



# LA GACETA

Diario Oficial

CARLOS  
ANDRES  
TORRES SALAS  
(FIRMA)

Firmado digitalmente por  
CARLOS ANDRES TORRES  
SALAS (FIRMA)  
Fecha: 2019.02.11  
15:06:42 -0600'



Imprenta Nacional  
Costa Rica

Año CXLI

San José, Costa Rica, viernes 1º de febrero del 2019

155 páginas

# ALCANCE N° 23

**PODER EJECUTIVO**

**DECRETOS**

**REGLAMENTOS**

**MUNICIPALIDADES**

# MUNICIPALIDAD DE LA UNIÓN

## REGLAMENTOS CONTRA EL ACOSO LABORAL

La Municipalidad de La Unión comunica, que en la Sesión Ordinaria N°.188, celebrada el jueves 26 de julio de 2018, el Concejo Municipal, aprobó el Reglamento, contra el Acoso Laboral.

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por los Artículos 4, incisos a) y 13, inciso d) del Código Municipal; la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas.

### CONSIDERANDO

- I. Que la Ley General de Salud, incorpora como parte de los derechos y deberes concernientes a la salud física y mental de las personas, entre otras lo relativo al acoso laboral, con mayor énfasis en el tratamiento del enfermo.
- II. Que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante Resolución N° 692-04, definió el acoso laboral como “(...) un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada, podrán parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos. Se ha conceptualizado también, como “el conjunto de acciones sistemáticamente realizadas, con manifiesta intención de afectar el bienestar y enfocadas sobre un individuo o grupo de individuos en la organización, a fin de ocasionar molestia”. (...). Se trata, en definitiva, de conductas agresivas y abusivas, especialmente de palabra, actos y gestos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad psíquica de una persona, o que puedan hacer peligrar su puesto de trabajo o degradar el clima laboral (...)”.
- III. El presente Reglamento se fundamenta en el Artículo 56 de la Constitución Política, los Artículos 19, 69, 81, 83 del Código de Trabajo, el Artículo 1045 del Código Civil, Artículos 191 y 192 de la Ley General de la Administración Pública, Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 6 del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos, Artículo 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos y Convenio 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la OIT.
- IV. Que la Municipalidad de La unión consciente del daño que causa a nivel individual en cada trabajador, a su productividad y a la institución el acoso laboral; desea proteger a sus funcionarios frente a este tipo conductas. Se reconoce así el acoso laboral como una realidad prevenible.

**Acuerda:**

**Reglamento para la prevención de acoso laboral  
en la Municipalidad de La Unión**

**Capítulo I:**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1: Objeto.** El presente reglamento tiene como objeto regular, prohibir, prevenir y sancionar el acoso laboral.

**Artículo 2: Principios rectores:** El presente reglamento se basa en los principios universales y constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales inspiran a la Municipalidad de La Unión a proteger a todas sus personas trabajadoras contra la discriminación por razón del sexo, discapacidad, apariencia física, ideología política, credo religioso, etnia, edad, enfermedad, preferencia sexual, así como cualquier otro tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana. Estos principios rectores fundamentan el establecimiento del presente reglamento y de las políticas que oportunamente se emitan para prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral en todas las oficinas centrales y regionales de la Municipalidad de La Unión.

**Artículo 3: Acoso Laboral:** Se entenderá como acoso laboral aquella situación en la que un funcionario (a) o grupo de funcionarios (as) ejercen violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, por corto o prolongado tiempo; sobre otro (a) funcionario (a) o funcionarios (as) respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo, con la finalidad de impedir que la víctima o víctimas se comuniquen con sus compañeros (as) de trabajo o funcionarios (as) de mayor jerarquía, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente ese funcionario (a) o funcionarios (as) acaben abandonando el lugar de trabajo.

El acoso laboral puede ser vertical, horizontal o mixto. El vertical se presenta cuando la conducta hostigadora proviene de la Jefatura, es horizontal cuando el acoso es provocado por los propios compañeros (as) y el mixto se da por una combinación entre el acoso propiciado por la jefatura y los compañeros (as); siendo las características típicas: la intencionalidad, la repetición de la agresión, el tiempo de la agresión, la asimetría de poder, fin último que constituye que el funcionario (a) agredido (a) deje el trabajo.

**Artículo 4: Del Ámbito de aplicación:** Este reglamento regula los procedimientos de prevención y sanciones de conductas y situaciones que constituyan acoso laboral en todas las relaciones de empleo que tienen las personas trabajadoras de la Municipalidad de La Unión, su aplicación incluye también a las personas que trabajan en las posiciones de confianza.

Será de obligatoria observancia de todos los jérfarcas, titulares subordinados y todas las personas trabajadoras de la Municipalidad de La Unión, el cumplimiento del presente reglamento.

