

CUADRO COMPARATIVO de la Reforma Legislativa



ARTÍCULO ACTUAL DEL CÓDIGO DE TRABAJO	PROPIUESTA DE MODIFICACIÓN	EXPLICACIÓN	EJEMPLO	
Artículo 61, inciso c	<p>Artículo 61.- (Reformado por el Artículo 1 del Decreto 7-2017 del Congreso de la República). Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los empleadores:</p> <p>... c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;</p>	<p>c. Tratar a los trabajadores con dignidad y respeto, absteniéndose de realizar acciones u omisiones que constituyen violencia o acoso, físico, psicológico, económico o violencia por razón de género o de sexo u otro tipo de discriminación.</p>	<p>Actualmente, el artículo obliga al empleador a guardar “consideración” y abstenerse de “maltrato de palabra o de obra”, lo cual es vago y limitado. La reforma propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sustituir ese lenguaje por una obligación clara de tratar con dignidad y respeto. • Definir y prohibir expresamente distintas formas de violencia (física, psicológica, económica, sexual, de género). • Añadir una nueva obligación: que las empresas elaboren e implementen, en consulta con los trabajadores, un reglamento interno de prevención de la violencia laboral, aprobado por la IGT. Esto mejora la protección, obliga a la prevención, y amplía la responsabilidad del empleador más allá del trato verbal o físico. 	<p>Antes de la reforma: Una trabajadora que recibe constantes humillaciones por parte de su jefe, como que le grite frente a otros o la ignore deliberadamente, no tiene claro si puede denunciarlo. La empresa dice que “no es violencia” porque no hubo golpes ni insultos explícitos.</p> <p>Con la reforma: La conducta del jefe se clasifica como violencia psicológica y como una forma de acoso laboral. La empresa debe tener un reglamento que indique cómo prevenir, detectar y sancionar este tipo de casos. Si no lo tiene, la IGT puede exigirlo. La trabajadora podría exigir que cesen los hechos y haya reparación.</p>
Artículo 61	Adicionar una obligación mas	adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, un Reglamento, otras disposiciones y servicios relativo a la prevención de la violencia y el acoso en centro de trabajo, que deberá ser aprobada por la Inspección General de Trabajo		

ARTÍCULO ACTUAL DEL CÓDIGO DE TRABAJO	PROPIUESTA DE MODIFICACIÓN	EXPLICACIÓN	EJEMPLO
Artículo 62	<p>Artículo 62.- Se prohíbe a los patronos:</p> <p>Se agrega la letra "i", al artículo 62 del Código de Trabajo:</p> <p>i. Queda prohibido de forma absoluta toda forma de violencia o acoso contra la persona trabajadora, incluyendo la violencia por razón de género o de sexo en el marco de una relación de trabajo, por parte de su patrono o empleador, sus representantes, directores u otros trabajadores, en el marco de una relación de trabajo.</p> <p>Para efectos del presente artículo, se entiende por violencia:</p> <p>Violencia Física: toda conducta en las que se causa maltrato de obra, utiliza la fuerza corporal directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia con la que se causa daño, sufrimiento físico, lesiones o enfermedad a una persona trabajadora. También se considera violencia física las omisiones de atención médica o asistencia material a la persona trabajadora, ya sea que la situación sea causada por el patrono o se genere por cualquier otra causa en el lugar de trabajo o con ocasión del trabajo. Asimismo, no atender necesidades especiales de las personas trabajadoras con discapacidad.</p> <p>Violencia Psicológica: Conductas dirigidas a producir daño o sufrimiento, psicológico o emocional a la persona trabajadora, tales como el maltrato de palabra, las injurias o actos de humillación, deshonor, descrédito, coacción, la discriminación, el desprecio, el aislamiento social y las amenazas; así como, como la intimidación, coacción, o amenazas de violencia contra las hijas, los hijos u otros familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de la persona trabajadora; en ambos casos, con el objeto de intimidarla, menoscabar su autoestima, controlar o anular su personalidad.</p> <p>Violencia económica: Acciones u omisiones que buscan ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetos y/o instrumentos de trabajo, o repercuten en el uso, goce disponibilidad o accesibilidad de una persona trabajadora a cumplir sus obligaciones en la relación laboral; así como la restricción o limitación indebida de los derechos conferidos a la persona trabajadora por la legislación en materia de trabajo, incluyendo la simulación contractual u ocultamiento de la verdadera relación laboral, inequidad salarial, o cualquier otra forma de discriminación, por su participación sindical, la defensa de sus derechos o cualquier otra circunstancia.</p>	<p>Este nuevo literal define y prohíbe de forma explícita toda forma de violencia o acoso en el trabajo, incluyendo la que provenga de otros trabajadores o terceros, cuando hay conocimiento o tolerancia del empleador.</p> <p>Incluye definiciones detalladas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Violencia física • Violencia psicológica • Violencia económica • Violencia sexual • Violencia de género • Acoso laboral (como patrón reiterado) <p>Además, amplía la protección a personas en formación, postulantes, despedidas, voluntarias, etc., y extiende el concepto de lugar de trabajo más allá de las oficinas (incluye trayectos, alojamientos, comunicaciones, etc.).</p>	<p>Una trabajadora denuncia que su supervisor le hace toques no consentidos en la espalda y comentarios sexuales. También cuenta que otras personas del equipo lo han vivido, y que recursos humanos lo sabe, pero no han hecho nada. La empresa le ofrece cambiarla de turno, pero no sanciona al supervisor.</p> <p>Con la reforma: Ese comportamiento se clasifica como violencia sexual y acoso laboral. Si el empleador no actúa para detenerlo, se considera tolerancia. La empresa puede ser sancionada por omisión. La trabajadora no debe ser reubicada como castigo: debe haber medidas de protección para ella y sanción para el agresor.</p>

