

# LA GACETA

## DIGITAL



La Uruca, San José, Costa Rica, lunes 12 de enero del 2009

₡ 270,00

AÑO CXXXI

Nº 7 - 80 Páginas

### Nº 34972-J

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Y LA MINISTRA DE JUSTICIA

En uso de las facultades que les confiere el inciso 18) del artículo 140 de la Constitución Política y el artículo 146 de la Constitución Política; el artículo 28, párrafo 2, inciso b) de la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública del 2 de mayo de 1978 y la Ley Orgánica del Ministerio de Justicia Nº 6739 del 28 de abril de 1982.

#### *Considerando:*

I.—Que el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Gracia, Decreto Ejecutivo número 26095-J que entró en vigencia el 2 de julio de 1997, fue creado para regular las relaciones de servicio entre el Ministerio de Justicia y Gracia y sus servidores de la Dirección General de Adaptación Social y Administración Central, de conformidad con el ordenamiento administrativo vigente.

II.—Que es obligación del Ministerio de Justicia mantener en el lugar de la prestación de servicios, condiciones de respeto para quienes ahí laboran, así como tomar las medidas necesarias para prevenir, desalentar y sancionar todo tipo de acto que figure como acoso moral y psicológico en el trabajo.

III.—Que para precisar y dar mayor claridad en la regulación de esta materia, se torna necesario reformar el Reglamento, permitiendo definir los conceptos de acoso moral y psicológico, los deberes de la Institución para su prevención y el procedimiento a seguir con las denuncias que sobre el particular se presenten. **Por tanto:**

#### DECRETAN:

Artículo 1º—Agréguese un capítulo XX al Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia, para que en lo sucesivo se lea así:

#### CAPÍTULO XX

## Del hostigamiento psicológico y moral

Artículo 106.—**Definiciones.** Para los efectos de una correcta interpretación y aplicación del presente capítulo, se establecen las siguientes definiciones:

a. “Hostigamiento psicológico y moral”: Se entiende por hostigamiento o acoso psicológico y moral en el trabajo, toda aquella actuación en la que una o varias personas, se encuentren en una relación, superior de jerarquía laboral o no, ejerzan violencia psicológica extrema en forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una o varias personas en el lugar de trabajo, mediante comportamientos, palabras o actitudes, con los siguientes fines:

1. Degradar sus condiciones de trabajo,
2. Destruir sus redes de comunicación y su reputación,
3. Perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral.

Lo anterior incluye el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo.

b. “Víctima”: Es la persona que sufre el hostigamiento.

c. “Denunciada”: La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento psicológico y moral.

d. “Órgano Director”: Es el Órgano ante el cual se da traslado de la denuncia que, en forma verbal o escrita, ha interpuesto el (la) perjudicado(a) a efecto de dar inicio al procedimiento correspondiente, con el objeto de verificar la verdad real de los hechos denunciados conforme la normativa legal vigente.

Artículo 107.—**Conductas de hostigamiento psicológico y moral.** El hostigamiento psicológico y moral puede manifestarse, entre otras situaciones, por medio de las siguientes conductas:

1. El aislamiento o falta de comunicación;
2. Recargo de funciones, no asignación de las mismas o asignar las que sean incompatibles a su formación;
3. Subutilizar al trabajador (a) asignándole labores inferiores a su capacidad profesional o sus competencias habituales;
4. Asignar plazos de ejecución irrazonables para las labores encomendadas;
5. Evaluación del trabajo de manera no equitativa o de forma sesgada;
6. Difusión de rumores o de calificativos negativos, así como generar desconfianza de sus valores morales e integridad o provocar desprestigio;
7. Discriminación en razón de género, raza, nacionalidad, religión, filiación política, idioma u ocupación;
8. Intervención de los medios de comunicación utilizados por el trabajador o trabajadora, tales como teléfono, fax, correos, correos electrónicos y otros;

