimiento de interposición de la denuncia, consideran que el proyecto de ley, se ajusta a la estructura y organización de un ente público, *“pero no se ajusta a la realidad de las pequeñas y medianas empresas, cuya estructura organizacional, no necesariamente cuenta con un departamento de recursos humanos, ni tampoco con una estructura análoga, y aquí estoy hablando especialmente de las mini pymes, de las pymes, por lo tanto insto a esta Comisión, para que esta norma se adapte a la realidad de las personas habitantes que laboran en el sector privado y que deben contar con instancias que puedan evacuar sus denuncias de manera diligente, a efectos de no crear una discriminación entre funcionario público y el empleado privado”*.

En el artículo 17 recomiendan incluir el plazo para nombrar el órgano de investigación, ya que no se incorpora actualmente, y sugieren que no sea mayor a los dos meses contemplados en el artículo 261 de la Ley General de la Administración Pública, en relación con el artículo 19, sobre el auto inicial. La Defensoría había recomendado que en el auto inicial se convoque a la audiencia preliminar, garantizando los quince días que señala el artículo 311 de la Ley General de la Administración Pública.

En el artículo 23 cuando regula la resolución final, se indica que ésta será dirigida al patrono o al jerarca, pero no se regula qué pasaría si el patrono o el jerarca,

es el denunciado. Tampoco se establece un plazo para la emisión de la resolución final del proceso.

Señala, además, que el texto actual del proyecto de ley regula de manera imprecisa la aplicación de sanciones en el caso de personas elegidas popularmente.

#### ACTA EXTRAORDINARIA N° 16 DEL 20 DE JULIO DE 2022

Procuraduría General de la República, señora Magda Inés Rojas Chaves

El proyecto tiende a reconocer un derecho y una protección a los empleados del sector privado, las normas que se contemplan no toman en cuenta la posibilidad, el ejercicio efectivo de este derecho por parte de la mayoría de la población asalariada privada.

Está estructurado para empresas grandes, que pueden ser las que tengan la posibilidad de dar asesoría en esta materia, de constituir las comisiones e incluso si uno se va a la regulación del régimen sancionatorio, diríamos que está previsto para, o considerando que el acoso lo produce esencialmente un trabajador del sector privado, si lo vemos en esa perspectiva, pero que no está previsto sanciones, en caso de que sea el propio propietario el que incurra en una conducta que pueda ser considerada acoso.

La única acción que yo vería es la posibilidad de las indemnizaciones, porque la sanción que está prevista en la ley para el patrono, que se daría a nivel judicial, es en el caso de que no haya emitido las disposiciones para regular el acoso en su centro de trabajo.

La definición que contiene el artículo 13 queda corta con lo que es el acoso, y esto es un problema que uno ve incluso a nivel de litigio en dónde se cree que el acoso es únicamente el comportamiento reiterado, y el propio Convenio de la OIT habla tanto de violencia, como de acoso, entonces, la definición sería importante revisarla.

Igualmente, partiendo del ámbito de aplicación, el artículo 1 y 2 del proyecto, pensaríamos que también deja por fuera de su cobertura una serie de personas que igualmente están inmersas en cierto tipo de relación de subordinación, el Convenio 190 en su artículo 2, habla en su aplicación subjetiva no solo de trabajadores asalariados, cualquiera que sea su situación contractual, sino también otras personas en formación, pasantes, aprendices, voluntarios, postulantes a empleo, etcétera, entonces, igualmente el ámbito de aplicación presupuesto en la ley deja por fuera todo estos supuestos porque se constriñe a simplemente la relación directamente salariable.

Respecto al artículo 7 que es el de la conciliación, señalan que el convenio 190 de la OIT establece que ojalá la normativa permita acceder a formas alternas de resolución de conflictos, expresan que *“a nivel de derecho comparado se discute que es difícil hablar de medios conciliadores porque la posición de poder entre*

*las personas involucradas tanto el denunciante como el jerarca o representante patronal es una relación asimétrica, entonces, es difícil a través de sus medios lograron equiparar esas fuerzas en diferencia”.*

Sin embargo, estos medios de conciliación que incluso a nivel nacional están previstos a nivel constitucional como factibles para que de forma voluntaria las personas accedan a los mismos, creemos que es un aspecto que debe de considerarse, incluso, a nivel del derecho comparado, por ejemplo, se sugiere una media mediación temprana de forma voluntaria en donde se le da un protagonismo a las partes, acordémonos que es más allá de todos los puntos de psicología y relaciones interpersonales, en muchas de las ocasiones este los problemas que subyacen en una denuncia de acoso no son propiamente acoso sino que son problemas organizacionales, son conflictos que se dan en las oficinas muchas veces formales estructuraciones de la organización, entonces, ahí es donde este tipo de mediación serviría de forma temprana.

En cuanto al artículo 9 que establece las responsabilidades del patrono, si bien se dan algunos tipos de previsiones en materia de salud ocupacional, lo cierto es que el Convenio de la OIT el 190, establece ojalá que se pudiera dar no solo asistencia jurídica-social y media-administrativa a los querellantes y víctimas, acuérdense que está de por medio una afectación en el ámbito íntimo de las personas en su aspecto psicológico y que muchas veces hay repercusiones que permanecen en el tiempo y tienen un efecto en la salud, entonces, lógicamente la atención de esta materia se sugiere, lógicamente hay que ponderarla porque tendrá igualmente un impacto en su ofrecimiento desde el punto de vista económico.

