

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

**PROYECTO DE LEY**

**LEY PARA PROHIBIR, PREVENIR, IDENTIFICAR Y SANCIONAR  
LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL  
EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

**GERALD BOGANTES RIVERA  
Y OTROS DIPUTADOS**

**EXPEDIENTE N.º 25.842**

## PROYECTO DE LEY

### **LEY PARA PROHIBIR, PREVENIR, IDENTIFICAR Y SANCIONAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

Expediente N.º 25.842

#### **ASAMBLEA LEGISLATIVA:**

El presente proyecto de ley tiene como propósito establecer un marco jurídico integral para la prevención y prohibición de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a partir del reconocimiento del derecho de toda persona a desenvolverse en un entorno de trabajo seguro, saludable y respetuoso de la dignidad humana, la igualdad, la integridad personal y la salud integral.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo no constituyen simples conflictos interpersonales ni diferencias propias de las relaciones laborales. Se trata de comportamientos y prácticas inaceptables que pueden afectar la dignidad, integridad y salud de las personas y cuyas consecuencias pueden trascender el ámbito estrictamente laboral y alcanzar su vida familiar, social y comunitaria.

La experiencia acumulada durante las últimas décadas ha permitido comprender con mayor claridad la naturaleza y gravedad de estos fenómenos. En particular, desde los estudios desarrollados sobre el denominado “mobbing” se ha advertido que determinadas conductas sistemáticas de hostigamiento, humillación, aislamiento, descalificación, intimidación, degradación o abuso de poder pueden generar profundas afectaciones en la persona trabajadora y en su capacidad para desarrollar su actividad laboral en condiciones de dignidad y seguridad.

El proyecto que hoy se presenta retoma esa preocupación y la actualiza a la luz de los avances nacionales e internacionales alcanzados en materia de derechos laborales, seguridad y salud en el trabajo y protección de la salud mental, particularmente a partir de las obligaciones asumidas por Costa Rica mediante la

ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo.

## **I. EL DERECHO A UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO.**

### **1.1 El Convenio núm. 190 de la OIT y su incorporación al ordenamiento jurídico costarricense.**

Un avance fundamental en esta materia se produjo en el año 2019, cuando la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) adoptó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación núm. 206, reconociendo por primera vez, en un tratado internacional de esta naturaleza, el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

El Convenio núm. 190 reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, son incompatibles con el trabajo decente y representan una amenaza para la igualdad de oportunidades. Asimismo, reconoce que estas conductas afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad y su entorno familiar y social; pueden afectar la calidad de los servicios públicos y privados y tienen efectos negativos sobre la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de las personas trabajadoras, la reputación de las organizaciones y la productividad.

Costa Rica aprobó el Convenio núm. 190 mediante la Ley N° 10.749, del 8 de setiembre de 2025. El instrumento de ratificación fue registrado ante la Organización Internacional del Trabajo el 2 de octubre de 2025 y, de conformidad con el artículo 14.3 del Convenio, este entró en vigor para Costa Rica el 2 de octubre de 2026.

La ratificación conlleva para el Estado costarricense obligaciones concretas de adecuación de su ordenamiento jurídico. En particular, el artículo 4.2, inciso a),

exige a los Estados Miembros prohibir legalmente la violencia y el acoso; el artículo 7 dispone expresamente que todo Miembro deberá adoptar legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género; y el artículo 9 exige adoptar legislación que establezca para las personas empleadoras la obligación de tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir estas conductas. Por su parte, el artículo 12 establece que las disposiciones del Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como mediante convenios colectivos u otras medidas acordes con la práctica nacional.

La aprobación de legislación en esta materia constituye, por tanto, una medida necesaria para dar cumplimiento a las obligaciones asumidas por Costa Rica mediante la ratificación del Convenio núm. 190. La presente iniciativa responde a ese mandato y procura establecer el marco normativo nacional para la prevención y prohibición de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

## **1.2 Ámbito de aplicación del Convenio núm. 190.**

Uno de los elementos centrales del Convenio es precisamente la amplitud de la noción de “mundo del trabajo”, que trasciende tanto la existencia de una relación laboral subordinada como el espacio físico tradicionalmente identificado como lugar de trabajo.

En cuanto a las personas protegidas, el artículo 2 comprende a las personas trabajadoras asalariadas según se definan en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual; y aquellas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora. Su ámbito comprende todos los sectores, público y privado, de la economía formal e informal, tanto en zonas urbanas como rurales.

De igual forma, el artículo 3 extiende la protección a la violencia y el acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Comprende el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados cuando

constituyan un lugar de trabajo; los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde esta toma su descanso o come, o utiliza instalaciones sanitarias, de aseo o vestuarios; los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas mediante tecnologías de la información y de la comunicación; el alojamiento proporcionado por la persona empleadora; y los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La noción de mundo del trabajo responde así a la vinculación de la conducta con el trabajo y no exclusivamente al lugar donde esta ocurre o a la existencia de una relación laboral vigente. Esta amplitud determina el ámbito de protección de la presente iniciativa y permite comprender situaciones, personas y espacios que trascienden la relación laboral tradicional.

### **1.3 Conceptos de violencia y acoso laboral**

Dentro de este ámbito de protección, el artículo 1 del Convenio define la expresión “violencia y acoso” 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, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. El mismo artículo permite que cada Estado Miembro defina en su legislación nacional la violencia y el acoso como un concepto único o como conceptos separados.

En ejercicio de esa potestad, el presente proyecto opta por distinguir ambos conceptos para efectos de su regulación en el ordenamiento jurídico costarricense. Esta decisión permite mantener el desarrollo jurisprudencial que ha tenido el acoso laboral en Costa Rica, sin disminuir el ámbito de protección garantizado por el Convenio núm. 190.

Esta interpretación encuentra respaldo en la Resolución N.º 2025-004124, de las once horas cinco minutos del 28 de noviembre de 2025, en la cual la Sala Segunda

de la Corte Suprema de Justicia, al analizar la definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo contenida en el artículo 1 Convenio núm. 190, indicó que esta comprende “los actos puntuales de violencia que se manifiestan una sola vez” y, por otra parte, “el acoso laboral, es decir, aquellas acciones repetidas” que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar alguno de los daños contemplados por dicho instrumento.