ARTÍCULO ACTUAL DEL CÓDIGO DE TRABAJO	PROPIUESTA DE MODIFICACIÓN	EXPLICACIÓN	EJEMPLO
Artículo 62	<p>Artículo 62.- Se prohíbe a los patronos:</p> <p>Violencia sexual; toda conducta física o psicológica o comentario con connotación sexual no consentido por la persona destinataria y cuya finalidad es vulnerar la libertad e indemnidad sexual de la persona trabajadora</p> <p>Violencia de género: cualquier acción u omisión que pretende descalificar o humillar o discriminar a una persona trabajadora por su sexo, preferencia o identidad sexual, o cualquier circunstancia basada en estereotipos de género o contra personas trabajadoras LGTBIQ+.</p> <p>Acoso laboral. El acoso laboral es una forma agravada de violencia en el ámbito laboral, que se configura cuando existe un patrón reiterado o sistemático de cualquiera de los actos de violencia física, psicológica, económica, sexual o de género, sea cometido contra una persona, grupo de trabajadores, sindicato o contra un colectivo identificable.</p> <p>La violencia y acoso laboral se sancionará:</p> <ol style="list-style-type: none"> Cuando es ejecutada directamente por el patrono, o sus representantes; Cuando es instigada, tolerada o cuenta con el apoyo o aquiescencia del patrono o sus representantes. Se entiende que existe tolerancia o aquiescencia frente a los actos de violencia o acoso laboral, realizados por otros trabajadores o terceros, cuando el patrono o sus representantes teniendo conocimiento o, debiendo tener conocimiento de dichos actos, no adoptan las medidas a su alcance para prevenir la continuidad de la situación o sancionar a la persona responsable. <p>El acto de violencia o acoso contra el trabajador puede darse en el lugar de trabajo. Para efectos del presente artículo se entiende como lugar de trabajo los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.</p>		