Las disposiciones de este Reglamento serán aplicables a las personas funcionarias por las conductas de acoso laboral que realicen en contra de personas no funcionarias, que presten sus servicios en las instalaciones de la Municipalidad de La Unión y sus sedes regionales.

**Artículo 5: De los objetivos:** Los objetivos del Reglamento para la prevención y atención de acoso laboral en la Municipalidad de La Unión son:

- a) Crear un mecanismo eficaz de prevención de todas aquellas conductas que pueden enmarcarse dentro de acoso laboral, así como un procedimiento interno que lo sancione.
- b) Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre todas las personas trabajadoras de la Municipalidad de La Unión, independientemente de su posición jerárquica; y de éstas con relación a personas a las que se presta un servicio institucional, como personas usuarias, beneficiarias, practicantes, contratadas por servicios especiales.
- c) Evitar cualquier forma de manifestación de acoso laboral, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño de las personas trabajadoras, de las que trabajen en puestos de confianza; que afecten el cumplimiento de metas, objetivos institucionales y el fin público, así como aquellas manifestaciones que afecten el estado de bienestar general de las personas.
- d) Establecer a nivel reglamentario un procedimiento interno, adecuado, efectivo y confidencial, que garantice el derecho de la persona víctima de acoso laboral a denunciar, así como la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y los principios especiales, para que en el caso de que se determine la responsabilidad de la persona denunciada se pueda llegar a la imposición de la sanción y su efectivo cumplimiento.

**Artículo 6: Definición y tipos de acoso laboral:** Es la violencia psicológica que una persona funcionaria, independientemente del cargo que desempeñe en la institución, ejerce durante un período de tiempo, de forma sistemática, recurrente, progresiva, deliberada y demostrable sobre otra u otras personas funcionarias en el lugar de trabajo, o en el ámbito personal con motivo de la relación de trabajo, con el propósito de atentar contra la dignidad o integridad física y psíquica, constituyéndose así en un riesgo psicosocial; así como también afectar el ejercicio de sus labores y las redes de comunicación de las personas afectadas, destruir su reputación, generar desmotivación, infundir miedo y lograr que abandonen el lugar de trabajo o busquen el traslado, degradando el ambiente laboral, entre otras situaciones similares.

El acoso laboral puede darse, en las siguientes modalidades:

- a) **Discriminación laboral:** Incluye todo aquel trato diferenciado por razones de raza, discapacidad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, apariencia física, preferencia política u orientación sexual, situación social u otra manifestación que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- b) **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona trabajadora mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.
- c) **Entorpecimiento laboral:** Acción tendiente a entorpecer el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla, con perjuicio para la persona trabajadora.
- d) **Inequidad laboral:** Asignación de funciones ajenas al cargo, y a sus atribuciones específicas en menosprecio de la persona trabajadora.
- e) **Maltrato:** Entendido como todo acto de violencia contra la integridad física y moral, libertad física y sexual, de quien se desempeña como persona trabajadora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad de la persona funcionaria, todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.
- f) **Persecución:** La persecución debe ser entendida como la evidente arbitrariedad por razones de preferencia política, discapacidad, sexual, credo religioso, posición socioeconómica, etnia, edad, apariencia física, entre otras.; para inducir a la renuncia de la persona trabajadora.
- g) **Congelamiento o aislamiento:** Es la minimización de las capacidades, conocimientos o potencialidades de la persona trabajadora de la Municipalidad de La Unión, ejercida mediante la asignación de tareas y funciones que no van de acuerdo con el nivel del cargo que ocupa la persona agredida y que se caracterizan por ser muy simples o por no asignar tareas o funciones del todo durante periodos de tiempo, existiendo la necesidad institucional de contar con todo el apoyo que sus personas trabajadoras puedan aportar.

**Artículo 7: Modalidades de acoso laboral:** Se consideran modalidades de acoso laboral las siguientes:

- a) **Acoso laboral vertical descendente:** El acoso vertical descendente se da cuando el acoso laboral proviene de una persona que detenta mayor poder que la persona acosada o, dicho de otra manera, lo constituyen aquellas acciones en las que una persona desde la jefatura de manera abusiva, desmesurada y perversa, fuerza a una persona subalterna a dejar de manera voluntaria o a solicitar el cambio o la baja laboral, logrando así eliminar a la persona subalterna del lugar de trabajo.

Esta jefatura puede utilizar personas trabajadoras cómplices a su cargo para ejecutar las actividades sin que aparezca en forma directa.

