

---

## MANUAL INTERNO SOBRE EL ACOSO LABORAL Y ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

### PROCESO:

Asesoría Legal

<b>CONDICIÓN:</b> (Nuevo o Actualización)	Nuevo
<b>VERSIÓN:</b>	001

<b>ELABORADO POR:</b>	<b>PROCESO DE ASESORIA LEGAL</b>
	Arlene González Castillo Asesora Legal

<b>APROBACIÓN:</b> (Por el órgano colegiado)	<b>Sesión</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Fecha</b>
	56-2020	TRA-SE-218-2020	19 de noviembre del 2020

---

## TABLA DE CONTENIDO

<b>CONTROL DE VERSIONES Y CAMBIOS</b> .....	3
<b>RESPONSABLE DE ACTUALIZACIÓN</b> .....	3
<b>OBJETIVO</b> .....	4
<b>ALCANCE</b> .....	4
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	4
<b>NORMATIVA</b> .....	5
<b>DEFINICIONES</b> .....	6
<b>ABREVIATURAS</b> .....	6
<b>DESARROLLO DEL CONTENIDO</b> .....	7

---

## CONTROL DE VERSIONES Y CAMBIOS

Número de versión	Fecha de aprobación	Sesión en que se aprueba	Acuerdo de aprobación	Razón del cambio
001	19 de noviembre del 2020	Sesión ordinaria 56-2020	TRA-SE-218-2020	Procedimiento inicial

### RESPONSABLE DE ELABORACIÓN

Arlene González Castillo, Asesora Legal

## **OBJETIVO**

Informar a todas las personas funcionarias sobre la definición de acoso u hostigamiento laboral o sexual y regular el procedimiento interno para la presentación y manejo de las denuncias relativas con tales conductas.

## **ALCANCE**

El presente manual establece los lineamientos básicos, que deberán tomarse en consideración por las personas funcionarias del TRA, para el abordaje de situaciones que puedan constituir acoso u hostigamiento sexual o laboral, según corresponda.

## **JUSTIFICACIÓN**

El presente Manual reviste de importancia, por cuanto establece un procedimiento institucional a seguir para el abordaje de eventuales casos que puedan constituir acoso u hostigamiento sexual o laboral, según corresponda.

## NORMATIVA

Tipo Normativa	Nombre o Título	Fecha de emisión	Artículos	Descripción (literal o resumida)
Ley	Ley N° 2, Código de Trabajo.	26-08-1943	411 414 419	Prescripción de la responsabilidad disciplinaria.
Ley	Ley N.º 8805, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.	28-04-2010	Toda la Ley	En la normativa de citas se establecen las regulaciones, definiciones y abordaje de los temas de hostigamiento sexual.
Ley	Ley N.º 6227, Ley General de la Administración Pública.	02-05-1978	Del 211 al 229	Responsabilidad disciplinaria del servidor. procedimiento administrativo.
Ley	Ley N.º 1581, Estatuto del Servicio Civil.	30-05-1953	Del 41 al 44	Correcciones disciplinarias. régimen de despido.
Reglamento	Reglamento al Estatuto del Servicio Civil, que es Decreto Ejecutivo N.º 21	14-12-1954	26 63 90	Derechos y Deberes. Competencias del Tribunal del Servicio Civil. Despido.
Reglamento	Reglamento Autónomo del Tribunal Registral Administrativo, que es Decreto Ejecutivo N.º 33.279-J	26-06-2006	Del 108 al 113	Régimen disciplinario.
Decreto Ejecutivo	Decreto Ejecutivo N.º 38999-MP-RE-JP-SP-MG-H-MAG-MEIC-MINAE-MOPT-MEPS-MTSSCOMEX-MIDEPLAN-MICITT-MIVAH-MC-TURMDHIS-MCM-MIDEPOR	12-05-2015	01	Utilización de lenguaje inclusivo

## DEFINICIONES

**Órgano Colegiado:** Integración de Jueces que constituye el Órgano Superior Jerárquico del Tribunal Registral Administrativo.