9. Intervención del ámbito privado y personal del acosado o acosada;
10. Ejercicio de mayor presión (presión indebida o arbitraria) por parte de los superiores;
11. Evadir los reconocimientos a que pueda ser objeto;
12. Utilización de gestos de desprecio (miradas despectivas, suspiros, encoger hombros, entre otras manifestaciones);
13. Desvalorización sistemática del esfuerzo o éxito profesional o atribución a otros factores o a terceros;
14. Rechazo por razones estéticas, de posición social o económica, relegando su capacidad o potencial humano;
15. Agresión verbal o de cualquier otro tipo;
16. Cualquier otro acto que atente con las condiciones de trabajo y la dignidad del trabajador.

Artículo 108.—**Prevención del hostigamiento.** Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento moral y psicológico, estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos, la cual mediante charlas y reuniones con el personal de los diferentes departamentos y dependencias administrativas de la Institución, suministrará la información necesaria y canalizará las inquietudes que se propongan.

Los mecanismos de divulgación tendientes a prevenir, desalentar, evitar y, eventualmente sancionar, las conductas constitutivas de hostigamiento moral y psicológico serán:

- a. Colocación en lugares visibles de oficinas o centros de trabajo, de un ejemplar de los instrumentos normativos correspondientes;
- b. Incorporación de charlas relacionadas con la política interna de prevención, investigación y eventual sanción;
- c. Cualquier otro que se considere pertinente.

Artículo 109.—**Trámite de la denuncia.** Para la tramitación de las denuncias por acoso psicológico y moral, en lo aplicable, la persona afectada podrá plantear la misma en forma verbal o escrita ante la Dirección Jurídica, ante quien deberá él o la denunciante aportar los indicios y la prueba correspondiente.

Las denuncias que se presenten por este tipo de actuaciones deberán indicar:

1. Nombre del o la denunciante, número de cédula y lugar de trabajo;
2. Nombre de la o del denunciado y lugar de trabajo;
3. Relación circunstanciada de los hechos y fechas aproximadas en que sucedieron los mismos;
4. Fecha a partir de la cual ha sido sujeto o sujeta del acoso u hostigamiento;
5. Nombre de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados;

6. Presentación o indicación del lugar donde se encuentra cualquier prueba que a su juicio sirva para la comprobación de los hechos denunciados; y,

7. Firma del o la denunciante.

Cuando la denuncia se formulare de manera oral, en el mismo acto se levantará el acta correspondiente, la cual deberá ser firmada por el o la denunciante.

Artículo 110.—**Órgano Director.** La instrucción de los procedimientos será realizada por la Dirección Jurídica, a instancia de la Dirección General de Adaptación Social o el Ministro de Justicia. La Dirección Jurídica designará un órgano director, el cual tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Recibir y tramitar las denuncias por hostigamiento psicológico y moral.
- b. Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes;
- c. Solicitar a cualquier servidor o servidora del Ministerio, la colaboración necesaria para concluir la investigación;
- d. Verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión;
- e. Ordenar, restrictivamente, la suspensión temporal de la persona denunciada o, el traslado de la persona denunciante;
- f. Elaborar la resolución de fondo, verificando previamente, que no hayan errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión y comunicar lo resuelto, una vez firme, a los órganos correspondientes; y
- g. Recomendar la sanción que corresponda, de acuerdo con la gravedad del caso, y previo el ejercicio del derecho de defensa, contra aquellos(as) servidores(as), que se nieguen a colaborar, que entorpezcan la investigación o que conociendo de casos de hostigamiento, omitan denunciarlos.

Artículo 111.—**Inicio del procedimiento.** En un plazo improrrogable de veinticuatro horas siguientes a la interposición de la denuncia, la Dirección Jurídica integrará el Órgano Director que tendrá bajo su responsabilidad el procedimiento sumario administrativo, pudiendo contar dicho Órgano Director con el apoyo de al menos un profesional en psicología especialista en la materia.

