

Reglamento para prevenir y sancionar el acoso laboral en la Municipalidad de Curridabta

MUNICIPALIDAD DE CURRIDABAT

En uso de sus facultades, el Concejo de Curridabat aprobó, mediante acuerdo Nro. 5, que consta en el artículo 2º, capítulo 3º, del acta de la sesión ordinaria N° 55-2021, del 18 de mayo de 2021, el Reglamento para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en la Municipalidad de Curridabat.

REGLAMENTO PARA PREVENIR Y SANCIONAR

EL ACOSO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD

DE CURRIDABAT

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º-**Objetivo:** El presente Reglamento tiene por objeto establecer el procedimiento de actuación en materia de acoso laboral, tanto para prevenir como para atender y sancionar las conductas que impliquen acoso laboral. Además, pretende promover el desarrollo de estrategias de asertividad que fomenten los principios de igualdad e inclusión, en procura de un mejoramiento del ambiente de trabajo, impulsando condiciones que aseguren el respeto entre las personas que laboran en la Municipalidad de Curridabat, independientemente de su posición jerárquica.

[Ficha articulo](#)

Artículo 2º-**Bienes jurídicos protegidos.** Los bienes jurídicos protegidos con el presente Reglamento son:

- a. La dignidad de las personas funcionarias de la Municipalidad de Curridabat.
- b. Los derechos de igualdad ante la Ley.
- c. La integridad personal.
- d. El derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la honra y la salud.

[Ficha articulo](#)

Artículo 3º-**Ámbito de aplicación.** Este Reglamento aplica vertical y horizontalmente a toda la estructura administrativa y política de la Municipalidad de Curridabat, así como a las personas vinculadas mediante prácticas, pasantías entre otros.

Se entiende por estructura administrativa todas las Direcciones, Departamentos, Oficinas, Centros de Desarrollo Humano, Centros Comunitarios, Centros Culturales, Centros de Cuido y Desarrollo Infantil, Comité Cantonal de Deportes, Escuelas, Piscinas, Cementerios, Ferias del Agricultor, Comités, Comisiones, personal de confianza y en general a todos los funcionarios que laboran en estas o en cualesquiera otras dependencias de la Municipalidad de Curridabat de manera remunerada. Asimismo, se entiende por estructura política al Concejo Municipal, Regidores propietarios y suplentes, así como a Síndicos propietarios y suplentes.

[Ficha articulo](#)

Artículo 4º-**Definiciones:** Para efectos de la aplicación del presente Reglamento, se entiende por:

- a) **Acoso laboral:** el hostigamiento psicológico en el marco de cualquier actividad laboral o funcional, así como el conjunto de acciones sistemáticas, recurrentes y/o progresivas, realizadas por una o varias personas, superiores jerárquicos o no, sobre uno(a) o varios (as) funcionarios (as), con manifiesta intención de afectar la dignidad y la integridad psicológica, infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar

perjuicio laboral, poner en duda su buen nombre o reputación, generar desmotivación en el trabajo o un deficiente ejercicio de sus labores, desvalorizar su capacidad laboral, de una persona o grupo de personas en la Municipalidad, poniendo en peligro su posición de trabajo, deteriorando el ambiente laboral o con el fin de lograr que finalmente esa persona o personas acaben dejando su lugar de trabajo.

b) **Víctima o persona denunciante:** Es la persona que sufre el acoso laboral. Puede tratarse de personas físicas funcionarias, pasantes, practicantes. La víctima puede estar en una relación de subalternidad, o en una relación jerárquica hacia arriba o hacia abajo o en igualdad de condiciones laborales. La víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso.

c) **Acosador(a) o persona denunciada:** El personal de la Municipalidad de Curridabat, con nombramiento en propiedad, interino, personal de confianza, por servicios especiales, contratación temporal o bien cualquier otra relación que implique subordinación laboral o profesional, así como cualquier otra relación horizontal o entre iguales, a quien se le atribuye una presunta conducta constitutiva de acoso laboral.

d) **Comisión Instructora:** Es el Órgano Director colegiado, que se encargará de la tramitación del procedimiento administrativo y disciplinario.

e) **Órgano Decisor:** Instancia unipersonal o colegiada, con competencia para dictar el acto final en el procedimiento administrativo y disciplinario.

f) **Partícipes:** todas aquellas personas que induzcan o favorezcan el acoso laboral, así como todo aquel que omita cumplir los requerimientos o sanciones que se emitan en los términos del presente Reglamento.