En relación con el artículo 11, que es relativo al fuero de protección del trabajador denunciante, párrafo tercero, que establece “el plazo de permanencia de vigencia de este instrumento, el plazo duración de dicho fuero se mantendrá desde la interposición de la denuncia hasta el momento en que sea resuelto en forma definitiva”, consideran que esta regulación es peligrosa podrían haber trabajadores problemáticos donde denuncian a su jefe inmediato de acoso sin ningún fundamento para evitar así que este pueda abrirles un proceso disciplinario.

En ese artículo 11, párrafo cinco, que habla en el caso de los trabajadores del sector público, la persona denunciante si puede ser cesado por el vencimiento del cargo que ocupe, en esto debe tenerse cuidado con el tema de los funcionarios interinos, porque los interinos, porque en este caso hay previsiones desde el punto de vista de la jurisprudencia constitucional que establece en qué supuestos puede darse ese cambio.

En el artículo 15 en cuanto señala la “renuncia, jubilación o cese de la persona denunciada no suspende ni terminará el respectivo procedimiento y que se deberá continuar a efectos de aplicar la sanciones correspondientes”, respecto a esto hay jurisprudencia de Sala Constitucional que establece que, por ejemplo,

si la renuncia es anterior o la persona se pensiona digamos ya no hay principio de jerarquía sobre el cual sustentar el ejercicio de la potestad disciplinaria, entonces, solo en los casos en que ya iniciado el procedimiento la persona renuncia para rehuir la responsabilidad en esos casos sí se da la posibilidad de continuar con el procedimiento, entonces, eso es un aspecto que también debiera de considerarse.

Otro aspecto en el artículo 15 es que se establece que no se podrá exceder el plazo de tres meses en la tramitación del procedimiento, la Procuraduría consideran que este plazo tiene que ser ordenatorio, porque si no se crea un fuero de impunidad.

En el artículo 27, sobre la sanción de inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos hasta por un plazo de tres años y en el caso del servicio público ahí también hay que hacer la observación. Incluso, con el último informe de la OCDE hay una necesidad de aplicar de forma uniforme el régimen disciplinario, y en relación a la sanción de inhabilitación, la ley Marco de Empleo que entrará a regir, sino se la da una vacatio legis de leyes mayor en marzo del año entrante establece una inhabilitación hasta por dos años.

#### ACTA ORDINARIA N° 17 DEL 20 DE JULIO DE 2022

Audiencia:

Martha Eugenia Esquivel Fuscaldo, Ministra de Trabajo

Indica que es complejo definir cuales conductas constituyen acoso laboral, sin embargo, de las que están en la última propuesta, en la última versión del proyecto, creo que se aterriza bastante bien en la definición que se hace. En términos generales, la propuesta logra hacer ver claramente donde estamos ante una conducta que constituya acoso y cuales no constituyen acoso.

Entonces, el esfuerzo que se está haciendo es importante, sin embargo, tenemos algunas observaciones relevantes para esta propuesta. Creo que la propuesta inicialmente quería abarcar un procedimiento, tanto para el sector público y sector privado, yo que he estado en ambos sectores puedo decirles que eso no funciona bien, o sea, el debido proceso tan estricto que manejamos en el sector público, si bien el sector privado tiene que respetar las garantías básicas del debido proceso, si nosotros lo encasillamos al sector privado en el debido proceso que tiene el sector público, podemos hacer de esos expedientes complejos y que al final de cuentas no vamos a lograr el fin de la norma.

Considera que no se debe convertir a la inspección de trabajo en el órgano director de procedimientos en materia de acoso laboral, que de cualquier manera puede dar la asesoría con ley o sin ley, pero debería ser la dirección de asuntos laborales, que está más enfocado en temas de conciliación y resolución de conflictos. La Dirección de Asuntos Laborales tiene conciliadores expertos.

En cuanto a los plazos de prescripción, el proyecto viene señalando dos años como plazo de prescripción para interponer la denuncia, el que consideran es muy largo.

Mi posición es que el plazo no debería superar el año de plazo de prescripción, porque entre más extenso es el plazo más se complica el tema probatorio, porque es fácil de que se vayan los testigos, fácil de que despidan a la gente que está conociendo del tema y no le dé tiempo de ir a testificar o dar los razonamientos que sea, vean, puede tener mensajes en un teléfono, nunca los imprimió y se le perdió el teléfono, se lo robaron, es que pasan tantas cosas que el tiempo en esto es vital.

En todas las materias que llegan a sede judicial es vital tener la prueba fresca, no dejarla que se pierda, pero yo por lo menos no plantearía un plazo mayor a un año, en beneficio de la víctima.

#### ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 18 DE 26 DE JULIO DE 2022

Audiencia:

Representantes de Uccaep

Señor Jorge Luis Araya Chaves:

Indican que el proyecto establece una serie de procedimientos que hacen suponer, que están pensados para empresas grandes.

Se enumeran diversos lugares donde se puede practicar el acoso laboral, esta especificidad, abre un capítulo de incertidumbre, por ejemplo, se indica que se podrá realizar acoso en el lugar de trabajo, incluyendo la modalidad de teletrabajo, no hay manera de demostrar la conducta de acoso laboral en algunas situaciones, y preocupa que no queda claro, que hay acciones que el patrono puede realizar por su posición de autoridad y esto no quiere decir que sean necesariamente acoso, de esta forma puede verse mermado el poder de dirección que tiene el patrono.

