



**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA DE ASUNTOS SOCIALES**

MOCIÓN DE FONDO

**EXPEDIENTE N. ° 20.873
LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL
EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

**LAS DIPUTADAS MARÍA JOSÉ CORRALES CHACÓN, NIELSEN
PÉREZ PÉREZ, CATALINA MONTERO GOMEZ Y OTRAS SEÑORAS
Y SEÑORES DIPUTADOS**

HACEN LA SIGUIENTE MOCIÓN DE TEXTO SUSTITUTIVO:

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, prohibición y erradicación del acoso laboral, que atente contra la integridad, el derecho de igualdad ante la ley y no discriminación, y el derecho que tiene toda persona trabajadora a un trato digno.

ARTÍCULO 2. - Ámbito de aplicación.

La presente ley se aplicará en 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 realizarse:

- 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;
- d) En las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- e) Durante los desplazamientos, viajes o eventos de formación relacionados con el trabajo;
- f) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la 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 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 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:

1. 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 estrategias abusivas.
2. 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.
3. Ascendente: Se da cuando una persona con un rango jerárquico superior es acosada por una o varias de sus personas subordinadas.
4. Total o mixto: Cuando la persona se ve asediada por su superior jerárquico, aislada por sus compañeros o compañeras y boicoteada por sus subalternos.

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:

Acoso mediante medidas organizativas:

- a) Realizar un cambio de espacio físico, injustificado y desproporcionado, 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.
- d) Asignación de tareas incongruentes 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.
- f) Hacer constantes amenazas de despido, traslado o sanciones.
- g) Realizar múltiples y reiteradas denuncias disciplinarias por motivos no justificados y evidentemente diferenciados con respecto a conductas similares del grupo de trabajo.
- h) Criticar sin fundamento; ignorar o descalificar el trabajo, ideas o propuestas.
- i) Ejercer represalias contra la persona que realiza alguna denuncia o demanda por acoso laboral u otros presuntos delitos, relacionados con el centro de trabajo.

Acoso para afectar las relaciones sociales y comunicación:

- a) Propiciar el aislamiento social, restringiendo el contacto y la participación.
- b) Limitar la comunicación de la persona trabajadora en el lugar de trabajo.
- c) Invisibilizar o ignorar a la persona.
- d) Excluir de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos e instrucciones, entre otros.

Acoso personal:

- a) Realizar, fomentar o difundir, expresiones de burla, comentarios denigrantes, rumores o calumnias, en relación con la vida personal o laboral de la persona trabajadora.
- b) Golpear o dañar instrumentos, herramientas, equipos, mobiliario e infraestructura de trabajo u objetos personales.
- c) Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora y su familia, claramente identificable quien los hace.
- d) Empujar, golpear objetos, tirar puertas, amenazar, gritar o cualquier otro acto violento.

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 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.

ARTÍCULO 7. - Principios generales.

Conforman el procedimiento para determinar si se configura acoso laboral, los principios generales del debido proceso, el de defensa, la proporcionalidad, la libertad probatoria, el de confidencialidad y de celeridad en el procedimiento de investigación de la denuncia.

Queda prohibida la conciliación en materia de acoso laboral.

ARTÍCULO 8. - 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 9. - 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 y sanción del acoso laboral. Mediante dicho procedimiento, se deberán tramitar las denuncias por acoso laboral.
- b. Incorporar la prevención y atención del acoso laboral en las prácticas organizacionales, en los planes de salud ocupacional, códigos de ética,

convenciones colectivas, reglamentos internos, arreglos directos y demás normas de convivencia que existan en el lugar de trabajo. Ello deberá ir en concordancia con el procedimiento interno de prevención y sanción del acoso laboral, indicado en el inciso a).

c. Promover una cultura de prevención y erradicación del acoso laboral a través de educar para la debida identificación del acoso laboral y cualquiera otra acción dirigida a prevenir la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo.

d. En el lugar de trabajo se debe expresar en forma visible el rechazo explícito a toda conducta de acoso laboral.

e. Realizar, de acuerdo con las características de la organización, evaluaciones periódicas del ambiente laboral y de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

f. 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.

g. Realizar campañas de sensibilización e información en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral.

h. Prevenir en el centro de trabajo, mediante acciones educativas e informativas, prácticas lesivas para la organización, tales como el acoso laboral, la discriminación, la no resolución pacífica de los conflictos, las prácticas laborales abusivas, entre otras.

i. Capacitar debidamente al personal que conformará un órgano de Investigación 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.

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

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

l. Informar a las empresas externas contratadas sobre la existencia de un procedimiento interno frente al acoso laboral;

m. Gestionar acciones para impulsar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, para lo cual deberán prestar especial atención e interés en lo relacionado con la salud ocupacional, la cual, de conformidad con el artículo 273 del Código de Trabajo, se tiene por declarada de interés público.

