Diario Oficial
LA GACETA
Costa Rica

Benemérita
Imprenta Nacional
Costa Rica

Certificación de publicación oficial: La presente edición del Diario Oficial La Gaceta ha sido emitida electrónicamente por la Imprenta Nacional de Costa Rica. Firmado digitalmente por la representación legal:

PAOLA NAJERA ABARCA (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-01-1085-0856.
Fecha declarada: 27/08/2026 06:14:44 p. m.
Razón: Apruebo este documento.

ALCANCE Nº 114 A LA GACETA Nº 163

Año CXLVIII | San José, Costa Rica, viernes 28 de agosto del 2026 | 830 páginas

PODER LEGISLATIVO
PROYECTOS

PODER EJECUTIVO
DECRETOS
RESOLUCIONES

DOCUMENTOS VARIOS
COMERCIO EXTERIOR

REGLAMENTOS

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS
INSTITUTO DE FOMENTO COOPERATIVO
AUTORIDAD REGULADORA
DE LOS SERICIOS PÚBLICOS

Imprenta Nacional
La Uruca, San José, C. R.

PROYECTO DE LEY

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

Expediente N.º 25.706

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

La presente iniciativa de ley pretende establecer un marco jurídico que prevenga y sancione el acoso laboral en los sectores público y privado.

A partir de la década de los ochenta se comenzó a estudiar el fenómeno denominado "mobbing", vocablo derivado del inglés "to mob", que significa asediar, agredir, acosar, atacar o maltratar. Este tipo de conductas constituye un proceder abusivo, malicioso e insultante, un abuso de poder cuya meta es debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima.

El 8 de setiembre del 2025, nuestro país ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, siendo el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso. En este convenio se define la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo "como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género".

Esta conceptualización es de gran importancia porque, por primera vez en el derecho internacional, se establece una delimitación normativa sobre lo que configura el acoso laboral, determinándose definitivamente que la conducta puede manifestarse en un solo acto, aspecto que antes no se contemplaba, ya que previo a la adopción de este convenio, tanto los criterios del Ministerio de Trabajo como la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia exigían que las conductas fueran reiteradas.

Esta nueva definición transforma el panorama que hasta el momento se venía aplicando en el país, tanto en los tribunales como en la normativa interna de los sectores público y privado. Así se plasma en la Resolución n.º 04125 – 2025 de la Sala Segunda de la Corte, que cambia el criterio jurisprudencial que anteriormente se utilizaba:

> Si bien la jurisprudencia anteriormente exigía la reiteración de conductas para estimar configurado el acoso laboral, actualmente, con la ratificación del Convenio n.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo; fuente normativa que viene a reforzar la tutela en el campo laboral para garantizar ambientes laborales libres de violencia, establece que un solo acto puede ser suficiente para configurar violencia o acoso laboral, siempre que sea susceptible de colocar a la persona trabajadora en una situación de daño o vulneración de derechos.

Los efectos del acoso laboral en la salud de la persona víctima son graves y pueden impactar de manera significativa tanto su vida profesional como personal. Entre sus consecuencias se encuentran afectaciones cognitivas, tales como pérdida de memoria, dificultad de concentración, irritabilidad, agresividad, apatía e inseguridad. Asimismo, pueden presentarse síntomas

psicosomáticos como pesadillas, dolor de estómago, diarreas, náuseas y falta de apetito. En algunos casos, el desgaste físico y emocional es tal, que la persona afectada opta por renunciar a su trabajo o, incluso, por jubilarse anticipadamente por motivos de salud. Además, la violencia y la humillación suelen generar desmotivación, pérdida de confianza y autoestima, depresión, furia, ansiedad, irritabilidad y estrés. Si la causa de la violencia no se elimina o no se brinda la atención adecuada, estos síntomas pueden derivar en enfermedades, trastornos físicos, consumo problemático de tabaco, alcohol u otras sustancias, accidentes laborales, invalidez y, en casos extremos, suicidio. Estas afectaciones no se limitan al ámbito individual, sino que también repercuten en la familia de la persona afectada, en el clima laboral, en la organización y en la comunidad.