## ABREVIATURAS

SIGLAS	SIGNIFICADO
TRA	Tribunal Registral Administrativo

---

## DESARROLLO DEL CONTENIDO

### MANUAL INTERNO SOBRE EL ACOSO LABORAL Y ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

#### CAPÍTULO I

##### Del acoso u hostigamiento en el empleo

**Artículo 1.** —Se entenderá por acoso u hostigamiento laboral el acto de intimidar, reducir, amedrentar, perseguir, fastidiar o importunar a una persona, en la medida que considere que tal actitud ofende y atenta contra su dignidad, decoro o integridad física, psicológica, emocional y económica. Cuando lo anterior presente una connotación sexual, se da la figura del hostigamiento sexual, el cual podrá manifestarse de diversas formas de conformidad con la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, Ley N.º 8805 del 28 de abril de 2010, publicada en la gaceta N.º 106 del 2 de junio de 2010. Tales acciones podrán ser individuales o grupales, degradando y poniendo en peligro el ambiente de trabajo, sin importar la jerarquía existente, sea esta, ascendente, descendente u horizontal.

**Artículo 2.** —El Órgano colegiado tendrá la responsabilidad de mantener en el lugar de la prestación de servicios, condiciones de respeto para quienes ahí laboran y por ende debe tomar las medidas necesarias para prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso u hostigamiento sexual y de cualquier otro tipo. Consecuentemente, la persona que es objeto de hostigamiento sexual podrá presentar la denuncia ante la jefatura inmediata, el órgano colegiado y ante la Defensoría de los Habitantes, sin menoscabo de la confidencialidad de esta.

**Artículo 3.** —El procedimiento y las sanciones aplicables por hostigamiento o acoso se tramitarán de conformidad con lo establecido en el Capítulo XIX del Reglamento autónomo del Tribunal Registral Administrativo.

**Artículo 4.** —El órgano colegiado podrá ordenar o convenir, oficiosamente o a solicitud de la persona interesada, la reubicación temporal de la persona funcionaria denunciada o de la persona denunciante, debiendo procurarse la seguridad de la víctima. La solicitud escrita de la persona interesada deberá ser presentada ante el órgano colegiado para ser resuelta en un plazo máximo de siete días a partir de su presentación.

**Artículo 5.**—La persona denunciante de hostigamiento u acoso, así como los testigos, gozarán de las garantías y derechos previstos en la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, que es Ley N.º 8805 del 28 de abril de 2010, en relación con su empleo y condiciones generales de trabajo.

## CAPÍTULO II

### Sobre el acoso laboral

**Artículo 6.** —Del objeto y bienes protegidos. El presente capítulo tiene por objeto definir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan actividades, en el contexto de la relación de servicio.

Son bienes jurídicos protegidos por el presente capítulo: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de las personas funcionarias, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la institución.

**Artículo 7.** —Definición. El acoso psicológico o laboral es toda aquella conducta persistente y demostrable en la que una o varias personas funcionarias, independientemente del cargo que desempeñen, ejerzan violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, sobre alguna o algunas personas funcionarias en el lugar de trabajo o durante el desempeño de sus labores aún fuera de lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, conseguir su desmotivación laboral o inducir la renuncia del mismo.

**Artículo 8.** — Modalidades de acoso laboral. En el contexto del artículo anterior, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1) Maltrato laboral: Será considerado como maltrato laboral, los actos de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como persona funcionaria; así como las expresiones injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de tipo laboral y los comportamientos tendientes a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de tipo laboral.



2) Persecución laboral: La conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir a la renuncia de la persona funcionaria, mediante la descalificación personal o laboral a través de las cargas de trabajo o cambios constantes e injustificados del horario que puedan producir desmotivación laboral.

3) Discriminación laboral: El trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o cualquier otro.

4) Entorpecimiento laboral: La acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el funcionario. 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.

5) Inequidad laboral: Asignación de funciones desproporcionadas en perjuicio del funcionario, adoptando como parámetro el volumen o demanda de trabajo.

