

---

**OPINIÓN**

---

# **Cuidado con el acoso predatorio: ¿qué debo saber como patrono?**

El pasado 11 de junio de 2024, se publicó la Ley No. 10.487 en el Diario Oficial La Gaceta, con la cual se reformó el Código Penal, al introducir el llamado "acoso predatorio" como nuevo delito. Según...



El pasado 11 de junio de 2024, se publicó la Ley No. 10.487 en el Diario Oficial La Gaceta, con la cual se reformó el Código Penal, al introducir el llamado "acoso predatorio" como nuevo delito.

Según el artículo 193 bis del Código Penal, comete la acción delictiva indicada quien hostigue o acose a una persona, de forma reiterada e insistente, sin consentimiento de la víctima y afecte su intimidad, integridad, vida privada o sus actividades cotidianas. La pena, en estos casos, podrá ser de

prisión de 3 a 18 meses, o bien, el pago de entre 100 y 200 días multa.

Algunas de las conductas que se señalan como propias del delito de acoso predatorio (como el vigilar, merodear, perseguir o procurar la cercanía física con la víctima, o el intentar establecer contacto físico o digital con esta), con frecuencia se observan en los procedimientos internos de hostigamiento sexual o acoso laboral que los patronos llevan a cabo ante una denuncia en la empresa o institución. Además, uno de los factores agravantes que puede generar un incremento de un tercio del máximo de la pena es que la persona autora se valga de una relación o vínculo "de confianza, amistad, de autoridad o de una relación de poder que tuviera con la víctima", lo cual también sucede a menudo en los procedimientos mencionados.

---

PUBLICIDAD

---

Considerando lo anterior, si bien la reforma tiene incidencia directa en el ámbito penal, para los patronos puede ser un buen punto de inflexión para cuestionarse lo siguiente en materias sensibles como lo referente a la prevención, investigación y sanción de comportamientos relacionados con el hostigamiento laboral o el acoso sexual:

- ¿Tiene mi empresa una regulación clara y actualizada en materia de hostigamiento sexual y laboral? En caso afirmativo, ¿dicha regulación es conocida por todo el personal?
- Ante una denuncia interna, ¿se tiene claro el trámite para proceder?
- ¿Las jefaturas y todas las personas trabajadoras han recibido capacitación oportuna y actualizada sobre estos temas?
- Como un mecanismo dirigido a la disuasión y prevención, ¿tiene el personal conocimiento de las graves consecuencias que eventualmente podrían tener aquellos comportamientos que puedan ser catalogados como hostigamiento laboral o acoso sexual, incluso fuera del ámbito laboral?

Es un buen momento para que toda organización revise el nivel de cumplimiento que a lo interno pueda tener en estas materias y, además, se enfoque en el desarrollo de estrategias dirigidas a la sensibilización del personal, recordando que todo representante patronal, en la gestión del personal a su cargo, debe velar por un ambiente laboral libre de cualquier posible manifestación de acoso sexual o laboral.

En temas de acoso, prevalece la conocida frase: "mejor prevenir que lamentar".

*\*BDS Asesores Jurídicos*

Síguenos en:



Google News



Canal de Whatsapp

Compartir



## RELACIONADOS

---

Clima



24 °C

**San José,  
Costa Rica**

⌄ 19° - 25°  
◆ 76%  
⇌ 7.4 km/h

Nublado



Mar



Mié



Jue



Vie



Sáb

## MÁS DE OPINIÓN



### La evaluación financiera convierte proyectos en éxitos

Hace 10 Horas



### El ahorro, un hábito urgente para Costa Rica

Hace 10 Horas



### La Pelotita Martes 30 de setiembre de 2025

Hace 10 Horas

### No beligerancia política

Hace Un Día

## **El motor natural del país requiere inversión**

Hace Un Día

## **La Global Sumud Flotilla**

Hace 3 Días

(