En esa misma línea, la Sala Segunda, en la Resolución n.º 00792-2003, concluyó que el costo de la violencia en el trabajo no solo tiene un efecto inmediato en la víctima, sino también un efecto dominó sobre terceros, de manera directa o indirecta, sobre la empresa y sobre la comunidad. En el lugar de trabajo, la violencia puede generar problemas en las relaciones interpersonales, en la organización y en el ambiente general de trabajo; asimismo, puede reducir la eficiencia y la productividad laboral, deteriorar el producto laboral, afectar la imagen corporativa o disminuir el número de clientes. En la comunidad, puede producir problemas de salud, con los costos que ello acarrea, principalmente en la rehabilitación de la víctima, así como desempleo, violencia y desestabilidad social.

A partir de esas repercusiones individuales, organizacionales y sociales, resulta claro que el acoso laboral constituye un fenómeno de creciente preocupación a nivel mundial, del cual Costa Rica no está exenta.

En Costa Rica, si bien existen disposiciones generales que permiten abordar algunas manifestaciones del acoso laboral, todavía no se cuenta con una regulación especial que lo prevenga, atienda y sancione de manera integral y eficaz. Este vacío normativo subsistirá mientras no se apruebe una ley que, desde la protección de los derechos fundamentales, establezca mecanismos claros para prevenir, investigar y sancionar estas conductas dentro del régimen jurídico costarricense.

Tal como lo señala el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el criterio OFP-MTSS-DAJ-AER-065-2024, aunque el acoso laboral resulta contrario a las obligaciones establecidas en el Código de Trabajo para las personas empleadoras y trabajadoras, actualmente su regulación es tan general que genera ambigüedades y márgenes de discrecionalidad en cada institución o empresa. Esta situación, además, puede colocar a la persona afectada en un estado de indefensión, en tanto:

> El trabajador afectado, como sabemos busca resolver su problema, sin que se afecten sus intereses, es decir sin que eso lleve como consecuencia la pérdida de su trabajo o su categoría, pero **el problema es que no encuentra identificado en la empresa, un órgano o superior jerárquico**, al que pueda presentar su denuncia, como si lo establece la Ley de Acoso y Hostigamiento Sexual, que es el que llevaría a cabo la investigación y al final resolvería como corresponda.

En ese sentido, esta iniciativa no solo delimita las conductas que pueden configurar acoso laboral, sino que también establece un marco regulatorio específico para su prevención, denuncia, investigación y sanción en los sectores público y privado. Para ello, define las responsabilidades y garantías concretas para los patronos y personas trabajadoras en esta materia; regula la implementación de procedimientos internos de atención y determina las sanciones correspondientes según la gravedad de los hechos. Asimismo, asigna competencias institucionales específicas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y refuerza la protección de la persona denunciante frente a represalias, tratos discriminatorios o despidos injustificados.

Por tanto, se presenta esta propuesta legislativa para asegurar que el Estado costarricense cumpla con las obligaciones contraídas ante la comunidad internacional, con el fin de proteger a las personas en el mundo del trabajo. Asimismo, esta iniciativa legislativa guarda relación directa con diversos

objetivos y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, al contribuir positivamente con los ODS 3 (Salud y bienestar), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), y 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas).

La presente iniciativa retoma como antecedente el expediente n.º 20.873, presentado por varias diputaciones del período constitucional 2018-2022, el cual fue tramitado en la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales y contó con dictamen afirmativo unánime. Asimismo, el texto incorpora criterios técnicos y observaciones de diversos entes públicos y privados, entre ellos el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, la Defensoría de los Habitantes, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (Uccaep), así como diversas municipalidades. Además, durante la tramitación de dicho expediente se realizaron tres mesas de trabajo interinstitucionales, lo que permitió enriquecer el contenido de la propuesta y fortalecer su viabilidad técnica y normativa.

