

Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Nº 41662 -MTSS**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****Y EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 140 incisos 3, 18, 20 y 146 y con fundamento en los artículos 33 y 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica del 07 de noviembre de 1949, artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos y Convenio 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la OIT, los artículos 25, 27 y 28 de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 2 de mayo de 1978, los artículos 19, 69, 81, 197, 273, 282 y del 404 al 410 del Código de Trabajo del 29 de agosto de 1943, Ley General de Salud, N°5395 del 30 de octubre de 1973.

CONSIDERANDO

I. Que el artículo 9 de la Ley General de Salud, incorpora como parte de los derechos y deberes concernientes a la salud física y mental de las personas, lo relativo al acoso laboral.

II. Que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante la Resolución N° 692 de las 9:20 horas del 27 de agosto del 2004, 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. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Constitución Política, toda persona es igual ante la ley y no se puede practicar discriminación alguna en contra de su dignidad, lo cual regula la presente disposición normativa en el tanto ningún trabajador puede ser objeto de acoso laboral pues ello atenta en contra de su derecho a la igualdad y al respeto de su dignidad. La Carta Magna también regula en el artículo 56, el derecho de todo individuo al trabajo y establece que el mismo es una obligación con la sociedad, de tal forma que, al regular la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se garantiza que se respete el derecho al trabajo, que tienen los funcionarios de esta institución.

IV. Que con fundamento en el Principio de la Buena Fe que debe regir en toda relación laboral, el cual se encuentra tutelado en el artículo 19 del Código de Trabajo; la finalidad del presente reglamento es que se prevenga el acoso laboral y se resuelvan los casos que eventualmente se presenten. En este mismo sentido, el inciso c) del artículo 69 de dicho cuerpo normativo, establece que el patrono tiene la obligación de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y siendo que el acoso laboral evidentemente conlleva un maltrato a los trabajadores, uno de los propósitos de este reglamento consiste en que todo trabajador sea tratado con respeto y consideración. Por su parte, el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, dispone que es una causa justa que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que el mismo le impone. Siendo el ejercicio del acoso laboral es una falta grave que ocasiona un detrimento físico y emocional en la

víctima, y ocasiona una alteración perjudicial en el entorno laboral, el mismo se tutela con la presente normativa.

V. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 197 del Código de Trabajo, una enfermedad del trabajo será todo aquel estado patológico que sea resultado de la acción continuada de una causa originada en las condiciones laborales a las que se ve sometido el trabajador. Precisamente el presente reglamento viene a poner de manifiesto que un trabajador que padece acoso laboral, podrá eventualmente sufrir una enfermedad laboral, producto del acoso laboral al que se ve sometido.

VI. Que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su condición de patrono, tiene la obligación legal de adoptar las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, la cual es de interés público. Dado que el acoso laboral incide en forma directa en la salud física y emocional del trabajador, el presente Reglamento deviene en un instrumento legal necesario, en aras de promover y conservar la salud de los funcionarios, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 273 y 282 del Código de Trabajo.

VII. Que según el contenido de los artículos 404 a 410 del Código de Trabajo, se encuentra prohibida toda discriminación en el trabajo, la cual pretende prevenir y sancionar el presente reglamento de prevención y atención del acoso laboral.

VIII. Que, de conformidad con lo dispuesto en la normativa de Derecho Internacional, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como el artículo 6 del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos, tutelan el derecho que tiene toda persona al trabajo y a poseer condiciones equitativas y satisfactorias, incluyendo las relativas a su remuneración. Con el presente reglamento se pretende garantizar el derecho a laborar en un ambiente libre de acoso laboral y que, en caso de haberlo, el mismo sea sancionado de conformidad con las disposiciones aquí contenidas. Por otra parte, el artículo 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos establece que toda persona tiene el derecho a ser respetado en su integridad física, psíquica y moral; y siendo que el acoso laboral incide directamente en todas esas esferas, la prevención y sanción del acoso laboral se reglamenta en la presente disposición normativa.