La misma resolución retoma los antecedentes jurisprudenciales mediante los cuales la Sala Segunda ha desarrollado la figura del acoso laboral. En particular, cita la Resolución N.º 655 de las catorce horas cinco minutos del 3 de agosto de 2005, en la que se identificó entre sus características “la repetición de la agresión”, por tratarse de un comportamiento constante y no aislado, así como “la longevidad de la agresión”, al suscitarse durante un período prolongado. Asimismo, refiere la Resolución N.º 2025-000013, de las quince horas cincuenta minutos del 17 de enero de 2025, en la cual el acoso laboral o mobbing fue definido a partir de conductas reiteradas durante un cierto período.

A partir de esta habilitación convencional y del desarrollo jurisprudencial nacional, el proyecto establece que la violencia puede configurarse mediante una conducta que se manifieste una sola vez, mientras que el acoso laboral requiere la reiteración de las conductas. Esta diferenciación permite reconocer su distinta configuración jurídica y establecer respuestas acordes con su naturaleza, sin reducir el ámbito de protección establecido por el Convenio núm. 190.

## **II.LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD COMO EJE DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO.**

### **2.1. La gestión de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de la violencia en el trabajo.**

La prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo forma parte de la

protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Estas conductas constituyen factores de riesgo psicosocial capaces de afectar la salud física y mental, la seguridad, la concentración, la estabilidad emocional y la capacidad de desempeño de quienes se encuentran expuestos a ellas. Su prevención y atención deben integrarse, por tanto, a la gestión general de los riesgos laborales y no abordarse únicamente como situaciones individuales o conflictos interpersonales.

El ordenamiento jurídico costarricense cuenta con un marco normativo dirigido a la protección de la salud, la dignidad y el bienestar de las personas en el trabajo. La Constitución Política, particularmente sus artículos 50, 56, 66, 70 y 74, y el Código de Trabajo, entre otros, sus artículos 273, 274, 282, 284 y 288, establecen las bases de la protección de la salud ocupacional y de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. A este marco se suma la Ley Nacional de Salud Mental, Ley N° 10412, de 29 de noviembre de 2023, y la Política Nacional de Salud Mental 2024-2034, que reconocen la importancia de la acción intersectorial y la incidencia que las condiciones del entorno laboral pueden tener sobre la salud mental y el bienestar de las personas.

Desde esta perspectiva, un entorno de trabajo seguro y saludable requiere identificar los peligros, evaluar los riesgos y adoptar las medidas de prevención y control que correspondan, incorporando esta gestión a la organización del trabajo y a la cultura preventiva de los centros laborales. Dentro de este enfoque, los factores de riesgo psicosocial han adquirido particular relevancia debido a su relación con la organización del trabajo, las exigencias laborales, las relaciones interpersonales y las distintas manifestaciones de violencia y acoso laboral.

Esta realidad encuentra respaldo en la información reportada por el Instituto Nacional de Seguros, que evidencia un incremento de enfermedades mentales y trastornos del comportamiento asociados al trabajo, entre ellos cuadros de estrés postraumático, ansiedad, estrés y depresión. Entre los factores laborales vinculados con estas afectaciones se identifican deficiencias en el diseño de las tareas y en la organización del trabajo, sobrecarga y alta complejidad de las labores, insuficiencia de capacitación o recursos, debilitamiento de funciones y distintas manifestaciones

de violencia laboral, incluidos los malos tratos, el acoso, la discriminación y la violencia externa proveniente de personas usuarias o de terceros.

La prevención de estos riesgos no constituye un ámbito nuevo para la política nacional de salud ocupacional. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), por medio del Consejo de Salud Ocupacional, ha desarrollado instrumentos técnicos dirigidos a la gestión de los factores de riesgo psicosocial y, específicamente, a la prevención y atención de la violencia en el trabajo, varios de ellos contruidos mediante procesos de diálogo y consenso tripartito. Entre estos instrumentos se encuentran el Lineamiento para minimizar y controlar la violencia externa en la ejecución del trabajo; la Guía técnica para la prevención y atención del acoso laboral o mobbing en el lugar de trabajo, cuya primera edición corresponde a 2021 y su segunda edición a 2024; la Directriz para la prevención y el abordaje del VIH/Sida en el mundo del trabajo, de 2024; y el método para la evaluación de los factores psicosociales en el trabajo desarrollado en 2025, validado y baremado para Costa Rica y disponible gratuitamente mediante el Portal de Centros de Trabajo del Consejo de Salud Ocupacional.

La necesidad de fortalecer este enfoque preventivo adquiere especial relevancia ante la transformación de la estructura productiva del país. El crecimiento sostenido del sector servicios, impulsado por actividades de apoyo administrativo, comercio, finanzas, mercadeo, publicidad, informática y otros servicios especializados, ha modificado progresivamente el perfil de los riesgos laborales. Para 2025, este sector concentraba aproximadamente el 71 % de la población trabajadora formal, circunstancia que incrementa la relevancia relativa de los factores ergonómicos y psicosociales y exige adaptar los mecanismos de prevención a nuevas formas de organización y prestación del trabajo.

La adecuada gestión de estos riesgos tiene, además, una dimensión directamente vinculada con la productividad. La violencia, el acoso y los factores psicosociales adversos inciden en el desempeño laboral, el ausentismo, la rotación, el clima organizacional y la continuidad de los procesos de trabajo. Su prevención contribuye, en consecuencia, tanto a proteger la salud y la dignidad de las personas

trabajadoras como a favorecer organizaciones más seguras, estables y productivas.

La iniciativa legislativa se inserta en esta evolución del Sistema Nacional de Prevención. Su propósito es fortalecer el marco jurídico aplicable a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, articulándolo con la gestión de la seguridad y salud ocupacional y con los instrumentos técnicos que el país ha venido desarrollando mediante el diálogo social y la participación tripartita.

## **2.2 La violencia en el trabajo en Costa Rica.**

En el año 2025 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del Consejo de Salud Ocupacional, realizó la primera Encuesta Nacional de Factores Psicosociales en el trabajo, aplicada a 22.118 personas trabajadoras del sector público y privado, la cual evidencia que las personas trabajadoras perciben como riesgo psicosocial en el trabajo la exposición a variadas conductas de violencia.

La percepción en general sobre este tema, se puede centralizar en la dificultad para tomar las medidas para prevenir cualquier tipo de violencia en el lugar de trabajo (44%). El mayor factor de riesgo identificado se ubica en conductas que pueden predecir la presencia de acoso laboral, por ejemplo, un 53% considera que se dan conductas tendientes a ignorar o “ningunear” a algunas personas trabajadoras; conductas repetidas de abuso de poder (46%) y descalificación de la persona. (36%)

En materia de acoso sexual se percibe que existen actos aún no erradicados que incomodan a las personas trabajadoras, como por ejemplo la presencia de comentarios incómodos sobre la apariencia física (37%) y la difusión de imágenes con contenido sexual indeseadas (32%). En discriminación se percibe mayor presencia en las relaciones laborales por la condición de edad (18%) y por problemas de salud (17%).