ARTÍCULO ACTUAL DEL CÓDIGO DE TRABAJO	PROPIUESTA DE MODIFICACIÓN	EXPLICACIÓN	EJEMPLO
Artículo 62	<p>Artículo 62.- Se prohíbe a los patronos:</p> <p>Esto incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> a.) los lugares donde se paga al trabajador, b.) donde éste toma su descanso o c.) donde come, d.) o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; e.) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; f.) en el alojamiento proporcionado por el empleador, g.) y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando el transporte sea proporcionado por el empleador. <p>Para efectos de protección frente a la violencia y acoso laboral, se entenderá como persona trabajadora, conforme a las circunstancias del caso, a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.</p>		
Artículo 269 bis	<p>Adicionar el artículo 269 bis.</p> <p>La responsabilidad por faltas laborales es independiente y distinta de la responsabilidad penal. Será tramitado de forma autónoma y con independencia de la acción o procedimientos penales que se hubieran iniciado, tramitado o concluido de conformidad con las leyes penales. No podrá invocarse el principio non bis in ídem, como excepción, incidente o cuestión prejudicial.</p> <p>Para investigar sobre la responsabilidad por la comisión de una falta laboral, no será necesario el procesamiento penal ni resolución definitiva o previa de los jueces que conozcan el caso penal, ni otro requisito que no se encuentre señalado por el Código de Trabajo.</p> <p>La decisión de sobreseimiento o la sentencia en proceso penal no causan cosa juzgada en el proceso por faltas laborales, ni suspende la acción, el procedimiento o la resolución definitiva en esta materia.</p>	<p>Aclara que las faltas laborales pueden sancionarse aunque no haya condena penal.</p>	<p>Aunque el Ministerio Público cierre una denuncia penal, la Inspección de Trabajo igual puede continuar el procedimiento por falta laboral y sancionar al empleador.</p>

ARTÍCULO ACTUAL DEL CÓDIGO DE TRABAJO	PROPIUESTA DE MODIFICACIÓN	EXPLICACIÓN	EJEMPLO
Artículo 271 inciso b	B) ... La reincidencia obliga a la imposición de un incremento de un cincuenta por ciento (50%) en la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta	La reincidencia obliga a la imposición de un incremento de un cincuenta por ciento (50%) en la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido CINCO (5) años entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta	Aumenta el plazo para considerar reincidencia de 1 a 5 años Una empresa fue multada por violencia psicológica en 2021. En 2025 vuelve a cometer la misma falta. Como no han pasado 5 años, se considera reincidencia y se aplica una multa mayor.
Artículo 271 bis).	Las actuaciones de inspección, prevención y verificación deberán realizarse dentro del plazo que se señale en cada caso concreto, sin que con carácter general puedan dilatarse más de treinta (30) días hábiles. En casos excepcionales y por única vez, el Inspector General de Trabajo o los Subinspectores Generales podrán autorizar la prolongación de las actuaciones de verificación hasta quince (15) días hábiles.	Las actuaciones de inspección, prevención y verificación deberán realizarse dentro del plazo que se señale en cada caso concreto, sin que con carácter general puedan dilatarse más de treinta (30) días hábiles. En casos excepcionales y por única vez, el Inspector General de Trabajo o los Subinspectores Generales podrán autorizar la prolongación de las actuaciones de verificación hasta 30 días . Esto son plazos máximos y no deben agotarse, sino en condiciones excepcionales, bajo la estricta responsabilidad del inspector.	Aumenta el plazo máximo de actuaciones de verificación de 15 a 30 días La IGT puede tomarse más tiempo para entrevistar testigos, solicitar evaluaciones médicas o revisar pruebas antes de cerrar una verificación.
Artículo 272 inciso b	b) Por haberse determinado la violación de una disposición prohibitiva dará lugar a una imposición de una multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, en el caso de patronos y entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas en el caso de trabajadores u organizaciones sindicales	<p>b) Por haberse determinado la violación de una disposición prohibitiva dará lugar a una imposición de una multa entre cinco (5) a veinte (20) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, en el caso de patronos y entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas en el caso de trabajadores u organizaciones sindicales.</p> <p>En los casos de violencia, se tomará en consideración la gravedad de la violencia ejercida y las afectaciones causadas en la persona del trabajador.</p> <p>Cuando exista una pluralidad de víctimas, el juzgador podrá aumentar la sanción al patrono o sus representantes hasta un máximo de 100 salarios mínimos mensuales, tomando en consideración si se trata de patronos sistemáticos y reiterados de violencia y en proporción al número de víctimas afectadas, el tiempo de duración de la violencia y las afectaciones causadas por estos actos a cada una de las víctimas</p> <p>En el caso de que las víctimas sean mujeres, niños u otros grupos vulnerables, la sanción se aumentará en una tercera parte</p>	<p>Este artículo establece las multas por violaciones a disposiciones prohibitivas del Código de Trabajo.</p> <p>La reforma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumenta el rango de multa para patronos de 2–10 a 5–20 salarios mínimos mensuales. • Introduce agravantes: si hay múltiples víctimas, si hay patronos sistemáticos de violencia, o si las víctimas son mujeres, niñas, niños u otros grupos vulnerables. • Permite aumentar la sanción hasta 100 salarios mínimos mensuales en los casos más graves. <p>Este cambio busca que las sanciones sean proporcionales a la gravedad del daño, disuasorias y ajustadas a realidades colectivas o estructurales.</p> <p>Con la reforma:</p> <p>Se puede considerar que hay pluralidad de víctimas y patronos sistemáticos de violencia, lo que permite aumentar la sanción hasta 100 salarios mínimos. Además, al tratarse de mujeres trabajadoras, se aumenta en una tercera parte. Esto busca romper la lógica de impunidad por “multas pequeñas” que las empresas pueden asumir como costo operativo.</p>

