

## **PODER JUDICIAL**

### **REGLAMENTO AUTÓNOMO PARA LA PREVENCIÓN, LA INVESTIGACIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Disposiciones Generales**

###### **Artículo 1.- Objetivos**

Prevenir, investigar y tratar el acoso psicológico en las Oficinas y Despachos del Poder Judicial, en tanto es una práctica discriminatoria contra los derechos fundamentales de las personas, en su condición de trabajador o trabajadora, con especial referencia a su dignidad como persona, los derechos de igualdad ante la ley y no discriminación, al trabajo, la salud y a su integridad personal.

###### **Artículo 2.- Definiciones**

**a) Acoso psicológico en el trabajo:** Consiste en el maltrato continuo, sistemático y deliberado de una persona o varias sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, independientemente del puesto que ocupe. Se trata de un patrón de conducta(s) agresiva(s) que contempla acciones u omisiones contra la comunicación de la(as) persona(as) acosada(as), los contactos sociales, la reputación, el prestigio laboral o la salud física y psicológica.

Algunas manifestaciones del acoso psicológico en Oficinas y Despachos judiciales hacia la víctima son:

1. Amenazar de forma verbal, escrita o física.
2. Emitir gestos de rechazo o menosprecio explícitos o evitar el contacto visual.
3. Insultar, gritar o descalificar de manera pública o privada.
4. Ignorar su presencia al dirigirse exclusivamente a terceros o no responder a sus preguntas.
5. Impedir dirigirse a las demás personas y prohibir a sus compañeros(as) que le hablen.
6. Asignarle un puesto de trabajo que conlleve al aislamiento de sus compañeros(as).
7. Excluir la de reuniones sin justificación razonable y no informar el resultado de estas.
8. Circular rumores que afecten su imagen personal o laboral.
9. Poner apodosos ofensivos, hacer burlas e imitaciones de sus gestos, su postura, su voz y comportamientos, con miras a ridiculizarla.
10. Atacar sus creencias políticas o religiosas y hacer burlas sobre su aspecto físico, sus orígenes y su vida privada.
11. Supervisar y registrar su desempeño laboral mediante la aplicación de controles excesivos, innecesarios o diferenciados, con el fin de causar daño.
12. Espiar sus conversaciones así como registrar sus pertenencias, escritorio, estaciones de trabajo u otro equipo requerido para el desempeño de las tareas.
13. Sobrecargarla de funciones, asignarle tareas innecesarias e inferiores o no asignarle ninguna.

14. Ordenar la ejecución de tareas humillantes.
15. Maximizar el error en la ejecución de las tareas correspondientes.
16. Denegar u obstaculizar ascensos, capacitaciones, permisos, vacaciones sin justificación razonable.
17. Restringir el uso de equipo de oficina sin justificación razonable.
18. Intimidar, perturbar o agredir psicológicamente con mensajes de tipo sexual.
19. Cualquier otra conducta, manifestación o expresión recurrente de abuso de poder o de irrespeto con el fin de dañarla o procurar su salida del lugar de trabajo.

**b) Víctima:** Es la persona que es objeto de la(s) conducta(s) constitutiva(s) de acoso psicológico en su lugar de trabajo y que puede afectar su salud integral, así como las áreas familiar, laboral y social.

**c) Denunciado(a):** Es la persona contra quien se dirige la denuncia por acosar psicológicamente a otra u otras personas en el lugar de trabajo.

### **Artículo 3.- Ámbito de cobertura**

El presente reglamento rige para todas las personas servidoras del Poder Judicial, sea que gocen de un nombramiento en propiedad, de servicio, interino o meritorio, de conformidad con los artículos 47, 139, 182 y 183 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, 24 de la Ley del Ministerio Público y 49, 50 y 51 de la Ley del Organismo de Investigación Judicial.

## **CAPÍTULO II**

### **Prevención del acoso psicológico en Oficinas y Despachos del Poder Judicial**

#### **Artículo 4.- Instancia responsable**

Corresponde a la Comisión permanente de Salud y Seguridad Ocupacional, prevista en el artículo 66, inciso 4, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, promover e impulsar políticas institucionales para la prevención y el tratamiento del acoso psicológico en Despachos y Oficinas del Poder Judicial. Esta tarea se llevará a cabo en coordinación con el personal de Psicología para empleados y empleadas judiciales, el Consejo Superior, la Dirección Ejecutiva, la Secretaría de Género, la Escuela Judicial, la Comisión de Relaciones Laborales, el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional y las Unidades de Capacitación, entre otras. Además, se coordinará con instituciones públicas o privadas que puedan colaborar con el proceso preventivo.