Ante la coyuntura en la cual nos encontramos como país, con los altos índices de desempleo, especialmente en mujeres jóvenes, en las áreas, fuera del Área Metropolitana, este tipo de iniciativas tipifican una forma sumamente ambigua, la judicialización del comportamiento humano, encareciendo y complicando, sobre todo, las micro, pequeñas y medianas empresas que se encuentran actualmente, tratando de subsistir, principalmente tomando en cuenta, el gran porcentaje de personas en la informalidad, la aprobación de este proyecto de ley significaría que las empresas vean dirigir sus recursos a la atención de un aumento, en casos de investigación, que significaría alejarlas del esfuerzo por crear más y mejores condiciones de empleo, que urgen a nuestro país.

Consideramos que se debe trabajar por facilitar la inserción económica de los costarricenses, en vez de establecer barreras que causan una gran inseguridad, y por tanto, desconfianza para invertir y generar empleo.

Señor Marco Durante Calvo:

En el proyecto encontramos una serie de confusiones en la redacción que puede generar que un patrono se encuentre en la situación de dejar de aplicar su poder de dirección, por temor a encontrarse en un acoso laboral. Señala que *“los trabajadores que eventualmente quieran hacer un uso abusivo del derecho, cuando huelen que los van a despedir o los van a sancionar, interponen una denuncia de acoso laboral, por cualquiera de las causales que ustedes definieron en el proyecto de ley; algunas de ellas, que contradicen lo que ha dicho la jurisprudencia sobre lo que es acoso laboral, y entonces, al final nos encontramos con una norma que es ambigua y que no da seguridad jurídica a las partes”*.

Considera que, si se desea empezar a evitar lagunas o subjetividades, se debe aplicar lo que ha dicho la jurisprudencia en más de tres décadas sobre el acoso laboral, en cuanto a que se trata de un acto sistemático, continuo, una agresión sistemática continua que se prolonga en el tiempo.

Respecto al tema de la conciliación en los procesos de acoso laboral, don Marco Durante Calvo, considera que se está confundiendo el tema del acoso laboral con el acoso sexual. De forma amplia, la doctrina laboral ha prohibido la conciliación en temas de acoso sexual. Pero el acoso sexual no es lo mismo que el acoso laboral.

Consideran que *“hay temas acoso laboral que se podrían perfectamente conciliar entre las partes como una forma rápida de salir de un conflicto. Ahora, lo que se tiene que determinar es cómo se va a permitir en situaciones de asimetría ese tipo de conciliación. Pero que podría haber conciliación, UCCAEP cuando mandamos el documento dijimos: “ojo, no lo confundamos con acoso sexual. Sí es posible la conciliación dentro de parámetros que la ley pueda determinar”*.

Respecto al derecho del patrono de despedir con pago de prestaciones aplicando el artículo 85 inciso d) del Código de Trabajo, cuando haya pendiente un proceso de acoso laboral, consideran que, podría pasar el que muchos patronos van a ver cerrada la posibilidad de ejercer un despido con responsabilidad patronal, si cada vez que un trabajador denuncia un acoso laboral entra en un proceso que puede tardar mucho tiempo.

Don Marco Durante Calvo también enfatizo en que cuando se analice el proyecto, no se piense que todas las empresas tienen un gerente de recursos humanos con todo un equipo legal atrás que le pueda ayudar a abrir un procedimiento de investigación por un tema de acoso laboral, la mayoría de esas empresas, o es el dueño o la dueña, o es una jefatura que le toca hacer todas las funciones.

Reitera que esa organización *“está de acuerdo con la aprobación de una ley que regule este tema, no con este proyecto, pero sí con una ley, lo mejor que nos puede pasar es lo que está pasando hoy, que es que el ministerio asume con*

*norma reglamentaria interna la investigación de un caso, y ese no es el mejor escenario para los patronos, entonces, creemos que sí es importante trabajar en una ley que defina correctamente que es acoso laboral, cuál es el procedimiento que se debe de seguir, el procedimiento en términos generales la Sala Constitucional lo ha indicado, y es el que es que respete el debido proceso, el derecho de defensa y que además protege a la víctima, entonces, no es algo tan complejo de hacer, pero sí tenemos que hacerlo, y ese proyecto a mí me parece que podría tenerlo”.*

#### ACTA SESIÓN ORDINARIA N° 15 DE 19 DE JULIO DE 2022

##### Señora Marcela Peirano Cisternas, Consejo de Salud Ocupacional

Señala que en la práctica ven personas trabajadoras afectadas por situaciones laborales que pueden ser prevenidas, no es necesario que se tenga que llegar al tema judicial para poder probar un acoso laboral, porque la afectación a la persona y la afectación a la organización, se da en ese tiempo también. Entonces, lo importante es enfocarnos en la parte de la prevención, donde cada uno de los actores aquí, tiene una responsabilidad también, si ustedes lo ven, en el proyecto de ley, se habla de cuáles son las responsabilidades de las personas trabajadoras, las responsabilidades de los patronos también, entonces la importancia de que cada uno asuma un rol activo, para la prevención del acoso laboral.