ARTÍCULO ACTUAL DEL CÓDIGO DE TRABAJO	PROPIUESTA DE MODIFICACIÓN	EXPLICACIÓN	EJEMPLO	
Artículo 272 inciso c	<p>...c. Por haberse determinado la violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, otra ley y otra disposición, de trabajo y previsión social referente a jornadas o descansos que haga algún empleador o trabajador, dará lugar a la imposición de una multa entre seis (6) y doce (12) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícola</p>	<p>Eliminar la palabra: "o trabajador"</p>	<p>La reforma propone eliminar la frase "o trabajador", dejando claro que solo el empleador puede ser sancionado por violar disposiciones sobre jornada y descansos.</p> <p>Esto refuerza el principio de protección al trabajador y reconoce que la jornada es una obligación legal del patrono, no del trabajador.</p>	<p>Un trabajador que se queda laborando 12 horas diarias por miedo a ser despedido ya no puede ser sancionado. La responsabilidad es únicamente del empleador por imponer jornadas ilegales.</p>
Artículo 272 inciso f	<p>f. Por haberse determinado violaciones a las disposiciones de los artículos 61, 63, 87 y 281 literal m) de este Código, se impondrán las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales</p>	<p>Por haberse determinado violaciones a las disposiciones de los artículos 61, 63, 87 y 281 literal m) de este Código, por parte del empleador o sus representantes, 5 a 20 salarios mínimos, y de 2 a 5 salarios diarios vigentes, para el caso de trabajadores u organizaciones sindicales.</p> <p>En el caso de que las víctimas sean mujeres, niños u otros grupos vulnerables, la sanción se aumentará en una tercera parte</p>	<p>Este artículo establece multas para el empleador cuando viola obligaciones específicas, como el deber de trato digno (artículo 61).</p> <p>La reforma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumenta el rango de multa para los patronos: de 5 a 20 salarios mínimos mensuales. • Añade agravantes que permiten elevar la sanción hasta 100 salarios mínimos mensuales en casos de violencia sistemática, múltiples víctimas o afectación prolongada. • Establece un aumento de una tercera parte si las víctimas pertenecen a grupos vulnerables, como mujeres, niñez o personas en situación de riesgo. 	<p>En una fábrica, un supervisor ha hostigado verbalmente y coaccionado a 12 trabajadoras durante más de un año para que no hablen con el sindicato. Usa amenazas sobre sus contratos y las humilla públicamente. La empresa sabe del caso y no ha intervenido.</p> <p>Con la reforma: La Inspección General de Trabajo puede imponer una multa elevada al empleador, considerando: <ul style="list-style-type: none"> • El número de víctimas (12) • La duración del patrón de violencia (más de un año) • El hecho de que se trata de mujeres trabajadoras, lo cual activa el agravante por grupo vulnerable La multa podría llegar hasta 100 salarios mínimos mensuales, pero esta sanción no reemplaza una posible medida de reparación para las víctimas.</p>

