

**COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA DE ASUNTOS SOCIALES**

---

**EXPEDIENTE N° 20873**

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

---

**DE VARIOS DIPUTADOS Y DIPUTADAS**

**Hacen la siguiente moción:**

Para que el siguiente texto sustitutivo sea tomado como texto base de discusión del expediente N° 20873 y su contenido conste en el acta:

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

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

CAPÍTULO I

Generalidades

**ARTÍCULO 1 - Objeto**

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

**ARTÍCULO 2 - Ámbito de aplicación**

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

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

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

## CAPÍTULO II

### DEL ACOSO LABORAL

#### **ARTÍCULO 3 - Definición**

Para efectos de la presente ley, se entenderá por acoso laboral el proceso de agresión psicológica que se desarrolla en el marco de una relación laboral o ámbito laboral, contra una o más personas trabajadoras, en forma **sistemática**, reiterada y prolongada en el tiempo, por parte de otra u otras, que actúan frente aquella, desde una posición de poder que no necesariamente es jerárquica.

#### **ARTÍCULO 4 - Tipos de acoso laboral**

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

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

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

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

### **1) Acoso mediante medidas organizativas:**

- a) Realizar cambios **reiterados en el** espacio físico, **de forma** injustificada y desproporcionada, en condiciones inferiores a las que se encontraba la persona trabajadora.
- b) Limitar el acceso a información, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo la labor.
- c) Propiciar acciones dolosas que induzcan al error con evidente perjuicio para la persona acosada.
- d) Asignación de tareas **incompatibles** con las funciones para las que fue contratada.
- e) Asignar cargas de trabajo tanto altas como bajas de forma injustificada **o diferenciada**. También se incluye la no asignación de trabajo de forma injustificada.

- f) Hacer constantes amenazas de despido, traslado o sanciones, por motivos **injustificados**.
- g) Realizar múltiples y reiteradas denuncias disciplinarias por motivos **injustificados** y evidentemente diferenciados con respecto a conductas similares del grupo de trabajo.
- h) **Ignorar, descalificar o denigrar constantemente el trabajo, ideas o propuestas por motivos no justificados.**
- i) Ejercer represalias contra la persona que realiza alguna denuncia o demanda por acoso laboral u otros presuntos delitos, relacionados con el centro de trabajo.

**2) Acoso para afectar las relaciones sociales y comunicación:**

- a) Propiciar el aislamiento social, restringiendo el contacto y la participación, salvo en los casos de teletrabajo en donde el contacto social se restringe.
- b) Limitar injustificadamente la comunicación de la persona en el lugar de trabajo;
- c) Excluir injustificadamente y de forma reiterada de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos e instrucciones, entre otros.

**3) Acoso personal:**

- a) Realizar, fomentar o difundir expresiones de burla sobre la apariencia física o la forma de vestir, comentarios hostiles, peyorativos o descalificantes, calumnias, en relación con la vida personal o laboral de la persona trabajadora
- b) **Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora y su familia, claramente imputable el o los denunciados.**
- c) Empujar, golpear o tirar objetos, amenazar, gritar o cualquier otro acto de violencia

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

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

- a) Los actos dirigidos a ejercer la potestad de dirección y la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c) La formulación de circulares, memorandos de servicio u órdenes de la autoridad superior, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una causa justa, prevista en el Código de Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- f) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- g) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a las personas trabajadoras.
- h) **Decisiones propias del ius variandi facultativo que tienen los patronos sobre sus trabajadores.**
- i) **Directrices, circulares u órdenes de carácter verbal o escritas propias de la potestad de dirección establecida en el artículo 71 inciso a) del Código de Trabajo.**

## **ARTÍCULO 7 - Partes**

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

## **CAPÍTULO III**

## RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

### ARTÍCULO 8 - Responsabilidad del patrono y el jerarca

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

- a) Emitir y divulgar un procedimiento interno de prevención, **atención** y sanción del acoso laboral. Dicho procedimiento interno deberá estar regulado pro rescrito en los planes de salud ocupacional, códigos de ética, reglamentos internos de trabajo debidamente autorizados por el MTSS, o en los reglamentos autónomos de servicios de las instituciones públicas.

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

- b) Realizar, de acuerdo con las características y posibilidades económicas de la organización, una evaluación anual del ambiente laboral. (unificar párrafos)
- c) Realizar campañas de sensibilización e información en materia de prevención, identificación, atención, erradicación, sanción y rechazo del acoso laboral, así como respecto de otras prácticas lesivas como la discriminación, la no resolución pacífica de los conflictos, las prácticas laborales abusivas, entre otras, **en proporción con las posibilidades económicas de la empresa o la institución pública.**
- d) Incorporar la información sobre identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral en los procesos de inducción de personal, de acuerdo con las características de la organización.
- e) Realizar campañas de sensibilización e información en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral de acuerdo con las posibilidades económicas de la empresa.

- f) Capacitar debidamente al personal que conformará un órgano **director** para atender e investigar las denuncias por acoso laboral, en temas sobre legislación, procedimientos, garantías y otras disposiciones atinentes, todo ello de acuerdo con las características de la organización.
- g) Implementar acciones tendientes a proteger los derechos de la persona denunciante mientras se realiza el proceso de investigación.
- h) Facultativamente, suscribir convenios con instituciones públicas u organizaciones privadas para la capacitación del personal sobre el acoso laboral;
- i) **Promover acciones para el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, en armonía con la salud ocupacional**

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

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

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

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

## **ARTÍCULO 10 – Prohibición de discriminación**

Queda prohibido cualquier conducta tendiente a la discriminación en perjuicio de la persona denunciante por acoso laboral, según lo dispuesto por el artículo 33 de la constitución política y el artículo 404 del código de trabajo y seguridad social.