IX. Que en atención a lo dispuesto en el Convenio 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la OIT, los estados miembros deben promulgar leyes cuyo objeto sea eliminar cualquier discriminación en el empleo, y siendo que en este momento no existe legislación en Costa Rica, ni existe una reglamentación a lo interno de este Ministerio, se emite el presente cuerpo normativo para tutelar la prevención y atención del acoso laboral.

X. Que ante la inexistencia de una Ley que regule adecuadamente esta materia, se hace evidente la necesidad de que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, emita una normativa a lo interno, que prevenga el acoso laboral, reciba denuncias, tramite procedimientos de investigación, para verificar hechos denunciados de conductas de acoso laboral y las sancione, en caso de ser comprobadas las mismas. Se reconoce así el acoso laboral como una realidad prevenible.

XI. Que la presente normativa no crea ni modifica trámites, requisitos y procedimientos que deba cumplir el administrado ante la Administración, por lo que de conformidad con el artículo 12 de la Ley Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, N° 8220, no es necesario el llenado del Formulario de Evaluación Costo-Beneficio.

DECRETAN**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO****LABORAL EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL****Capítulo I****Disposiciones generales**

Artículo 1: Objeto. El objeto del presente reglamento es el de proteger la dignidad, la igualdad ante la ley, la integridad personal y el derecho al trabajo de todos los (las) funcionarios (as) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en condiciones sanas y dignas, estableciendo para tales efectos, los principios y procedimientos tendientes a prevenir, prohibir, y sancionar el Acoso Laboral, como práctica discriminatoria, por razón del sexo, discapacidad, apariencia física, ideología política, credo religioso, etnia, edad, enfermedad, preferencia sexual, así como cualquier otro tipo de discriminación análoga, en perjuicio de los (las) funcionarios de la institución en el ámbito de sus relaciones laborales.

[Ficha articulo](#)

Artículo 2: 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 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, su aplicación incluye también a las personas que trabajan en puestos de confianza.

Será de obligatoria observancia de todos los jefes, titulares subordinados y todas las personas trabajadoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cumplimiento del presente Reglamento.

Las disposiciones de este Reglamento también serán aplicables a las conductas de acoso laboral que ejerzan los funcionarios de la institución contra terceros que presten sus servicios en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sus sedes regionales o instituciones adscritas.

[Ficha articulo](#)

Artículo 3: Definición de acoso laboral: Se entenderá como acoso laboral el conjunto de acciones, conductas u omisiones sistemáticamente realizadas de manera demostrable sobre un trabajador o grupo de trabajadores, de parte de un individuo o grupo de individuos, sean estos empleadores, jefes, compañeros o subalternos; con la manifiesta intención de afectar su bienestar, ocasionar molestias e inclusive provocar su despido o renuncia del trabajo.

La conducta persecutoria está encaminada a dañar psicológicamente, entorpecer, impedir o desprestigiar el trabajo de la víctima, infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, dañar el nombre e imagen profesional, destruir o desvalorizar sus obras y logros profesionales, generar desmotivación en las labores, o producirle recargos de tareas insostenibles, hechos que inducen a enfermedad física y/o mental, a la renuncia o separación del trabajador, por pensión o jubilación prematuras o no deseadas, abandono del trabajo o muerte.

[Ficha articulo](#)

Artículo 4: Conductas de acoso laboral: Se consideran conductas de acoso laboral,

a) Discriminación laboral: Incluye todo aquel trato diferenciado por razones de edad, raza, etnia, discapacidad, género, origen familiar o nacional, estado civil, credo religioso, apariencia física, ascendencia nacional, afiliación sindical, preferencia política u orientación sexual, situación social, filiación, u otra manifestación que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

b) Desprotección de la integridad y seguridad laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona trabajadora.

c) Entorpecimiento laboral: Acción tendiente a entorpecer el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla, perjudicando a 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 psíquica, de quien se desempeñe como persona trabajadora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

f) Congelamiento o aislamiento: Es la minimización de las capacidades, conocimientos o potencialidades de la persona trabajadora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y su aislamiento con el resto de funcionarios.

g) Cualquier otra actuación que genere una afectación grave y se enmarque dentro del concepto de acoso laboral estipulado en el artículo 3 de este Reglamento.

