

## **REGLAMENTO SOBRE EL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES**

### **DECRETO N.º 5-2019**

Aprobado en sesión ordinaria del TSE n.º 33-2019  
de 19 de marzo de 2019

Publicado en La Gaceta n.º 74 de 23 de abril de 2019

---

### **N.º 5-2019**

#### **EL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES**

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 99 y 102 inciso 10) de la Constitución Política y 12 inciso ñ) del Código Electoral;

#### **DECRETA:**

#### **REGLAMENTO SOBRE EL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones Generales**

**Artículo 1º- Objeto.** El presente reglamento tiene como objeto principal la prevención del acoso laboral y regular los procedimientos disciplinarios correspondientes.

**Artículo 2º- Ámbito de aplicación.** Este reglamento se aplicará a todas las personas funcionarias del Tribunal Supremo de Elecciones, nombrados en propiedad, interinamente, en puestos de confianza y meritorios.

**Artículo 3°- Definiciones.** Para efectos de la debida comprensión de este reglamento, se establecen las siguientes:

**a) Acoso laboral.** Es la violencia psicológica que una persona funcionaria, independientemente del cargo que desempeñe en la institución, ejerce durante un período, de forma sistemática, recurrente, progresiva, deliberada y demostrable sobre otra u otras personas funcionarias en el lugar de trabajo o en el ámbito personal con motivo de la relación de trabajo, con el propósito de atentar contra la dignidad o integridad física y psíquica, constituyéndose así en un riesgo psicosocial; así como también afectar el ejercicio de sus labores y las redes de comunicación de las personas afectadas, destruir su reputación, generar desmotivación, infundir miedo y lograr que abandonen el lugar de trabajo o busquen el traslado, degradando el ambiente laboral, entre otras situaciones similares.

**b) Tipos de Acoso Laboral.**

**b.1) Acoso laboral vertical descendente.** Es el que realiza una persona funcionaria que se encuentra en un cargo superior sobre otra que ostenta un cargo inferior.

**b.2) Acoso laboral horizontal.** Es el que se produce entre personas compañeras de trabajo del mismo nivel.

**b.3) Acoso laboral vertical ascendente.** Es el que produce una persona funcionaria con un nivel jerárquico menor al de aquella a quien acosa.

**Artículo 4.- Conductas de acoso laboral.** Configurarán acoso laboral las siguientes conductas, acciones, comportamientos o manifestaciones que se ejerzan sobre las personas funcionarias:

**a)** Aislar a la persona funcionaria o impedir que se relacione con terceras personas, o bien, prohibir a las demás personas compañeras de trabajo que se comuniquen con ella.

**b)** Impedir o limitar a la persona funcionaria de manera infundada el acceso a herramientas, materiales e información, necesarias para llevar a cabo su labor.

**c)** Eliminar las tareas principales del puesto que ocupa, así como modificar injustificadamente las responsabilidades establecidas en éste, asignándole a cambio funciones que subestiman sus destrezas, incompatibles con sus conocimientos o imposibles de realizar.

**d)** Sobrecargar selectivamente a la persona funcionaria en su trabajo, asignándole cuotas de trabajo desproporcionadas o plazos

inalcanzables.

**e)** Discriminación o burla relativa a sus orígenes, etnia, nacionalidad, edad, estado civil, sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, rasgos físicos, discapacidad, religión, afiliación sindical, condición económica, origen social y filiación, entre otras.

**f)** Agredir verbal, emocional o psicológicamente a la persona funcionaria y a las personas allegadas a ésta en su ámbito laboral.

**g)** Circular rumores, burlas o críticas que descalifiquen a la persona funcionaria y afecten su imagen personal y laboral, o bien expresar en presencia de otras personas, comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional y laboral.

**h)** Proferir amenazas expresas o solapadas en forma verbal, escrita o física, hacia la persona funcionaria o su familia.

**i)** Violentar la intimidad de la persona funcionaria, al acceder injustificadamente a su estación de trabajo, a su equipo de cómputo, sus conversaciones telefónicas, correo personal u otros recursos o dispositivos que necesite para el desempeño de sus labores.

**j)** Utilizar información de la vida personal de la persona funcionaria para afectarla en su ámbito de trabajo.

**k)** El envío de anónimos, llamadas telefónicas o mensajes virtuales con contenido ofensivo o intimidatorio.

**l)** Retener o manipular información crucial para su trabajo a fin de inducirle a error en su desempeño laboral y después acusarle de negligencia o falta funcional.

