

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 07 de julio del 2016, n. 131, pág. 02-04

PODER EJECUTIVO

DECRETOS
N° 39716-SP

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE SEGURIDAD PÚBLICA

Con fundamento en los artículos 140 incisos 3) y 18) y 146 de la Constitución Política; artículos 25, inciso 1) y 28, inciso 2), acápites a) y b) de la Ley General de la Administración Pública N° 6227 del 2 de mayo de 1978, artículo 6 de la Ley General de Policía N° 7410 del 26 de mayo de 1994 y el Decreto Ejecutivo N° 36366-SP del 2 de noviembre del 2010 Reglamento de Organización del Ministerio de Seguridad Pública.

Considerando:

I.—Que la Convención Interamericana de Derechos Humanos, artículos 5 inciso 1), la Constitución Política, artículos 33, 40 y 41, el Código de Trabajo, artículos 69 inciso c), 70 inciso i), 71 inciso d), 83 incisos a), b) y j), 195, 197 y 254, establecen los fundamentos básicos y generales relacionados con el Acoso o Mobbing Laboral.

II.—Que los Tribunales de la Corte Suprema de Justicia en materia laboral, reconocen la figura del Acoso o Mobbing Laboral como parte de la realidad costarricense.

III.—Que es de suma importancia que las personas que laboran dentro del Ministerio cuenten con una normativa ágil, actualizada y veraz, que permita garantizar la integridad personal en el ámbito de trabajo, cuyo propósito esté orientado a prevenir o suprimir situaciones de acoso, persecución, intimidación, hostigamiento, o violencia psíquica en el trabajo.

IV.—Que en sentencias de la Sala Segunda y Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, se determinó que no es posible compensar jornada extraordinaria por tiempo libre, toda vez, que la regulación contenida en el Código de Trabajo, prevé únicamente el pago con un cincuenta por ciento más del salario percibido por la jornada diaria.

V.—Que tratándose de relaciones de Empleo Público, el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil establece regulaciones en torno a las obligaciones y derechos que tiene todo servidor por ese Régimen, razón por la cual resulta necesario ajustar el presente Reglamento a esas disposiciones de alcance general.

VI.—Que de conformidad con lo que dispone el artículo 13 inciso i) del Estatuto de Servicio Civil, la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil, mediante oficio N° AJ-133-2016 de fecha 04 de marzo del 2016 autoriza la presente modificación. **Por tanto,**

DECRETAN:

**“Reforma al Reglamento Autónomo de Servicio del
Ministerio de Seguridad Pública, Decreto Ejecutivo
N° 24896-SP de fecha 31 de agosto de 1995”**

Artículo 1º—Adiciónese un inciso r) al artículo 8 del Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Seguridad Pública, que se leerá de la siguiente manera:

“(…)

r) Portar en un lugar visible el carné de identificación como funcionario de la Institución al ingresar y permanecer en las instalaciones del Ministerio.”

Artículo 2º—Refórmese el artículo 16 del Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Seguridad Pública, que se leerá de la siguiente manera:

“Artículo 16.- Trabajo ejecutado fuera de la jornada laboral. Todo trabajo fuera de la jornada laboral, será reputado como extraordinario y se remunerará conforme a la Ley. El tiempo extraordinario se refiere a aquellas tareas que son excepcionales, imperiosas y ocasionales, siendo que no existe otra alternativa que atenderlas transitoriamente fuera del tiempo ordinario de trabajo, sin que ello pueda convertirse en labores habituales y permanentes. El Ministerio no reconocerá en ningún caso el trabajo extraordinario ejecutado sin autorización de la Dirección General Administrativa.

En ningún caso serán consideradas horas extraordinarias las que el servidor ocupe para subsanar errores imputables a él.”

Artículo 3º—Refórmese el artículo 17 del Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Seguridad Pública, que se leerá de la siguiente manera:

“Artículo 17.- Solicitud para laborar tiempo extraordinario. Las direcciones, departamentos y cualquier otra dependencia del Ministerio de Seguridad Pública deberán solicitar de forma previa a la Dirección General Administrativa, la autorización correspondiente para que en ellas se labore tiempo extraordinario.

La cantidad de horas extraordinarias que se autoricen por parte de la Dirección General Administrativa para el respectivo año deberá contar con el contenido económico suficiente para cubrir su erogación y se calculará con base en el monto autorizado mediante Ley de Presupuesto para el ejercicio económico correspondiente. En ningún caso se autorizará tiempo extraordinario sin que exista contenido presupuestario previo. Para la autorización de horas extras se deberá tomar en cuenta el informe de liquidación de tiempo extraordinario del período anterior, mismo que elaborará la Sección de Incentivos y Beneficios.