[Ficha artículo](#)

Artículo 5: 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 también personas trabajadoras a su cargo para ejecutar las actividades de acoso laboral, 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

cuestionamientos sobre su estilo de gestión, y sobre su pertinencia para ejercer el puesto que ostenta.

c) Acoso laboral horizontal: Se da cuando el acoso laboral proviene de una persona que ocupa la misma posición jerárquica que la persona acosada, el acoso laboral se da entre iguales en la jerarquía institucional.

d) Acoso laboral mixto: Es el acoso laboral que proviene del asocio de la jerarquía y una 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.

[Ficha artículo](#)

Artículo 6: 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 un hecho aislado.

c) **La longevidad de la agresión:** el acoso se suscita durante un período de tiempo constante.

d) **La asimetría de poder:** 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 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.

[Ficha artículo](#)

Artículo 7: 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) 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.
- e) Solicitar la elaboración del trabajo o cumplimiento de funciones conforme al procedimiento establecido para tal efecto y los parámetros objetivos estipulados para ello.
- f) La formulación de circulares o memorándum encaminados a mejorar la eficiencia laboral conforme a la normativa interna.
- g) La solicitud que realice una jefatura del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.

[Ficha articulo](#)

Capítulo II.

De la Comisión Permanente Institucional

Artículo 8: Funciones de la Comisión Permanente Institucional La persona que ostenta el cargo de Ministro (a) en conjunto con la Comisión Permanente Institucional, velará por la aplicación de este Reglamento, en aras de prohibir, prevenir y sancionar las conductas de acoso laboral.

Con ese fin, deberán tomar medidas expresas, tales como:

- a) Comunicar en forma escrita a todos los funcionarios de esta Institución la existencia del presente Reglamento. Asimismo, deberán colocar en lugares visibles de cada oficina, tanto en las oficinas centrales como en las sedes regionales que se cuenta con

b) Ajustarse al procedimiento establecido en este reglamento, para tramitar las denuncias de acoso laboral, garantizar la confidencialidad de las denuncias, investigar la verdad de los hechos y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa justa.

c) Incorporar en los programas de capacitación charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prohibición, prevención y sanción del acoso laboral a todo el personal.

[Ficha articulo](#)

Artículo 9: Conformación de la Comisión Permanente Institucional: Quien se encuentre designado en el cargo de Ministro (a), nombrará a las personas miembros de la Comisión Permanente Institucional, que será conformada por **cinco** integrantes titulares y **tres** suplentes, por un plazo de cuatro años, con posibilidad de renuncia al cargo y de reelección.

La Comisión deberá estar conformada con al menos una persona designada por la Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (AFUMITRA), el Médico de la institución y un funcionario de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que, será quien presida la Comisión

Posterior al nombramiento, será necesario que el funcionario acepte el mismo de manera expresa y se comprometa a garantizar la confidencialidad de todos los asuntos que conozca en ejercicio de su cargo. Asimismo, al aceptar el cargo el funcionario será consciente que durante el plazo del nombramiento no obtendrá ningún beneficio ni devengará ningún tipo de remuneración o plus salarial.

[Ficha articulo](#)

Artículo 10: De las sesiones y el quórum. La Comisión Permanente Institucional deberá realizar una sesión ordinaria al menos una vez al mes y podrá celebrar sesiones extraordinarias cuando así lo estime conveniente.

En caso que, a alguno de los miembros titulares, se le imposibilite asistir a la sesión, deberán coordinar previamente con los miembros suplentes, para que estos lo sustituyan.

Para poder sesionar se requerirá un quórum mínimo de tres personas miembros de la Comisión.

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta de los presentes, en caso de empate el Presidente tendrá voto de calidad.