#### **Artículo 5.- Prevención del Acoso Psicológico**

El personal de Psicología para empleados y empleadas judiciales es el responsable de diseñar y ejecutar las estrategias eficaces y eficientes dirigidas a promover ambientes laborales sanos, así como herramientas interpersonales de prevención y resolución de situaciones que eventualmente puedan resultar en violencia psicológica en el trabajo. Para ello los(as) profesionales en Psicología podrán implementar o coordinar con otras instancias las siguientes estrategias:

##### **1) Estrategias de Divulgación**

El objetivo general de estas acciones será garantizar que los servidores y las servidoras judiciales puedan acceder oportunamente a la información necesaria para comprender y prevenir el acoso psicológico en el trabajo.

Las estrategias estarán compuestas de conceptos, objetivos, protocolos, canales, medios de comunicación y demás departamentos u oficinas institucionales que intervienen en el proceso de generación, difusión, procesamiento y retroalimentación de

la información en el Poder Judicial.

Se procurará el uso de la Intranet, pizarras informativas, correo electrónico o cualquier otro recurso que resulte útil para estos fines.

Las estrategias de divulgación buscarán poner a disposición de las personas receptoras de la información, las herramientas necesarias para que puedan prevenir y participar de manera eficaz en las etapas que conforman el presente reglamento. Asimismo, se debe considerar la creación de los canales correspondientes que le permitan a la población judicial convertirse en generadora permanente de información para enriquecer el proceso comunicativo.

## **2) Estrategias de Capacitación**

Para lograr los fines del presente reglamento y aprovechar las virtudes de las estrategias de capacitación, se promoverán en coordinación con las Unidades de Capacitación existentes y la Escuela Judicial, acciones permanentes que podrán ser desarrolladas en las distintas modalidades de capacitación, a distancia (virtual), presencial (talleres, charlas, cursos) o asesorías individuales, para dotar de mayores elementos para la prevención del acoso psicológico en los Despachos y Oficinas judiciales.

Además, para quienes tengan personal a cargo (jefaturas, asistentes judiciales, coordinadores administrativos u otros) se programarán actividades académicas complementarias en el manejo sano del conflicto, relaciones interpersonales, inteligencia emocional aplicada al trabajo, liderazgo sano, entre otros.

La temática de prevención del acoso psicológico en los Despachos y Oficinas judiciales será obligatoria, en todos los procesos de inducción y en los programas de formación inicial de todos los ámbitos del Poder Judicial.

### **Artículo 6. Participación de la Comisión de Relaciones Laborales**

Cuando una persona se considere víctima de acoso psicológico en el trabajo, puede someter el asunto a conocimiento de la Comisión de Relaciones Laborales, la cual tramitará la gestión de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias que la

rigen. La Comisión también podrá intervenir a solicitud de alguna instancia del Poder Judicial.

A solicitud de una o ambas partes, la Comisión puede convocarlas a una audiencia para valorar el caso y proponer una solución alternativa al régimen disciplinario.

Esta comisión podrá solicitar el apoyo técnico del personal de Psicología para empleados y empleadas del Poder Judicial.

## **CAPITULO III**

### **Procedimiento para investigar las denuncias**

#### **Sección I**

##### **Disposiciones específicas**

###### **Artículo 7.- Trámite.**

Las causas por acoso psicológico en el Poder Judicial, se tramitarán y resolverán de acuerdo con las disposiciones del Título VIII de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

###### **Artículo 8.- En el proceso se observarán las siguientes normas específicas:**

###### **8.1. Órganos facultados para recibir, investigar y resolver las denuncias**

Las jefaturas de Oficina, el Tribunal de la Inspección Judicial y la Corte Suprema de Justicia serán los órganos competentes para recibir, tramitar y resolver las denuncias por acoso psicológico, conforme lo disponen los artículos 182, 183, 184 y 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Cuando la denuncia sea en contra del Jefe o Jefa de Oficina o Despacho deberá conocer el asunto el Tribunal de la Inspección Judicial, o en su caso, la Corte Plena (artículos 182, 183 y 186 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

En el caso de que la denuncia sea contra un Magistrado o Magistrada, esta se presentará ante la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia, quien le dará el trámite que corresponda.

###### **8.2. Competencia, atribuciones y potestades**

El órgano instructor tendrá las siguientes atribuciones y potestades:

- a) Recibir las denuncias por acoso psicológico e iniciar la investigación preliminar de oficio.
- b) Tramitar las denuncias por acoso psicológico, conforme el procedimiento previsto en el Título VIII de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- c) Recibir las pruebas ofrecidas por las partes y recabar las que fueron admitidas.
- d) Verificar que el asunto se tramite con celeridad y eficiencia.
- e) Adoptar o proponer las medidas cautelares para alguna de las partes.