##### Señora Ingrid Naranjo Ugarte, Pyme Territorio Psicológico

Es una empresa especializada en la visibilización desde el 2012, del tema del acoso laboral en el país. Siendo la primera empresa que trajo el tercer Congreso Internacional, que se ha hecho en el mundo sobre esta materia y sobre la otra gran materia que –por dicha— ya regulamos, que es el tema del bullying y cyberbullying.

Es un gusto hacerme acompañar de dos personas con las que he ido trabajando a lo largo de este tiempo, una representa la academia es el señor Nelson Ramírez Rojas del Tecnológico de Costa Rica, quien, en el trabajo conjunto y la asesoría por lo largo de los años, logró que se creara la primera y única, Unidad Especializada Contra el Acoso Laboral que existe en el país, en términos de instituciones, que a diferencia de una comisión o un órgano tiene una unidad específica para esta evaluación, en su institución.

Y también del abogado que ha trabajado de la mano del especialista internacional, Francisco Javier Abajo Olivares, que es el abogado costarricense Esteban Bonilla Vargas.

Voy a hacer un recorrido de lo que ha sido el trabajo de presentar, sensibilizar, concienciar y educar al país en esta materia que no es nueva, ya en el 2002 el experto internacional Iñaki Piñuel y Zabala, quien ha sido mi mentor por muchos años, había trabajado con la Asamblea Legislativa desde ese entonces, y había presentado por qué era necesario legislar y regular en esta materia, en el país.



Junto con la señora Marie-France Hirigoyen, también he tenido la oportunidad de capacitarme y consideramos que es uno de los conceptos mayormente aceptados a nivel internacional, su definición de acoso laboral –que muy bien ha sido también modificada en este proyecto—.

Hemos trabajado en la visibilización de la importancia de regular y hacerlo constar como un delito, que lo es en Argentina, en Colombia, en países de Europa, y que esperamos que puedan ser consideradas, así algunas de esas conductas tipificadas, también en el país. ¿Por qué? Porque esto tiene un peso sobre el tema de la salud pública.

Cuando yo presenté este congreso y solicité la audiencia en el Ministerio de Trabajo, se llega al Consejo de Salud Ocupacional –como bien lo citaba doña Nury, a quien agradezco también todo el apoyo y la gestión, junto con el equipo— y es de ahí donde nace la directriz que ella menciona de que se empiece a trabajar desde ese órgano, en materia de mobbing.

Otra de las cosas que ha sido importante en esta materia, para el país y que hemos trabajado fuertemente, es en entender que hay dos víctimas con un mismo mal, no solamente las personas trabajadoras, que son las que más sufren por el síndrome de estrés post traumático, que determina esta violencia cuenta gotas, que ha sido comparada extremadamente, con las personas que sufren un ataque, una guerra, han sobrevivido a un holocausto y esas son las secuelas que deja esta violencia a cuenta gotas en su trabajo, sino que también, hemos podido ir determinando la importancia que tiene, para las empresas –y aquí estoy representando a las Pyme— es un costo altísimo, la marca empleadora tiene que invertir también en subsanar, que las personas quieran trabajar en su institución, porque lo que se denuncia ante una cuestión de acoso laboral, la marca empleadora, de ahí que para las instituciones, las organizaciones, las empresas en general, también es importante invertir en prevención, en la materia de la violencia extrema del acoso laboral.

Además, realiza recomendaciones puntuales al proyecto.

Señor Nelson Ramírez Rojas:

Señalan que en relación con el artículo 10, efectivamente desde la academia, propiamente el Tecnológico de Costa Rica, se ha realizado un trabajo grande para poder contar con una Unidad Especializada de Investigación Contra el Acoso Laboral. Por ello, sería importante revisar el artículo 10 y artículos subsiguientes, donde se señala solamente que son comisiones adscritas, por ejemplo, el departamento de recursos humanos y salud ocupacional, pues sí existe a nivel nacional, otras instancias que atienden esta problemática, como es nuestro ejemplo.

En el artículo 12, que habla sobre la indemnización por daño moral, no queda claro ¿quién tiene que asumir ese costo? ¿Si sería la institución o la persona, en este caso, que se demuestre que fue quien ejecutó el acoso laboral?

Señor Esteban Bonilla Vargas:

Considera que una ley especializada como tal, le podrá dar una mayor claridad a los magistrados, así como a los jueces, para poder determinar el acoso laboral y así mismo las instituciones o empresas. Es hora de que ya Costa Rica pueda tener una ley especializada en acoso laboral.

Señor Javier Contreras Rojas, médico psiquiatra:

Yo laboro como médico psiquiatra desde hace quince años, entonces yo quisiera dar una perspectiva más clínica, tal vez más dramática de lo que realmente viven las personas que sufren acoso laboral.

Eso que no se habla mucho, que no se habla mucho porque parte de los problemas de la institucionalidad que encontramos muchas veces radica en que los pacientes que muchas veces desarrollan algún trastorno psiquiátrico, como ansiedad o depresión, y que requieren alguna atención especializada, de decir, psicoterapia o medicación, muchas veces no pueden ser atendidos en la Caja Costarricense de Seguro Social, eso agrava aún más la problemática de estas personas que están en estos momentos en una etapa de tanta vulnerabilidad. Entonces, lamentablemente yo hablaría de mi experiencia en términos más cualitativos porque me gustaría tener datos cuantitativos, de ¿cuánto son los diagnósticos por acoso laboral, que expliquen tantas incapacidades? Pero yo creo que eso no existe así de específico, entonces a mí me parece que la legislación además debe abogar de alguna manera por un mecanismo que permita recopilar información al respecto para poder tener datos estadísticos que permitan tomar decisiones, eso sería algo que yo agregaría al proyecto de ley, que por lo demás me parece excelente.