ARTÍCULO ACTUAL DEL CÓDIGO DE TRABAJO	PROPIUESTA DE MODIFICACIÓN	EXPLICACIÓN	EJEMPLO
Artículo 272	<p>....La Inspección General de Trabajo administrará el Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social en el que constarán los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas conforme el procedimiento respectivo y que hayan causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial, así como su eliminación por el transcurso de 1 año de su imposición si no hubiere reincidencia, por el pago de la multa o el cumplimiento de la infracción que la motivó. Para acceder a la información de este Registro se deberá seguir el procedimiento establecido en la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto Número 57-2008 del Congreso de la República.</p>	<p>....La Inspección General de Trabajo administrará el Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social en el que constarán los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas conforme el procedimiento respectivo y que hayan causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial, así como su eliminación por el transcurso de 5 años de su imposición si no hubiere reincidencia, por el pago de la multa o el cumplimiento de la infracción que la motivó.</p> <p>El Registro será público y estará disponible en la página web de la Inspección General de Trabajo.</p>	<p>Establece que las sanciones laborales serán públicas y permanecerán 5 años en línea.</p> <p>Las empresas sancionadas por violencia laboral aparecerán en un registro público en línea por 5 años. Cualquiera podrá consultarlos.</p>
Artículo 272 bis	<p>Reparación Cuando se establezca en el procedimiento sancionador, que la falta generó daños a la vida, a la salud o a la integridad física de uno o varios trabajadores, la IGT deberá determinar las medidas necesarias para la reparación integral de los derechos violados, lo cual incluye, las medidas de rehabilitación, compensación por daño material e inmaterial, medidas de dignificación y garantías de no repetición.</p>	<p>Este nuevo artículo obliga a la Inspección General de Trabajo a ordenar medidas de reparación integral cuando una falta laboral haya generado daño a la salud, integridad o vida de una persona trabajadora. Estas medidas pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitación médica o psicológica • Compensación por daño material o inmaterial • Medidas de dignificación (como reintegro o disculpas) • Garantías de no repetición 	<p>Una trabajadora sufre una crisis de salud mental tras meses de acoso verbal, aislamiento y hostigamiento por parte de su supervisor. El estrés le provoca un colapso que la lleva a ser hospitalizada y a necesitar terapia por varias semanas. La empresa la cambia de área, pero no toma ninguna otra medida.</p> <p>Con la reforma: Además de sancionar al empleador si corresponde, la IGT deberá ordenar medidas de reparación integral, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El reintegro a su puesto anterior si fue trasladada como represalia • Apoyo para su tratamiento psicológico • Medidas de no repetición, como separar al agresor o implementar protocolos internos • Incluso puede requerir un acto de reconocimiento y dignificación de la víctima

ARTÍCULO ACTUAL DEL CÓDIGO DE TRABAJO	PROPIUESTA DE MODIFICACIÓN	EXPLICACIÓN	EJEMPLO	
Artículo 281.-	<p>Los inspectores de trabajo que acrediten debidamente su identidad, su nombramiento y el objeto de la inspección, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación....</p>	<p>Agregar inciso i:</p> <p>Los jueces de paz de la jurisdicción donde se encuentren los centros de trabajo apoyarán las actividades de investigación del Inspector de trabajo, cuando éstos lo soliciten, emitiendo, si hubiere lugar a ello, las autorizaciones para las diligencias de investigación y providencias de urgencia o cautelares que procedan conforme a la ley. Los jueces de paz resolverán inmediatamente y de manera motivada las solicitudes que les sean formuladas.</p> <p>Agregar inciso j.</p> <p>Para garantizar la investigación de los actos de violencia o acoso laboral, la IGT podrá ordenar las medidas necesarias para proteger a la víctima, para lo cual podrá pedir la suspensión de labores del presunto agresor, la prohibición de contactos en el centro de trabajo, así como que se garantizará que la víctima no sufrirá ninguna represalia por la denuncia interpuesta</p>	<p>Faculta a la IGT para solicitar medidas urgentes ante un juez de paz y suspender al agresor.</p>	<p>Si un empleador impide una inspección, la IGT puede pedir al juez de paz una orden urgente para ingresar o aplicar medidas de protección a la víctima.</p>
Artículo 417	<p>El plazo para interponer la acción judicial de ejecución prescribe en tres (3) meses a partir de que la resolución haya causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial.</p>	<p>El plazo para interponer la acción judicial de ejecución prescribe en un año a partir de que la resolución haya causado estado en sede administrativa o causada firmeza en sede judicial</p>	<p>Amplía el plazo para ejecutar resoluciones sancionatorias de 3 meses a 1 año.</p>	<p>Una empresa multada por violencia laboral ahora tiene un año (antes eran 3 meses) para que se inicie judicialmente la ejecución de la sanción.</p>
Artículo 421	<p>...</p> <p>Si no se interpusiere apelación, se elevarán los autos en consulta a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que corresponda, la que debe resolver en definitiva dentro del término de ocho días de recibidos los autos, sin ningún trámite previo y bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.</p>	<p>Suprimir ese párrafo</p>	<p>Elimina la consulta obligatoria a la Sala si no hay apelación, agilizando el proceso.</p>	<p>Si ninguna parte apela una resolución, ya no será necesario enviarla automáticamente a la Sala de Apelaciones. Eso agiliza el proceso.</p>