**m)** Supervisar y registrar el desempeño laboral mediante la aplicación de controles excesivos, improcedentes o diferenciados.

**n)** Cualquier otra acción u omisión que, llevada a cabo de forma sistemática, atente contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona funcionaria o su reputación, cuyo fin sea poner en peligro su empleo o degradarle el ambiente de trabajo.

#### **Artículo 5°- Conductas que no constituyen acoso laboral:**

Entre otras, no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:

**a)** Las políticas, directrices, instrucciones y órdenes necesarias para mantener el orden, la disciplina y el aprovechamiento de los recursos institucionales, conforme al bloque de legalidad.

**b)** Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a las jefaturas sobre las personas funcionarias bajo su cargo.

**c)** La formulación de comunicados (circulares, oficios, correos electrónicos u otros) encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral, así como la evaluación laboral periódica de las personas funcionarias, conforme a objetivos e indicadores de rendimiento.

**d)** La solicitud de cumplir tareas extraordinarias en la institución, cuando sean necesarias para garantizar la continuidad del servicio público o para solucionar situaciones particulares en la gestión de la organización.

**e)** Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la relación de servicio con base en una causa legalmente establecida.

**f)** Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores de las personas funcionarias, así como la formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo o cumplimiento de funciones.

**g)** La solicitud que realicen las jefaturas de acatar las prohibiciones y deberes inherentes a su relación de servicio, establecidos en la normativa vigente.

**h)** Realizar la evaluación anual de servicios con base en criterios objetivos, razonables, proporcionales y comprobables.

## **CAPÍTULO II**

### **Prevención del Acoso Laboral**

**Artículo 6°- Estrategias e instancias responsables.** El Departamento de Recursos Humanos y en particular, su Área de Prevención y Salud Laboral, se encargará de recomendar al Superior políticas, programas y procedimientos institucionales para la prevención y el tratamiento del acoso laboral y su respectiva coordinación y seguimiento.

La Unidad de Género brindará asesoría técnica, a fin de incorporar estrategias y mecanismos de prevención y atención del componente de género que puede darse en el acoso laboral. El Departamento de Comunicación y Relaciones Públicas apoyará las acciones de divulgación y el Área de Capacitación del Departamento de Recursos Humanos lo relacionado con programas de capacitación contra el acoso laboral.

El Departamento de Recursos Humanos podrá coordinar con instituciones públicas y/o privadas que puedan colaborar con el proceso preventivo y de atención.

El Tribunal dotará a estas unidades administrativas de los recursos humanos y materiales necesarios.

**Artículo 7°- Asesoría y orientación.** El Área de Prevención y Salud Laboral brindará asesoría y orientación a las personas funcionarias que consideren estar viviendo una situación de acoso laboral, con el fin de que se les ayude a identificar la circunstancia, los factores que la explican y las acciones que se puedan llevar a cabo.

### **CAPÍTULO III.**

#### **Del Procedimiento**

**Artículo 8°- Interposición de la denuncia.** La denuncia deberá interponerse ante la Inspección Electoral de forma verbal, escrita o mediante correo electrónico y deberá indicar:

**a)** Nombres, apellidos, lugar de trabajo y cargo de las personas denunciantes y las personas denunciadas.

**b)** Hechos en que se funde la denuncia de acoso laboral, con indicación de fecha aproximada en que ocurrieron.

**c)** El ofrecimiento de las pruebas, con indicación de nombre, calidades y lugar en que se pueda ubicar a testigos.

**d)** Solicitud expresa de contar con medidas cautelares, si lo requiriera.

**e)** Señalamiento de medio para atender notificaciones.

**f)** Firma. En caso de presentarse de manera verbal, junto a la firma de la persona denunciante se registrará la firma de la persona funcionaria que levantó la denuncia

**Artículo 8 bis. - 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.

*Nota: Adicionado el artículo 8 bis por decreto del TSE n.º 7-2022, con rige a partir de su publicación; publicado en La Gaceta n.º 77 del 28 de abril de 2022.*

**Artículo 9°- Trámite de la denuncia.** Una vez recibida la denuncia, se trasladará al Director respectivo a efectos de que éste determine:

**a)** La procedencia de elevar a consideración del Tribunal la aplicación de alguna medida cautelar, en caso de que corresponda.

**b)** El inicio de una investigación administrativa preliminar o de un procedimiento administrativo ordinario, según corresponda.