En el tema de violencia externa, la cual ocurre por parte de usuarios y o en los lugares en los que se debe realizar el trabajo, se evidencia poco conocimiento sobre el tema y por ende necesidad de capacitación (62%) e información (39%). Por otra parte, el 44% considera que existen ausencia de dispositivos de seguridad en el

lugar de trabajo.

En relación con el acoso laboral, el mayor factor de riesgo identificado corresponde a la presencia de conductas que pueden constituirse en predictores o condiciones favorecedoras de este tipo de conductas: el 53 % de las personas trabajadoras señala la existencia de comportamientos orientados a ignorar, excluir o “ningunear” a determinadas personas trabajadoras. Asimismo, un 46 % identifica la presencia de conductas repetidas asociadas al abuso de poder, mientras que un 36 % reporta situaciones de descalificación de la persona trabajadora.

Prevenir la violencia y el acoso en el trabajo significa también identificar y atender los factores organizacionales y psicosociales que pueden favorecer estas conductas; promover ambientes de trabajo basados en el respeto; fortalecer las capacidades de las personas empleadoras, trabajadoras y responsables de gestión; establecer mecanismos adecuados para su atención; proteger a quienes denuncian; y garantizar una respuesta oportuna frente a las conductas que puedan afectar la dignidad, integridad y salud de las personas.

Este enfoque encuentra sustento directo en el Convenio núm. 190. Su artículo 9 exige que la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, sean considerados dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y que se identifiquen los peligros, se evalúen los riesgos y se adopten medidas para prevenirlos y controlarlos.

La prevención de la violencia y el acoso laboral no constituye únicamente una medida de protección individual. El propio preámbulo del Convenio reconoce que estas conductas afectan la calidad de los servicios públicos y privados y repercuten negativamente sobre la organización del trabajo, las relaciones laborales, el compromiso de las personas trabajadoras, la reputación de las organizaciones y la productividad.

Por ello, esta iniciativa coloca la protección de la salud mental, la dignidad y la integridad de las personas en el centro de la respuesta frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a la vez que promueve ambientes laborales seguros,

saludables y compatibles con el adecuado desarrollo de las actividades productivas y de los servicios públicos.

### **III. ANTECEDENTE LEGISLATIVO EN MATERIA DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO.**

En el tema violencia y acoso en el trabajo el país cuenta desde el año 1995 con una Ley contra el Hostigamiento o Acoso sexual en el empleo y la docencia. Por otra parte, en los últimos 10 años se han presentado diversos proyectos de ley para prohibir y sancionar el acoso laboral, no obstante, estos esfuerzos no se lograron convertir en normativa.

En relación con el tema de acoso laboral, durante diversas administraciones y fundamentalmente en la administración Chaves Robles, se analizó en la Asamblea Legislativa el expediente legislativo N° 20.873, denominado originalmente “Ley contra el acoso laboral en el sector público y privado” y posteriormente “Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público y privado”.

Dicho expediente fue presentado en la corriente legislativa como una propuesta destinada a dotar al país de un marco jurídico para prevenir, regular, prohibir y sancionar el acoso laboral tanto en las relaciones de trabajo del sector público como del sector privado. El proyecto tuvo un desarrollo significativo dentro de la corriente legislativa y llegó a contar con un texto dictaminado por la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales.

La presente iniciativa retoma el trabajo legislativo realizado alrededor del expediente N° 20.873 y sus avances, pero lo actualiza a partir del nuevo marco jurídico derivado de la ratificación del Convenio núm. 190.

En efecto, mientras aquel antecedente legislativo estuvo dirigido esencialmente a regular el acoso laboral, el Convenio núm. 190 establece un ámbito de protección más amplio, referido a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esta ampliación, como se expuso supra, comprende tanto las personas protegidas como

los espacios y circunstancias en los cuales pueden presentarse estas conductas y exige, además, incorporar medidas de prevención, protección y atención acordes con los estándares establecidos por el instrumento internacional.

La presente iniciativa conserva y aprovecha el desarrollo alcanzado en el expediente anterior, particularmente en materia de acoso laboral, e incorpora las disposiciones necesarias para regular también la violencia en el mundo del trabajo, de conformidad con el Convenio núm. 190 y con la evolución de la jurisprudencia nacional.

#### **IV. LA NECESIDAD DE CONTAR CON UNA LEGISLACIÓN ESPECÍFICA**

A pesar de los avances alcanzados en nuestro ordenamiento jurídico y de los instrumentos existentes para proteger los derechos laborales, Costa Rica no cuenta con una legislación general que regule de manera integral la prevención y prohibición de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En materia de acoso laboral, ante la ausencia de una regulación legal específica, la jurisprudencia nacional ha desarrollado sus elementos, características y consecuencias jurídicas, mientras que distintas instituciones públicas y centros de trabajo privados han adoptado reglamentos, políticas, protocolos y procedimientos internos para su prevención y atención.

Estos avances han permitido brindar respuesta a situaciones concretas y constituyen una base importante para la construcción de una regulación nacional. Sin embargo, resultan insuficientes para sustituir la necesidad de contar con un marco normativo general que establezca con claridad las conductas comprendidas, las obligaciones que corresponden a los distintos actores y los mecanismos para su prevención y atención.

Esta necesidad adquiere una dimensión adicional a partir de la ratificación del Convenio núm. 190, en que Costa Rica asumió internacionalmente el compromiso de garantizar el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y, con ello, obligaciones concretas que requieren desarrollo en el

ordenamiento jurídico interno. Entre ellas se encuentra expresamente la de adoptar legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La aprobación de una ley en esta materia no constituye, por ello, únicamente una decisión de oportunidad legislativa frente a una realidad que requiere regulación, sino una medida necesaria para cumplir las obligaciones asumidas por el Estado costarricense con la ratificación del Convenio núm. 190.

El alcance de esa legislación debe responder, además, a la transformación que supone el Convenio respecto del abordaje tradicional de esta materia. La protección ya no puede limitarse al acoso laboral ni entenderse exclusivamente desde la relación laboral subordinada o dentro de los límites físicos del centro de trabajo. La noción de mundo del trabajo exige una regulación capaz de comprender la violencia y el acoso dentro del ámbito personal y material establecido por el Convenio.