MODIFICACIONES EN EL MARCO DEL CÓDIGO PENAL

ARTÍCULO ACTUAL DEL CÓDIGO DE TRABAJO	PROPIUESTA DE MODIFICACIÓN	EXPLICACIÓN	EJEMPLO	
Artículo 202 Quinquies	Se agrega un nuevo delito de discriminación laboral	<p>Quien realiza una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, o por ejercer su derecho a la libertad de sindicalización o defender, promover o reivindicar derechos laborales, debe ser castigado con las penas de prisión de cuatro a seis años y multa de cien a mil salarios mínimos para actividades no agrícolas.</p> <p>Si el culpable fuera funcionario público se le debe imponer, además, la pena de inhabilitación especial de cargo u oficio público por el doble del tiempo que dure la pena de prisión, en otros supuestos se debe aplicar la inhabilitación de profesión, oficio, industria o comercio por el mismo período de tiempo.</p>	<p>Este artículo crea un nuevo delito penal: discriminación en el empleo por motivos sindicales. Se aplicaría cuando alguien, en el ámbito público o privado, discrimina, excluye, despide, traslada o bloquea laboralmente a una persona por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ejercer su derecho a sindicalizarse, • representar a un sindicato, o • promover o defender derechos laborales. <p>La pena es de 4 a 6 años de prisión y multa de 100 a 1,000 salarios mínimos.</p> <p>Si quien comete el delito es un funcionario público, también se impone inhabilitación para ejercer cargo o profesión.</p>	<p>Un trabajador de una empresa de servicios se afilia al sindicato y empieza a participar activamente en actividades de organización y defensa de derechos laborales. A los pocos días, la gerencia lo traslada a una sede lejana, le reduce responsabilidades, lo excluye de reuniones y le bloquea el acceso al sistema interno. Aunque no lo despiden de inmediato, lo aíslan completamente. Semanas después, lo despiden sin causa. En la carta de despido se insinúa que “ya no encajaba en el equipo”.</p> <p>Con la reforma: Estos actos se considerarían discriminación laboral por actividad sindical. El empleador podría ser penalmente procesado por represalias contra el ejercicio legítimo de derechos protegidos por la Constitución y convenios internacionales. Se expone a pena de prisión y multa, y, si se trata de un funcionario público, también a inhabilitación para ejercer cargo o profesión. Esta figura penal fortalece la defensa frente a prácticas antisindicales encubiertas.</p>
Artículo 202 sexies	Se agrega el delito de acoso laboral vertical	<p>ACOSO LABORAL VERTICAL. Quien, en el ámbito de cualquier relación laboral y aprovechándose de una relación de superioridad, realiza contra otra persona de forma reiterada actos hostiles o despectivos que, sin llegar a constituir individualmente trato degradante, provocan a la víctima una situación objetiva y gravemente humillante en el correspondiente ámbito de relación, debe ser castigado con las penas de tres a cinco años de prisión e inhabilitación especial por el doble del tiempo que dure la pena de prisión.</p>	<p>Este nuevo artículo penaliza el acoso laboral ejercido por una persona en posición de superioridad jerárquica. Se castiga cuando alguien realiza de forma reiterada actos hostiles o humillantes, que sin ser por sí solos un trato degradante, generan un entorno laboral gravemente ofensivo o humillante para la víctima.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apunta a situaciones de abuso de poder que afectan la salud, estabilidad y dignidad de las personas trabajadoras. • Se castiga con penas de 3 a 5 años de prisión y inhabilitación profesional por el doble del tiempo de la pena. 	<p>Una trabajadora administrativa es constantemente ridiculizada por su jefe frente a otros compañeros. Le asigna tareas sin sentido, la sobrecarga de trabajo, ignora sus aportes y le cambia arbitrariamente los horarios. La situación se prolonga por meses y le causa insomnio, ansiedad y episodios depresivos. Nunca hubo un solo insulto directo, pero el patrón es claro y repetido.</p> <p>Con la reforma: Esta conducta se considera acoso laboral vertical. Aunque no haya un solo acto gravísimo, el patrón sistemático de hostilidad desde una posición de poder provoca una afectación grave en la dignidad y la salud de la víctima, lo que activa la vía penal.</p> <p>El agresor puede ser condenado a prisión e inhabilitación profesional, y la víctima podría obtener medidas de protección.</p>