g) **Junta de Relaciones Laborales:** Órgano bipartito integrado por representantes patronales y de los trabajadores, regulado en la convención Colectiva de Trabajo

[Ficha artículo](#)

Artículo 5º-**Manifestaciones del acoso laboral:** Las manifestaciones de acoso laboral, pueden concurrir desde una sola o varias de ellas y se tendrán como tales las siguientes:

a. Acciones para limitar la comunicación de la persona acosada: Negación de la comunicación verbal, descalificaciones, exclusiones, eliminación del saludo

como estrategia para ignorar o minimizar a la persona, gritos, intimidaciones, interrupciones al hablar, amenazas verbales, escritas o mediante gestos, generar ambiente hostil para limitar la comunicación de la persona acosada, eliminación de actividades laborales que impliquen comunicación con otras personas.

b. Acciones para limitar los contactos sociales de la persona acosada: Indicaciones a compañeros y compañeras de que no se comuniquen con la persona acosada, intención de aislarla, asignándole tareas que la alejan físicamente de las demás personas, con la manifiesta intención de perjudicar mediante el aislamiento, realización de acciones que buscan el aislamiento de la persona acosada.

c. Acciones contra la reputación de la persona acosada: Invención y divulgación de rumores, injurias, calumnias, acusaciones injustificadas de incumplimiento, atribución de errores que no son reales, críticas por detalles o decisiones en el trabajo con el fin de desestabilizar, sobredimensionamiento de errores con el fin de alterar los mismos, persecución injustificada de supuestos errores, evaluación del trabajo de manera sesgada, desigual o negativa, bromas, descalificaciones malintencionadas o ridiculizaciones de aspectos físicos como la forma de hablar o caminar, apariencia física o forma de vestir, uso de apodos, frecuentes críticas o burlas sobre aspectos de la vida personal, negativa claramente injustificada a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de las labores encomendadas, intromisión en su vida personal utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, al género, el origen familiar o nacional, la preferencia política, orientación sexual, situación de discapacidad, estatus social o cualesquier otra manifestación de discriminación, divulgación pública de hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

d. Acciones para desprestigiar profesional y laboralmente a la persona acosada: Desvalorización infundada o subjetiva del trabajo, utilización de estrategias para crear errores y luego acusar por ellos, situaciones de desconcierto o acorralamiento, asignación de trabajo manifiestamente sin valor o utilidad alguna, asignación de funciones que evidentemente subestiman sus destrezas, su capacidad profesional o sus competencias habituales y propias de la categoría del puesto que desempeña, con el fin de degradar, ocultamiento de información básica para el desarrollo de las tareas, limitaciones infundadas o espurias para el ascenso o capacitaciones, asignación de plazos de ejecución o cargas de trabajo materialmente irrealizables, cambios en las responsabilidades sin comunicación previa, asignación injustificada de deberes ajenos o distintos a sus funciones propias, cuestionamientos constantes e injustificados del trabajo o decisiones, persecución, ridiculización y cuestionamientos injustificados a sus estilos de gestión, requisitos, habilidades y/o aptitudes, amenazas de despido injustificadas, múltiples denuncias disciplinarias contra la persona acosada, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios, imposición de sanciones sin fundamento o sin seguir el debido proceso.

e. Acciones que afectan la salud física y psicológica de la persona acosada: Asignación de tareas desproporcionadas según el puesto para que se fue contratado o que ponen en peligro la integridad física o la salud del funcionario o la funcionaria, impedimento para tomar medidas de seguridad necesarias para la realización de tareas, empujones o sacudidas con el fin de intimidar, amenazas o violencia física, acoso sexual directo o indirecto, ejercer contra la persona una presión material, psicológica o física, indebida o arbitraria para la realización del trabajo.

f. Otras que considere el Órgano Director del Procedimiento que elabore el traslado e imputación de cargos.

[Ficha artículo](#)

Artículo 6º-Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral las siguientes conductas:

a. Las órdenes dadas por las jefaturas para el fiel cumplimiento de las labores encomendadas a las personas subalternas.

b. Las acciones dirigidas a ejercer la potestad disciplinaria cuando corresponde.

c. Las directrices, circulares o memorandos tendientes a mejorar el desempeño de los y las funcionarias, conforme a la normativa interna.

d. Los actos administrativos tendientes a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la normativa interna, Código de Trabajo o leyes conexas.

e. La solicitud de cumplir deberes extraordinarios de colaboración con la Municipalidad, cuando así se requiera para garantizar la continuidad de los servicios públicos o para solucionar situaciones urgentes y necesarias.

f. La formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo, o cumplimiento de funciones.

g. La solicitud que se realice respecto del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código Municipal, Código de Trabajo y leyes conexas.