**Artículo 10.- Medidas cautelares.** El Tribunal podrá adoptar las siguientes medidas cautelares:

**a)** Reubicar temporalmente a la persona denunciada o a la presunta víctima.

**b)** Prevenir a la persona denunciada para que no se acerque ni se comunique en modo alguno con la presunta víctima, ni con los testigos.

**c)** Tomar cualquier otra medida que se considere necesaria, siempre que se garanticen los derechos de las partes.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia y deberán guardar proporcionalidad y razonabilidad. Su vigencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

**Artículo 11.- Del procedimiento administrativo ordinario.** En caso de que el Director respectivo determine la apertura del procedimiento administrativo ordinario, el órgano director realizará –dentro del plazo de un mes– el traslado de cargos, el cual se notificará de forma personal a las partes.

**Artículo 12.- Las partes.** Se considerarán partes en el proceso la presunta víctima y la persona denunciada.

Las partes tendrán el derecho de hacerse acompañar por patrocinio letrado. La presunta víctima tendrá la posibilidad de acompañarse del apoyo emocional o psicológico que estime pertinente.

**Artículo 13.- Sobre el expediente administrativo.** El expediente administrativo contendrá, como mínimo, toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes y las constancias de notificación. Además, deberá estar debidamente foliado y con numeración consecutiva.

**Artículo 14.- Sobre la prueba.** Los medios de prueba serán aquellos contemplados en la legislación común.

La prueba se valorará según los criterios de la lógica y la experiencia y bajo los principios de sana crítica, inmediatez y objetividad. Ante la ausencia de prueba directa, se otorgará valor probatorio a los indicios graves, precisos y concordantes que se constaten en el expediente y que

conduzcan racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado.

**Artículo 15.- De las declaraciones de las personas involucradas en el procedimiento.** Toda persona denunciante o testigo de un acoso laboral, tiene la garantía de que no sufrirá perjuicio alguno por sus declaraciones, siempre que éstas no sean difamatorias, injuriosas o calumniosas.

**Artículo 16.- De la resolución de la Dirección.** Una vez recibido el informe de la Inspección Electoral, el Director respectivo, dentro del mes siguiente, impondrá la sanción de apercibimiento o recomendará al Tribunal la aplicación de una sanción mayor, con arreglo a lo establecido en el artículo 55 del Reglamento Autónomo de Servicios.

## **CAPÍTULO IV.**

### **Disposiciones Finales**

#### **Sanciones y recursos**

**Artículo 17.- De las sanciones disciplinarias.** Las sanciones aplicables, en caso que así proceda, serán las de apercibimiento, suspensión sin goce de salario hasta por un mes calendario o el despido sin responsabilidad patronal, según corresponda a la gravedad del hecho, con arreglo a lo establecido en el artículo 55 del Reglamento Autónomo de Servicios.

#### **Artículo 18.- De las medidas complementarias a la sanción.**

En la resolución final del procedimiento sancionatorio se podrá imponer medidas complementarias con la finalidad de abordar la situación de conflicto existente, garantizar un clima laboral de respeto a la persona acosada laboralmente y reorientar el comportamiento de la persona sancionada. Dichas medidas contemplarán las posibilidades y recursos institucionales y de coordinación interinstitucional.

**Artículo 19.- Reincidencia.** En caso que la persona funcionaria previamente sancionada con suspensión 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.

**Artículo 20.- Acoso laboral a personas no funcionarias.**

Las disposiciones de este reglamento serán aplicables a las personas funcionarias por las conductas de acoso laboral que realicen en contra de personas no funcionarias que presten sus servicios en las instalaciones del Tribunal y sus sedes regionales.

**Artículo 21.- Denuncias falsas.** Quien denuncie por acoso laboral de forma temeraria, falsa o abusiva, podrá ser sujeto de sanción disciplinaria, previa apertura de causa y observando el debido proceso, conforme a las disposiciones aplicables, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera corresponderle.

**Artículo 22.- Normativa complementaria.** En todo aquello no previsto en el presente reglamento se aplicará lo establecido en la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo y el Reglamento Autónomo de Servicios del Tribunal Supremo de Elecciones.

**Artículo 23.- De la vigencia.** Este reglamento entrará a regir a partir de su publicación en *La Gaceta*.

Dado en San José a los diecinueve días del mes de marzo de dos mil diecinueve.

Luis Antonio Sobrado González, Magistrado Presidente.- Eugenia María Zamora Chavarría, Magistrada Vicepresidenta.- Max Alberto Esquivel Faerron, Magistrado.-