La jornada extraordinaria no puede efectuarse si no cuenta con la citada autorización, misma que rige a partir de la fecha en que haya sido aprobada. Resulta improcedente la autorización del pago en dinero de tiempo extraordinario ya laborado.”

Artículo 4º—Refórmese el artículo 68 del Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Seguridad Pública, que se leerá de la siguiente manera:

“Artículo 68.- De la aplicación de las sanciones.

En la aplicación de sanciones de tipo disciplinario al personal administrativo por faltas, se procederá a realizar la instrucción del caso por parte del órgano director, respetando las normas del debido proceso y dando oportunidad al servidor de ejercer su defensa. Una vez concluida esta fase, se trasladará el expediente respectivo, con la debida recomendación ante el señor Viceministro, quien como superior jerárquico inmediato del Personal del Ministerio, decidirá en primera instancia si acoge, rechaza o modifica la recomendación hecha en el órgano director. Las resoluciones tendrán los recursos que al efecto otorga nuestro ordenamiento.

Cuando se trate de faltas leves sancionadas con amonestación verbal o escrita, los jefes inmediatos serán los responsables de la instrucción del procedimiento sumario respectivo, así como de la imposición de la sanción y su aplicación, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Segundo de la Ley General de la Administración Pública, artículos 320 y siguientes.

En caso de que durante el diligenciamiento de dicho proceso sumario se determine la posibilidad de que se deba aplicar una sanción de suspensión se procederá a realizar la observación correspondiente y la remisión del expediente levantado al efecto al órgano director de procedimiento a efectos de que se tramite de conformidad con lo dispuesto en el artículo 308 de la Ley General de la Administración Pública.

Los despidos de los servidores amparados por el Régimen de Servicio Civil se tramitarán conforme con lo dispuesto por el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento. Los despidos de los demás servidores se regirán por lo que al respecto dispone el Código de Trabajo y este Reglamento.”

Artículo 5^o—Adiciónese un nuevo Capítulo que será el “Capítulo XVIII” intitulado “Del hostigamiento o mobbing laboral” que iniciará a partir del artículo 86, corriéndose la numeración de manera sucesiva tanto del epígrafe del hasta ahora Capítulo XVIII que pasa a ser el Capítulo XIX intitulado “Disposiciones finales” así como de su articulado de modo que el preexistente artículo 86 pasa a ser el 96, y así sucesivamente de manera consecutiva; para que el nuevo Capítulo se lea de la siguiente manera:

“CAPÍTULO XVIII

Del hostigamiento o mobbing laboral

Artículo 86.—Terminología. Para efectos del presente procedimiento se entiende por:

- a) Agresión laboral: Todo acto de violencia contra la integridad y libertad física, moral o laboral y los bienes de quien se desempeñe como trabajador o trabajadora de forma indefinida u ocasional.
- b) Ambiente hostil: Se crea cuando la conducta de una persona tiene el efecto o propósito de interferir de manera irracional con el desempeño del trabajo de otra persona o cuando crea un ambiente de trabajo desfavorable, intimidante u ofensivo.
- c) Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción basada en la edad, sexo, grupo étnico, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, aspecto físico, situación económica y preferencia sexual que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de un derecho.

- d) Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de género, grupo étnico, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, orientación laboral, situación social o preferencia sexual que carezca de toda razón desde el punto de vista laboral.
- e) Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para la persona trabajadora. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación, o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- f) Humillación laboral: Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo o de prestación de servicios personales.
- g) Maltrato laboral: Toda expresión verbal o escrita, injuriosa o calumniosa que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o de prestación de servicios personales.
- h) Ministerio: Se entiende como tal al Ministerio de Seguridad Pública.

Artículo 87.- Definición. Acoso u hostigamiento laboral.

Constituye acoso u hostigamiento laboral toda conducta expresada de forma sistemática, repetida, persistente y prolongada, en un lugar de trabajo o en conexión con aquel, emanada del superior jerárquico, inmediato o mediato, compañero de trabajo, colaborador o subordinado y que implique violencia psicológica, sea mediante comportamientos, palabras, gestos, escritos, utilización de medios electrónicos, mensajes de texto, actitudes tormentosas o aterradoras, acciones agresivas u omisiones con el fin de debilitar, humillar, herir, denigrar, degradar, amedrentar, o injuriar a la víctima, así como mancillar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, dañar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, el prestigio laboral o familiar, su personalidad y dignidad, salud física o psicológica, causar desmotivación con la finalidad de que la persona acosada solicite reubicación, traslado, o provoque el abandono o renuncia al trabajo.

Artículo 88.- Manifestaciones. El acoso psicológico y moral puede manifestarse, entre otras situaciones, por medio de las siguientes conductas:

- a) El aislamiento o falta de comunicación.

