

Dirección Jurídica
Municipalidad de Belén

**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN
Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DE BELÉN**

El Concejo Municipal de la Municipalidad del cantón de Belén, conforme a las potestades conferidas por los artículos 169, 170 de la Constitución Política, 9 del Reglamento del Plan Regulador para el Cantón de Belén, 4 inciso a), 13 incisos c) y e), 17 incisos a) y h) del Código Municipal, Ley N° 7794, acuerda emitir el presente Reglamento.

Considerando:

I.—Que en los artículos 169 y 170 de la Constitución Política, se estipula que la administración de los intereses y servicios locales en cada cantón, estará a cargo del Gobierno Municipal, y que las corporaciones municipales son autónomas, razones por las cuales, los ayuntamientos adoptarán las políticas públicas y las reglamentaciones que se requirieran para la prestación efectiva de los servicios y para la adecuada satisfacción de las necesidades de los munícipes. Es por ello que reviste interés reglamentar la problemática del acoso laboral.

II.—Que la Defensoría de los Habitantes, según oficio N° 04338- 2012-DHR, expediente N° 89863-2011-SI, recomienda al Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, instar a las Municipalidades del país, a dictar un reglamento interno, con normas que prevengan, regulen y sancionen las acciones de hostigamiento laboral, que pudieran darse en el ámbito laboral municipal.

III.—Que el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal mediante el oficio PE-310-2012, del Ministro de Descentralización y Desarrollo Local, recomienda a la Municipalidad de Belén, que con la finalidad de regular de la mejor manera, las relaciones obrero-patronales existentes entre la municipalidad y el personal, el dictado de un reglamento específico relativo al tema de la prevención, regulación y sanción del hostigamiento laboral.

IV.—Que el Concejo Municipal mediante acuerdo tomado en la Sesión Ordinaria N° 37-2012, celebrada del doce de junio del dos mil doce, traslado a la Alcaldía Municipal la iniciativa para lo de su competencia y esta última le encomendó a la Dirección Jurídica y a la Dirección de Área de Desarrollo Social, la confección del mencionado cuerpo normativo, quienes han finalizado el trabajo en forma satisfactoria.

V.—Que el hostigamiento laboral es una conducta abusiva, que atenta por su repetición contra la dignidad o integridad psicológica o física de una persona o grupo de personas, poniendo en peligro su posición de trabajo o deteriorando el ambiente laboral. Se trata de un comportamiento abusivo, malicioso o insultante, un abuso de poder destinados a debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima. **Por tanto,**

El Concejo Municipal conforme a las potestades dichas acuerda emitir el Reglamento para la prevención, investigación y sanción del acoso laboral en la Municipalidad de Belén.

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

Artículo 1°—**Propósito y bienes jurídicos protegidos.** Este Reglamento tiene como propósito establecer el procedimiento de actuación en materia de acoso laboral, tanto a nivel preventivo, como para la atención y resolución de las denuncias presentadas. Además pretende promover el desarrollo de estrategias de acción afirmativa que fomenten los principios de igualdad e inclusión, en procura de un mejoramiento del ambiente de trabajo. Los bienes jurídicos protegidos con el presente Reglamento son: la dignidad de las personas servidoras, los derechos de igualdad ante la ley, la integridad personal, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la honra y la salud.

Dirección Jurídica Municipalidad de Belén

Artículo 2°—**Ámbito de aplicación.** El presente Reglamento regula los procedimientos de prevención y sanción de las conductas y situaciones de acoso laboral previstas en las diferentes disposiciones del Derecho positivo costarricense y la normativa internacional. Este Reglamento es aplicable a toda la estructura administrativa y política de la Municipalidad de Belén, así como a las personas vinculadas mediante contratos administrativos y su personal, practicantes, pasantes, entre otros. En el caso de personas denunciadas por conductas de hostigamiento laboral y que no estén subordinadas laboralmente a la municipalidad, sino a empresas que prestan servicio a esta, se procederá a hacer la investigación; en el presente caso bastarán las reiteradas denuncias recibidas para que sea remitida al patrono o a la empresa que presta el servicio.

