

LA GACETA

DIGITAL



Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 24 de agosto de 2012, n. 163

El Concejo Municipal de Tibás, por su Acuerdo N° VIII-3 de su Sesión Ordinaria N° 115, celebrada el día 10 de julio de 2012, dispuso por unanimidad de los señores Regidores lo siguiente:

REGLAMENTO INSTITUCIONAL CONTRA EL ACOSO

MORAL U HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO

EN EL TRABAJO

El Concejo Municipal de Tibás de conformidad con la potestad que otorgan los artículos 4 inciso a) y 43 del Código Municipal, dicta el siguiente Reglamento Institucional contra el Acoso Moral u Hostigamiento Psicológico en el Trabajo.

Introducción:

El presente reglamento brinda los lineamientos para la atención de los casos de acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo:

1. **Propósito:** El presente reglamento tiene como propósito definir las principales características del acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo y brindar a la Municipalidad un instrumento a través del cual, se den los lineamientos necesarios para su atención.

2. **Alcance:** Este procedimiento es aplicable a todo el personal de la Municipalidad de Tibás.

3. **Términos:**

Acoso u Hostigamiento: Es el acto de perseguir, fastidiar o importunar a una persona quien considera dicha actitud como ofensiva y que atenta contra su dignidad, decoro e integridad física, psicológica, emocional y económica.

Acoso moral u hostigamiento psicológico: Constituye acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo, toda conducta persistente y demostrable, que ocurre en la relación de empleo ejercida sobre un trabajador, nombrado en forma indefinida u ocasional; por parte del superior jerárquico inmediato o mediato, un jefe, un compañero de trabajo o un subalterno, que implique violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre éste en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación,

dañar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, causar su desmotivación laboral e inducir a su renuncia. Incluye el acto de atormentar o aterrorizar psicológicamente a otros u otras en el trabajo.

Agresión laboral: Todo acto de violencia contra la integridad y libertad física, moral o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador indefinido u ocasional.

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.

Denuncia: Acto de poner en conocimiento del funcionario competente la supuesta acción de un hecho irregular.

Denunciado: Persona a quien se le atribuye la presunta conducta de acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción basada en la edad, sexo, grupo étnico, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, aspecto físico, o situación económica que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de un derecho.

Por lo anterior, será discriminatorio todo trato que tenga por resultado la desigualdad entre dos personas o más, en igualdad de condiciones.

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de género, grupo étnico, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, orientación sexual o situación social que carezca de toda razón desde el punto de vista laboral.

Enfermedad laboral: Padecimiento o dolencia de tipo agudo o crónico que se haya desarrollado en el organismo de un trabajador contraída como resultado inmediato, progresivo, directo e indudable de la clase de labores que ejecuta.

Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. 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.

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.

Maltrato laboral: Toda expresión verbal o escrita, injuriosa o calumniosa que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o de prestación de servicios personales.

Municipalidad: Municipalidad del Cantón de Tibás.

Órgano Director: Encargado de instruir y recabar prueba de conformidad con el presente reglamento para verificar la verdad real de los hechos; conformado por tres funcionarios, donde uno como mínimo deberá ser abogado.

Partes: Tendrán esta condición dentro del procedimiento administrativo descrito en este Reglamento, la persona denunciante y la persona denunciada de acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo.

Patrono: La Municipalidad de Tibás, en su condición de empleador de los servicios de los trabajadores.

Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad y violencia permitan inferir el propósito de inducir a una permuta, traslado o renuncia del trabajador mediante la discriminación, descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario y cualquier otra forma de producir desmotivación laboral.

Potestad disciplinaria: Facultad o poder de la Municipalidad para imponer sanciones a sus trabajadores cuando incurran en faltas a los deberes inherentes a su cargo y que, para efectos de este Reglamento, es ejercida por el representante patronal.

Representante del Patrono: Se consideran representantes del patrono y en tal concepto se obligan a éstos en sus relaciones con los trabajadores: Alcalde, Vicealcaldes (as), directores, jefes, coordinadores, encargados; es decir, las personas que a nombre de la Municipalidad ejerzan funciones de dirección o de administración.

Riesgo profesional: Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

Trabajador: Toda persona física que presta a la Municipalidad sus servicios materiales, intelectuales o ambos, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

Para efectos de la protección que se confiere mediante este Reglamento, el término trabajador se interpretará en la forma más amplia posible.

Vida laboral: Período de trabajo de una persona desde que ingresa a formar parte de la fuerza de trabajo de la Institución hasta que termina su relación jurídico-laboral.