- b) Recargo de funciones, no asignación de las mismas o asignar las que sean incompatibles con su formación o clase profesional.
- c) Rebajar al trabajador o la trabajadora asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.
- d) Asignar plazos de ejecución del trabajo irrazonables.
- e) Evaluación del trabajo de manera no equitativa o de forma sesgada.
- f) Difusión de rumores o de calificativos negativos, así como generar desconfianza de sus valores morales e integridad o provocar desprestigio.
- g) Discriminación en razón de sexo, raza, nacionalidad, religión, filiación política, idioma, ocupación o preferencia sexual,
- h) Intervención de los medios de comunicación utilizados por el trabajador o trabajadora, tales como teléfono, fax, correspondencia, correos electrónicos y otros.
- i) Intervención del ámbito privado y personal del acosado o acosada.
- j) Ejercicio de mayor presión (presión indebida o arbitraria) por parte de los superiores.
- k) Evadir los reconocimientos a que pueda ser objeto.
- l) Utilización de gestos de desprecio (miradas despectivas, suspiros, encoger hombros, entre otras manifestaciones),
- m) Desvalorización sistemática del esfuerzo o éxito profesional o atribución a otros factores o terceros,
- n) Rechazo por razones estéticas, de posición social o económica, relegando su capacidad o potencial humano,
- o) Agresión verbal o de cualquier tipo.

Artículo 89.—Política de divulgación. La política de prevención del hostigamiento laboral y la divulgación del presente Capítulo del Reglamento, corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos y la Oficina de Igualdad y Equidad de Género. Podrá solicitarse además, la colaboración y participación de otras instancias para coadyuvar en el proceso de difusión.

Artículo 90.- Plazo para interponer denuncia. El plazo para interponer la denuncia será de seis meses, contados a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento laboral o a partir del momento en que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 91.- Competencia y atribuciones. El Departamento Disciplinario Legal o la Asesoría Jurídica, serán constituidos como Órgano Director de Procedimiento administrativos disciplinarios, y tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Recibida la denuncia, el órgano director valorará la necesidad de realizar una investigación preliminar o en su defecto iniciar el procedimiento disciplinario de conformidad con lo dispuesto en el artículo 308 de la Ley General de la Administración Pública.
- b) Recomendar de oficio la aplicación de las medidas cautelares cuando resulten necesarias para garantizar el objeto del procedimiento.
- c) Remitir a la persona denunciante de acoso laboral a la Unidad de Psicología del Ministerio cuando así lo solicite de forma expresa, a efectos de que se realice una valoración para determinar la existencia de algún grado de afectación emocional. Dicha valoración podrá ser remitida al órgano director de procedimiento igualmente si así lo solicita el denunciante.
- d) Durante el procedimiento se garantizarán los principios de debido proceso, proporcionalidad, y la libertad probatoria.

Artículo 92.- Solicitud de Medidas Cautelares. Se podrán aplicar las medidas cautelares como en cualquier otro procedimiento ordinario. En la aplicación de las mismas deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

Artículo 93.- Derechos de la víctima. La persona que mediante el procedimiento ordinario disciplinario se demuestre que ha sido víctima de acoso laboral tendrá derecho a:

- a) Solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la posibilidad de permutarse o reubicarse a otra dependencia del Ministerio. Corresponderá a la Administración disponer la ubicación conforme a las necesidades institucionales.

Artículo 94.- No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades.

- a) Las políticas, instrucciones y órdenes necesarias para mantener la disciplina y el aprovechamiento de los recursos de este Ministerio conforme al principio de la obediencia debida, al bloque de legalidad, así como los preceptos establecidos en el ordenamiento jurídico, según la naturaleza de las funciones que deben realizarse.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a quienes son superiores jerárquicos sobre el personal colaborador.
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- d) La formulación de políticas, instrucciones o circulares encaminadas a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de los colaboradores, conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) La solicitud de colaboración para laborar horas extraordinarias, cuando sean necesarias para garantizar la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Institución.
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal.
- g) Las exigencias de cumplir con las obligaciones o deberes propios.

Artículo 95.- Plan reparador. El Departamento de Salud Ocupacional será el órgano encargado de dar seguimiento a las personas víctimas de acoso laboral, para mitigar los efectos de aquella situación, para lo cual podrá recurrir a la colaboración de otras instituciones.”

Artículo 6°—Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República, a las diez horas del tres de marzo del dos mil dieciséis.

LUIS GUILLERMO SOLÍS RIVERA.—El Ministro de Seguridad Pública, Gustavo Mata Vega.—1 vez.—O. C. N° 27316.—Solicitud N° 11102.—(D39716 - IN2016036719).