6) Desprotección laboral: La conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

**Artículo 9.** — Conductas que podrían constituir acoso laboral. El acoso psicológico y moral puede manifestarse entre otras situaciones, por medio de las siguientes conductas:

1) Aislamiento o falta de comunicación;

2) Recargo de funciones, no asignación de estas o asignación de tareas incompatibles con su formación o cargo que ostente dentro de la institución;

3) Reducción de la persona funcionaria mediante la asignación de trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales;

4) Asignación de plazos de ejecución de trabajo contrarios a lo establecido por ley o por disposiciones administrativas de carácter general. En caso de no aludirse expresamente a un plazo, este deberá ser razonable, adoptando como parámetro el tamaño del trabajo asignado y su nivel de dificultad;

5) Asignación del trabajo de manera desigual o de forma sesgada;

6) Difusión de rumores o de calificativos negativos, que generen desconfianza respecto a los valores morales e integridad o provoquen desprestigio;

- 
- 7) Discriminación por razón de sexo, raza, nacionalidad, religión, idioma, ocupación o cualquier tipo de filiación o afinidad;
  - 8) Intervención de los medios de comunicación utilizados por la persona funcionaria tales como teléfono, fax, correspondencia, correos electrónicos y otros;
  - 9) Inmiscuirse en el ámbito privado y personal de la persona funcionaria;
  - 10) Ejercicio de mayor presión (indebida o arbitraria) por parte de las personas Superiores Jerárquicos;
  - 11) Evasión de los reconocimientos de los que pueda ser objeto la persona funcionaria;
  - 12) Desvaloración sistemática del esfuerzo o éxito profesional, o su atribución a otros factores o a terceros;
  - 13) Rechazo por razones estéticas, de posición social o económica relegando su capacidad o potencial humano;
  - 14) Agresión verbal o física;
  - 15) Amenazas de sanción o despido expresadas en contra de la persona funcionaria;
  - 16) Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
  - 17) 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 durante fines de semana y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Institución;
  - 18) Negativa a suministrar materiales e información indispensables para el cumplimiento de la labor;
  - 19) Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
  - 20) Cualquier otro acto que atente contra las condiciones de trabajo y la dignidad de la persona funcionaria;

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada a fin de determinar si reúne las condiciones de acoso laboral.

**Artículo 10.** — Clasificación del Acoso Laboral en consideración a los sujetos que intervienen. El Acoso horizontal es aquel que se presenta entre personas funcionarias que se encuentran ubicadas en la misma posición jerárquica o no dentro de un grupo de trabajo determinado. En esta clasificación, las personas funcionarias no se encuentran subordinadas entre sí, sino que obedecen a las órdenes impartidas de un nivel superior al de ellos. El acoso vertical es aquel que se presenta entre personas funcionarias ubicadas en diferentes planos jerárquicos, pudiendo provenir el acoso de un nivel superior a un nivel inferior o viceversa.

**Artículo 11.** — Circunstancias agravantes. Podrán ser circunstancias agravantes de la conducta de acoso laboral:

- 1) Reincidencia de las conductas que constituyen acoso laboral en diferentes casos;
- 2) Cuando exista concurrencia de causales;
- 3) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;
- 4) Aumentar ya sea en intensidad o en frecuencia deliberadamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo del acoso;
- 5) Que se aproveche de la posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- 6) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero.

---

**Artículo 12.** —Conductas que no constituyen Acoso Laboral, bajo ninguna de sus modalidades:

- 1) Las instrucciones y órdenes necesarias para mantener la disciplina durante el ejercicio de las funciones dentro o fuera de las instalaciones físicas del Tribunal;
- 2) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los Superiores Jerárquicos sobre sus subalternos;
- 3) La formulación de requerimientos razonables de fidelidad laboral, lealtad institucional o confidencialidad;
- 4) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar la eficiencia laboral;
- 5) La evaluación laboral de colaboradores conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- 6) La solicitud de cumplir deberes adicionales para colaborar con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones especiales en la operación de esta;
- 7) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con fundamento en una justa causa;
- 8) Las solicitudes para cumplir con las estipulaciones contenidas en el presente Manual y conforme a la normativa aplicable, con respecto al Régimen del Servicio Civil y el Código de Trabajo;
- 9) La petición de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a las personas funcionarias públicas.