4. **Contenido:** El presente Reglamento tiene por objeto definir, prohibir, prevenir, corregir y sancionar el acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo, en sus diversas formas de agresión, maltrato, insultos, discriminación, trato descortés y ofensivo, que se ejerce a los trabajadores de la Municipalidad de Tibás y que atenta contra los principios constitucionales de la libertad de trabajo, la dignidad, la integridad, la igualdad y la vida humana.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°—El procedimiento para la atención de denuncias por acoso moral u hostigamiento psicológico es el indicado conforme a las reglas del Procedimiento Ordinario Disciplinario.

Artículo 2°—Una vez agotado el procedimiento administrativo en la Municipalidad, o si no se cumple por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida y si el trabajador considera que no se ha resuelto definitivamente su denuncia por acoso moral u hostigamiento psicológico, podrá presentar la demanda ante la autoridad correspondiente.

Artículo 3°—Pueden ser sujetos activos o autores del acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo:

- a) Los funcionarios que se desempeñen como Alcalde, Vicealcalde (as), Directores, Jefes, Coordinadores, Encargados; es decir, las personas que a nombre de la Municipalidad ejerzan funciones de dirección o de administración.
- b) Los funcionarios que se desempeñen como trabajadores de la Municipalidad que no ocupen una posición de dirección.

Son sujetos pasivos o víctimas del acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo:

- c) Los trabajadores vinculados a una relación laboral.
- d) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.
- e) La persona que por su condición de sexo, género, identidad sexual, creencia religiosa, etnia, raza, situación social, se le considere con menor valor social, simbólico y cultural.

Son sujetos partícipes del acoso moral u hostigamiento psicológico:

- f) La persona que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo.
- g) La persona que omita cumplir los requerimientos o sanciones que se emitan en los términos del presente Reglamento.

Artículo 4°—Cualquier persona que reporte actos de acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo, será protegida por este Reglamento. El representante patronal (Municipalidad) será responsable bajo las disposiciones de este Reglamento y normas conexas cuando realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de empleo de un trabajador que se haya opuesto a prácticas de acoso moral u hostigamiento psicológico, que hubiese denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso moral u hostigamiento psicológico, o cuando omita tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.

Artículo 5°—No incurre en responsabilidad patronal, de acuerdo con lo que establece la normativa laboral, el patrono que despida a un trabajador que haya incurrido en acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo.

Artículo 6°—Serán competentes para conocer de las demandas por acoso moral u hostigamiento psicológico en el lugar de trabajo, el Departamento de Recursos Humanos, Comisión de Hostigamiento o Acoso Laboral y el Órgano de Procedimiento Disciplinario que se designe cuando se refiera a la apertura de un procedimiento disciplinario.

Artículo 7°—Las partes podrán acudir al Departamento de Personal o a la Comisión de Hostigamiento o Acoso Laboral personalmente sin necesidad de representación legal, sin que ello sea obstáculo para que la Municipalidad, en casos evidentes, ordene de oficio la apertura del procedimiento disciplinario sin que implique perjuicio.

Artículo 8°—Ninguna persona que haya denunciado el acoso moral u hostigamiento psicológico o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Artículo 9°—Las acciones derivadas del acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo, caducarán seis (6) meses después de efectuadas.

Artículo 10.—La persona que mediante el Procedimiento Ordinario Disciplinario ha quedado demostrado ser víctima de acoso tendrá derecho a:

- a) Regresar a su puesto original, en caso de haber sido separada de éste, si expresamente lo solicita.
- b) Optar por la permuta o traslado a otra dependencia.
- c) Solicitar la finalización de su contrato de trabajo con responsabilidad patronal.

Artículo 11.—El presente Reglamento se aplica a las relaciones obrero-patronales de la Municipalidad de Tibás.

CAPÍTULO II

Acoso moral u hostigamiento psicológico

Manifestaciones y conductas

Artículo 12.—Se considera una situación de acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo cuando uno o unos funcionarios mantienen una comunicación hostil y desprovista de ética y de forma sistemática (al menos una vez por semana) contra otro funcionario (víctima), quien, a consecuencia de ello, es impelido o empujado a una situación de soledad e indefensión prolongada, con base en acciones de acoso u hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un lapso igual o mayor a seis meses, y como consecuencia de ello el funcionario (víctima) padece de suplicio psicológico, psicossomático y social.

El acoso laboral puede darse por agresión, maltrato, humillación, persecución, discriminación o entorpecimiento laboral si se acredita, entre otras, la ocurrencia repetida de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física y psicológica, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o calumniosas sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o sexual o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- d) Las injustificadas amenazas de despido.
- e) Las denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la vida privada o intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el cambio brusco del

lugar de trabajo o de la labor contratada, sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Municipalidad.

- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en sus días libres y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Institución, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- i) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos o licencias, incapacidad por enfermedad, vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidante o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- o) En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso, la gravedad de las conductas denunciadas y la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

El hostigamiento sexual es atendido bajo una legislación especial.

Artículo 13.—Excepcionalmente, un sólo acto hostil basta para acreditar el acoso laboral. El Alcalde nombra una Comisión para la atención de los casos de hostigamiento o acoso laboral, la cual estará integrada por un equipo interdisciplinario conformado por al menos un profesional en Trabajo Social, Psicología, Derecho y Recursos Humanos, de acuerdo con los recursos humanos existentes en la Municipalidad, dicha comisión será la encargada de ejercer las atribuciones que se le confieren en el presente Reglamento, para lo cual deberá cumplir con las siguientes funciones:

- a) Dar trámite a las denuncias verbales o escritas.
- b) Brindar un informe técnico.
- c) Crear y desarrollar en coordinación con las autoridades superiores, los programas que estime convenientes a fin, de promocionar, divulgar, sensibilizar y capacitar y cualquier otra función derivada del cumplimiento del Reglamento sobre el abordaje del tema.
- d) Crear el procedimiento para el abordaje del tema.

Artículo 14: Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber tenido buena trayectoria laboral.
- b) Actuar en estado de emoción violenta, temor, ira o dolor intensos.

El estado de emoción violenta no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

- c) Reparar el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- d) Las condiciones de inferioridad físicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- e) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Artículo 15.—Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Concurrencia de causales.
- c) Realización de la conducta por motivo abyecto (bajo, vil, humillación) insignificante o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Ocultamiento, o aprovechamiento de las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa de la víctima, o la identificación del acosador.
- e) Aumento deliberado e inhumano del daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo (la víctima).
- f) La posición predominante que el agresor ocupe en la Municipalidad, por su cargo (alcalde o alcaldesa, vicealcalde (a), director (a), jefe, encargado(a).
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando la conducta desplegada por el acosador causa un daño en la salud física o psíquica a la víctima.

Artículo 16.—No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las políticas, directrices y órdenes necesarias para mantener la disciplina y el aprovechamiento de los recursos de la Municipalidad conforme al principio constitucional de obediencia debida y el bloque de legalidad, así como los preceptos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, el Código de Trabajo, la Ley de Control Interno, La Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, los Reglamentos y leyes conexas.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- d) La formulación de políticas, directrices o circulares encaminadas a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos y subalternas 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 Municipalidad.
- f) 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 el artículo 81 del Código de Trabajo, Ley General de

la Administración Pública, Ley de la Administración Financiera y Presupuestos Públicos, Ley Contra la Corrupción y El Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley de Control Interno, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en la Docencia y el Empleo y leyes o normas conexas.

- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 147, 148 del Código Municipal, en el artículo 71 Código de Trabajo, Ley de Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan el artículo 72 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos, manuales de operación, las leyes laborales y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la normativa disciplinaria aplicable a los trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad.

Artículo 17.—Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere el artículo anterior deberán ser justificadas, fundamentadas en criterios objetivos y no discriminatorios.

Artículo 18.—Para determinar si la conducta alegada constituye acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo se considera la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación de la legalidad de una acción se hace con fundamento en los hechos de cada caso en particular.

CAPÍTULO III

Deberes y obligaciones

Artículo 19.—Es obligación de la Administración Superior, por medio de sus representantes, velar por que el centro de trabajo se encuentre libre de acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo e intimidación en cualquiera de sus formas.

Artículo 20.—La persona que sienta que está siendo objeto de acoso moral u hostigamiento psicológico, puede presentar su denuncia ante las instancias correspondientes (Departamento de Recursos Humanos o ante la Comisión de Hostigamiento o Acoso Laboral), aportando los indicios o pruebas que indiquen la necesidad de realizar una investigación. Estas instancias deben tomar de inmediato las medidas necesarias para proteger al denunciante e iniciar la investigación del caso.

Artículo 21.—La Municipalidad debe exigir a sus superiores jerárquicos y trabajadores el cumplimiento del reglamento contra el acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo y garantizar que puedan laborar con seguridad y dignidad.

Artículo 22.—La Municipalidad debe poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo mediante la Comisión de Hostigamiento o Acoso Laboral.

Artículo 23.—La Municipalidad debe dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo y a los trabajadores, de los derechos y protecciones que se les confiere y otorga bajo este Reglamento al amparo de la Constitución Política, la Ley General de la Administración Pública, Ley Riesgos del Trabajo, el Código de Trabajo, y otras.

Artículo 24.—Todo trabajador está en la obligación de dar colaboración cuando sea requerida por el personal de la Comisión de Hostigamiento o Acoso Laboral, que realiza la investigación sobre el presunto acoso moral

uhostigamiento psicológico en su fase preliminar o por el personal del Órgano Director para la debida tramitación del procedimiento ordinario disciplinario.