La presente iniciativa procura responder a esa realidad, partiendo de los avances alcanzados en Costa Rica y, particularmente, del desarrollo jurisprudencial del acoso laboral. En ese sentido, el Convenio núm. 190 faculta a los Estados para definir en su legislación nacional la violencia y el acoso como un concepto único o como conceptos separados y a partir de esta habilitación, se opta por regularlos de manera diferenciada, preservando la construcción jurídica desarrollada en torno al acoso laboral e incorporando una definición distinta para la violencia en el trabajo.

De esta forma, se amplía la protección frente a estas conductas sin desconocer el desarrollo alcanzado por el ordenamiento jurídico nacional. La existencia de una regulación clara y uniforme contribuye, además, a brindar seguridad jurídica y a delimitar las responsabilidades que corresponden a los distintos actores del mundo del trabajo.

La prevención y eliminación de la violencia y el acoso requiere la participación del Estado, de las personas empleadoras y de las personas trabajadoras, cada uno dentro del ámbito de sus competencias y responsabilidades. Esta participación responde al enfoque del Convenio núm. 190, que reconoce expresamente las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de estos actores en la

prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Costa Rica se encuentra, en consecuencia, ante la oportunidad y la obligación de avanzar hacia un marco jurídico acorde con esta nueva realidad. El país cuenta con experiencia jurisprudencial, institucional y legislativa acumulada en materia de acoso laboral y, a partir de la ratificación del Convenio núm. 190, con un marco internacional que amplía la protección y establece obligaciones concretas para el Estado.

Conforme a lo indicado, la presente iniciativa recoge el trabajo desarrollado previamente en el expediente legislativo N° 20.873 y lo fortalece y amplía a la luz del Convenio núm. 190 de la OIT y de la Recomendación núm. 206. Se procura así aprovechar el camino recorrido y avanzar hacia una legislación que responda integralmente a la prevención y prohibición de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Lo anterior, en tanto el derecho a trabajar en condiciones compatibles con la dignidad, la integridad y la salud de las personas requiere una respuesta normativa clara. La violencia y el acoso no deben ser tolerados ni asumidos como parte inherente del trabajo. Prevenirlos y prohibirlos constituye una responsabilidad jurídica y social que Costa Rica ha reafirmado mediante la ratificación del Convenio núm. 190.

Por las razones anteriormente expuestas, se somete a consideración de las señoras diputadas y los señores diputados el presente proyecto de ley, cuya aprobación permitirá dotar al país de un marco jurídico para la identificación, prevención y prohibición y sanción de la violencia y el acoso en el trabajo y dar cumplimiento a las obligaciones asumidas por el Estado costarricense mediante la ratificación del Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:

**LEY PARA PROHIBIR, PREVENIR, IDENTIFICAR Y SANCIONAR  
LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL  
EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

**CAPÍTULO I**  
**Generalidades**

**ARTÍCULO 1 - Objeto**

La presente ley tiene por objeto la prohibición, prevención, identificación, y sanción de la violencia y el acoso en el trabajo, que atente contra la dignidad, integridad, la salud, el bienestar, el derecho de igualdad ante la ley y la no discriminación en el trabajo.

Para efectos de esta ley, la violencia y el acoso laboral se regulan como conceptos diferenciados y serán regulados de conformidad con las disposiciones aplicables a cada uno.

**ARTÍCULO 2 - Ámbito de aplicación**

La presente ley será aplicable a las conductas de violencia y acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con este o como resultado del mismo, tanto en el sector público como en el privado.

Las situaciones de violencia o acoso que causen o sean susceptibles de causar un daño de naturaleza sexual se regirán por la legislación especial aplicable en materia de hostigamiento o acoso sexual, cuando correspondan a su ámbito de aplicación.

Su protección comprenderá a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación; a las personas en formación, incluidas las personas

pasantes y aprendices; a las personas cuyo vínculo laboral haya finalizado siempre que la denuncia sea presentada dentro de los plazos establecidos en la presente ley, siempre y cuando los hechos guarden relación con este; a las personas voluntarias; a las personas en busca de empleo y postulantes a un empleo; y a quienes ejerzan funciones o responsabilidades propias de la persona empleadora.

Las situaciones de violencia y acoso en el trabajo a que se refiere esta ley, podrán manifestarse cuando ocurren durante el trabajo, en relación con este o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo; en cualquiera de sus modalidades (presencial, virtual o mixto).
- 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 actividades sociales o 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 cuando sean proporcionados por el patrono.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 3 - Definiciones:**

Para efectos de la presente ley se entenderá por:

- a) Violencia en el ámbito laboral: toda acción, práctica o comportamiento, mediante el cual la persona trabajadora es amenazada, agredida, discriminada, humillada o lesionada por otro u otros, en el ejercicio de su actividad laboral o como consecuencia directa de esta. Comprende la violencia física, psicológica, sexual y patrimonial.

La violencia puede configurarse mediante una sola conducta y no requiere reiteración o prolongación en el tiempo.

- b) Acoso laboral: conjunto o patrón de acciones, omisiones, comportamientos o prácticas que se produzcan de manera reiterada y que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico o económico, o un menoscabo a la dignidad, integridad, condición laboral o profesional de la persona.

Para la configuración del acoso laboral no será necesario acreditar la intención de causar daño o menoscabo, ni la existencia de un daño efectivo, siempre que, valoradas las conductas en su conjunto y atendiendo a su contexto, pueda determinarse objetivamente la existencia de un patrón reiterado de hostigamiento susceptible de producir alguno de los efectos señalados.

El acoso laboral puede manifestarse mediante conductas activas u omisivas y producirse con independencia de la posición jerárquica de las personas involucradas.

- c) Violencia y acoso por razón de género: la violencia y el acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecten de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluido el

acoso sexual.

Para determinar la existencia de una afectación desproporcionada, deberá acreditarse que las conductas de violencia o acoso, por su naturaleza y las circunstancias en que se producen, generan un impacto diferenciado en las personas por razón de su sexo o género.

- d) Violencia externa en la ejecución del trabajo: Es la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral o de servicio, incluidos clientes, usuarios, proveedores y otras personas con quienes se interactúe con ocasión del trabajo, que implique amenazas, agresiones o lesiones personales o patrimoniales.
- e) Violencia discriminatoria: son todas aquellas conductas abusivas, denigrantes, ofensivas, intimidatorias o desiguales a razón del trabajo, que pueden ser por edad, estado de salud, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación gremial, situación económica, y otra forma análoga hacia una o varias personas trabajadoras.
- f) Acoso sexual: toda conducta sexual indeseada por quien la recibe de forma reiterada, o conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en su desempeño laboral y estado general de salud y bienestar.