- b) **Acoso laboral vertical ascendente:** Es el acoso laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la persona victimizada que figura como su jefatura inmediata o mediata a través de las intromisiones en su vida privada, cuestionamientos sobre su estilo de gestión, y sobre su pertinencia para ejercer el puesto que ostenta, entre otros.
- c) **Acoso laboral horizontal:** Se da cuando el acoso laboral proviene de una persona que ocupa la misma posición jerárquica que la persona acosada, es decir el hostigamiento se da entre “iguales”.
- d) **Acoso laboral mixto:** Es el acoso laboral que proviene del ascenso 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 8: Elementos del acoso laboral:** Para que pueda configurarse el acoso laboral deben concurrir los siguientes elementos:

- a) **La intencionalidad:** tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.
- b) **La repetición de la agresión:** se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- c) **La longevidad de la agresión:** el acoso se suscita durante un período de tiempo constante.
- d) **La asimetría de poder:** pues la agresión proviene de otra u otras personas, quienes tienen la capacidad de causar daño.
- e) **El fin último:** la agresión tiene como finalidad que la persona trabajadora acosada abandone su trabajo.

Esto significa que el acoso laboral persigue el objetivo de hacerle intolerable a la víctima permanecer en su trabajo, presionándola finalmente para que abandone el puesto. Esto no implica que sea necesaria la renuncia de la víctima para que exista una situación de acoso laboral.

**Artículo 9: Manifestaciones de acoso laboral:** Se considerará acoso laboral las siguientes actuaciones:

- a) Realizar comentarios negativos o descalificantes en forma reiterada sobre la persona acosada, criticándole constantemente, propiciando el aislamiento de la persona dejándola sin contactos a mediante rumores malintencionados.
- b) Ridiculizar permanentemente a la persona acosada, destruyendo su reputación, su imagen, su profesionalidad mediante comentarios malsanos, ya sea sobre su labor, su aspecto físico, sus creencias, su sexualidad, apariencia física, discapacidad, entre otros.
- c) Bloquear el desarrollo de la carrera profesional de la persona acosada, limitando, o retrasando cualquier tipo de promoción, cursos, seminarios de capacitación, ascensos entre otros.
- d) Aislar a la persona acosada de sus compañeros (as) de trabajo, instalando su puesto de trabajo en un lugar apartado, con el claro propósito de irle invisibilizando, e impidiendo su contacto con colegas. Se propicia un aislamiento profesional y social en el seno del grupo.
- e) Asignarle a la persona acosada carga extenuante de trabajo, cuyos plazos sean prácticamente difíciles o imposibles de cumplir, o bien, no asignarle tareas acordes a la experiencia, capacidad, e idoneidad de la persona acosada.
- f) Impedir la participación de la persona acosada, sin ningún tipo de justificación, en reuniones que tienen una relación o conexión vital con la labor que esta efectúa, con el claro propósito de ir la excluyendo o aislando de reuniones claves en las cuales anteriormente su presencia era imprescindible.
- g) Ataques directos contra la dignidad y el estatus de una persona trabajadora que socaven su autoestima, o busquen subvalorarle, descalificarle personalmente en forma constante e injustificada, criticarle arbitrariamente; e inmiscuirse y criticar su vida privada.
- h) Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan al desempeño de la persona acosada
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales de la persona acosada o las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada.

- j) Evaluación injusta y malintencionada de su trabajo, sin la fundamentación del motivo de dicha calificación.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a las demás personas trabajadoras en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.
- m) Provocar en la persona trabajadora estrés laboral, desgaste profesional, situaciones conflictivas laborales y agresión aislada.
- n) Amenazas en forma verbal, escrita o física que atenten contra la dignidad, la integridad psíquica o física de la víctima.
- o) Crear rumores verbales o escritos que afecten la imagen tanto personal como laboral.
- p) Ignorar reiteradamente la presencia de la persona y prohibir a los demás funcionarios relación alguna con la víctima.
- q) Manifestar una clara discriminación en razón de su sexo, edad, raza, nacionalidad, religión, discapacidad, apariencia física, entre otros.
- r) Obstaculizar ascensos, nombramientos, vacaciones y otras sin causa justificada.
- s) Cualquier otra actuación que genere una afectación grave y se enmarque dentro de los supuestos del artículo 5 de este reglamento.

**Artículo 10: Supuestos excluyentes de acoso laboral:** No se considerará como acoso laboral:

- a) Aquellos conflictos pasajeros, roces, tensiones circunstanciales, incidentes aislados que se presentan en un momento determinado.

- b) Cuando la jefatura está actuando conforme los lineamientos establecidos en la normativa interna institucional y nacional.
- c) Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores.
- d) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria.
- e) La formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo o cumplimiento de funciones.
- f) La formulación de circulares o memorándum encaminados a mejorar la eficiencia laboral conforme a la normativa interna.
- g) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la normativa interna, el Código de Trabajo o leyes conexas.
- h) La solicitud que realice una jefatura del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.
- i) No será acoso laboral cuando la jefatura busque ejercer las potestades jurídicas y materialmente necesarias para el cumplimiento de los fines institucionales y del contrato de trabajo.