Por las razones anteriores, me permito presentar a consideración de las señoras diputadas y los señores diputados, el presente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA 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, debido a su carácter contra la integridad, el derecho de igualdad ante la ley y la no discriminación. Asimismo, tiene el propósito de resguardar el derecho de toda persona trabajadora a un trato digno y a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

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 y entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, ya sean del sector público y del sector privado. Esta ley protege a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, las personas trabajadoras despedidas, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

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 estos 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.

h) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

CAPÍTULO II
Del Acoso Laboral

ARTÍCULO 3- Definición

Para efectos de la presente ley, se entenderá por acoso laboral toda conducta, comportamiento, omisión, práctica inaceptable o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, que se desarrolla en el marco de una relación laboral o ámbito laboral, contra una o más personas trabajadoras, ya

sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico o económico.

El acoso laboral se configura dentro de relaciones estructuradas por asimetrías de poder, incluyendo no solo el poder jerárquico formal, sino también el poder simbólico. No se limita a conflictos interpersonales o diferencias de criterio profesional, sino que implica un patrón o acto grave de violencia laboral que afecta la dignidad humana y compromete la responsabilidad institucional de garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, discriminación y abuso de poder.

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) Acoso laboral total o mixto: es el acoso laboral que proviene de la(s) personas(s) superiores en confabulación (contubernio) con otras personas subordinadas y colaterales (del mismo rango) 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- Modalidades del acoso laboral

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

a) Desprotección laboral: toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona bajo el ámbito de protección mediante órdenes o asignación de funciones, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

b) Discriminación laboral: incluye todo aquel trato diferenciado por razones de edad, raza, etnia, discapacidad, sexo, origen familiar o nacional, estado civil, credo religioso, apariencia física, ascendencia nacional, afiliación sindical, preferencia política, orientación sexual e identidad de género, situación social, filiación, condición de salud o cualquier otra forma análoga de discriminación contraria a la dignidad humana u otra manifestación que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, y que carezca de razonabilidad desde el punto de vista laboral y desde un enfoque de derechos humanos.

c) Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a entorpecer el cumplimiento de la labor de la persona bajo el ámbito de protección, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para ella. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras:

I. Privar u ocultar material, herramientas o información necesaria para que la persona realice su labor.

II. Propiciar instrucciones confusas o erróneas que induzcan al error con evidente perjuicio para la persona acosada.

III. Limitar, obstaculizar y negar injustificadamente la comunicación y recepción de la información extra e intra-organizacional de la persona en el lugar de trabajo.

IV. Ignorar a la persona en sus petitorias o comunicaciones formales orales o escritas.

V. Realizar cambios reiterados en el espacio físico, de forma injustificada y desproporcionada, en condiciones inferiores a las que se encontraba la persona trabajadora.

VI. Asignar labores o recargos de tareas insostenibles, irrealizables o con plazos irrazonables.

VII. La no asignación de trabajo de forma injustificada.

VIII. Asignación de tareas incompatibles con las funciones para las que fue contratada.

d) Hostigamiento laboral por razones de género: son comportamientos y prácticas que van dirigidos contra las personas bajo el ámbito de protección por razón de su sexo o género, que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Implica el hostigamiento ejercido hacia personas que se identifiquen o sean percibidas como de género no conforme o género no binario.

e) Inequidad laboral: asignación injusta u omisión injustificada en la asignación de nombramientos, trabajos, funciones, cargas laborales o académicas o actividades, con el fin de perjudicar a la víctima, no permitiéndole ejercer su puesto a cabalidad según el perfil que le corresponda.

f) Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la permuta (intercambio de funcionariado horizontal de puestos entre dependencias), traslado o renuncia de la persona bajo el ámbito de protección, mediante cualquier acción que tenga la intención de producir daño, afectar la estabilidad ya sea física o emocional, o provocar desmotivación laboral. Entre estas se encuentran:

i. Hacer constantes amenazas de despido, traslado o sanciones, por motivos injustificados.

ii. Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona bajo el ámbito de protección de y su familia, cuando sea claramente identificable quién los hace.

iii. Realizar, fomentar o difundir, expresiones de burla, comentarios ofensivos o perjudiciales, en relación con la vida personal o laboral de la persona.

iv. Difamar a la persona trabajadora, al extender por la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su reputación, su imagen o su profesionalidad.

v. Desacreditar públicamente a la persona trabajadora, atribuyéndole de manera injustificada errores en su desempeño o divulgando situaciones sensibles de la relación laboral, para descalificar su trabajo o hacer comparaciones indebidas.

vi. Hacer un uso abusivo de la potestad disciplinaria, mediante la interposición de denuncias injustificadas, infundadas, temerarias y manifiestamente improcedentes, a sabiendas de dicha improcedencia y con la finalidad de perjudicar a la persona trabajadora. Lo anterior debe quedar demostrado por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios. El traslado de denuncias para investigación en cumplimiento de un deber legal o el solo rechazo de una denuncia en el procedimiento administrativo no configuran esta falta.

vii. Ejercer represalias contra la persona que realiza alguna denuncia o demanda por acoso laboral.

g) Violencia laboral: la violencia laboral se puede manifestar de diferentes formas, entre las que se encuentran:

i. Todo acto contra la integridad física o moral y los bienes materiales de las personas bajo el ámbito de protección.

ii. Toda expresión verbal injuriosa, ultrajante, hostil o humillante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre.

iii. Propiciar el aislamiento social, restringiendo el contacto y la participación.

iv. Invisibilizar o ignorar a la persona o excluirla de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos, instrucciones, entre otros.

v. Impedir o condicionar oportunidades formativas o ascensos mediante mecanismos formales e informales de influencia.

vi. Dejar de asignar funciones sustantivas o asignar trabajo sin valor o utilidad alguna, trabajo ajeno o distinto a las funciones del puesto y que subestimen las capacidades propias de la persona trabajadora.

h) Cualquier otra actuación que genere una afectación grave y se enmarque en el concepto de acoso laboral estipulado en esta ley.

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, respetando los derechos laborales establecidos en la normativa vigente.

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 solicitud que realicen las jefaturas o la persona que ejerza el cargo superior jerárquico de acatar las prohibiciones y deberes inherentes a su contrato de trabajo.

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.

j) La aplicación de medidas disciplinarias basado en faltas o incumplimientos laborales.

k) La asignación de proyectos de acuerdo con fechas límites, según las necesidades de la empresa.

l) Denegar justificadamente ascensos, la tramitación de los estudios de clasificación y valoración de puestos, nombramientos en propiedad, capacitaciones, permisos o licencias, así como vacaciones, para las personas que no cumplan con los requisitos de ley o los requerimientos institucionales según la necesidad de la prestación del servicio, **la jefatura deberá evaluar cada caso concreto.**

m) Las actuaciones realizadas en el ejercicio legítimo de derechos laborales y sindicales, así como aquellas que se desarrollen en el marco de la defensa de los intereses de las personas trabajadoras, la promoción de la transparencia, la probidad en la función pública y la rendición de cuentas, las gestiones, denuncias, solicitudes de información, señalamientos o manifestaciones críticas, entre otras, que sean promovidas por personas trabajadoras, organizaciones sindicales o representantes laborales en el ejercicio de sus funciones de representación, fiscalización o incidencia institucional, siempre que dichas actuaciones se realicen de buena fe, dentro del marco del ordenamiento jurídico y sin incurrir en conductas que impliquen violencia física y/o psicológica, o cualquier forma de agresión o intimidación hacia otras personas.