#### **ARTÍCULO 4 - Tipos de violencia o acoso laboral.**

Para efectos de la presente ley, la violencia y el acoso laboral pueden presentarse en las siguientes modalidades:

- a) Descendente: cuando la violencia o el acoso laboral es ejercido por una persona que ostenta una posición jerárquica superior respecto de la persona afectada.
- b) Horizontal: cuando la violencia o el acoso laboral es ejercido por una o varias

personas respecto de otra u otras que se encuentran en un nivel jerárquico equivalente.

- c) Ascendente: cuando la violencia o el acoso laboral es ejercido por una o varias personas respecto de otra que ocupa una posición jerárquica superior.
- d) Mixto: cuando en las conductas de violencia o acoso laboral intervienen conjuntamente personas ubicadas en distintos niveles jerárquicos.
- e) Externo: cuando la violencia o el acoso laboral proviene de una o varias personas que no forman parte de la organización o centro de trabajo, pero la conducta ocurre durante la jornada laboral, en relación con esta o como resultado del misma.

#### **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) Conductas de acoso mediante medidas organizativas para realizar el trabajo:**

- 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, impedir, restringir u obstaculizar injustificadamente el acceso de la persona trabajadora a la información institucional, así como a los recursos, herramientas o materiales indispensables para el cumplimiento de sus funciones.
- c) Propiciar acciones dolosas que induzcan al error con evidente perjuicio para la persona presuntamente acosada.

- d) Asignación de tareas incompatibles, inútiles, degradantes, y diferentes 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, invisibilizar, descalificar o desprestigiar constantemente el trabajo, experiencia, 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.
- j) Otorgar un trato desigual injustificado, distribuir inequitativamente las cargas de trabajo o establecer diferencias salariales injustificadas entre personas trabajadoras que desempeñen funciones equivalentes.

**2) Acoso para afectar las relaciones sociales, comunicación y propiciar el aislamiento social:**

- a) Propiciar el aislamiento social, restringiendo el contacto y la participación relacionadas con el desempeño de sus funciones.
- b) Ejercer un uso inapropiado de las plataformas virtuales de reunión o herramientas de trabajo software para limitar la participación y /o ejecución de las funciones injustificadamente.
- c) Desincentivar el contacto con otros compañeros de trabajo y limitar

injustificadamente la comunicación de la persona en el lugar de trabajo.

- d) Excluir injustificadamente y de forma reiterada de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos e instrucciones.
- e) Realizar acciones humillantes hacia la persona por cometer errores u omisiones en su trabajo.
- f) Evitar hablar de manera directa optando por enviar la información a través de terceras personas.

**3) Acoso personal:**

- a) Realizar, fomentar o difundir expresiones de burla sobre la apariencia física o la forma de vestir, comentarios 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 a la persona denunciada o personas denunciadas.
- c) Empujar, golpear o tirar objetos, amenazar, gritar.
- d) Ofender e intimidar a la persona trabajadora por medio de mensajes y/o llamadas telefónicas.

La enumeración anterior no es taxativa. La configuración del acoso laboral requiere la reiteración de las conductas, valoradas en su conjunto y atendiendo a su contexto, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de esta ley.

Lo anterior no impide que cualquiera de las conductas previstas en este artículo pueda constituir, por sí sola y sin necesidad de reiteración, un acto de violencia laboral, siempre que reúna los elementos constitutivos de dicha figura conforme al artículo 3 de esta ley. Tales conductas deberán ser identificadas, prevenidas, prohibidas y sancionadas de acuerdo con las disposiciones aplicables.

**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 confidencialidad 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) Las decisiones propias del ius variandi facultativo que tienen los patronos sobre sus trabajadores.
- i) Las 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) j) La aplicación de medidas disciplinarias basadas en faltas o incumplimientos laborales.
- k) La asignación de proyectos de acuerdo con fechas límites, según las necesidades de la empresa o la institución.
- l) La denegatoria justificada de ascensos, capacitaciones, valoraciones de puesto, traslados o reubicaciones.

### **CAPÍTULO III**

#### **OBLIGACIONES Y GARANTÍAS EN MATERIA DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL**

#### **ARTICULO 7-** Responsabilidad de la persona empleadora o jerarca.

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

#### **ARTICULO 8-** Obligaciones de la persona empleadora y el jerarca.

Las obligaciones de la persona empleadora o jerarca serán:

- a) Emitir o adoptar y divulgar una política interna para la prohibición y prevención de la violencia y el acoso en el trabajo y crear un procedimiento interno para la atención, investigación y sanción del acoso y la violencia en el trabajo que detalle los pasos, forma e instrumentos para la denuncia, personas y lugares a donde acudir por información o para interponer la denuncia, tiempos de resolución u cualquier otro aspecto que se considere necesario. La política y el procedimiento podrán

estar regulados en los planes de salud ocupacional, códigos de ética, políticas patronales, reglamentos internos de trabajo, políticas internas u otros instrumentos de la empresa o institución. No requerirán aprobación previa por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su adopción y aplicación. En caso de que la empresa privada o la persona empleadora no emita un procedimiento propio, deberá adoptar y aplicar el modelo que para esos efectos emita el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- b) Considerar la violencia y el acoso laboral, así como los riesgos psicosociales asociados, dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, e identificar y evaluar los riesgos relacionados con estas conductas, de acuerdo con las características de la empresa o institución.
- c) Atender y tramitar las denuncias interpuestas por violencia y acoso laboral, conforme la normativa vigente en la empresa o institución.
- d) Realizar en proporción con las posibilidades económicas de la empresa o institución pública, las campañas de sensibilización e información en materia de prevención, identificación y atención de la violencia y el acoso laboral, así como respecto de otras prácticas lesivas como la discriminación, la no resolución pacífica de los conflictos y las prácticas laborales abusivas, entre otras.
- e) Incorporar la información sobre la identificación prohibición, prevención, identificación, sanción y erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo en los procesos de inducción de personal, de acuerdo con las características y posibilidades económicas de la empresa o institución.
- f) Contar con personas que hayan sido debidamente capacitadas y sensibilizadas en materia de violencia y acoso laboral para recibir consultas, atender denuncias y gestionar lo que corresponda.