[Ficha artículo](#)

Artículo 11: De los deberes y atribuciones de la Comisión Permanente Institucional.

Son deberes y atribuciones de las personas miembros titulares que integran la Comisión y cuando corresponda, de los suplentes:

- a) Conocer y tramitar las denuncias de acoso laboral puestas a su conocimiento con discreción, a efecto de no lesionar los derechos de las personas involucradas, para esto, los integrantes deberán firmar un contrato de confidencialidad con la Administración.
- b) Realizar el informe sobre la valoración de la denuncia para determinar si procede o no la admisibilidad de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el presente Reglamento.
- c) En caso que la Comisión considere la admisibilidad de la denuncia, elevará su conocimiento a quien ostente el cargo de Ministro (a), para que éste(a) proceda a ordenar la apertura del Procedimiento Administrativo y nombrar las personas miembros que conformarán el Órgano Director.
- d) La Comisión podrá recomendar la implementación de las medidas cautelares, en caso que las estime pertinentes para la averiguación de la verdad real de los hechos y la protección de la persona denunciante.
- e) Liderar la Prevención del Acoso Laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 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.

[Ficha articulo](#)

Artículo 12: De los requisitos de las personas integrantes de la Comisión Permanente Institucional: Las personas integrantes de la Comisión deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser una persona sensibilizada, con amplios conocimientos de la materia de acoso laboral y advertida del deber de confidencialidad que deberá mantener durante todo el plazo del nombramiento
- b) No haber sido sancionada por infracciones catalogadas como acoso laboral.

[Ficha articulo](#)

Artículo 13. De las causas de sustitución y/o destitución de alguna persona miembro de la Comisión Permanente Institucional. Serán causas de destitución y/o sustitución:

- a) Haber sido una persona sancionada con ocasión de denuncia por violación a la normativa del presente reglamento.
- b) Por decisión justificada de quien ostenta el cargo de Ministro (a)
- c) Por renuncia de cualquier funcionario a ser miembro de la Comisión.

[Ficha articulo](#)

Artículo 14. De las funciones de la Comisión Permanente Institucional. Las funciones de la Comisión 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 y afiches.

c) Velar por el efectivo cumplimiento de la reglamentación institucional en materia de acoso laboral.

d) Divulgar las regulaciones que introduce este reglamento al marco normativo institucional, así como de la política institucional de prevención que se tome por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y todas las acciones dirigidas a prevenir y sancionar el acoso laboral.

e) Cualquier otra función relacionada con la materia de interés.

[Ficha articulo](#)

Capítulo III

Del inicio del Procedimiento Administrativo y nombramiento del Órgano

Director.

Artículo 15: Principios que informan el procedimiento: Informan el procedimiento del acoso laboral los principios generales del debido proceso, así como los específicos como la proporcionalidad, la libertad probatoria y la confidencialidad que deben tener las partes afectadas, los testigos, sus representantes y quienes intervienen en la investigación y la resolución del caso.

[Ficha articulo](#)

Artículo 16: 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.

[Ficha articulo](#)

Artículo 17: Recepción de la denuncia: La denuncia podrá interponerse de forma oral o escrita. Cualquier persona miembro de la Comisión Permanente Institucional para la Prevención y Atención del Acoso Laboral recibirá la denuncia, para todos los efectos legales.

[Ficha articulo](#)

Artículo 18: Requisitos de la denuncia: La denuncia contendrá al menos la siguiente información:

- a) Nombre completo y calidades de la persona denunciante.
- b) Nombre completo y calidades del funcionario que se denuncia.
- c) Lugar o lugares donde sucedieron los hechos denunciados.
- d) Descripción de 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) Aportar la prueba con la que cuenta para respaldar cada uno de 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 la persona miembro de la Comisión Permanente Institucional.
- i) Medio para atender notificaciones.
- j) Firma.

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.

podrá ser sancionado disciplinariamente, previa apertura de causa y observancia del debido proceso.

En caso de que la denuncia sea considerada inadmisibles, se le comunicará al denunciante el agotamiento de la vía administrativa.