CAPÍTULO III
RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 7- Responsabilidad personal del patrono

Toda persona empleadora o jerarca, en el sector público y privado, que incurra en acoso laboral será responsable, personalmente, por sus actuaciones.

ARTÍCULO 8- Responsabilidades de prevención y sanción

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:

a) Divulgar el contenido de la presente ley.

b) Emitir y divulgar un procedimiento interno de prevención, atención y sanción del acoso laboral. Dicho procedimiento interno deberá estar regulado por escrito en los planes de salud ocupacional, códigos de ética, políticas patronales, reglamentos internos de trabajo o en Políticas Internas de Prevención de Acoso Laboral, los cuales serán debidamente fiscalizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o en los reglamentos autónomos de servicios de las instituciones públicas. En caso de que la empresa privada no emita un procedimiento propio deberá adoptar y aplicar el procedimiento interno emitido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

d) Realizar campañas de sensibilización e información en materia de prevención, identificación, atención, 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.

e) 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 y posibilidades económicas de la organización.

f) Capacitar debidamente al personal que conformará la comisión investigadora 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 y posibilidades económicas 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) Colaborar con la investigación de los presuntos casos de acoso laboral.

c) 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 prohibida 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 n.º 2, del 26 de agosto de 1943, y sus reformas.

ARTÍCULO 11- Denuncias falsas

En caso de que, mediante prueba suficiente y dentro de un procedimiento que garantice el debido proceso y el derecho de defensa, se acredite que la denuncia se ha hecho de mala fe o que los datos o testimonios aportados son falsos, constituirá falta grave al contrato laboral, lo cual será sancionable conforme lo establece el artículo 81 del Código de Trabajo.

El solo hecho de que un procedimiento sea archivado o se declare sin lugar, no implicará por sí mismo que la denuncia sea falsa o que haya sido presentada de mala fe.

Queda a criterio de la persona ofendida por la denuncia falsa hacer uso de las acciones penales que contiene el ordenamiento jurídico para sancionar a las personas responsables.

ARTÍCULO 12- Fuero de protección

Queda prohibido tomar represalias, discriminar o despedir a la persona denunciante por acoso laboral, salvo por causa justificada, según lo dispuesto en el artículo 81 del Código de Trabajo, ni sufrir por ello algún perjuicio personal o laboral en su lugar de trabajo. La parte empleadora deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 541, inciso b), del Código de Trabajo. El plazo de duración de dicho fuero se mantendrá desde la interposición de la denuncia hasta el momento en que sea resuelta de forma definitiva en el procedimiento interno. En caso de que la denuncia se hubiera planteado en la vía judicial, el despido se tramitará por medio de un incidente ante dicha autoridad jurisdiccional.

Queda prohibido tomar represalias contra la persona que rinda testimonio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Código de Trabajo. En el caso de trabajadores del sector público, la persona denunciante sí puede ser cesada, por el vencimiento del cargo que ocupe.

CAPÍTULO IV
Del Procedimiento Interno de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral en el Sector Público y Privado

ARTÍCULO 13- Partes

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

ARTÍCULO 14- Principios que informan el procedimiento

Informan el procedimiento de hostigamiento laboral los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigas y testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada.

ARTÍCULO 15- 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 jerarca. Si este último es contra quien se interpone la denuncia por acoso laboral, la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo 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 indicadas en el artículo 28 de la presente ley, cuando lógica y jurídicamente proceda.

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 debe presentar 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 16- Contenido de la denuncia

La denuncia deberá 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 denunciante y la persona denunciada.

c) Descripción detallada de los hechos por acoso laboral denunciados, precisando claramente tiempo, modo y lugar.

d) Enumeración de los medios de prueba documental y testimonial que sirvan de apoyo a la denuncia.

e) Pretensiones de la persona denunciante.

f) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.

g) Firma de la persona denunciante.