- g) Implementar acciones tendientes a proteger los derechos de la persona denunciante mientras se realiza el proceso de investigación de violencia y acoso en el trabajo.
- h) Facultativamente, suscribir convenios con instituciones públicas u organizaciones privadas para la capacitación del personal sobre la prevención, atención y sanción de la violencia y el acoso laboral.
- i) Notificar el resultado de la investigación o procedimiento a las partes involucradas en la denuncia de violencia o acoso laboral.
- j) Aplicar las acciones administrativas y disciplinarias que correspondan, en los casos que se compruebe violencia o el acoso laboral.
- k) Una vez concluida la investigación correspondiente, y si se demuestra la existencia de acoso laboral, así como la afectación de la persona trabajadora, se debe referir a la misma a la aseguradora para la atención de los riesgos a su salud.
- l) Promover acciones para el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras.

#### **ARTÍCULO 9-** Obligaciones de la persona trabajadora

La persona trabajadora tiene la obligación de acatar la normativa vigente en el lugar de trabajo, en relación con la prevención, denuncia y atención de la violencia y el acoso laboral. Como mínimo, les corresponderán las siguientes responsabilidades:

- a) Acatar las medidas preventivas, de investigación y de sanción de la violencia y acoso laboral, tal como lo dispongan los superiores jerárquicos, las oficinas de Recursos Humanos las comisiones y departamentos de Salud Ocupacional.
- b) Denunciar la violencia o el acoso laboral sustentado con pruebas.

- c) Colaborar con la investigación de los presuntos casos de violencia o acoso laboral.
- d) Participar en las actividades de información y capacitación sobre la prevención y atención de la violencia o acoso laboral.

#### **ARTÍCULO 10-** Indemnización por daño moral.

Cuando mediante sentencia judicial, se compruebe la violencia o 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.

#### **ARTÍCULO 11-** Denuncias falsas.

Cuando se acredite que una denuncia ha sido formulada de mala fe o mediante el aporte deliberado de información o prueba falsa, podrán aplicarse las medidas disciplinarias que correspondan, incluido el despido sin responsabilidad patronal sancionable conforme lo establece el artículo 81 del Código de Trabajo. Asimismo, y de conformidad con la gravedad de la conducta y la normativa aplicable, podrán imponerse las medidas o sanciones correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales que pudiera ejercer la persona afectada.

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

#### **ARTÍCULO 12 –** Plazo de prescripción para interponer la denuncia.

El plazo para interponer la denuncia por acoso laboral será de doce meses y se computará a partir del último hecho constitutivo del acoso o a partir de que cese la causa justificada que le impidió denunciar a la persona afectada.

En los casos de violencia, el plazo para interponer la denuncia ante la persona

empleadora o jerarca será de un mes, contado a partir de la ocurrencia del hecho o de que la persona empleadora o jerarca tenga conocimiento de este.

### **ARTÍCULO 13 - Fuero de protección**

Queda prohibido tomar represalias, discriminar o despedir a la persona denunciante por violencia o acoso laboral o a la persona que haya comparecido como testigo de las partes, salvo por causa justificada según lo dispuesto en el artículo 81 del Código de Trabajo o cuando se trate de una denuncia falsa o interpuesta de mala fe, 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. 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.

En caso que la persona denunciante ocupe un puesto por tiempo determinado, la protección se mantendrá durante el plazo de vigencia de su nombramiento o contrato, por lo que podrá ser cesada al vencimiento de ese plazo.

## **CAPÍTULO IV**

### **ATENCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL**

#### **SECCIÓN I**

#### **VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL**

### **ARTÍCULO 14-** Presentación de las denuncias por violencia en el ámbito laboral

Cada empresa o institución deberá determinar y comunicar a las personas trabajadoras la instancia o persona encargada de recibir las denuncias por violencia

en el ámbito laboral, de conformidad con su organización interna y el régimen disciplinario aplicable.

La denuncia podrá presentarse por escrito o por cualquier medio que permita dejar constancia de su contenido y deberá indicar:

- a) La identificación de la persona denunciante.
- b) La identificación de la persona o personas a quienes se atribuyen los hechos, cuando sea conocida.
- c) Una descripción de los hechos denunciados, con indicación de las circunstancias de tiempo y lugar en que ocurrieron, cuando sea posible determinarlas.
- d) La indicación de las personas que hubieren presenciado los hechos o pudieren aportar información sobre estos, cuando las hubiere.
- e) La indicación o aporte de los elementos de prueba de que disponga la persona denunciante, cuando existan.
- f) Pretensiones de la persona denunciante
- g) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
- h) Firma de la persona denunciante.

#### **ARTÍCULO 15-** Trámite de la denuncia por violencia laboral

Recibida la denuncia, su investigación y eventual sanción se tramitarán de conformidad con el régimen disciplinario ordinario aplicable en la empresa o institución y en ejercicio de las potestades disciplinarias correspondientes.

Para estos efectos, no será aplicable el procedimiento especial previsto en la Sección II de este capítulo para el acoso laboral, ni será necesaria la conformación de un órgano o comisión especial, salvo cuando ello sea requerido por el régimen

disciplinario aplicable.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones que correspondan ante otras instancias de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

## **SECCIÓN II**

### **ACOSO LABORAL**

#### **ARTÍCULO 16** - Procedimiento de atención de denuncia de acoso laboral.

La denuncia por acoso laboral se presentará ante el patrono o jerarca, o bien, ante la instancia dispuesta a lo interno de la empresa o la institución, quien lo atenderá de conformidad con el procedimiento interno.

Cuando el acoso laboral sea presuntamente ejercido por el patrono o la máxima autoridad jerárquica, sea unipersonal o colegiada, la persona afectada deberá presentar la demanda respectiva ante la autoridad judicial competente.

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 los artículos 28 y 29 de la presente ley, cuando 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.

#### **ARTÍCULO 17**- Contenido de la denuncia

La denuncia deberá contener como mínimo la siguiente información:

- a) Nombre y calidades completas de la persona denunciante y de la persona
- b) denunciada, cuando sea conocida.

- c) Identificación precisa de la relación entre la persona denunciante y la persona denunciada.
- d) Indicación de los medios de prueba que sustenten los hechos denunciados.
- e) Descripción clara y detallada de los hechos denunciados, con indicación, en la medida de lo posible, de las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- f) Pretensiones de la persona denunciante.
- g) Señalamiento de lugar o medio para recibir notificaciones.
- h) Firma de la persona denunciante.