Yo quisiera resaltar también, que además de mi trabajo como psiquiatra yo he trabajado en investigación en Psiquiatría Genética y quisiera referirme a la salud mental si me lo permiten.

La salud mental sabemos que es un tema prioritario para nosotros los costarricenses, y cada vez la perdemos más y más, y nosotros los psiquiatras somos testigos directos de esa situación. Entonces, si bien es cierto la Política Nacional de Salud Mental que se creó en el año 2012, y en la cual yo tuve el honor de participar en la creación de esa política, tiene un montón de enunciados y promesas muy prometedoras, valga la redundancia, sobre temas en salud mental que realmente se están debiendo todavía la población.

Yo considero que este proyecto de ley es una herramienta, y lo relaciono mucho con esa política, es una herramienta de cómo el Estado se puede comprometer en colaborar, en mejorar las condiciones, el entorno de las personas a nivel laboral, precisamente para evitar que cada vez veamos más y más personas que desarrollan trastornos de ansiedad, trastornos depresivos, asociados a este tipo de situaciones que se viven con una gran frecuencia en la población, que se vive bajo la vergüenza, porque hay una gran estigmatización al respecto, y las

personas no tienen tanto apoyo en la institucionalidad como uno desearía, por lo menos a nivel clínico especializado.

VII. Informe del Departamento de Servicios Técnicos:

El Departamento de Servicios Técnicos no elaboró informe sobre el texto actualizado de este proyecto, el cual incluye las mociones aprobadas vía artículo 137. Solo constaba el informe que en su oportunidad se realizó sobre el texto base del proyecto.

VIII. Subcomisión:

El proyecto fue enviado a estudio de una subcomisión integrada por el Diputado Luis Fernando Mendoza Jiménez, y las Diputadas Luz Mary Alpizar Loiza y Rosalía Brown Young. Se emitió un informe unánime afirmativo, que propone un texto sustitutivo.

IX. Mesas de Trabajo:

En sesión ordinaria N° 22 de 10 de agosto de 2022, se aprobó una moción tendiente a discutir este proyecto en mesas de trabajo integradas por diferentes actores vinculados con el tema. En ese sentido, dicha moción señaló:

“Moción N.º 7-22, de diputada Johana Obando

La discusión del expediente N° 20 873 “LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ANTERIORMENTE DENOMINADO LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO”, ha generado diversos posicionamientos tanto en el sector público como privado respecto a su implementación, así como por conceptos que las partes consideran subjetivos e indeterminados al momento de su aplicación, ocasionando inseguridad jurídica, lo que provocó que el día 7 de junio se aprobara una moción en el Plenario Legislativo para que el expediente regresara a comisión, cuyo objetivo es la mejora del texto sustitutivo vigente. En razón de lo anterior y con el ánimo de construir y mejorar el texto vigente del expediente 20873, se propone la siguiente moción a efecto de realizar una mesa técnica de trabajo que se efectuará de la siguiente manera:

La mesa de trabajo técnica constará de dos sesiones separadas de trabajo, cuya duración será de máximo tres horas.

Para la primera sesión o mesa, las partes citadas o actores involucrados brindarán de previo a la subcomisión, un documento con modificaciones expresas y tácitas que solicitan al texto sustitutivo vigente del Expediente N° 20.783, es decir la redacción recomendada o la eliminación del articulado, según corresponda. En esta sesión se realizará una discusión sobre las modificaciones solicitadas, así como el abordaje que hará la sub comisión, para la construcción de un nuevo texto, que recoja las principales inquietudes de las partes.

Para la segunda sesión, los miembros de la subcomisión, presentarán a las partes las dudas y contrastarán con ellos las posiciones, y las partes podrán enviar comentarios o recomendaciones.

Las mesas técnicas de trabajo se podrán realizar de modo presencial o virtual, según conveniencia de las partes. Ambas mesas serán desarrolladas en un plazo no mayor a quince días calendario.

Las mesas de trabajo estarán constituidas de la siguiente manera:

- 1 representante de UCCAEP
- 1 representante del Ministerio de Trabajo
- 1 Representante sindical del Sector Privado
- 1 Representante sindical del Sector Público
- 1 Directora de Territorio Psicológico Pyme
- Los diputados y diputadas, miembros de la subcomisión y demás diputados miembros de la comisión.
- La diputada Johana Obando en calidad de moderadora

Por tanto:

Respecto a lo anterior, solicito se convoque a las siguientes instancias a una mesa técnica de trabajo:

- 1 representante de UCCAEP
- 1 representante del Ministerio de Trabajo
- El señor Lenín Hernández de la Rerum Novarum
- El señor Olman Chinchilla de la CMTC (Central de Movimientos de Trabajadores costarricenses)
- Ingrid Naranjo Ugarte, Directora de Territorio Psicológico Pyme”

Se realizaron tres mesas de trabajo en las siguientes fechas:

- Jueves 25 de agosto de 2022
- Lunes 29 de agosto de 2022
- Jueves 1 de setiembre de 2022

En estas mesas de trabajo los participantes expusieron sus opiniones sobre el texto actualizado, y se generó una discusión sobre el articulado del proyecto. En algunos de los numerales existió acuerdo unánime en cuanto a su redacción, y esa redacción fue respetada casi en su totalidad por los miembros de la subcomisión, pero en otros artículos, su redacción final quedo a cargo de los suscritos diputados.

