**Textos accesibles:**

**Campaña reglamento para la atención de acoso laboral**

**Capsula Nº 1:**

**Texto accesible:**

**Reglamento Autónomo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral  en el Poder Judicial**

Sesión N.33-14, del 7 de julio de 2014, artículo XIX.

Prevenir, investigar y sancionar las conductas y situaciones de acoso laboral en el Poder Judicial, en el tanto es una práctica discriminatoria contra los derechos fundamentales de la persona trabajadora, que atenta contra su dignidad, los derechos de igualdad ante la ley y la no discriminación, al trabajo, a salud y a su integridad personal. Es el objetivo del reglamento aprobado por Corte Plena.

Conozca un resumen del reglamento en las próximas cápsulas

Puede acceder al documento dando clic al siguiente enlace:

<https://ghambientelaboral.poder-judicial.go.cr/index.php/documentos>

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 2:**

¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

Es un patrón de conducta abusiva, agresiva, continua, deliberada, sistemática y demostrable, de una o varias personas sobre otra u otras personas, en el lugar de trabajo; independientemente del puesto que se ocupe.

El acoso laboral contempla acciones u omisiones contra la comunicación de la(s) persona(s) acosada(s), los contactos sociales, la reputación, el prestigio laboral, la salud física y psicológica.

Lo anterior con el fin de generar miedo, intimidación, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inclusive, inducir al traslado o renuncia (artículo Nº. 2 del reglamento citado).

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 3:**

**¿Para quiénes rige el Reglamento Autónomo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el Poder Judicial?**

El reglamento rige para (\*):

* Las personas servidoras judiciales en propiedad e interinas.
* Personas en puestos de confianza, a plazo fijo y quienes realicen una labor de meritorio o meritoria.
* Personal de contratación externa al servicio de la institución cuando sean víctimas de acoso laboral por parte de alguna persona servidora judicial.

 (\*) Art. 3 del Reglamento indicado

Puede acceder al reglamento completo dando clic al siguiente enlace:

<https://ghambientelaboral.poder-judicial.go.cr/index.php/documentos>

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 4:**

CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

**Persecución laboral**

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la permuta, traslado o renuncia de la persona servidora, mediante cualquier acción que tenga la intención de producir daño, afectar la estabilidad física y/o emocional, o provocar desmotivación laboral.

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 5:**

CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

**Entorpecimiento laboral**

Toda acción dirigida a entorpecer el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para la persona servidora. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación, instrucciones difusas o erróneas, inutilización de los insumos, documentos, instrumentos para la labor, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 6:**

CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

**Maltrato laboral**

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral y los bienes materiales de quienes estén cubiertos por este reglamento; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre; todo comportamiento dirigida a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

 Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 7:**

CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

**Discriminación laboral**

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, orientación sexual, situación de discapacidad o condición social, entre otras causas injustificadas.

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 8**

CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

**Desprotección laboral**

Toda conducta dirigida a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona servidora mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

 **Capsula Nº 9**

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL SIEMPRE Y CUANDO SE EJERZAN DE MANERA RAZONABLE Y JUSTIFICADA:

De la N°1 a la N°6

1. Las políticas, directrices, exigencias y órdenes necesarias para mantener el orden, la disciplina y el aprovechamiento de los recursos institucionales, conforme al bloque de legalidad.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus colaboradores.
3. La formulación de comunicados (circulares, oficios, correos electrónicos u otros) encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral, así como la evaluación periódica de la persona servidora conforme a objetivos e indicadores de rendimiento.
4. La solicitud que realicen las jefaturas de acatar las prohibiciones y deberes inherentes a su relación de servicio, establecidos en la normativa vigente.
5. La solicitud de cumplir deberes extraordinarios de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para garantizar la continuidad del servicio público o para solucionar situaciones particulares en la gestión de la institución.
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la relación de servicio, con base en una causa legal o una justa causa de conformidad con el ordenamiento jurídico.

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 10**

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL SIEMPRE Y CUANDO SE EJERZAN DE MANERA RAZONABLE Y JUSTIFICADA:

De la N°7 a la N°11

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

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

9. Denegar justificadamente ascensos, la tramitación de los estudios de clasificación y valoración de puestos, nombramientos en propiedad, capacitaciones, permisos o licencias, así como vacaciones, para los que no se cumplan con los requisitos de ley o los requerimientos institucionales según la necesidad de la prestación del servicio.

10. El estrés laboral, como respuesta fisiológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.

11. El desgaste profesional, entendido como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el ámbito profesional.

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 11**

¿ANTE QUÉ INSTANCIA SE PRESENTA LA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL?

¿QUÉ REQUISITOS INCLUYE?

Los órganos facultados para recibir, investigar y resolver denuncias de acoso laboral, según el artículo 8 del Reglamento, son: la Corte Suprema de Justicia, Consejo Superior, Tribunal de la Inspección Judicial y cualquier otro, que de acuerdo con la ley, pueda ejercer la potestad disciplinaria; según corresponda a cada uno de conformidad con las atribuciones y competencias designadas en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La denuncia será recibida por el órgano instructor, por escrito, medio electrónico o de manera oral. Esta deberá contener la siguiente información (artículo 10 del citado Reglamento):

1. Nombre y calidades completas de la persona denunciante y denunciada.
2. Identificación precisa de la relación laboral entre la persona denunciante y la denunciada.
3. Descripción de los hechos con mención exacta o aproximada de fechas.
4. Ofrecer los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia e indicar su ubicación para efectos de evacuación.
5. Señalamiento de medio o lugar para atender notificaciones.
6. Lugar y fecha de la denuncia.
7. Firma de la persona denunciante (física o digital).