## **Capítulo II:**

### **Prevención del Acoso Laboral**

**Artículo 11: De la Comisión Permanente Institucional para la Prevención del Acoso Laboral:** el Alcalde, nombrará a las personas miembros de la Comisión para la Prevención del Acoso Laboral, que será conformada por tres integrantes titulares y tres suplentes.

Al menos una de las personas titulares será miembro de la Asesoría Jurídica de la Municipalidad de La Unión, y será la persona encargada de asesorar a la persona titular que ocupe el cargo de Alcalde en la recepción de la denuncia.

Cada representante deberá contar con una persona suplente que para todos los efectos le sustituirá en su ausencia. Esta función no devengará un plus salarial ni remuneración adicional alguna.

**Artículo 12: De los deberes y atribuciones de la Comisión Permanente Institucional:** Son deberes y atribuciones de las personas que integran la Comisión y cuando corresponda, de las personas suplentes

- a) Realizar la valoración de la denuncia para evaluar la o no admisibilidad de la misma,
- b) En caso de admisibilidad la Comisión Permanente Institucional sobre Acoso Laboral, elevará a conocimiento del ministro, para que proceda a la apertura del Órgano Director del Procedimiento Administrativo para la realización del debido proceso como lo señala la Ley General de la Administración Pública.
- c) Conocer y tramitar las denuncias del acoso laboral puestas a su conocimiento con discreción, a efecto de no lesionar los derechos de las personas involucradas, así como firmar el contrato de confidencialidad respectivo con la Administración.
- d) Recomendar la implementación de las medidas cautelares que estime pertinentes para la averiguación de la verdad real de los hechos y la protección del (la) denunciante.
- e) Liderar el proceso de creación e implementación del Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral en la Municipalidad de La Unión y realizar las actualizaciones correspondientes en razón de las reformas que se den en la materia de acoso laboral.
- f) Cualquier otra compatible con su condición de integrante de la Comisión Permanente.

**Artículo 13: De los requisitos de las personas integrantes de la Comisión:** Las personas integrantes de la Comisión deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser una persona sensibilizada y conocedora de la materia de acoso laboral.
- b) No haber sido sancionada por infracciones catalogadas como acoso laboral.

**Artículo 14. De las causas de sustitución de la designación en la Comisión Permanente Institucional para la Prevención del Acoso Laboral:** Serán causas de destitución:

- a) Haber sido una persona sancionada con ocasión de denuncia por violación a la normativa del presente reglamento.
- b) Por decisión justificada del Alcalde.

**Artículo 15. De las funciones de la Comisión:** Las funciones de la Comisión Institucional para la Prevención del Acoso Laboral serán:

- a) Dictar y ejecutar las acciones de prevención y de divulgación del presente reglamento, dentro de las cuales se deberán incluir actividades específicas para prevenir, desalentar y evitar conductas de acoso laboral, tales como talleres, charlas, material impreso, afiches y otros.
- b) Relacionar los valores que integran el Código de Ética de la Municipalidad de La Unión, con las conductas deseables que alejen estas prácticas antijurídicas de acoso laboral de las dependencias de la Institución.
- c) Proponer proyectos de políticas institucionales en materia de acoso laboral.
- d) Elaborar un plan de trabajo anual que contenga las actividades por desarrollar.
- e) Velar por el efectivo cumplimiento de la reglamentación institucional en materia de acoso laboral.
- f) Cualquier otra función relacionada con la materia de interés.
- g) La labor de divulgación de las regulaciones que introduce este reglamento al marco normativo institucional, así como de la política institucional de prevención que se tome por parte de la Municipalidad de La Unión, y todas las acciones dirigidas a prevenir y sancionar el acoso laboral será responsabilidad de la Comisión Permanente Institucional para la Prevención del Acoso Laboral.

### **Capítulo III:**

#### **Del inicio del Procedimiento y conformación del órgano director del procedimiento.**

**Artículo 16: Principios que informan el procedimiento:** Informan el procedimiento del procedimiento del acoso laboral los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos entendido como la confidencialidad que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos y las partes que intervienen en la investigación y la resolución de no dar a conocer la identidad de las personas ni de la persona denunciada.

**Artículo 17: Normativa aplicable:** Todo el procedimiento administrativo se realizará bajo las regulaciones que establece la Ley General de la Administración Pública en su Libro Segundo, concretamente en cuanto al Procedimiento Ordinario.