Artículo 3°—**Cláusula contractual.** La Municipalidad de Belén incluirá en sus contratos una cláusula de resolución en caso reiterado de incumplimiento de la normativa sobre acoso laboral a las empresas que le prestan servicios.

Artículo 4°—**Definiciones.** Para efectos del presente reglamento se entiende por:

- A. Acoso laboral: Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el personal municipal, jefatura o superior jerárquico inmediato o mediato, persona compañera de trabajo o subalterna, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.
- B. Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL): Instancia responsable de realizar la investigación de la denuncia por acoso laboral.
- C. Modalidades de acoso laboral: Serán aquellas conductas descritas en el artículo siguiente del presente reglamento.
- D. Municipalidad: Municipalidad de Belén.
- E. Órgano receptor de denuncia: En primera instancia la Alcaldía Municipal o en su defecto el órgano designado para tal fin, el encargado de recibir las denuncias escritas por hostigamiento laboral y tramitarlas de acuerdo con la normativa y disposiciones existentes.

Artículo 5°—**Modalidades de Acoso Laboral.** El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a. Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como parte del personal municipal; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre, todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación laboral.
- b. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia de la persona, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a entorpecer el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa, retardarla con perjuicio para la persona. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación, inutilización de los insumos, documentos, instrumentos para la labor, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e. Inequidad laboral: Asignación de funciones ajenas al cargo o a sus atribuciones

Dirección Jurídica
Municipalidad de Belén

específicas en menosprecio de la persona.

- f. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

No constituye por ningún motivo acoso laboral, entre otras, a consideración de la CEAL, lo que corresponde legalmente a la jefatura sobre sus colaboradores: las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores; los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria; la formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo, o cumplimiento de funciones; la formulación de circulares o memorandos encaminados a mejorar la eficiencia laboral, conforme a la normativa interna y ley aplicable al caso; 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, Código Municipal, Código de Trabajo o leyes conexas; la solicitud que realice una jefatura del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código Municipal, Código de Trabajo y leyes conexas.

CAPÍTULO II
Conductas de acoso laboral

Artículo 6°—**Conductas de acoso laboral.** Se entiende por conductas de acoso laboral:

- a. Asignar trabajo sin valor o utilidad alguna.
- b. Degradar a la persona, asignándole funciones que subestiman sus destrezas, su capacidad profesional o sus competencias habituales y propias de la categoría del puesto que desempeña.
- c. Ejercer contra la persona una presión material, psicológica o física, indebida o arbitraria para la realización del trabajo.
- d. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo materialmente irrealizables.
- e. Asignación injustificada de deberes ajenos o distintos a sus funciones propias.
- f. Imponer sanciones sin fundamento o sin seguir el debido proceso.
- g. Asignar trabajos para realizar en la casa.
- h. Obligar a someterse a tratamientos psicológicos.
- i. Cualquier otro acto u omisión de similar gravedad. Habrá reincidencia en la infracción de cualquiera de las conductas a que se refiere este artículo cuando ocurriera de nuevo dentro de un periodo de seis meses.

CAPÍTULO III
Conductas asociadas al acoso laboral

Artículo 7°—**Conductas asociadas al acoso laboral.** Constituyen conductas asociadas al acoso laboral el inducir o provocar en la persona lo siguiente:

- a. estrés laboral.
- b. agotamiento laboral o fatiga laboral crónica.
- c. situaciones conflictivas laborales.
- d. agresión aislada.
- e. renuncia

Tales conductas deberán ser tratadas mediante mecanismos alternos, propuestos por la CEAL, en el informe rendido a la Alcaldía Municipal.

Dirección Jurídica Municipalidad de Belén

Artículo 8°—**Tipificación de conducta.** Si la queja tipifica como conducta asociada al acoso laboral determinado en este reglamento, se recomendará a la Alcaldía Municipal aplicar los mecanismos alternos propuestos por la CEAL. En caso de tipificarse como acoso laboral, esta comisión trasladará un Informe Final, con recomendaciones a la Alcaldía Municipal.