De carecer uno o varios de estos elementos, una vez constituida la comisión investigadora, este deberá prevenir a la persona denunciante por un plazo de tres días hábiles.

ARTÍCULO 17- Constitución de la comisión investigadora

Presentada la denuncia, verificada que contenga los elementos del artículo anterior, esta se remitirá, en un plazo máximo de tres días hábiles, a la instancia correspondiente para que se proceda a conformar la comisión investigadora, la 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. En el caso de que la persona denunciada sea el jerarca, la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo será la competente para conformar la comisión investigadora.

Además, de acuerdo con las posibilidades económicas, se podrá contar con un asesor legal interno o externo, el cual formará parte de la comisión investigadora. Estas personas estarán capacitadas en materia de acoso laboral.

En caso de imposibilidad económica o material para conformar la comisión investigadora, la instancia obligada deberá acreditarlo mediante solicitud motivada ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, acompañando los elementos probatorios correspondientes. El Ministerio resolverá, de forma fundada, si procede el traslado de la investigación a dicha instancia. La sola presentación de la solicitud no suspenderá los plazos del procedimiento, salvo resolución expresa y debidamente motivada del Ministerio.

ARTÍCULO 18- 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.

En el sector privado, las empresas deberán contar con un reglamento interno que contenga un “capítulo de acoso laboral" o dictar una Política interna de prevención de acoso laboral que regule de manera específica todo el procedimiento para la atención de las denuncias por acoso laboral, incluyendo la conformación de la comisión investigadora, 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 y principios que definen el debido proceso. Estos instrumentos deberán ser fiscalizados y aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En caso de que el centro laboral privado no emita un procedimiento propio, deberá adoptar y aplicar el reglamento de procedimiento interno emitido 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 19- Auto inicial

Una vez recibida la denuncia por acoso laboral y constituida la comisión investigadora, 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 al menos15 días hábiles de anticipación.

h) Los recursos que tiene la parte y el plazo para presentarlos.

ARTÍCULO 20- Medidas cautelares

La comisión investigadora, de oficio o 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 esta 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 la aplicación de las medidas cautelares deberán 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 con las circunstancias. En caso de ser funcionario público, la medida cautelar no debe afectar el servicio público.

ARTÍCULO 21- Audiencia oral

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

A excepción de la persona denunciada, las personas que rindan testimonio deberán ser juramentadas previo a rendir su declaración.

La presunta víctima, además, podrá hacerse acompañar de apoyo emocional o psicológico de su confianza. También, de manera justificada, podrá solicitar no tener contacto visual directo con la persona denunciada durante la celebración de la audiencia. Si así lo hiciere, la comisión investigadora deberá ubicarla en un espacio independiente dentro del mismo lugar en el que se lleve a cabo la audiencia.

La audiencia se realizará en forma privada.

ARTÍCULO 22- 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 23- Resolución final

La comisión investigadora o, en su defecto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en aquellos casos que no cuenten con comisión investigadora, emitirá una resolución debidamente fundamentada, de conformidad con las pruebas que hayan sido evacuadas, indicando si se han comprobado los hechos denunciados.

En el sector público, dicha resolución tendrá carácter de recomendación y deberá elevarse al órgano competente para que este dicte la resolución final y determine, cuando corresponda, la sanción aplicable. La resolución final que dicte el órgano competente deberá indicar expresamente los recursos que proceden, el órgano administrativo que los resolverá y el plazo para interponerlos.

En el sector privado, la resolución emitida por la comisión investigadora constituirá la decisión final del procedimiento interno y podrá imponer directamente la sanción que corresponda, cuando los hechos hayan sido debidamente acreditados. La resolución final deberá ser notificada a las partes e indicar los medios de impugnación internos, si los hubiere.

Si el denunciante o denunciado no queda conforme con la resolución dictada, tanto en el ámbito público como en el privado, podrá acudir a la vía judicial correspondiente.