Artículo 112.—**Confidencialidad de la investigación.** Se establece la prohibición de divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso u hostigamiento psicológico y moral. Dicha prohibición se hará extensiva a los servidores (as) cuya colaboración sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a los testigos ofrecidos en tanto sean funcionarios (as) del Ministerio de Justicia, a los denunciantes y partes involucradas en el procedimiento, así como al órgano director. Cualquier incidencia grave o malintencionada respecto a las situaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria, será considerada como falta grave en el desempeño de sus funciones.

Artículo 113.—**Medidas asegurativas.** En cualquier estado del procedimiento, hasta tanto no adquiera firmeza la resolución o acto final, o bien la declaratoria con lugar de las eventuales diligencias de despido, el Órgano Director deberá tomar las medidas necesarias para proteger a la víctima, y podrá resolver en única instancia:

- a) La suspensión provisional del (de la) denunciado (a) , con goce de salario.

b) La reubicación temporal del (de la) denunciado (a).

c) La reubicación de la presunta víctima o de algún testigo, previa solicitud suya o de sus representantes legales, cuando exista una relación de subordinación respecto del denunciado o se presuma la continuación de las presuntas conductas de hostigamiento sexual o persecución laboral denunciadas por la víctima.

Artículo 114.—**Notificación a la parte involucrada.** Se dará traslado de la denuncia al funcionario (a) acusado (a), concediéndole un plazo de quince días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de los mismos. Si el denunciado no ejerce su defensa se continuará con el proceso, hasta el informe final por parte del Órgano Director.

Transcurrido el plazo de los cinco días hábiles, el Órgano Director hará comparecer a las partes recibiendo los distintos medios de prueba pertinentes así como las respectivas declaraciones.

Artículo 115.—**Valoración de la prueba.** Para la valoración de las pruebas, se tomarán en consideración todos los elementos indiciarios aportados, dentro de lo que se incluirán todos aquellos que se refieren a las alteraciones provocadas por los hechos que denuncian el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como en su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral.

El Órgano Director no podrá emitir valoración alguna sobre la vida personal del o la denunciante.

Artículo 116.—**Informe final.** En un plazo improrrogable de tres meses, el Órgano Director emitirá un informe que trasladará al Viceministro o Viceministra de la Institución en su condición de órgano decisorio de primera instancia con las recomendaciones disciplinarias que considere aplicables, quien resolverá en definitiva en un plazo de cinco días naturales y comunicará a la Dirección de Recursos Humanos la decisión final, para su aplicación dentro del término de ley.

Dicho informe será debidamente razonado, que comprenderá una descripción de los hechos y antecedentes, una parte considerativa, con inclusión de una evaluación de las probanzas rendidas, y una sección concluyente, con indicación de las recomendaciones disciplinarias que se consideren aplicables.

Artículo 117.—**Recursos.** La resolución final tendrá recurso de revocatoria ante el Viceministro (a) y apelación ante el Ministro (a) de Justicia, que deberá ser interpuesto en un plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de ésta.

Artículo 118.—**Sanciones.** El acoso psicológico y moral en el trabajo se considerará falta grave y todo funcionario a quien se le compruebe haber incurrido en ésta, podrá ser despedido sin responsabilidad patronal.

Artículo 2º—El Capítulo XX vigente pasa a denominarse Capítulo XXI y así sucesivamente el resto de los capítulos del cuerpo reglamentario de cita.

Artículo 3º—En razón de la reforma incluida, se procede a correr la numeración del reglamento a partir del numeral 106 vigente.

Artículo 4º—Rige a partir de su publicación.

Dado en San José, a los cuatro días del mes de noviembre del dos mil ocho.

ÓSCAR ARIAS SÁNCHEZ.—La Ministra de Justicia, Dra. Viviana Martín.—1 vez.—(Solicitud N° 1631).—C-153140