Artículo 9°—**Condiciones.** La CEAL deberá estudiar cada denuncia de acoso y constatar si 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. Duración: el acoso se suscita durante un periodo mínimo de tres meses.
- d. Fin: la agresión tiene como finalidad que la persona acosada abandone su trabajo.

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

CAPÍTULO IV Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL)

Artículo 10.—**Naturaleza de la CEAL.** La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral es una instancia técnica, de naturaleza investigativo-pericial, que funciona por denuncia interpuesta ante la Alcaldía Municipal. Esta comisión estará conformada por tres profesionales; uno en Derecho, uno en Recursos Humanos y otro en Psicología. Este equipo de trabajo será nombrado por la Alcaldía, inmediatamente recibida la denuncia. La CEAL podrá solicitar el asesoramiento de expertos que conozcan de las características normales y patológicas de la condición humana u otros considerados necesarios.

Artículo 11.—**Funciones de la CEAL.** La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones: Recibir la queja o denuncia que ha sido trasladada por la Alcaldía Municipal.

- a. Convocar al equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente.
- b. Levantar el expediente y documentar, mediante la presentación de un Informe Final, el estudio correspondiente al diagnóstico técnico-pericial de la denuncia interpuesta por la persona denunciante de acoso.
- c. Dictaminar, en el Informe Final, si se tipificó el acoso laboral o de conducta asociada. Si los antecedentes del caso lo permiten, también debe dictaminar sobre la gravedad de las faltas. Este Informe Final, técnico-pericial, será la base para el análisis del expediente que realizará la Alcaldía Municipal.
- d. La persona denunciante y la denunciada tendrán el derecho a patrocinio letrado, si lo consideran necesario.

Artículo 12.—**De la abstención y recusación.** Cuando de conformidad con lo dispuesto en los artículos 230 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227, un miembro de la Comisión Instructora tenga que separarse del conocimiento de un caso determinado, se recurrirá a los institutos de la abstención o recusación y se sustituirá por su respectivo suplente, de conformidad con la especialidad profesional requerida.

Artículo 13.—**Confidencialidad.** Será obligatorio 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, con motivo de amonestación

Artículo 14.—**Requisitos de la Denuncia.** Las denuncias por acoso laboral se presentarán ante la Alcaldía y deberá contener al menos:

- a. Fecha de la denuncia.
- b. Nombre y calidades completas de la persona denunciante e identificación de la

Dirección Jurídica Municipalidad de Belén

persona denunciada.

- c. Identificación precisa de la relación laboral entre la persona denunciante y denunciada.
- d. Descripción de los hechos.
- e. Ofrecimiento de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
- f. Señalamiento de medio o lugar para atender notificaciones y,
- g. Firma de la persona denunciante.

Artículo 15.—Trámite de la denuncia.

- 1. La denuncia debe ser presentada por escrito por la persona víctima de acoso laboral, ante la Alcaldía Municipal quien le dará trámite inmediato trasladando a la CEAL y esta última deberá verificar que se cumplan los requisitos estipulados en el artículo anterior.

Cuando la denuncia no cumpla con los requisitos señalados, la CEAL ordenará subsanarla, para ello prevendrá a la persona denunciante que indique los requisitos omitidos o incompletos, o bien, que aclare los hechos confusos o contradictorios.

- 2. El procedimiento que se inicia con la denuncia no podrá exceder el plazo ordenatorio de dos meses, contados a partir de su interposición.
- 3. Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento necesario.
- 4. El expediente administrativo contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas y sus constancias de notificación.
- 5. El expediente deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y existirá un registro de su consulta, en el que se indicará el nombre de la persona consultante, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.
- 6. El expediente será custodiado y permanecerá para todos los efectos en el lugar que indique la CEAL.
- 7. El expediente podrá ser consultado por:
 - a. La parte denunciante y denunciada
 - b. Los abogados de las partes, debidamente autorizados por medio de poder especial administrativo.

Artículo 16.—Audiencia. La CEAL, según corresponda, dará audiencia a las partes quienes tendrán derecho a ofrecer prueba y su evacuación. En todo caso garantizando el debido proceso.