ARTÍCULO 24- 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 a las reglas establecidas en la Ley de Resolución Alterna de Conflictos y Promoción de la Paz Social, Ley n.º 7727 y sus reformas.

CAPÍTULO V
De los Deberes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

ARTÍCULO 25- 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) Emitir un procedimiento interno de prevención, atención y sanción del acoso laboral, que se aplicará en caso de que la empresa privada no cuente con uno.

b) 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.

c) Recibir, a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, las denuncias por acoso laboral cuando corresponda, de conformidad con el artículo 15 de la presente ley.

d) Realizar periódicamente capacitaciones para las micro, pequeñas y medianas empresas del sector privado, para la prevención y sanción del acoso laboral en los entornos de trabajo.

e) Emitir los formatos orientadores correspondientes, los cuales podrán ser utilizados de manera facultativa por los patronos privados para cumplir con las obligaciones establecidas en esta ley.

f) Difundir a la ciudadanía en general, a través de los medios de comunicación idóneos a tal fin, la información acerca de la prevención, identificación y denuncia del acoso laboral.

ARTÍCULO 26- 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 27- 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 al centro de trabajo para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 18 de esta ley.

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 28- 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 29- 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 viceintendentes: cuando, a partir de la investigación que realice la comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta ley, se demuestre que el hecho fue cometido por alcaldes o alcaldesas, vicealcaldes y vicealcaldesas, intendentes y viceintendentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o remisión del caso por parte del concejo municipal al Tribunal Supremo de Elecciones, para la eventual pérdida de credencial.

c) A las regidoras y regidores propietarios y suplentes, cuando, a partir de la investigación que realice la comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un regidor o una regidora, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o remitir el caso al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial.

d) A las síndicas y síndicos municipales propietarios y suplentes y a las demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local, cuando, a partir de la investigación que realice la comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un síndico o una sindica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o remitir el caso al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial.
En el caso de lo dispuesto en los incisos b), c) y d), la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo deberá brindar el acompañamiento respectivo a la comisión investigadora.

ARTÍCULO 30- De las recomendaciones finales en el sector público

La comisión investigadora podrá sugerirle al 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 31- Reincidencia

En caso de que la persona trabajadora fuera sancionada por acoso laboral con una amonestación escrita con copia en el expediente, 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 una suspensión sin goce de salario, conforme a lo establecido en el artículo 28, inciso b), de esta ley.

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 a lo establecido en el artículo 28, inciso c), de esta ley.

ARTÍCULO 32- Indemnización por daño moral

Cuando, mediante sentencia judicial, se compruebe el acoso laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral que deberá ser reclamada y tramitada en la vía judicial correspondiente.

CAPÍTULO VII
Procedimiento Judicial

ARTÍCULO 33- 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 34- Privacidad de las audiencias

Las audiencias se realizarán en forma privada.

CAPÍTULO VIII
Disposiciones Finales

ARTÍCULO 35- 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.

ARTÍCULO 36- Incumplimiento

El patrono que no cumpliere 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.

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.

TRANSITORIO ÚNICO- En un plazo no mayor a seis 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.

José María Villalta Florez Estrada

Vianey Briyith Mora Vega

Edgardo Vinicio Araya Sibaja

Janice Patricia Sandi Morales

Karen Tatiana Alfaro Jiménez

Diana Murillo Murillo

Marco Francisco Badilla Chavarría

Karol Vanessa Matamoros Montoya

Norjelens María Lobo Vargas

Jesús Antonio Calderón Calderón

Víctor Manuel Hidalgo Solis

Álvaro Ramírez Bogantes

Angela Ileana Aguilar Vargas

Abril Gordienko López

Antonio Trejos Mazariegos

María Eugenia Román Mora

Sigrid Violeta Segura Artavia

Diputados y diputadas

NOTA: Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales y ortotipográficos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

1 vez.—(IN202601118083).