[Ficha articulo](#)

Artículo 19: Plazo para interponer la denuncia: El plazo para interponer la denuncia será de un año y se computará a partir del último hecho constitutivo del supuesto hecho de acoso laboral o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió a la persona denunciar. Ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 418 del Código de Trabajo.

[Ficha articulo](#)

Artículo 20: Prescripción de la sanción: La prescripción para sancionar el acoso laboral será de un mes, según lo establecido en el artículo 414 del Código de Trabajo.

[Ficha articulo](#)

Artículo 21: Admisibilidad de la denuncia: Recibida la denuncia, la Comisión Permanente Institucional realizará la valoración objetiva de la denuncia para evaluar la procedencia de la misma. En caso de admisibilidad, la Comisión Permanente Institucional, elevará a conocimiento de quien ostente el cargo de Ministro(a), dentro del plazo de diez días hábiles, para que proceda a la apertura del Órgano Director del Procedimiento.

En el supuesto que la persona denunciada sea quien ostenta la cartera ministerial, resolverá quien ostente el Cargo de la Presidencia de la República, como máximo jerarca. La Comisión deberá remitir el expediente administrativo en sobre sellado.

[Ficha articulo](#)

Artículo 22: Medidas cautelares: La persona que ostenta el cargo de Ministro (a), podrá imponer las medidas cautelares pertinentes, con la finalidad de evitar que se obstaculice o afecte la investigación de alguna forma. Las medidas cautelares podrán otorgarse por recomendación del Órgano Director o a solicitud de alguna de las partes por medio de este Órgano.

La interposición de las medidas se realizará mediante resolución motivada que demuestre la existencia de motivos suficientes y contra ella cabrán los recursos ordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública.

[Ficha articulo](#)

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 temporal de la persona denunciada/denunciante de su puesto de trabajo con goce de salario.
- b) Traslado temporal de la persona denunciante a un lugar diferente del sitio donde normalmente desempeña sus funciones o solicitar el traslado de la persona denunciada.
- c) Ordenar al presunto acosador que se abstenga de acercarse, comunicarse o perturbar de modo alguno con la persona denunciante y ofendida, ni a los testigos del denunciante.

[Ficha articulo](#)

Artículo 24: Conformación del Órgano Director del Procedimiento: Quien posea el cargo de Ministro (a), al recibir el informe de la Comisión Permanente Institucional, procederá en el plazo máximo de un mes, a la conformación del Órgano Director para el trámite del procedimiento administrativo correspondiente, tomando en consideración que no podrán ser de la misma Dirección de Trabajo de la persona denunciante y denunciada, verificando además que no exista relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, ni de

La persona que ostenta el cargo de Ministro (a) podrá separarse del informe de la Comisión Permanente Institucional, 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.

[Ficha articulo](#)

Artículo 25: Del nombramiento del Órgano Director de Procedimiento: El Órgano será colegiado y estará integrado por tres personas. En dicho momento se debe designar al miembro que preside el Órgano. Una de las personas miembros siempre será un integrante de la Comisión Permanente Institucional. No podrá ser miembro de un Órgano Director quien haya sido acusado (a) de acoso laboral.

[Ficha articulo](#)

Artículo 26: Instrucción al Órgano Director del Procedimiento Administrativo: La persona que ostenta el cargo de Ministro (a), 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 para el procedimiento ordinario, este Reglamento y normativa interna concordante, con expreso y claro detalle de los elementos denunciados, los cuales 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, tácita o sucintamente en la denuncia.

[Ficha articulo](#)

interposición de la denuncia. Ello sin perjuicio de que se amplíe el plazo debidamente motivado.

[Ficha articulo](#)

Artículo 28: 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 impresa, 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 por quien ostenta el cargo de Ministro(a).
- b) La parte denunciante y la denunciada.
- c) Las personas profesionales en derecho de las partes, debidamente autorizadas 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.