Los Convenios No. 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo, así como el artículo 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Aunado a ello, también serán aplicables las reglas sobre “Prohibición de discriminar”, establecidas en los Artículos 19, 69 inciso c) 83, 404 al 410, 414, 415, 476 al 486 del Código de Trabajo, en cuanto a la carga probatoria, para definir los plazos de caducidad y prescripción del procedimiento Artículos y los 682 al 687 de este mismo cuerpo normativo, en cuanto a la regulación especial establecida para los servidores del Estado y sus Instituciones.

El Órgano Director del Procedimiento Administrativo deberá aplicar tanto la normativa indicada en el párrafo anterior y también lo que regula el presente reglamento y los cuerpos normativos que a lo interno y externo regulan concordantemente la materia.

Finalmente, deberá ser tomado en consideración la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia especializados en la materia.

**Artículo 18: Conformación del Órgano Director del Procedimiento:** El Alcalde instruirá el Órgano Director del Procedimiento con personas que hayan sido previamente designadas para esos efectos y que no podrán ser de la misma Dirección de Trabajo, verificando además que no exista relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, ni de subordinación jerárquica directa con las partes.

La persona titular del cargo en la Municipalidad, al recibir el informe de la Comisión Permanente Institucional para la Prevención del Acoso Laboral, procederá en el plazo de tres días hábiles siguientes a la conformación del Órgano para el trámite del procedimiento administrativo correspondiente.

El Alcalde podrá separarse del informe de la Comisión Permanente Institucional para la Prevención del Acoso Laboral, instruyendo al Órgano Director del Procedimiento a realizar el debido proceso, aun cuando esta comisión haya determinado que no existe mérito para la apertura del procedimiento administrativo, también podrá instruir a dicho Órgano sin necesidad de investigación preliminar, cuando existan elementos probatorios suficientes.

**Artículo 19: Del nombramiento del Órgano Director de Procedimiento:** El Órgano será colegiado y estará integrado por tres personas propietarias y tres suplentes, una de las cuales, al menos, será de la Asesoría Jurídica y la persona que tenga a cargo el Órgano Director del Procedimiento siempre será el que presida. Por ningún motivo podrá conformar este órgano la persona integrante de la Comisión Permanente Institucional para la Prevención del Acoso Laboral que recibió la denuncia, ni aquella que haya sido acusada de acoso laboral.

**Artículo 20: Recepción de la denuncia:** La denuncia podrá interponerse de forma oral o escrita. Cualquier miembro de la Comisión Permanente Institucional para la Prevención del Acoso Laboral recibirá la denuncia, para todos los efectos legales. Una vez asignada la denuncia, dicha comisión deberá proceder de conformidad, a la ley sin recurrir a la ratificación de la denuncia.

La denuncia contendrá al menos la siguiente información:

- a) Nombre completo de la persona denunciante y sus calidades personales.
- b) Nombre y apellidos de la persona que se denuncia.
- c) Lugar o lugares donde sucedieron los hechos denunciados.
- d) Hechos o conductas de acoso laboral del que presuntamente ha sido objeto la persona denunciante.
- e) Fecha aproximada en que tales hechos ocurrieron. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
- f) La prueba con la que cuenta para respaldar los hechos denunciados.
- g) Fecha de interposición de la denuncia.
- h) En caso de que la denuncia se presente en forma verbal, podrá ser grabada siempre y cuando exista autorización del denunciante ante el miembro de la Comisión Permanente Institucional para la Prevención del Acoso Laboral.
- i) Medio para atender notificaciones.

La Administración podrá actuar de oficio, a instancia de parte o por denuncia de un tercero.

En los casos en los que la denuncia sea presentada en forma verbal, quien la recibe la consignará en un acta, cumpliendo para ello los requisitos anteriormente establecidos.

En todos los casos, deberá informársele a la persona denunciante de las garantías que la ley les concede y adviértasele de las consecuencias legales que acarrea la interposición de una denuncia falsa.

**Artículo 21: Protección a la persona denunciante y denunciada:** Tanto el Alcalde como el Órgano Director del Procedimiento y la, deberán velar porque se proteja a la persona que denuncia a fin de que se continúe la investigación y el debido proceso con la garantía de que no sea expuesta a condiciones de acoso laboral que se cumpla con el principio de confidencialidad.

La Municipalidad, podrá suscribir convenios de cooperación interinstitucional con otras Instituciones del Estado (como por ejemplo el INAMU, Defensoría de los Habitantes o el Poder Judicial), con el objetivo de facilitar servicios profesionales de acompañamiento para la persona denunciante y denunciada, durante el trámite de los procedimientos administrativos.

**Artículo 22: Medidas cautelares:** Con la finalidad de que no se empeoren las presuntas condiciones de acoso laboral que denuncia la eventual víctima, el Órgano Director del Procedimiento podrá interponer las medidas cautelares que procedan al efecto, pero solo a petición de la parte o por recomendación de la Comisión Permanente Institucional para la Prevención del Acoso Laboral.