ARTÍCULO ACTUAL DEL CÓDIGO DE TRABAJO		PROPIUESTA DE MODIFICACIÓN	EXPLICACIÓN	EJEMPLO
Artículo 214 bis	Se va agregar al delito de coacción	DELITO DE COACCION A LA LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES Quien, fuera de los casos previstos en las leyes de trabajo y previsión, por medio de violencias o amenazas impidiere o coartare el ejercicio de cualquier derecho económico o social de un trabajador, será sancionado con prisión de tres a seis años.	Crea un nuevo delito contra quien coaccione a trabajadores para impedir el ejercicio de sus derechos.	Un empleador que amenaza con despedir a alguien si participa en una huelga puede ser sancionado penalmente por coacción.
215 bis	Se va agregar al delito de amenazas	DELITO DE AMENAZAS A LA LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES Quien, en el ámbito de cualquier relación laboral amenazare a otro con causar al mismo o a sus parientes dentro de los grados de ley, en su persona, honra o propiedad, un mal o la privación indebida de un derecho, será sancionado con prisión tres años a seis años.	Tipifica como delito las amenazas a trabajadores que buscan ejercer o defender sus derechos.	Un supervisor que amenaza con "hacerle la vida imposible" a una trabajadora si sigue exigiendo sus derechos, puede ser procesado por este delito.

LEY CONTRA EL FEMICIDIO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

ARTÍCULO	REFORMA	EXPLICACIÓN	EJEMPLO
Artículo 8 bis	<p>El patrono o representante del patrono que solicita de cualquier modo, un acto o favor sexual a una persona trabajadora a su cargo, o que solicita acceder a un empleo, debe ser castigado con las penas de prisión de cuatro a 6 años, e inhabilitación absoluta por tiempo de cinco (5) a diez (10) años.</p> <p>Las penas previstas en los párrafos anteriores se deben imponer sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos.</p>	<p>Se agrega un artículo que tipifica penalmente el acoso sexual ejercido por un empleador o representante hacia una trabajadora, o como condición para acceder a un empleo.</p> <p>Incluye cualquier solicitud de acto o favor sexual, sin necesidad de que haya contacto físico, y establece penas de 4 a 6 años de prisión e inhabilitación absoluta de 5 a 10 años.</p> <p>Esta reforma reconoce explícitamente el ámbito laboral como espacio de violencia de género, y responde a un patrón común donde el abuso de poder impide que las víctimas denuncien o se sientan protegidas.</p>	<p>Una trabajadora recién contratada en una empresa industrial está en período de prueba. Su supervisor directo comienza a hacerle insinuaciones sexuales y le dice que “si quiere quedarse en la plaza, debería portarse bien con él”. Ella lo rechaza. A partir de entonces, le bajan las metas sin justificación y la tratan con hostilidad. Semanas después, la empresa le comunica que no superó el período de prueba y la despiden.</p> <p>Con la reforma:</p> <p>El supervisor puede ser procesado penalmente por acoso sexual laboral, ya que utilizó su posición de poder para condicionar la permanencia laboral a un favor sexual.</p> <p>El nuevo artículo reconoce este tipo de chantaje como delito, con penas de prisión y de inhabilitación. Además, al formar parte de la Ley contra el Femicidio, se establece que este tipo de violencia es estructural y requiere protección específica para las mujeres trabajadoras.</p>