#### X. Análisis de fondo:

Los suscritos Diputados y Diputadas, consideramos, y hacemos nuestras las palabras señaladas por el Ministerio de Trabajo en su respuesta al señalar respecto al acoso laboral que *“lamentablemente en Costa Rica no existe cultura o conocimiento sobre el tema, aunado a la ausencia de legislación específica que establezca un régimen sancionatorio contra el acosador laboral, salvo el tema del acoso sexual que se ha regulado en la Ley de Acoso y Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476 y sus reformas, normativa que*

*apenas se especializa en una manifestación del acoso laboral, siendo que esta última figura aún más compleja”.*

De acuerdo a esa cartera ministerial *“la persona trabajadora afectada ante la ausencia de protección legal, trata de resolver su problema, procurando no generar un impacto en su relación laboral; es decir, sin que eso lleve como consecuencia la pérdida de su trabajo o su categoría, lo que a su vez agrava su situación psicológica en el ámbito laboral, personal, familiar, social, entre otros, pues el acoso laboral incide directamente en la parte psicológica y/o psiquiátrica de toda persona víctima de este tipo de violencia laboral”.*

Agrega el Ministerio de Trabajo que, efectivamente uno de los principales problemas es que no encuentra identificado en la empresa -como si se establece en la Ley N° 7476-, un órgano o superior jerárquico ante el cual pueda presentarse la denuncia, y quien sería el responsable de llevar a cabo la investigación, para la decisión final, que resolvería objetivamente y bajo la confidencialidad del proceso.

Si bien en cierto, a lo largo de los años diferentes normas del ordenamiento jurídico han venido a tutelar la imagen, la integridad y salud de la persona, los cuales son bienes jurídicos indispensables dentro de un ambiente laboral sano, se hace necesario legislar una normativa específica que regule el tema del acoso laboral, y tal como reitera el Ministerio de Trabajo en su respuesta *“el Estado vele por las óptimas condiciones de trabajo, libres de todo tipo de conducta violenta, que atente contra la integridad física, moral y psicológica de los trabajadores”.*

Así las cosas, este proyecto pretende ser una herramienta legal que permita enfrentar este flagelo que se atraviesa en muchos centros de trabajo, y que tal y como lo expuso el médico siquiatra, Javier Contreras Rojas en audiencia en la comisión, quienes sufren de acoso laboral *“desarrollan algún trastorno psiquiátrico, como ansiedad o depresión, y requieren alguna atención especializada, psicoterapia o medicación”*, siendo que el especialista considera a dicho proyecto debe constituirse en *“una herramienta de cómo el Estado se puede comprometer en colaborar, en mejorar las condiciones, el entorno de las personas a nivel laboral, precisamente para evitar que cada vez veamos más y más personas que desarrollan trastornos de ansiedad, trastornos depresivos, asociados a este tipo de situaciones que se viven con una gran frecuencia en la población, que se vive bajo la vergüenza, porque hay una gran estigmatización al respecto, y las personas no tienen tanto apoyo en la institucionalidad como uno desearía, por lo menos a nivel clínico especializado”.*

#### XI. Recomendación:

En virtud de los anteriores argumentos, los suscritos Diputados y Diputadas, miembros de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales, rendimos dictamen afirmativo unánime sobre el EXPEDIENTE N° 20873, LEY PARA

PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, recomendando al Plenario Legislativo su aprobación.

**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA****DECRETA****LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL  
SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO****CAPÍTULO I****Generalidades****ARTÍCULO 1 - Objeto**

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

**ARTÍCULO 2 - Ámbito de aplicación**

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

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

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

**CAPÍTULO II****DEL ACOSO LABORAL****ARTÍCULO 3 - Definición**

Para efectos de la presente ley, se entenderá por acoso laboral el proceso de agresión psicológica que se desarrolla en el marco de una relación laboral o ámbito laboral, contra una o más personas trabajadoras, en forma 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.

#### ARTÍCULO 4 - Tipos de acoso laboral

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

- a) Descendente: El acoso lo ejerce una persona que ostenta poder contra una persona subordinada. La persona acosadora se aprovecha de su cargo y de su autoridad para mantener sus conductas acosadoras.
- b) Horizontal: Cuando una persona trabajadora es acosada por un compañero o compañera del mismo nivel jerárquico. También puede ser un grupo de colegas en contra de una persona compañera, pero usualmente hay un líder en el grupo apoyado de alguna forma por su superior jerárquico.
- c) Ascendente: Se da cuando una persona con un rango jerárquico superior es acosada por una o varias de sus personas subordinadas.
- d) Total, o mixto: Es el acoso laboral que proviene del asocio de la jerarquía y uno o más personas y se ejerce contra una persona trabajadora o viceversa, de forma que puede considerarse que el acoso laboral mixto puede ser también ascendente, descendente u horizontal.

#### ARTÍCULO 5 – Conductas que constituyen acoso laboral

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

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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

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

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

- a) Los actos dirigidos a ejercer la potestad 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.