### **8.3. Recepción de la denuncia**

La denuncia será recibida por el órgano instructor; por escrito o por medio electrónico, según los artículos 6 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial, 6 de la Ley de notificaciones, citaciones y otras comunicaciones judiciales, y 5 de la Ley de certificados, firmas digitales y documentos electrónicos. Esta deberá contener:

- a) Lugar y fecha de la denuncia.
- b) Nombre y calidades completas de la persona denunciante y denunciada.
- c) Identificación precisa de la relación laboral entre la persona denunciante y denunciada.
- d) Descripción de los hechos con mención exacta o aproximada de fechas.
- e) Ofrecer los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia e indicar su ubicación para efectos de evacuación.
- f) Señalamiento de medio o lugar para atender notificaciones.
- g) Firma de la persona denunciante (física o digital).

### **8.4. Denuncia Defectuosa**

Cuando la denuncia no cumpla con los requisitos señalados en el artículo anterior, el órgano instructor ordenará subsanarla; para ello le prevendrá a la persona denunciante que indique los requisitos omitidos o incompletos, o bien, que aclare los hechos oscuros

o confusos.

### **8.5. Valoración psicológica y/o psiquiátrica**

Una vez transcurrida la audiencia del traslado de cargos, se ordenará la valoración psicológica y/o psiquiátrica de ambas partes. La valoración estará a cargo del Departamento de Medicina Legal del Poder Judicial.

### **8.6. Sobre el dictamen psicológico y/o psiquiátrico**

El dictamen psicológico y/o psiquiátrico deberá indicar la relación entre la condición emocional o mental de la víctima y el supuesto acoso psicológico que denuncia, la recomendación y las razones concretas en que se fundamenta.

En el caso de las personas denunciadas, el dictamen deberá referirse al ajuste psicológico (incluye manejo del estrés), el perfil de personalidad, el control de emociones y relacionar esas variables en cómo influyen en el puesto que desempeña, sus relaciones interpersonales en general, sus relaciones interpersonales con figuras de autoridad y el estilo de liderazgo o formas de supervisión de personal, esto último cuando corresponda, entre otros aspectos. Además, las recomendaciones deberán incluir si está en condiciones de supervisar personal o si requiere algún tratamiento o asesoría psicológica para desempeñarse de manera saludable con las personas a su cargo.

## **Sección II**

### **Medidas Cautelares**

#### **Artículo 9. Medidas Cautelares**

Al inicio o durante el transcurso del procedimiento, podrán adoptarse, de oficio o a solicitud de la persona interesada, las medidas cautelares que correspondan, adecuadas y necesarias, para proteger transitoriamente los derechos de las partes, de conformidad con el artículo 1 de este reglamento. Por medio de estas medidas podrán imponerse restricciones, limitaciones u obligaciones de hacer o abstenerse de hacer.

#### **Artículo 10. Aplicación de las medidas cautelares**

- a) La medida se acordará cuando por la gravedad de los hechos denunciados evidencien la necesidad de proteger los derechos de las partes y así evitar que se produzcan daños o perjuicios de imposible o difícil reparación o para prevenir lesiones potenciales.
- b) Al adoptar la medida se valorará el impacto negativo que se pueda causar a la función pública del Despacho u Oficina donde laboran las personas involucradas, de manera que el servicio público no se afecte seriamente.
- c) El acto que resuelva la solicitud de la medida cautelar deberá estar debidamente motivado.

#### **Artículo 11. Sobre la audiencia de las medidas cautelares**

- a) Antes de resolver la solicitud de la medida cautelar, se dará audiencia hasta por tres días hábiles a la persona denunciada. Transcurrido ese plazo se resolverá lo que corresponda. Si hubiere prueba por evacuar, se dispondrá a la brevedad.
- b) En casos especiales y siempre a solicitud de la persona interesada, la medida podrá acordarse sin previa audiencia. En este supuesto, una vez adoptada la medida, se dará

audiencia a la contraparte, sin efectos suspensivos para la ejecución de la medida acordada. Vencida la audiencia, se resolverá lo que corresponda, respecto de si se mantiene, modifica o revoca la medida decretada.

## **Artículo 12. Tipos de medidas cautelares**

Las medidas cautelares podrán consistir en:

- a. Suspensión con goce de salario de la persona denunciada.
- b. Traslado de la persona denunciada a otro despacho cuando éste fuera posible. Esta medida también podrá aplicarse a la persona denunciante si lo solicita expresamente. En este supuesto se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 21 de este reglamento.
- c. Cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante, cuando la persona denunciada sea su superior inmediato. Dicha supervisión podrá ejercerla otro funcionario o funcionaria de igual o superior jerarquía del Despacho u Oficina, cuando esto sea posible
- d. Comunicación pertinente por escrito, cuando de los elementos de prueba que consten en el expediente, se infiera la existencia de actos hostiles entre las partes.
- e. Cualquier otra medida que se considere idónea y oportuna para proteger los derechos de las partes y del servicio público.