[Ficha articulo](#)

CAPÍTULO II

Medidas para prevenir el acoso laboral

Artículo 7º-**Programa de información y capacitación.** El Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad con la colaboración de las áreas especializadas o funcionarios que considere necesarios, desarrollará un programa permanente de información y capacitación dirigido a todo el personal municipal, Concejo Municipal, Regidores y Síndicos a efecto de prevenir aquellas conductas que constituyan acoso laboral y que incidan directamente en el clima laboral de la Municipalidad.

[Ficha articulo](#)

Artículo 8º-**Medidas de prevención.** El Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad, llevará a cabo acciones que desalienten y eviten este tipo de conductas. El Departamento de Recursos Humanos, deberá incluir dentro del programa de inducción para los funcionarios y funcionarias de nuevo ingreso, información referida al presente Reglamento de Acoso Laboral. Asimismo, deberá establecer mecanismos de prevención de los conflictos laborales en general y de las conductas de acoso laboral en particular, de manera permanente, mediante información virtual, charlas, talleres, entre otros.

[Ficha articulo](#)

CAPÍTULO III

De la Comisión Instructora

Artículo 9º-**Naturaleza**. La Comisión Instructora es una instancia técnica, de naturaleza investigativa, que funciona por denuncia interpuesta ante la Alcaldía Municipal. Esta comisión estará conformada por tres profesionales titulares; uno en Derecho, uno en Recursos Humanos y otro en Psicología y sus respectivos suplentes en las mismas áreas profesionales indicadas. Esta Comisión Instructora será nombrada por la Alcaldía, inmediatamente recibida la denuncia o por el Concejo Municipal según corresponda. La Comisión Instructora podrá solicitar el asesoramiento de expertos que conozcan de las características normales y patológicas del comportamiento humano u otros considerados necesarios.

[Ficha artículo](#)

Artículo 10.-**Atribuciones y potestades de la Comisión Instructora. Serán atribuciones y potestades de la Comisión Instructora:**

a. Recibir las denuncias por acoso laboral que le sean trasladadas por parte de la Alcaldía o Concejo Municipal según corresponda.

b. Convocar al equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente;

c. Levantar el expediente e instruir el procedimiento administrativo disciplinario en razón de las denuncias presentadas y de conformidad con el procedimiento previsto en la Ley General de la Administración Pública.

d. Recibir las pruebas ofrecidas por las partes y recabar las que fueron admitidas;

e. Verificar que el asunto se tramite dentro de los plazos señalados por ley;

f. Garantizar el derecho de defensa y del debido proceso a la persona investigada, así como la confidencialidad del mismo;

g. Proponer las medidas cautelares necesarias para el efectivo desarrollo del procedimiento, las cuales serán adoptadas por la persona titular de la Alcaldía o Concejo Municipal según corresponda;

h. Brindar un dictamen final y remitir el expediente al Órgano Decisor que corresponda, quien será el encargado de dictar el acto final del procedimiento de conformidad con sus competencias y lo que dicte este Reglamento.

[Ficha articulo](#)

Artículo 11.-La Comisión Instructora deberá estudiar cada denuncia de acoso laboral y verificar a partir de la incorporación de las pruebas que considere necesarias, si la conducta reprochada cumple con las siguientes condiciones:

a. Intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.

b. Sistemático y frecuente: se trata de un comportamiento repetitivo,

c. Fin: la agresión tiene como finalidad ya sea que la persona acosada abandone su trabajo, disminuya su eficiencia y productividad, se aparte de labores específicas de su cargo o asignadas por el jerarca.

d. Presencia de manifestación de acoso laboral: Alguna, varias o todas las señaladas en el artículo 5 de este Reglamento.

La Comisión Instructora podrá apreciar la presencia del acoso en los casos en los cuales exista dificultad para detectar la intencionalidad, con las demás condiciones.

[Ficha articulo](#)

Artículo 12.-De la abstención y recusación. Cuando de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública, un integrante de la Comisión Instructora se

inhiba o sea recusado en un caso determinado, se sustituirá por su respectivo suplente, de conformidad con la especialidad profesional requerida.

