

LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN LAS RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO Y PRIVADO.

Mireya Zamora Alvarado
Diputada de la Asamblea Legislativa
de la República Costa Rica





❖ La Violencia en el trabajo ha sido durante mucho tiempo ignorada, solo recientemente ha comenzado a merecer atención como un serio problema de salud por su alto costo para las víctimas, las empresas y en general para la sociedad.

- ◉ Actualmente en Costa Rica no existe una legislación específica.
- ◉ Solo existe el artículo 83 Inciso J) Del Código de Trabajo que permite dar por terminado el contrato laboral con responsabilidad patronal, quedando impune el hostigador laboral.



○ Esta iniciativa pretende establecer un marco jurídico que prevenga y sancione el hostigamiento laboral:

- **Primero:** Define algunas manifestaciones del Hostigamiento Laboral (Artículo 4).
- **Segundo:** Establece que será el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el que vele y garantice el cumplimiento, indicándose que serán ellos los que definan a lo interno que instancia coadyuvará.



- **Tercero:** El patrono o jerarca deberá crear políticas internas que prevengan, desalienten, evidencien y sancionen las conductas de hostigamiento laboral.
- **Cuarto:** El procedimiento se rige por los principios del debido proceso: Proporcionalidad, Libertad Probatoria, Confidencialidad y Pro víctima.



- **Quinto:** La denuncia podrá ser por escrito o verbal.
- **Sexto:** Presentada la denuncia se nombrará una comisión investigadora integrada por 3 personas, de las cuales al menos con un hombre y una mujer, entre ellos que tengan conocimiento del hostigamiento laboral y asesoría legal.



- **Sétimo:** A solicitud de parte o por recomendación de la comisión se podrán pedir medidas cautelares como reubicación o permuta. La medida se deberá tomar bajo resolución fundada.



- ⦿ Concluida la Investigación de la Comisión podrá recomendar:
 1. Amonestación escrita.
 2. Suspensión.
 3. Despido.

- ⦿ Si la víctima no se encuentra satisfecha, podrá presentar la demanda ante la autoridad judicial competente en materia laboral.

- ⦿ Si los Tribunales determinan que la persona ofendida fue hostigada laboralmente, este podrá solicitar una indemnización por daño moral.

MUCHAS GRACIAS.