## **Artículo 13. Modificación de las medidas cautelares**

- a. Las medidas cautelares adoptadas podrán ser modificadas o eliminadas cuando cambien las circunstancias de hecho que las originaron.
- b. Asimismo, cuando cambien las circunstancias que motivaron su rechazo, podrá -de oficio o a solicitud de la persona interesada- considerarse nuevamente la procedencia de la medida denegada u otra.

#### **Artículo 14. Competencia para adoptarla**

En los supuestos de los incisos a) y b) del artículo 12 de este reglamento, corresponderá al Consejo Superior acordar la medida. En los demás casos, el competente será el Tribunal de la Inspección Judicial, el(la) Jefe(a) de Oficina o el(la) Juez(a) coordinador(a), quien deberá comunicarlo al Consejo Superior y al Departamento de Gestión Humana, para lo que corresponda.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Medidas alternativas de tratamiento**

#### **Artículo 15. Tipos de medidas alternativas de tratamiento**

La persona sancionada podrá solicitar o el órgano decisor recomendar:

- a) Asesoría u orientación
- b) Tratamiento psicológico

#### **Artículo 16. La asesoría e instancias encargadas**

La asesoría estará a cargo de los servicios de Psicología para los empleados y empleadas judiciales, instancia que definirá un Plan de Trabajo que incluya el número de sesiones individuales o grupales dirigidas a orientar en temas específicos, tales como dirección sana de personas, comunicación asertiva, manejo del error y otras habilidades sociales. Como parte de este plan de trabajo, puede referirse a la persona sancionada, a alguna capacitación específica, para lo cual se coordinará con las Unidades de Capacitación existentes o con la Escuela Judicial.

#### **Artículo 17. El tratamiento psicológico e instancias encargadas**

El tratamiento psicológico estará a cargo de los servicios de Psicología para los

empleados y empleadas judiciales y consistirá en brindar sesiones psicoterapéuticas a la persona sancionada dirigidas a la autorrevisión y a la modificación de conductas inadecuadas.

#### **Artículo 18. Ejecución de las medidas alternativas de tratamiento**

La asesoría y/o el tratamiento psicológico se iniciarán una vez planteada la solicitud y se deberá informar al órgano que dictó la sanción, para lo que corresponda.

#### **Artículo 19. Deber de informar sobre medidas alternativas de tratamiento**

La ejecución y cumplimiento de las medidas alternativas de tratamiento estarán a cargo de las instancias antes indicadas. Al finalizar el proceso de asesoría, orientación o tratamiento psicológico, el(la) profesional o la instancia a cargo rendirá un informe que será enviado al órgano que impuso la medida y que contemplará las recomendaciones que correspondan.

#### **Artículo 20. Derecho de la víctima a recibir atención psicológica y asesoría legal**

La víctima de acoso psicológico en su trabajo tiene derecho a solicitar y obtener en cualquier momento atención profesional en los servicios de Psicología para empleados y empleadas judiciales. También tiene derecho a recibir asesoría legal en igualdad de condiciones, según el artículo 152, párrafo 2° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

## **CAPÍTULO V**

### **Disposiciones finales**

#### **Artículo 21. Traslado permanente**

Cuando el órgano decisor considere la necesidad o conveniencia de trasladar permanentemente a alguna de las partes para el mejor servicio público, y si este fuere posible, así lo recomendará con indicación de las razones en que se funde. Para que resuelva lo que corresponda, conforme a la ley, se enviará el expediente a Corte Suprema de Justicia o, en su caso, al Consejo Superior, quien procederá al traslado directo; caso contrario, este se tramitará por medio de terna.

Si el traslado es de la persona sancionada, este se acordará sin perjuicio de las medidas alternativas de tratamiento dispuestas en el capítulo IV de este Reglamento.

En ningún caso el traslado podrá desmejorar las condiciones laborales del servidor(a). Se respetarán siempre los derechos fundamentales de la persona que se va a trasladar.

#### **Artículo 22. Denuncia temeraria o falsa**

El(la) servidor(a) que denuncie por acoso psicológico, de forma temeraria o falsa, podrá ser sancionado(a) disciplinariamente, previa apertura de causa y observancia del debido proceso.

#### **Artículo 23. Modificaciones al presente reglamento**

Corresponderá a la Corte Suprema de Justicia, reformar, modificar o derogar total o parcialmente este Reglamento.

#### **Artículo 24. Normas supletorias**

En lo no previsto en este Reglamento, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica del

Poder Judicial y demás normas supletorias.

**Artículo 25. De la vigencia del presente reglamento**

Este reglamento rige a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Judicial y deroga cualquier disposición que se le oponga.

San José, 15 de diciembre de 2008.