[Ficha artículo](#)

Artículo 13.-**Confidencialidad.** La Comisión Instructora deberá guardar total confidencialidad en el trámite de la instrucción del procedimiento. Cualquier infidencia de quienes integren la Comisión, de los testigos o de cualquiera de las personas que tengan participación directa en el proceso, se considerará falta grave de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Autónomo de Servicios de la Municipalidad de Curridabat.

[Ficha artículo](#)

CAPÍTULO IV

Del procedimiento

Artículo 14.-**Denuncia.** Las denuncias por acoso laboral se presentarán ante el Despacho de la Alcaldía o Concejo Municipal según corresponda y deberán contener al menos:

- a. Fecha de la denuncia.
- b. Las calidades completas tanto de la persona víctima o denunciante como de la persona acosadora o denunciada.
- c. Identificación precisa de la relación laboral entre la persona denunciante y la persona denunciada.
- d. La descripción de los hechos, con mención exacta o aproximada de fechas.

e. El ofrecimiento de los medios de prueba que sirvan de fundamento a la denuncia.

f. El señalamiento de medio para atender notificaciones.

g. Firma de la persona víctima o denunciante.

[Ficha artículo](#)

Artículo 15.-Cuando de la lectura de la denuncia no se infieran con claridad los hechos denunciados o estos resultaren confusos, se prevendrá a la persona denunciante aclarar la denuncia en un plazo de cinco días hábiles, a partir de la notificación.

[Ficha artículo](#)

Artículo 16.-**De las garantías procesales.** El procedimiento se instruirá de conformidad con las normas contenidas en la Ley General de la Administración Pública, garantizando el debido proceso y el derecho de defensa de la persona denunciada, lo que incluye la posibilidad de contar con representación legal. La persona denunciante será tenida como parte del procedimiento y podrá participar activamente del mismo, de manera personal o por medio de su representante legal.

El expediente administrativo contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba ofrecida y recabada de oficio en la investigación, las actas, resoluciones dictadas y constancias de notificación. Además, deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y custodiado para todos los efectos en el lugar que indique la Comisión Instructora.

El expediente administrativo, sólo podrá ser consultado por la parte denunciante y denunciada, los abogados de las partes debidamente autorizados por medio de poder especial administrativo.

[Ficha artículo](#)

Artículo 17.-**Imposibilidad de conciliación durante el proceso de instrucción.** Durante el transcurso de la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario por acoso laboral no habrá etapa de conciliación, por cuanto se estima que existen relaciones de poder asimétricas entre la persona acosada y la acosadora.

[Ficha artículo](#)

Artículo 18.-**Traslado de la denuncia.** El traslado de la denuncia necesariamente deberá contener una intimación puntual de los hechos que se investigan, con referencia expresa de la normativa que se considere infringida, los hechos denunciados y las eventuales sanciones disciplinarias a aplicar en caso de encontrar a la persona denunciada culpable de las faltas que se le imputan. En este mismo acto se programará la audiencia oral y privada correspondiente. También deberá prevenirse a la parte denunciada señalar lugar o medio para notificaciones.

[Ficha artículo](#)

Artículo 19.-**Comparecencia oral y privada.** La audiencia oral y privada con la Comisión Instructora, se registrará por lo dispuesto en Ley General de la Administración Pública y deberá programarse con al menos quince días hábiles de anticipación. En dicha audiencia se admitirá y recibirá toda la prueba y se oirán los alegatos y conclusiones de las partes.

[Ficha artículo](#)

Artículo 20.-**Medidas preventivas y cautelares.** Se considerarán medidas preventivas y cautelares, aquellas acciones que tienen como objetivo facilitar la investigación y la paralización inmediata de la situación de conflicto. Podrán ser solicitadas en cualquier etapa del proceso, de oficio o a instancia de parte y se ejecutarán previa recomendación de la Comisión Instructora a la Alcaldía o Concejo Municipal. La medida podrá acordarse sin previa audiencia y su duración no podrá superar el plazo dispuesto para la instrucción del procedimiento. Se tomarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:

- a. Suspensión con goce de salario del funcionario o la funcionaria denunciados en caso de ser personal remunerado.

- b. Reubicación temporal de la persona denunciada o de la persona denunciante, siempre y cuando no resulte en revictimización.

c. Cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante, cuando la persona denunciada sea su superior inmediato.

d. Otras medidas que recomiende la Comisión Instructora, siempre que garanticen los derechos de las partes, guarden proporcionalidad y legalidad, y siempre que no afecte el servicio público que se brinda.