**ARTÍCULO 18-** Conformación de la comisión para la atención e investigación del acoso laboral.

El conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite será realizado por medio de comisiones investigadoras. Las mismas serán integradas preferiblemente por tres personas, en las estén representados ambos sexos, con conocimiento en la materia. Para la tramitación de las denuncias se podrá contar con asesoría legal interna o externa.

Cuando en una empresa o lugar de trabajo no existan condiciones para realizar la investigación o por razones de la reducida cantidad de personal o porque la persona denunciada tiene el estatus de superior jerárquico, la persona denunciante deberá recurrir directamente a la vía judicial.

Cuando en atención al lugar de trabajo la persona denunciada sea un funcionario o empleado público se seguirá el procedimiento establecido en esta Ley, su reglamento y supletoriamente por la Ley General de la Administración Pública y sus reformas. En todo caso la persona denunciante podrá recurrir directamente a la vía judicial.

**ARTÍCULO 19-** Regulación del procedimiento interno

El procedimiento interno deberá regular, como mínimo, la conformación y funcionamiento de la comisión; la recepción y trámite de la denuncia; los plazos aplicables; el traslado de los hechos denunciados y el ejercicio del derecho de defensa; la audiencia oral y privada; el ofrecimiento, admisión, recepción y valoración de la prueba; las medidas cautelares; las posibles sanciones disciplinarias; la emisión del informe final de la comisión; y el dictado y notificación de la resolución final por parte de la persona empleadora, el jerarca o la autoridad competente, según corresponda.

El procedimiento interno deberá garantizar el debido proceso, el derecho de defensa, la confidencialidad, la imparcialidad, la celeridad, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los demás principios y garantías establecidos en esta ley.

**ARTÍCULO 20-** Apertura del procedimiento interno y traslado de cargos.

Una vez recibida la denuncia por acoso laboral, la comisión efectuará el traslado de cargos a la persona denunciada, el cual deberá notificarse personalmente y contener, al menos, la siguiente información:

- a) El nombre de la persona denunciante.
- b) El nombre de la persona denunciada.
- c) La relación clara y precisa de los hechos denunciados que se le atribuyen.
- d) Las posibles sanciones aplicables.
- e) La fundamentación jurídica correspondiente.
- f) La indicación de las pruebas existentes, las cuales deberán adjuntarse al traslado de cargos.
- g) La citación a la audiencia oral para la recepción de la prueba, la cual deberá

notificarse con una antelación mínima de quince días hábiles.

h) La indicación del lugar o medio señalado para atender notificaciones.

En caso de considerarlo necesario, la Comisión podrá solicitar la ampliación de información aportada en la denuncia.

## **ARTÍCULO 21- Medidas cautelares**

A solicitud de la persona denunciante, la comisión mediante resolución fundada podrá recomendar al patrono o al máximo jerarca la adopción de una o varias de las siguientes medidas cautelares, cuando resulten necesarias para proteger a las partes o garantizar el adecuado desarrollo del procedimiento:

- a) Ordenar a la persona denunciada abstenerse de perturbar, intimidar o mantener conductas que puedan afectar a la persona denunciante.
- b) Ordenar a la persona denunciada abstenerse de obstaculizar o interferir en el uso de los instrumentos, herramientas o demás recursos de trabajo de la persona denunciante.
- c) Disponer la reubicación temporal de la persona denunciada o, cuando las circunstancias del caso así lo justifiquen, la reubicación de la persona denunciante, con el fin de evitar la continuidad de las conductas denunciadas.
- d) Excepcionalmente, disponer la separación temporal del cargo, con goce de salario, de la persona denunciada, por el plazo que se determine, cuando resulte indispensable para preservar los elementos probatorios o garantizar el adecuado desarrollo del procedimiento.
- e) Cualquier otra medida cautelar que resulte necesaria y razonable, atendiendo a las circunstancias particulares del caso y a la finalidad de protección perseguida.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de la persona denunciante, de la persona denunciada y, cuando corresponda, de las personas testigos. Las medidas podrán adoptarse respecto de quienes resulte necesario, atendiendo a las circunstancias del caso, mediante un acto razonado y atendiendo a los elementos que caracterizan esta figura, debiendo priorizarse la seguridad personal de la presunta víctima y establecerse un plazo de vigencia razonable.

#### **ARTÍCULO 22– Audiencia oral y privada.**

La audiencia oral tendrá por objeto la evacuación de la prueba y se celebrará de forma privada. Las personas que rindan testimonio deberán ser juramentadas previamente a su declaración.

Las partes podrán comparecer a la audiencia acompañadas de sus representantes legales y participar en su desarrollo, de conformidad con las reglas del procedimiento.

La presunta víctima podrá hacerse acompañar por una persona de su confianza que le brinde apoyo emocional o psicológico.

#### **ARTÍCULO 23- Las pruebas.**

Serán admisibles todos los medios de prueba permitidos por el ordenamiento jurídico que resulten pertinentes para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

La prueba deberá valorarse de manera integral, conforme a las reglas de la sana crítica y atendiendo a criterios de lógica, experiencia y objetividad. La comisión deberá exponer en su informe final, de forma clara y fundamentada, la valoración realizada y las razones por las cuales considera acreditados o no los hechos denunciados.

Ante la ausencia de prueba directa, podrán valorarse los indicios, siempre que sean

graves, precisos y concordantes y que, apreciados en su conjunto, permitan concluir razonablemente la existencia del acoso laboral denunciado.

#### **ARTÍCULO 24 - Informe final y resolución**

Concluida la investigación, la comisión emitirá un informe final debidamente fundamentado, en el cual expondrá la valoración de la prueba, indicará si considera acreditados o no los hechos denunciados y formulará la recomendación correspondiente.

El informe final será remitido a la persona empleadora, al jerarca o a la autoridad máxima que tenga atribuida la potestad disciplinaria, según corresponda, para que dicte la resolución final y, cuando proceda, imponga la sanción correspondiente.

La resolución final deberá ser debidamente motivada y pronunciarse sobre los hechos objeto del procedimiento y la recomendación formulada por la comisión.

En el sector público, la resolución final deberá indicar expresamente los recursos que procedan, la autoridad competente para resolverlos y el plazo para su interposición.

Cualquiera de las partes que no esté conforme con la resolución final podrá acudir a la vía judicial correspondiente.