## ARTÍCULO 7 - Partes

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

## CAPÍTULO III

### RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

## ARTÍCULO 8 - Responsabilidad del patrono y el jerarca

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

- a) Emitir y divulgar un procedimiento interno de prevención, atención y sanción del acoso laboral. Dicho procedimiento interno deberá estar regulado pro rescrito 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.

Dicho procedimiento interno deberá estar regulado por escrito en los planes de salud ocupacional, convenciones colectivas o reglamentos internos de trabajo debidamente autorizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o en los reglamentos autónomos de servicios de las instituciones públicas.

- b) Realizar, de acuerdo con las características y posibilidades económicas de la organización, una evaluación anual del ambiente laboral. (unificar párrafos)
- c) 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.

- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.
- g) Implementar acciones tendientes a proteger los derechos de la persona denunciante mientras se realiza el proceso de investigación.
- h) Facultativamente, suscribir convenios con instituciones públicas u organizaciones privadas para la capacitación del personal sobre el acoso laboral;
- i) Promover acciones para el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, en armonía con la salud ocupacional

#### ARTÍCULO 9 - Responsabilidades de la persona trabajadora

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

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

Queda a criterio de la persona trabajadora recurrir al procedimiento administrativo o en su defecto recurrir al procedimiento en sede judicial para la denuncia de los actos de acoso laboral que considere sufrir en el trabajo

#### ARTÍCULO 10 – Prohibición de discriminación

Queda prohibido cualquier conducta tendiente a la discriminación en perjuicio de la persona denunciante por acoso laboral, según lo dispuesto por el artículo 33 de la Constitución Política y el artículo 404 del Código de Trabajo, Ley No.2 del 26 de agosto de 1943 y sus reformas.

#### ARTÍCULO 11 - Indemnización por daño moral.

Cuando mediante sentencia judicial, se comprueben el acoso laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral

#### ARTÍCULO 12 - Denuncias falsas.

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

#### ARTÍCULO 13 – Plazo de prescripción para interponer la denuncia

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.

### CAPÍTULO IV

#### DEL PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL

#### ARTÍCULO 14- Procedimiento de atención de denuncia

La denuncia por acoso laboral se presentará ante el Área o Departamento de Recursos Humanos o en su ausencia, ante el patrono o jefarca. Si este último es contra quien se interpone la denuncia por acoso laboral, la Dirección de Asuntos Laborales será la competente para recibir la denuncia y darle el trámite correspondiente. En ninguna circunstancia la renuncia, jubilación o cese de la persona denunciada, suspenderá o terminará el respectivo procedimiento y se deberá continuar a efectos de aplicar las sanciones que correspondan.

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.

En el caso del sector público, en aquellas instituciones donde existan, creados por ley, órganos especializados para conocer del régimen disciplinario, la denuncia se presentará ante ese órgano y se regirá por el régimen disciplinario que señale la ley o el reglamento en cuanto a la tramitación, sanciones y recursos

administrativos que estén previstos. En todo lo demás no regulado en esa legislación se estará a lo que dispone esta normativa.

#### ARTÍCULO 15 - Contenido de la denuncia

La denuncia podrá contener:

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

#### ARTÍCULO 16 - Constitución del órgano director

Presentada la denuncia, verificada que contenga los elementos del artículo anterior, ésta se remitirá, en un plazo máximo de tres días hábiles, a la instancia correspondiente para que se proceda a conformar el órgano director, el cual deberá constituirse para conocer de la denuncia o incluso estar en disposición permanente para la atención de procesos disciplinarios, y que deberá estar constituido por tres o más personas trabajadoras, además de un asesor legal interno o externo de acuerdo a sus posibilidades económicas, preferiblemente estas personas estarán capacitadas en materia de acoso laboral. En caso de imposibilidad económica demostrada, se recurrirá a la asesoría legal del Ministerio de Trabajo.

#### ARTÍCULO 17 - Regulación del procedimiento interno

Cuando la persona denunciada, sea funcionaria pública en el ejercicio de sus funciones dentro de una institución pública, se seguirá el procedimiento establecido en esta Ley y la reglamentación institucional de esta materia; supletoriamente se aplicará la Ley General de la Administración Pública y sus reformas.

Los centros laborales privados, deberán contar con un reglamento interno que contenga un "Capítulo de Acoso Laboral" o dictar un reglamento de acoso laboral que regule de manera específica todo el procedimiento para la atención de las denuncias por acoso laboral, incluyendo la conformación del órgano investigador, plazos para la tramitación de la denuncia, desarrollo de procedimiento, la audiencia oral y privada, la recepción de la prueba, las posibles sanciones disciplinarias y la resolución final, así como demás elementos del debido proceso;

este instrumento deberá ser aprobado y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Las instituciones públicas deberán dictar el reglamento de acoso laboral que incluya lo indicado en este artículo; o adicionar el capítulo de acoso laboral dentro del reglamento autónomo de servicios de esas Instituciones.”

#### ARTÍCULO 18 - Auto inicial

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

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

#### ARTÍCULO 19 - Medidas cautelares

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

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

En la aplicación de las medidas cautelares, deberá respetarse los derechos laborales de las partes en el proceso, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo priorizarse la seguridad personal de la presunta

víctima y estableciendo un plazo de vigencia razonable de acuerdo a las circunstancias.

#### ARTÍCULO 20 – Audiencia oral.

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

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

La persona denunciante, además, podrá hacerse acompañar de apoyo emocional o psicológico de su confianza.