[Ficha artículo](#)

Artículo 21.-**De la valoración de la prueba.** Los medios de prueba podrán ser todos aquellos permitidos por el derecho público y su valoración se realizará de conformidad con las reglas de la sana crítica. No obstante, lo anterior, para la valoración de la misma se podrá tomar en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados por las partes. De igual manera se podrá considerar el estado emocional de las personas denunciante y denunciada, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral.

[Ficha artículo](#)

Artículo 22.-**Dictamen final de la Comisión Instructora.** Una vez instruido el correspondiente procedimiento disciplinario, la Comisión Instructora deberá emitir un dictamen final razonado que podrá servir de base para el dictado del acto final por parte de la Alcaldía o Concejo Municipal, previo conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales según lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo. Dicho informe deberá indicar en forma clara, precisa y circunstanciada, toda la prueba que se recabó, las medidas cautelares, los fundamentos legales y motivos que arriban a la recomendación que se hace en cada caso, así como la posible sanción. Este informe será remitido a la Alcaldía o Concejo Municipal según corresponda, para que proceda a resolver, en definitiva.

[Ficha artículo](#)

Artículo 23.-Cuando a partir de la investigación que realice la Comisión Instructora, de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento, se demuestre que el hecho fue cometido por algún funcionario(a) de elección popular, el Concejo Municipal será el encargado de dictar la resolución final del procedimiento. En caso de que el (la) acosador(a) resulte ser integrante del Concejo Municipal, se deberá recusar al mismo, de manera que no participe de la deliberación y votación de la resolución final. En estos casos, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial de conformidad con el inciso e) del artículo 18 del Código Municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el Concejo Municipal.

[Ficha artículo](#)

Artículo 24.-**Rechazo de la recomendación.** Si la Alcaldía o Concejo Municipal según corresponda, rechaza la recomendación, deberá expresar por escrito y dejar constancia en el expediente dentro del plazo establecido en la Ley General de la Administración Pública, los motivos por los cuales se opone a aplicar la sanción.

[Ficha artículo](#)

Artículo 25.-**Recursos.** Contra las resoluciones procederán los recursos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, los cuales deberán ser planteados dentro de los términos de ley.

La resolución final tendrá recurso de revocatoria ante el Alcalde o Concejo Municipal según corresponda y deberá ser interpuesto dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. Resuelto el recurso de revocatoria, se tiene por agotada la vía administrativa.

[Ficha artículo](#)

CAPÍTULO V

Disposiciones finales

Artículo 26.-**Garantía del denunciante y testigos.** Se ordena cautelarmente a la persona denunciada que se abstenga de perturbar a quien denuncia, que se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante. Tanto a la persona que denuncia, como los testigos que señale en su defensa se les garantizará por parte de la Municipalidad, que no serán despedidos ni sancionados por participar en el proceso, excepto que se compruebe mediante sentencia penal firme que incurren en denunciar hostigamiento laboral falso, tipificado en las conductas propias de difamación, injuria o la calumnia, según el Código Penal, lo cual sería considerado como falta grave a los deberes derivados de la relación laboral y causa de despido sin responsabilidad patronal. Se tendrán presentes en todo momento, las disposiciones que al efecto señale la Ley.

[Ficha articulo](#)

Artículo 27.-**Sanciones disciplinarias.** Las sanciones disciplinarias por acoso laboral comprobado se aplicarán según la gravedad del hecho y la condición jerárquica de la persona denunciada, en concordancia con lo dispuesto en el Código Municipal y Reglamento Autónomo de Servicios de la Municipalidad de Curridabat.

[Ficha articulo](#)

Artículo 28.-**Normativa complementaria.** En todos los demás aspectos no contenidos en este Reglamento, la Municipalidad procederá de conformidad con lo establecido en el Código Municipal, Ley General de la Administración Pública y Código de Trabajo.

[Ficha articulo](#)

Artículo 29.-**Vigencia.** El presente Reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta* y se hará de conocimiento de todas las personas trabajadoras.

Rige a partir de su publicación definitiva.

Curridabat, 28 de mayo de 2021.

[Ficha articulo](#)

Fecha de generación: 18/03/2022 09:40:03 p.m.

[Ir al principio del documento](#)