ARTÍCULO 10.- 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 deberán 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.

ARTÍCULO 11. - Fuero de protección.

Queda prohibido despedir a la persona denunciante por acoso laboral, salvo por causa justificada según lo dispuesto en el artículo 81 del Código de Trabajo, causar perjuicio personal o laboral en su lugar de trabajo. La parte empleadora deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 541 inciso b) del Código de Trabajo.

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.

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.

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.

ARTÍCULO 12. - Indemnización por daño moral.

Cuando mediante resolución administrativa o sentencia judicial, se compruebe el acoso laboral, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral. Si la conducta se comprobó en sede administrativa, será el Juez de Trabajo competente quien emita procedencia en cuanto a este extremo.

ARTÍCULO 13. - 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 14. – Plazo de prescripción para interponer la denuncia

El plazo de prescripción para interponer la denuncia será de dos años 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 15.- Procedimiento de atención de denuncia

La denuncia por acoso laboral, debe ser presentada al 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 Nacional de Inspección del Trabajo será la competente para recibir la denuncia y darle el trámite correspondiente.

Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia.

ARTÍCULO 16. - Contenido de la denuncia.

La denuncia deberá contener, al menos:

- 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 que sirvan de apoyo a la denuncia.
- e) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
- f) Firma de la persona denunciante.

ARTÍCULO 17. - Constitución del órgano de investigación.

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 de investigación, 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, preferiblemente capacitadas en materia de acoso laboral.

ARTÍCULO 18.- Funciones del Órgano de Investigación.

El órgano de investigación tendrá las siguientes funciones:

- a) Realizar el traslado de cargos, dirigir la audiencia y emitir el informe final con recomendaciones ante la jefatura superior o jerarca;
- b) Impulsar de oficio el procedimiento procurando ordenar la prueba pertinente, con el fin de averiguar la verdad real de los hechos;
- c) Solicitar las medidas cautelares;
- d) Dictar todas las resoluciones, observando las formalidades sustanciales del procedimiento;
- e) Levantar, foliar, custodiar y remitir el expediente al órgano decisor.
- f) Las demás que sean asignadas mediante reglamento a la presente ley.

ARTÍCULO 19. - Auto inicial.

Una vez recibida la denuncia por acoso laboral y constituido el órgano de investigación, 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 de anticipación; y
- h) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.

ARTÍCULO 20. - Medidas cautelares.

El órgano de investigación, 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 y 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 21. – 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.

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.

El Órgano de investigación remitirá la resolución final debidamente fundamentada al patrono o jerarca, 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.

ARTÍCULO 24.- Terminación anticipada del proceso.

Existe terminación anticipada del proceso cuando la parte denunciante desista expresamente de continuar con la denuncia.

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) 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.

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 Nacional de Inspección del Trabajo, 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, y

- c) Despido sin responsabilidad patronal.

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.

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 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 vice intendentes, 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 los 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 los 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 síndica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o remitir el caso al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial.

ARTÍCULO 29. - De las recomendaciones finales

El órgano de investigación 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 tres años siguientes a la firmeza de la primera sanción, se aplicará el despido sin responsabilidad patronal.

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 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.

La parte patronal que no cumpliera con el deber de investigación que mediante esta ley se crea, o no garantice a las personas trabajadoras el respeto del contenido mínimo de prevención de acoso laboral establecido en la presente ley, y quedando acreditado ello en un proceso judicial, será acreedor de una sanción por infracción a esta ley, la cual se fijará en la misma sentencia dictada dentro del proceso ordinario laboral instaurado por acoso laboral, en un monto económico que se ubicará en un rango de uno a diez salarios base mensual, según el artículo 2 de Ley N° 7337, de 5 mayo de 1993, dependiendo de la proporción que de su inercia, quede acreditada en el expediente.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 33. - Normas supletorias.

Para todo lo que no se regula en la presente ley, si no existe incompatibilidad con este texto, se aplicarán supletoriamente la Ley General de la Administración Pública, No. 6227 del 2 de mayo de 1978; la Ley de Notificaciones Judiciales, No. 8687 del 04 de diciembre de 2008; el Código de Trabajo, No. 2 del 27 de agosto de 1943 y las leyes laborales conexas.

CAPÍTULO IX REFORMAS

ARTICULO 34. Refórmese el artículo 540 del Código de Trabajo, Ley No. 2 de 27 de agosto de 1943 para que se incluya un nuevo inciso 9, para que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 540.-

(...)

9) Las personas denunciantes, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado.

(...)”

ARTICULO 35. Refórmese el artículo 541 inciso b) del Código de Trabajo, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943, para que se incluya el nuevo inciso 9) del artículo 540 del Código de Trabajo; y que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 541, inciso b).

El debido proceso para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5), 6) y 9) del artículo anterior, deberá gestionarse ante la Dirección Nacional de Inspección del 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.