[Ficha articulo](#)

Artículo 29: Traslado de cargos: El Órgano Director del Procedimiento notificará la resolución de apertura del procedimiento, la 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 fundamentan 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 indicará a las partes el derecho de hacerse acompañar a la audiencia, 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.

[Ficha articulo](#)

Artículo 30: 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

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.

Deberá tomarse en cuenta las disposiciones normativas nacionales e internacionales en materia de violencia, para salvaguardar la integridad de la persona denunciante durante la audiencia.

[Ficha artículo](#)

Artículo 31: De la audiencia de carácter privado: La audiencia será oral y privada. Para garantizar la confidencialidad e imparcialidad del proceso y de la audiencia sólo podrán comparecer las partes y sus representantes. En caso de que las partes lo requieran, pueden ser acompañadas por una persona de su confianza.

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.

[Ficha artículo](#)

Artículo 32: 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 el dictado de la resolución, aún y cuando la persona denunciada renuncie o se jubile.

[Ficha articulo](#)

Artículo 33: Sobre la conciliación: Al constituir el acoso laboral un ciclo de violencia psicológica y en algunos casos física, caracterizada por relaciones de poder asimétricas, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento administrativo.

[Ficha articulo](#)

Artículo 34: 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 favor de 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.

[Ficha articulo](#)

Artículo 35: De la prueba para mejor resolver: En cualquier fase del procedimiento, el Órgano Director podrá ordenar la práctica o el recibo 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, precisos y concordantes que se constate en el expediente, y que conduzca racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado.

Artículo 36: Informe del Órgano Director: Concluida la audiencia y en un plazo máximo de quince días hábiles el Órgano emitirá un informe debidamente fundado a quien se encuentre designado en el cargo de Ministro(a).

En caso que el Órgano compruebe la existencia del acoso laboral denunciado, deberá incluir en el informe las recomendaciones y sanciones disciplinarias correspondientes que podrá imponer quien ostente el cargo de Ministro(a) en contra de la parte denunciada y así mismo este pueda resolver las peticiones de las partes.

[Ficha articulo](#)

Artículo 37: Resolución final del asunto: Concluido el procedimiento, quien se encuentre en el cargo de Ministro(a) dictará la resolución final en un plazo máximo de un mes.

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

Una vez concluida la investigación, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente en sede judicial.

[Ficha articulo](#)

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.

[Ficha articulo](#)

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 Despacho Ministerial quien remita copia al Departamento de Gestión Institucional del Recurso Humano con el fin de que se incluya en el expediente personal de las partes.

[Ficha articulo](#)

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.

[Ficha articulo](#)

Artículo 41: De los criterios para establecer las sanciones o acciones correctivas: El Órgano Director del 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 u omitida por el denunciado.
- 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 acosadas.
- 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.

[Ficha articulo](#)

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.
- c) Despido sin responsabilidad patronal.

[Ficha articulo](#)

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.

[Ficha articulo](#)

Capítulo V

De las Responsabilidades y Garantías

Artículo 44: Garantía para la persona denunciante y los testigos: Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso laboral o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

[Ficha articulo](#)

Artículo 45: Despido por causa justificada. Quien formule una denuncia por acoso laboral sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados de la relación de servicios, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo, o bien por el vencimiento del cargo que ocupe. Igual protección aplicará para las personas que hayan comparecido en condición de testigos en el procedimiento de investigación de denuncia por hostigamiento laboral.

[Ficha articulo](#)

Capítulo VI

Disposiciones finales

Artículo 46: En torno a la prevención y sanción del acoso laboral, tratándose de funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no resulta aplicable lo dispuesto en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo vigente, sino las disposiciones del presente Reglamento.

[Ficha articulo](#)

Artículo 47: 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.

[Ficha articulo](#)

Dado en la Presidencia de la República- San José, a los veintiséis días del mes de marzo de dos mil diecinueve.

[Ficha articulo](#)

Fecha de generación: 17/07/2023 04:57:36 a.m.

[Ir al principio del documento](#)