#### ARTÍCULO 21 - Las pruebas

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

#### ARTÍCULO 22. - Resolución final.

El órgano director remitirá la resolución debidamente fundamentada, de conformidad con las pruebas que hayan sido evacuadas, indicando si se han comprobado los hechos denunciados junto con la recomendación final.

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

Si el denunciante o denunciado no queda conforme con la resolución dictada, la siguiente acción será la vía judicial.

#### ARTÍCULO 23.- Terminación anticipada del proceso.

Existe terminación anticipada del proceso cuando la parte denunciante desista expresamente de continuar con la denuncia o se llegue a algún acuerdo conciliatorio conforme las reglas establecidas en la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social (Ley No. 7.727 y sus reformas).

## CAPÍTULO V

### DE LOS DEBERES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

#### ARTÍCULO 24 - Deberes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

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

- a) Facilitar la información, sensibilización, formación y asesoramiento, así como de promover guías de gestión en estas materias e instrumentos de identificación y valoración en los centros de trabajo públicos y privados;
- b) Recibir, a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, las denuncias por acoso laboral, cuando corresponda de conformidad con el artículo 16 de la presente ley.
- c) Realizar periódicamente capacitaciones para las micro, pequeñas y medianas empresas y para el sector privado para la prevención y sanción del acoso laboral en los entornos de trabajo.

#### Artículo 25 - De los procesos de apoyo a las micro y pequeñas empresas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social brindará apoyo a las empresas que, conforme al Ministerio de Economía, Industria y Comercio, califiquen como micro y pequeñas empresas, a efecto de dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente ley. Lo anterior mediante la implementación de procesos de capacitación y asesoría en materia de acoso laboral.

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

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

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

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



Trabajo. También se asesorará a la persona acosada para que interponga la denuncia en la sede judicial competente.

- c) En caso de que sea el patrono o el jerarca quien ejerce el acoso laboral, la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tramitará la denuncia.

## CAPÍTULO VI

### DE LAS SANCIONES Y MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

#### ARTÍCULO 27 - Tipos de sanciones

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

- a) Amonestación escrita con copia en el expediente;
- b) Suspensión sin goce de salario hasta por ocho días, en el caso del sector privado. En el caso del sector público, hasta por un mes.
- c) Despido sin responsabilidad patronal.
- d) Inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos hasta por un plazo de tres años, en el caso del sector público.

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

Dependiendo de la gravedad de la falta se puede aplicar cualquiera de las sanciones, sin necesidad de seguir la secuencia expuesta.

#### ARTÍCULO 28 – Sanciones para personas electas popularmente

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

- a) A los diputados y diputadas: cuando así lo acordare el Plenario Legislativo de conformidad con el inciso 23) del artículo 121 de la Constitución Política y al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un diputado o una diputada, la sanción será la de una amonestación ética pública.
- b) A los alcaldes o alcaldesas, vicealcaldes y vicealcaldesas, intendentes y vice intendentes: cuando, a partir de la investigación que realice la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo, a tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por alcaldes o alcaldesas, vicealcaldes y vicealcaldesas, intendentes y vice intendentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión hasta por un mes sin goce de salario o la remisión del caso por parte del Concejo Municipal al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial, previo informe emitido por la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo;
- c) A los regidores propietarios y suplentes cuando a partir de la investigación que realice la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo, se

demuestre que el hecho fue cometido; la sanción será la amonestación escrita; la suspensión hasta por un mes y la pérdida del pago de dietas durante dicho periodo o la pérdida de credencial. En este caso, la suspensión o la pérdida de credencial deberá ser dictada por el Tribunal Supremo de Elecciones.

- d) A los síndicos municipales propietarios y suplentes, cuando a partir de la investigación que realice la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo; se demuestre que el hecho fue cometido, la sanción será la amonestación escrita; la suspensión hasta por un mes y la pérdida del pago de dietas durante dicho periodo o la pérdida de credencial. En este caso, la suspensión o la pérdida de credencial deberá ser dictada por el Tribunal Supremo de Elecciones.

#### ARTÍCULO 29 - De las recomendaciones finales

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

#### ARTÍCULO 30. - Reincidencia.

En caso de que la persona trabajadora fuera sancionada por acoso laboral con una suspensión sin goce de salario, reincida en una nueva conducta de acoso laboral, debidamente comprobada a través del procedimiento correspondiente, dentro del período de un año siguientes a la firmeza de la primera sanción, se aplicará el despido sin responsabilidad patronal, conforme lo establecido en el artículo 27 inciso c) de ésta ley.

### CAPÍTULO VII

#### PROCEDIMIENTO JUDICIAL

#### ARTÍCULO 31 –Jurisdicción

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

#### ARTÍCULO 32 - Incumplimiento

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 será acusado por la Dirección Nacional de la Inspección del Trabajo en la vía correspondiente, y será acreedor a las sanciones previstas en el artículo 398 del Código de Trabajo.

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

Rige a partir de su publicación.

Dado en la sala de sesiones del área de Comisiones legislativas II, el día 05 de octubre de dos mil veintidós.

Andrea Álvarez Marín

Rosalía Brown Young

Johana Obando Bonilla

Luis Fernando Mendoza Jiménez

David Lorenzo Segura Gamboa

Priscilla Vindas Salazar

Dinorah Barquero Barquero

Luz Mary Alpízar Loaiza

Melina Ajoy Palma  
**Diputados y diputadas.**