**Artículo 13.** — Denuncia. La presunta víctima de acoso laboral o su representante legal podrán plantear la denuncia en forma verbal o escrita, indistintamente ante la jefatura inmediata o ante el órgano colegiado. Cuando se trate de denuncias verbales, deberá levantarse un acta, por parte quién reciba la denuncia, que contendrá al menos la siguiente información:

- 1) Nombre, dirección, puesto o función que desempeña y lugar de trabajo de la persona que denuncia y de la persona a quien se denuncia.
- 2) Descripción clara y detallada de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran constituir manifestaciones de acoso laboral, con mención aproximada de la fecha y lugar en que ocurrieron e indicación de la prueba directa o indiciaria de la que dispusiera.
- 3) Señalar lugar o medio para atender notificaciones.

4) Lugar y fecha de la denuncia.

5) Firma de todas las personas que denuncian y de la persona funcionaria que levanta el acta.

**Artículo 14.** — Temeridad de la queja de Acoso Laboral. Cuando a juicio del órgano colegiado la queja de acoso laboral carece de todo fundamento fáctico o razonable, se iniciará procedimiento disciplinario contra quien la formuló.

**Artículo 15.** — Trámite de la denuncia. Para la tramitación de las denuncias por acoso laboral, en lo aplicable, se seguirá el procedimiento ordinario establecido en el Reglamento autónomo del Tribunal Registral Administrativo, la Ley general de administración pública, que es Ley N.º 6227 del 2 de mayo de 1978 o Estatuto de Servicio Civil, que es Ley N.º 1581 del 30 de mayo de 1953 según corresponda.

### CAPÍTULO III

#### Sobre el acoso u hostigamiento sexual

**Artículo 16.** — Definición. Es toda conducta de orden sexual inadecuada e indeseada, reiterada y que provoca efectos perjudiciales, en quien la recibe, a partir de los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento en la prestación de servicio.
- c) Estado general de bienestar personal.
- d) Toda conducta grave ocurrida una vez, que perjudique a la víctima ante cualquiera de los casos anteriores.

**Artículo 17.** — Comportamientos considerados acoso Sexual. El acoso u hostigamiento sexual, puede manifestarse a través de los siguientes comportamientos:

- 1) Petición de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
- 2) Exigencia de favores sexuales mediante amenazas físicas o morales, de daños o castigos, relacionados con la situación, actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
- 3) Una conducta cuya sujeción o rechazo sea condición para el empleo o estudio.
- 4) Uso de palabras de orden sexual, hostiles, humillantes y ofensivas para quien las reciba.

5) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de carácter sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

**Artículo 18.** — Denuncia. La persona servidora víctima de acoso u hostigamiento sexual o su representante legal, podrán plantear la denuncia en forma verbal o escrita, indistintamente ante la jefatura inmediata o ante el órgano colegiado.

**Artículo 19.** — Temeridad de la queja. Cuando a juicio del órgano colegiado, la denuncia carezca de todo fundamento fáctico y jurídico, se iniciará procedimiento disciplinario contra el quejoso.

**Artículo 20.** — Marco Jurídico Aplicable. Para la tramitación de las denuncias se aplicará el procedimiento ordinario establecido en el Reglamento autónomo del Tribunal Registral Administrativo, además de lo estipulado por la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, que es Ley N.º 8805 del 28 de abril de 2010, la Ley general de administración pública, que es Ley N.º 6227 del 2 de mayo de 1978 según corresponda.

**Artículo 21.** — De las sanciones. De conformidad con lo estipulado por la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, que es Ley N.º 8805 del 28 de abril de 2010, las sanciones se aplicarán según la gravedad de los hechos de la siguiente manera:

- 1) amonestación escrita,
- 2) suspensión sin goce de salario y,
- 3) despido sin responsabilidad patronal.

Todo lo anterior, sin perjuicio de que se pueda acudir a la vía correspondiente, en aquellos casos en que las conductas, constituyan a su vez hechos punibles, con fundamento en lo establecido en el Código Penal.