Las medidas cautelares podrán ser solicitadas por parte de la persona denunciante con el escrito de denuncia o en el transcurso del procedimiento, siempre que se demuestre la existencia de motivos suficientes para su interposición.

Corresponderá al Órgano Director del Procedimiento conocer de las solicitudes de medidas cautelares que se interpongan durante la tramitación del procedimiento. La aceptación o denegatoria de la medida cautelar deberá ser resuelta dentro de los siguientes 3 días a su interposición y deberá ser debidamente motivada y contra ella cabrán los recursos ordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública, de forma que el Órgano resolverá la impugnación de instancia y el Ministro la impugnación de alzada.

**Artículo 23: Tipos de medidas cautelares:** A efectos de desarrollar el procedimiento de manera diligente y transparente, serán procedentes las siguientes medidas cautelares:

- a) Separación de la persona denunciada de su puesto de trabajo con goce de salario.
- b) Traslado temporal de la persona denunciada a un lugar diferente al sitio donde normalmente desempeña sus funciones.
- c) No acercarse ni comunicarse, el modo alguno con la persona denunciante y ofendida, ni con los testigos del denunciante.
- d) Otras que se consideren pertinentes.

**Artículo 24: Circunstancias de aplicación de las medidas cautelares:** En aplicación de las medidas cautelares, se observarán los siguientes:

- a) Podrán ser aplicadas a ambas partes de la relación procedimental, debiendo procurar la menor afectación.
- b) La imposición de las medidas cautelares no acarreará la pérdida de los derechos o condiciones laborales de las personas obligadas por la disposición preventiva.
- c) La audiencia del procedimiento será desarrollada en el lugar de procedencia.
- d) Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia.

**Artículo 25: Plazo para interponer la denuncia:** El plazo para interponer la denuncia será de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del acoso laboral o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió a la persona denunciar.

**Artículo 26:** Mientras dure la investigación y hasta la resolución del caso, se suspenderá los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas, todo de conformidad con el Artículo 414 del Código de Trabajo

**Artículo 27: Plazo para desarrollar el procedimiento:** El procedimiento de acoso laboral no podrá exceder el plazo ordenatorio de dos meses calendario, contados a partir de la interposición de la misma.

**Artículo 28: Instrucción al Órgano Director del Procedimiento Administrativo:** El Alcalde, remitirá al Órgano Director del Procedimiento Administrativo la instrucción formal para realizar el debido proceso de conformidad con lo establecido en la Ley General de la Administración Pública, este reglamento y normativa interna concordante, con expresa y claro detalle de los elementos denunciados sobre los que el Órgano no podrá ampliar o disminuir.

Junto con la instrucción se remitirá toda la prueba documental que se haya aportado en la denuncia y se hará indicación de la prueba testimonial que se estime pertinente por parte de la Administración o que haya sido mencionada directa, tacita o sucintamente en la denuncia.

**Artículo 29: Sobre el expediente administrativo y su confidencialidad:** El expediente del procedimiento deberá contener toda la documentación referente a la denuncia, la prueba recabada en la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por el Órgano Director del Procedimiento Administrativo y sus constancias de notificación.

Deberá encontrarse de manera física, debidamente foliado en estricto orden cronológico y de forma consecutiva.

El expediente será custodiado por el Órgano Director del Procedimiento Administrativo y permanecerá para todos sus efectos a cargo de sus integrantes.

El expediente podrá ser consultado por:

- a) Quienes integren el Órgano Director y el Alcalde.
- b) La parte denunciante, la denunciada.
- c) Las personas profesionales en derecho de las partes, debidamente autorizados por las partes.

El expediente y la información contenida en él serán de carácter confidencial, excepto para las partes anteriormente indicadas, las cuales tendrán acceso a todos los documentos y pruebas que lo conforman.

**Artículo 30: Traslado de cargos:** El Órgano Director del Procedimiento notificará la resolución de apertura del procedimiento, el cual contendrá los siguientes requisitos:

- a) La fecha y hora en que se dicte el acto de apertura.
- b) La individualización de la persona investigada.
- c) El detalle de los hechos que fundamenten el procedimiento y la imputación de cargos respectivos.
- d) Las consideraciones fácticas que sustentan la eventual responsabilidad, con indicación expresa, concreta, taxativa de las normas jurídicas, que eventualmente podrían aplicarse en el caso de demostrarse los hechos.
- e) Convocatoria a la audiencia oral y privada a ambas partes del procedimiento, tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada, con indicación de la fecha y hora en que se realizará esa diligencia. Esta convocatoria deberá realizarse con no menos de 15 días hábiles de anticipación.
- f) Se prevendrá a ambas partes que deben presentar toda la prueba antes o durante la comparecencia, caso contrario, deberán indicarle al Órgano Director la instancia administrativa donde se encuentra la prueba que determinen como necesaria, para que el Órgano Director del Procedimiento Administrativo gestione su incorporación al expediente.
- g) Indicación de los apercibimientos a que queda sujeta la persona denunciada.
- h) Mención de los recursos admisibles contra dicho acto y plazos, así como la autoridad ante la cual deben interponerse.
- i) Derecho a obtener copia del expediente administrativo, en el cual se le traslada los cargos.
- j) Se les indicara a las partes el derecho de hacerse acompañar de persona profesional en derecho, y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.
- k) Nombre y firma de quienes integran el Órgano Director del Procedimiento.

**Artículo 31: De la apertura de la audiencia:** Corresponderá al Órgano Director del Procedimiento dirigir el curso de la audiencia, indicar a las partes la causa del procedimiento, los hechos en que se fundamenta y las posibles consecuencias, indicar a las partes los derechos y los deberes que tienen durante la comparecencia, declaraciones que correspondan, moderar la intervención de las partes y resolver interlocutoriamente las cuestiones que se presenten durante su trámite.

Atendiendo al principio de celeridad, corresponderá al Órgano Director impedir intervenciones impertinentes o injustificadamente prolongadas y rechazar cualquier solicitud notoriamente improcedente o dilatoria, todo ello en procura de los derechos de las partes; así como también evitará las manifestaciones, actos, insinuaciones, o declaraciones que constituyan una agresión, una falta de respeto para las personas presentes o involucradas de alguna forma en toda la tramitación.

**Artículo 32: Del interrogatorio de las personas que fungen como testigos:** Las personas testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y nunca podrá versar sobre los antecedentes de la persona denunciante o de la persona denunciada.

**Artículo 33: De la audiencia de carácter privado:** La audiencia será privada. Para garantizar la confidencialidad e imparcialidad del proceso y de la audiencia sólo podrán comparecer las partes y sus representantes.

Las personas testigos, peritos, y otras personas que de una forma u otra participan en la construcción de la verdad real de los hechos, tendrán limitada su actuación a los aspectos sobre los que versa su conocimiento aplicado y no más allá de ello.

**Artículo 34: De la continuidad de la audiencia:** La audiencia se llevará a cabo sin interrupciones, durante las comparecencias consecutivas que sean necesarias para su terminación.

Se podrán suspender únicamente cuando medie una causa suficientemente justificada, acreditada por la propia Administración o por las partes, cuando deba resolverse alguna gestión que por su naturaleza afecte su continuación, cuando sea necesario practicar alguna diligencia fuera del lugar de la audiencia, cuando durante su desarrollo se produjeran alteraciones sustanciales al procedimiento que deban ser corregidas como requisito para su continuación.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 685 del Código de Trabajo, el procedimiento administrativo continuará hasta la el dictado de la sentencia firme, aún y cuando la persona denunciada renuncie o se jubile.

**Artículo 35: De la recepción de la declaración y pruebas:** Durante el desarrollo de la audiencia, corresponderá a las partes hacer los alegatos que estimen pertinentes en abandono a su defensa o acusación, ofrecer la prueba pertinente y obtener su admisión y trámite, preguntar y repreguntar a las personas testigos y peritos, aclarar o ampliar su defensa o denuncia inicial, formular conclusiones de hecho y de derecho sobre la prueba ofrecida, ejercer la defensa material de rigor y el resultado de la audiencia.

**Artículo 36: De la prueba para mejor resolver:** En cualquier fase del procedimiento, el Órgano Director podrá ordenar la práctica o el recibido de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que existe siempre que sea esencial al resultado de la investigación. El Órgano Director dará audiencia de esa prueba a las partes.

Ante la ausencia de prueba directa, se otorgará valor probatorio a los indicios graves, precisos y concordantes que se constate en el expediente, y que conduzca racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado

**Artículo 37: De la resolución final del asunto:** Concluido el procedimiento, el Alcalde dictará la resolución final, la cual contendrá lo siguiente:

- a) Una sección a manera de resultandos, en la que se haga referencia a los pormenores de procedimiento, dentro de los cuales se indicará si el procedimiento se realizó con la observancia de las reglas del debido proceso. Los resultandos son descripciones de los hechos relevantes del procedimiento.
- b) Un considerando de hechos relevantes, que puedan ser considerados como probados, otro considerando relativo a los hechos no probados que en apariencia sean de importancia para el Órgano Director, de acuerdo con los elementos probatorios introducidos durante la tramitación del procedimiento.
- c) Una parte considerativa donde se indique el análisis técnico-jurídico que motiva el acto y que contenga el análisis de las pruebas que se hicieron llegar al expediente y de una parte dispositiva donde se incorpora la decisión final del procedimiento.
- d) Una conclusión del resultado de las diligencias.