Artículo 17.—Informe Final. El Informe Final de la CEAL dictaminará ante la Alcaldía Municipal, según corresponda, si se logró acreditar o no el acoso laboral. A su vez recomendará las sanciones o acciones correspondientes, de acuerdo con lo que establezca el presente reglamento, o en su defecto, el Código Municipal, Código de Trabajo, Ley General de Administración Pública y el Estatuto Autónomo de Organización y Servicio.

Artículo 18.—Rechazo de recomendación. Si la Alcaldía Municipal rechaza la recomendación, deberá expresar por escrito y dejar constancia en el expediente, en un plazo no mayor a tres días hábiles, los motivos por los cuales se opone a aplicar la sanción.

Artículo 19.—Recursos. Rechazada la recomendación o establecida la sanción por la Alcaldía Municipal, tanto la persona denunciante como la persona denunciada, podrán interponer los recursos que correspondan según la normativa vigente.

Artículo 20.—Garantías. Ninguna persona que amparada en este reglamento haya denunciado hostigamiento laboral o comparecido como testigo de las partes, podrá ser objeto de represalias por ese motivo.

CAPÍTULO VI

Dirección Jurídica Municipalidad de Belén

Medidas cautelares

Artículo 21.—**Medidas preventivas y cautelares.** La CEAL solicitará a la Alcaldía Municipal, las medidas preventivas y cautelares de la persona denunciante o de la persona denunciada, según corresponda. Se considerarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:

- a. Suspensión con goce de salario de la persona denunciada, previa autorización de la Alcaldía Municipal.
- b. Traslado temporal de la persona denunciada a otro lugar de trabajo.
- c. Traslado temporal de la persona denunciante a otro lugar de trabajo.
- d. Otras medidas que recomiende la CEAL.

CAPÍTULO VII Prevención

Artículo 22.—Medidas de prevención. El Proceso de Recursos Humanos 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.

CAPÍTULO VIII Las sanciones

Artículo 23.—Sanciones. De conformidad con el Informe Final de la CEAL sobre la gravedad de la situación analizada, la Alcaldía impondrá la sanción correspondiente según lo dispuesto en el artículo 13 del presente cuerpo normativo. Las posibles sanciones a aplicar son:

- a. Amonestación verbal frente a una persona.
- b. Amonestación escrita con copia al expediente de personal.
- c. Suspensión de hasta 15 días sin goce de salario.
- d. Despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 24.—**Otras medidas correctivas.** Podrán aplicarse otras medidas correctivas por una única vez, por recomendación de la CEAL. Para la aplicación de esta alternativa, es necesario:

- a. que la persona acosadora haya reconocido la comisión de la falta.
- b. que la persona acosadora se haya caracterizado por un buen desempeño en el pasado, y que en su expediente no conste ninguna otra falta cometida.
- c. que las otras sanciones por aplicar no sean más gravosas que la sanción que debería imponerse

CAPÍTULO IX Falsas denuncias

Artículo 25.—Denuncia falsa. Quien denuncie hostigamiento laboral falso, se expondrá de inmediato a la apertura de un procedimiento ordinario disciplinario por parte de la Alcaldía Municipal según los procedimientos establecidos. Lo anterior no impide que se pueda recurrir a la legislación penal por delitos contra el honor.

San Antonio de Belén, Heredia, 18 de abril del 2017.—Ana Patricia Murillo Delgado, Secretaria del Concejo.—1 vez.—O. C. N° 32259.—Solicitud N° 82815.—(IN2017130560)

**Dirección Jurídica
Municipalidad de Belén**

ACUERDOS

Acuerdo tomado en la **Sesión Ordinaria N° 21-2017**, artículo 14, celebrada el seis de abril del dos mil diecisiete y ratificada el dieciocho de abril del año dos mil diecisiete.

Acuerdo tomado, en la **Sesión Ordinaria N° 32-2017**, celebrada el treinta de mayo del dos mil diecisiete y ratificada el seis de junio del año dos mil diecisiete.

PUBLICACIONES:

Primera publicación Diario Oficial La Gaceta N° 89 del viernes 12 de mayo del 2017.

Segunda publicación en el Alcance N° 147 de la Gaceta N° 116 del martes 20 de junio del 2017.