Artículo 25.—La Municipalidad debe establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso moral uhostigamiento psicológico en el trabajo, así como un procedimiento interno, confidencial y efectivo para superar las que ocurran y sancionar a las personas acosadoras u hostigadoras cuando exista causa.

Artículo 26.—Mientras se realiza la investigación de la denuncia por acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo, puede recomendarse, como medida cautelar, el traslado a otra dependencia de la misma Municipalidad, bien sea de la persona acosadora o de la persona afectada, esto a solicitud del acosado u hostigado o del presunto acosador.

Artículo 27.—La Municipalidad debe considerar dentro del programa de inducción para los trabajadores de nuevo ingreso, información sobre lo que es el acoso moral u hostigamiento psicológico.

Artículo 28.—Es responsabilidad de la Municipalidad por medio del Departamento de Recursos Humanos dar a conocer el presente reglamento por los medios que se consideren oportunos y necesarios.

Artículo 29.—En la fase preliminar de la investigación o en cualquier etapa del procedimiento disciplinario hasta tanto no adquiera firmeza la resolución o acto final en firme; el Órgano Director del Procedimiento Disciplinario, deberá gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos, a solicitud de la persona denunciante y de la jefatura del denunciado la adopción o revocación de las medidas cautelares que se indican a continuación:

- a) Suspensión precautoria de la persona denunciada.
- b) Traslado del denunciante o de la denunciante o de algún testigo, a su solicitud o de sus representantes legales, cuando existe una relación de subordinación o cuando se presume la continuación de las presuntas conductas de acoso moral u hostigamiento psicológico.
- c) Cualquier otra medida que se considere conveniente.

La aplicación de las medidas precautorias podrá hacerse de oficio o a petición de parte. En caso de tomarse alguna medida debe comunicársele a las partes en un acto escrito motivado y sin recursos de revocatoria o apelación.

Artículo 30.—A los fines de la implantación de este Reglamento se imponen las responsabilidades siguientes:

- a) La Municipalidad (como patrono) es responsable de incurrir en acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo por sus actuaciones y las actuaciones de sus representantes patronales, independientemente, de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta.

En la aplicación de este artículo, se examina la relación laboral con el fin de determinar si la persona que cometió el acoso moral actuó en su capacidad de representante del patrono.

Para instar una acción bajo las disposiciones de este Reglamento no es necesario establecer que el representante patronal que cometió el acoso moral coordinaba directamente al reclamante.

- b) La Municipalidad es responsable por los actos de acoso moral u hostigamiento psicológico entre sus trabajadores; a menos que pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

- c) La Municipalidad es responsable de los actos de acoso moral u hostigamiento psicológico hacia sus trabajadores en el lugar de trabajo, por parte de personas no contratadas por ésta, si sabía o debía de estar enterada de dicha conducta y no tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.
- d) El representante patronal es responsable bajo las disposiciones de este Reglamento, cuando realice cualquier acto que tenga el resultado de afectar adversamente las oportunidades, términos y condiciones de trabajo de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas del patrono que sean contrarias a las disposiciones de este Reglamento, o que haya radicado una querrela o demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier manera participado en una investigación, o procedimiento que se inste al amparo de este Reglamento.

Artículo 31.—La Municipalidad debe encargarse de la difusión de los alcances del presente Reglamento, para lo cual deberán organizar planes y programas de información, servicio y orientación profesional.

Asimismo, debe facilitar al personal, información acerca del procedimiento a seguir, los medios de prevención, los mecanismos de denuncia y los organismos especializados en la materia que pueden brindarle apoyo.

CAPÍTULO IV

Responsabilidad y sanciones

Artículo 32.—Toda persona responsable de acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo según se define en este Reglamento, incurre en responsabilidad administrativa.

Asimismo, los representantes de la Municipalidad serán responsables por los actos de acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo, si ellos sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Artículo 33.—Las sanciones por acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo se aplican según la gravedad del hecho y son: la prevención, la amonestación verbal, la amonestación escrita, la suspensión sin goce de salario y el despido sin responsabilidad patronal según lo estipula el Código Municipal y otros.

Artículo 34.—Quien denuncie acoso moral u hostigamiento psicológico falso podrá incurrir en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código de Trabajo y el Código Penal y ser sancionado administrativa, civil o penalmente según la normativa vigente a interés de la parte.

Rige a partir de su publicación.

San Juan de Tibás, 13 de agosto del 2012.—Lic. Karol González Román, Provedora Municipal a. í.—1 vez.—(IN2012081666).