Esta resolución deberá ser notificada a las partes, en la forma y por cualquiera de los medios permitidos por la Ley de Notificaciones y Citaciones Judiciales.

La resolución deberá comunicarse dentro del mes siguiente a la fecha en que concluya formalmente el procedimiento disciplinario respectivo.

En caso de que de la resolución final una vez firme, exima de culpabilidad a la persona denunciada, y se determine que la denuncia por el contrario es evidente o temeraria, constituirá prueba válida a efecto de que la persona absuelta desee interponer una denuncia formal en contra de la supuesta víctima, en sede administrativa o penal, según corresponda.

**Artículo 38: De los recursos contra el acto final del procedimiento:** Contra la resolución final procederán los recursos ordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública. La resolución indicará el plazo para presentar los recursos y ante quienes deberán ser interpuestos.

**Artículo 39: De la comunicación de la resolución final:** Una vez firme la resolución final que se dicte en el respectivo procedimiento disciplinario, será el Alcalde, el que comunicará mediante copia a la Dirección Gestión de Capital Humano con el fin de que se incluya en el respectivo expediente.

## **Capítulo IV:**

### **De la clasificación de las faltas**

**Artículo 40: De la clasificación de las faltas:** Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, las faltas se clasificarán en leves, graves, y gravísimas.

**Artículo 41: De los criterios para establecer las sanciones o acciones correctivas:** El órgano Director de Procedimiento recomendará la sanción o acción correctiva a imponer según la gravedad de la falta, para ello analizará la situación tomando en cuenta los siguientes criterios:

- a) La conducta emitida.
- b) La posición de jerarquía y responsabilidad social e institucional de la persona hostigadora.
- c) La reincidencia en conductas tipificadas como hostigamiento laboral.
- d) La cantidad de personas denunciantes.
- e) Los efectos del acoso laboral en el ambiente de trabajo.
- f) Los efectos perjudiciales en el estado general de bienestar de la persona hostigada, en sus condiciones materiales de empleo o prestación de servicios.

**Artículo 42: De las sanciones para las personas que cometan hostigamiento laboral:**

Las sanciones aplicables, según la gravedad de la falta en que se incurra serán:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de salario hasta por el término de quince días.
- c) Despido sin responsabilidad patronal.

**Artículo 43: Reincidencia:** En caso que la persona funcionaria reincida en una nueva conducta de acoso laboral debidamente comprobada a través de un procedimiento administrativo, dentro del período de dos años siguientes a la firmeza de la primera sanción, se aplicará el despido sin responsabilidad patronal

## Capítulo V:

### De las Garantías

**Artículo 44: De las garantías:** La persona que haya planteado una denuncia por hostigamiento laboral, no podrá ser despedida, ni se le suspenderá un beneficio institucional en caso de que lo tuviera, por este motivo.

Las personas que hayan comparecido en condición de testigo en los procedimientos de investigación de denuncia por hostigamiento laboral, no podrán sufrir por ello, ni despido, ni perjuicio personal indebido en su empleo o en el proceso de prestación de servicios.

Si esto ocurriese la persona podrá denunciarlo ante el Ministro, quien ordenará a las autoridades las medidas pertinentes tanto para que cese esta situación, como para que se sancione a quien está causando o permitiendo el perjuicio.

## Capítulo VI:

### Disposiciones finales y transitorias

**Artículo 45: Creación del Protocolo para la prevención del Acoso Laboral:** Créase el Protocolo para la prevención del Acoso Laboral en la Municipalidad de La Unión, el cual constituirá junto con el presente Reglamento el marco normativo base en materia de acoso laboral en la Municipalidad de La Unión.

**Artículo 46: Contrataciones externas de servicios:** En las contrataciones externas de servicios que tenga la institución se incluirán reglas de dicha contratación con la empresa externa que se trate, que garantice el cumplimiento de la legislación en materia de acoso laboral.

El Alcalde instruirá a la Comisión Institucional para la Prevención del Acoso Laboral, para que, en un plazo no mayor a seis meses contados a partir de la fecha de aprobación del presente Reglamento, elabore una Propuesta de Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral en la Municipalidad de La Unión y se presente al Alcalde para su correspondiente aprobación y aplicación inmediata.

**Artículo 47:** De la vigencia de la normativa interna: El presente reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

ACUERDO APROBADO EN FIRME Y POR UNANIMIDAD.

La Unión, 30 de julio de 2018.—Ana Eugenia Ramírez Ruiz, Secretaria Municipal.—  
1 vez.—( IN2019312921 ).