#### **ARTÍCULO 25- Terminación anticipada del proceso.**

El procedimiento podrá darse por terminado anticipadamente cuando la persona denunciante desista expresa, libre y voluntariamente de su denuncia, o cuando las partes alcancen un acuerdo conciliatorio, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, Ley N° 7727 del 14 de enero 1998, y sus reformas.

## **CAPÍTULO V**

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

#### **ARTÍCULO 26-** Deberes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

- a) Desarrollar acciones de información, sensibilización y capacitación para la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo, incluida la violencia y el acoso por razón de género.
- b) Emitir modelos y herramientas de carácter orientador y uso facultativo para facilitar a las empresas e instituciones el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta ley, y ponerlos a disposición a través de medios y plataformas digitales.
- c) Verificar, por medio de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, que las empresas y las instituciones públicas cuenten con el procedimiento interno de prohibición, prevención, atención y sanción de violencia y acoso laboral.

#### **ARTÍCULO 27 -** 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 capacitación y asesoría en materia de violencia y acoso laboral mediante herramientas y plataformas digitales.

## **CAPÍTULO VI**

### **DE LAS SANCIONES Y MEDIDAS COMPLEMENTARIAS**

**ARTÍCULO 28 - Tipos de sanciones**

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

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de salario.
- 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 afectada 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 podrá aplicar cualquiera de las sanciones indicadas, sin necesidad de seguir la secuencia expuesta.

**ARTÍCULO 29 – Sanciones para personas electas popularmente**

Cuando se acredite la existencia de violencia o acoso laboral y la responsabilidad de una persona electa popularmente, serán aplicables las siguientes sanciones, de conformidad con las competencias y procedimientos establecidos en el ordenamiento jurídico para cada cargo:

- a) 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 la violencia o el acoso laboral fue cometido por un diputado o una diputada, la sanción será la de una amonestación ética pública.
- b) Alcaldes y alcaldesas, vicealcaldes y vicealcaldesas, intendentes y viceintendentes: cuando se acredite la responsabilidad por violencia o acoso

laboral, procederá la amonestación escrita, la suspensión o la remisión del caso por parte del Concejo Municipal al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de la credencial.

- c) Regidores y regidoras, propietarios y suplentes: cuando se acredite la responsabilidad por la violencia o acoso laboral, procederá la amonestación escrita, la suspensión o la remisión del caso al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de la credencial.
- d) Síndicos y síndicas municipales, propietarios y suplentes, y demás personas elegidas popularmente en el ámbito del gobierno local: cuando se acredite la responsabilidad por violencia o acoso laboral, procederá la amonestación escrita, la suspensión o la remisión del caso al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de la credencial.

#### **ARTÍCULO 30 - Medidas complementarias de carácter preventivo.**

En los procedimientos por acoso laboral, la comisión podrá recomendar en su informe final la adopción, por parte del patrono o jerarca, de medidas complementarias de carácter preventivo, debidamente fundamentadas y acordes con las circunstancias particulares del caso.

Estas medidas tendrán por finalidad prevenir la reiteración de las conductas que dieron origen al procedimiento, corregir las condiciones laborales que hayan favorecido su ocurrencia, restablecer condiciones adecuadas de convivencia laboral y promover un ambiente de trabajo basado en el respeto, la dignidad y la integridad de las personas trabajadoras.

Las medidas recomendadas deberán guardar relación con los hechos acreditados y ajustarse a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

#### **ARTÍCULO 31 - Reincidencia.**

Se considerará reincidencia cuando una persona previamente sancionada por violencia o acoso laboral incurra nuevamente en una conducta de esta naturaleza, dentro del plazo de un año contado a partir de la firmeza de la sanción anterior.

En caso de reincidencia, esta circunstancia deberá ser considerada para determinar la sanción aplicable, atendiendo a la gravedad de la nueva conducta, sus efectos, las circunstancias en que se produjo y los principios de razonabilidad y proporcionalidad. La reincidencia podrá dar lugar a la imposición de una sanción de mayor gravedad, incluido el despido sin responsabilidad patronal cuando corresponda.

## **CAPÍTULO VII**

### **PROCEDIMIENTO JUDICIAL**

#### **ARTÍCULO 32 –Proceso ordinario laboral**

La presunta víctima por violencia o acoso laboral podrá acudir directamente a la jurisdicción laboral e interponer la demanda correspondiente, la cual se tramitará mediante el procedimiento ordinario establecido en el capítulo sexto del título décimo del Código de Trabajo.

El agotamiento previo del procedimiento interno previsto en esta ley, no constituirá requisito de admisibilidad para acudir a la vía judicial.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DISPOSICIONES FINALES Y REFORMAS**

#### **ARTÍCULO 33- Adecuación de políticas y procedimientos internos**

Las empresas e instituciones que, a la entrada en vigencia de esta ley, cuenten con una política interna para la prohibición y prevención de la violencia y el acoso laboral o un procedimiento interno para la atención, investigación y sanción del acoso laboral podrán mantener sus disposiciones, siempre que no sean contrarias a esta

ley, ni impliquen una disminución de las garantías y derechos en ella reconocidos. Caso contrario, deberán realizar los ajustes correspondientes.

**ARTÍCULO 34-** Refórmese el inciso b) del artículo 541 del Código de Trabajo, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 541.- Las personas indicadas en el artículo anterior tendrán derecho a un debido proceso, previo al despido, el cual se regirá por las siguientes disposiciones: (...)

b) El debido proceso para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5), 6), 9) y 10) del artículo anterior deberá gestionarse ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.”

**ARTÍCULO 35-** Adiciónese un inciso 10) al artículo 540 del Código de Trabajo, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas para que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 540.-Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas.

Se encuentran dentro de esa previsión:

(...)

10) Las personas denunciantes de acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley para identificar, prevenir prohibir y sancionar la violencia y el acoso en el trabajo en el sector público y privado."

**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 crear o ajustar sus políticas internas para la identificación, prohibición y prevención de la violencia y el acoso laboral, así como sus procedimientos internos para la identificación, la atención, investigación y sanción del acoso en el trabajo de conformidad con lo dispuesto en la presente ley.

Rige a partir de su publicación.

**Gerald Bogantes Rivera**

**Yara Jiménez Fallas**

**Reinaldo Arias Mora**

[illegible]

| Nombre | Firma |
|--------|-------|
|        |       |
|        |       |
|        |       |
|        |       |
|        |       |
|        |       |
|        |       |
|        |       |
|        |       |
|        |       |
|        |       |
|        |       |
|        |       |
|        |       |
|        |       |

DIPUTADOS