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

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

## **ARTÍCULO 12 - Denuncias falsas.**

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

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

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

## **CAPÍTULO IV**

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

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

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



deberá continuar a efectos de aplicar las sanciones que correspondan.

Dicho procedimiento deberá realizarse en el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, salvo que, por la complejidad del caso sea necesario prorrogar dicho plazo por un periodo igual bajo la debida justificación razonable y proporcional.

En el caso del sector público, en aquellas instituciones donde existan, creados por ley, órganos especializados para conocer del régimen disciplinario, la denuncia se presentará ante ese órgano y se regirá por el régimen disciplinario que señale la ley o el reglamento en cuanto a la tramitación, sanciones y recursos administrativos que estén previstos. En todo lo demás no regulado en esa legislación se estará a lo que dispone esta normativa.

#### **ARTÍCULO 15 - Contenido de la denuncia**

La denuncia **podrá** contener:

- a) Nombre y calidades completas de la persona denunciante y de la persona denunciada.
- b) Identificación precisa de la relación laboral o el ámbito laboral entre la persona 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) **Pretensiones de la parte actora**
- f) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
- g) Firma de la persona denunciante.

## **ARTÍCULO 16 - Constitución del órgano director**

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

## **ARTÍCULO 17 - Regulación del procedimiento interno**

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

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

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

## **ARTÍCULO 18 - Auto inicial**

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

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

## **ARTÍCULO 19 - Medidas cautelares**

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

- a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante;
- b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante;
- c) La reubicación laboral de la persona denunciada, o en su defecto, de la persona denunciante en caso de que ésta sea la mejor medida para garantizar su integridad personal;
- d) La permuta del cargo, de la persona denunciada;
- e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario, de la persona denunciada, por un plazo definido en la resolución, con el fin de garantizar los elementos probatorios del procedimiento.

- f) **Cualquier otra medida cautelar que se considere idónea u oportuna para proteger los derechos de la persona denunciante en caso de ser funcionario público, que no afecte el servicio público.**

En la aplicación de las medidas cautelares, deberá respetarse los derechos laborales de las partes en el proceso, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo priorizarse la seguridad personal de la presunta víctima y estableciendo un plazo de vigencia razonable de acuerdo a las circunstancias.

#### **ARTÍCULO 20 – Audiencia oral.**

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

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

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

#### **ARTÍCULO 21 - Las pruebas**

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

#### **ARTÍCULO 22. - Resolución final.**

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

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

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

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

Existe terminación anticipada del proceso cuando la parte denunciante desista expresamente de continuar con la denuncia, o se llegue a algún acuerdo conciliatorio.

## CAPÍTULO V

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) En caso de constatar que la persona empleadora, en el sector público o privado, cuenta con un procedimiento interno de prevención y sanción del acoso laboral, el inspector le previene mediante un Acta de Inspección y Prevención para que aplique dicho procedimiento. Ello de conformidad con lo establecido en la normativa especial de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.
- b) De no existir dicho procedimiento interno, se procederá a realizar el ciclo inspectivo y de constatarse el incumplimiento de la persona empleadora, de lo dispuesto en la presente ley; se interpondrá la acusación correspondiente en sede judicial, según lo establecido en los artículos 396 y 669 del Código de Trabajo. También se asesorará a la persona acosada para que interponga la denuncia en la sede judicial competente.
- c) **En caso de que sea el patrono o el jerarca quien ejerce el acoso laboral, la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tramitará la denuncia.**

### **CAPÍTULO VI**

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

## **ARTÍCULO 27 - Tipos de sanciones**

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

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

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

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

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

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

- a) A los diputados y diputadas: cuando así lo acordare el Plenario Legislativo de conformidad con el inciso 23) del artículo 121 de la Constitución Política y al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un diputado o una diputada, la sanción será la de una amonestación ética pública.
- b) A los alcaldes o alcaldesas, vicealcaldes y vicealcaldesas, intendentes y vice intendentes: cuando, a partir de la investigación que realice la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo, a tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por**

**alcaldes o alcaldesas, vicealcaldes y vicealcaldesas, intendentes y vice intendentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión hasta por un mes sin goce de salario o la remisión del caso por parte del Concejo Municipal al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial, previo informe emitido por la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo;**

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

#### **ARTÍCULO 29 - De las recomendaciones finales**

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

#### **ARTÍCULO 30. - Reincidencia.**



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

## **CAPÍTULO VII**

### **PROCEDIMIENTO JUDICIAL**

#### **ARTÍCULO 31 –Jurisdicción**

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

#### **ARTÍCULO 32 - Incumplimiento**

**El Patrono que no cumpliera con el deber de mantener un procedimiento para las denuncias por acoso laboral o no siga el procedimiento establecido, incurrirá en infracción a las leyes laborales y será acusado por la Dirección Nacional de la Inspección del Trabajo en la vía correspondiente, y será acreedor a las sanciones previstas en el artículo 398 del Código de Trabajo.**

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

Rige a partir de su publicación.

**Luz Mary Alpizar Loiza**  
**Diputada**

**Luis Fernando Mendoza Jiménez**  
**Diputado**

**Rosalía Brown Young**  
**Diputada**