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 12**

¿CUÁL ES EL PROCESO DE UNA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL?

* Recepción de denuncia
* Traslado de denuncia
* Valoración pericial
* Medidas cautelares
* Audiencia sobre la contestación de la denuncia
* Audiencia de recepción de prueba testimonial
* Valoración de pruebas
* Recursos contra la resolución de fondo y comunicación al Departamento de Personal

Para conocer más detalles del proceso indicado, consulte el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el Poder Judicial (artículos 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y18).

Las causas por acoso laboral en el Poder Judicial se tramitarán y resolverán de acuerdo con las disposiciones normativas disciplinarias que para estos efectos existan en el ordenamiento jurídico costarricense.

Puede acceder al reglamento completo dando clic al siguiente enlace:

<https://ghambientelaboral.poder-judicial.go.cr/index.php/documentos>

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 13**

MEDIDAS CAUTELARES EN EL PROCESO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL

Al inicio o en el transcurso del procedimiento, podrían adoptarse, de oficio o a solicitud de la persona interesada, las medidas cautelares que faciliten la investigación y la paralización inmediata de la situación de conflicto. Estas medidas serán adoptadas, debidamente razonadas por el Órgano Instructor y podrán ser:

* Suspensión con goce de salario de la persona denunciada.
* Traslado temporal de la persona denunciada, hasta por tres meses.
* Traslado de la persona denunciante cuando exista relación de subordinación o se presuma la continuación de las aparentes conductas de acoso laboral.
* Cambio de la supervisión de las labores de la persona denunciante cuando la persona denunciada sea su superior inmediato.
* Otras medidas siempre que garanticen los derechos de las partes, guarden proporción y legalidad y no afecte el servicio público que se brinda.

Para conocer más detalles acerca de las medidas cautelares consulte el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el Poder Judicial Artículo Nº. 14.

Puede acceder al reglamento completo dando clic al siguiente enlace:

<https://ghambientelaboral.poder-judicial.go.cr/index.php/documentos>

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 14**

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE TRATAMIENTO INDIVIDUAL

**Persona denunciada**

La persona denunciada por acoso laboral o el órgano decisor pueden solicitar o recomendar, respectivamente, a la Dirección de Gestión Humana, medidas complementarias de tratamiento individual con el fin de orientar adecuadamente el conflicto existente y evitar una posible reincidencia.

Lo anterior, cuando no se esté en el supuesto de imponer la sanción de despido.

Algunas de esas medidas son:

* Tratamiento psicológico individual.
* Capacitación para el desarrollo de habilidades directivas e interpersonales.
* Traslado permanente de la persona sancionada.
* Cualquier otra que brinde una alternativa sana de abordaje a la situación que se presenta.
* La Dirección de Gestión Humana es el órgano encargado de determinar y coordinar con las instancias competentes, las medidas complementarias de tratamiento individual.

Art. 19 y 20 del Reglamento citado.

Puede acceder al reglamento completo dando clic al siguiente enlace:

<https://ghambientelaboral.poder-judicial.go.cr/index.php/documentos>

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 15**

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE TRATAMIENTO INDIVIDUAL

**Persona víctima**

**Derecho a recibir atención integral**

La víctima de acoso laboral tiene derecho a solicitar y obtener en cualquier momento del proceso disciplinario, atención profesional que le permita recuperarse física y psicológicamente del acoso laboral y sus secuelas. Para ello, podrá recurrir a las instancias correspondientes.

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 16**

OTROS ARTÍCULOS DE INTERÉS…

**Reglamento Autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial**

**Denuncia temeraria o falsa**

Quien denuncie por acoso laboral de forma temeraria, falsa o abusiva podrá ser sancionado(a) disciplinariamente, previa apertura de causa y observancia del debido proceso, conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Artículo. Nº 22.

**Normas aplicables**

En lo que corresponda y para lo no previsto en el Reglamento Autónomo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el Poder Judicial se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás cuerpos normativos vigentes en el ordenamiento jurídico costarricense. Art. Nº 25.

La campaña “Reglamento Autónomo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el Poder Judicial” es un resumen del reglamento.

Puede acceder al reglamento completo dando clic al siguiente enlace:

<https://ghambientelaboral.poder-judicial.go.cr/index.php/documentos>

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 17**

INSTANCIA RESPONSABLE DE PREVENIR EL ACOSO LABORAL EN EL PODER JUDICIAL

Corresponde a la Dirección de Gestión Humana a través del Consejo de Personal y la Comisión Permanente de Salud y Seguridad Ocupacional, recomendar a la Corte y al Consejo Superior, políticas, programas y procedimientos institucionales para la prevención y tratamiento del acoso laboral en el Poder Judicial.

Ese departamento diseñará, planificará y ejecutará estrategias preventivas y efectivas para evitar que el acoso laboral se manifieste dentro de la institución.

Colaborarán con esa función, las áreas especializadas de la Dirección de Gestión Humana y todas las oficinas y dependencias que por su naturaleza están facultadas para implementar la labor de prevención y facilitar el proceso de difusión.

Artículo 4 y 5 del reglamento…

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral

**Capsula Nº 18**

¿QUÉ HACER CUANDO SE CREE QUE HAY ACTUACIONES QUE SUGIEREN ACOSO LABORAL EN LA OFICINA?

Cuando una persona servidora considere que hay actuaciones que sugieran acoso laboral en su despacho u oficina, sin que medie una denuncia formal, puede acudir a la Unidad de Atención Psicosocial de los Servicios de Salud, al Área de Ambiente Laboral del Departamento de Personal o a las instancias competentes según el ámbito institucional, con el fin de recibir asesoría y/o atención por parte de sus profesionales.

Si desea conocer más acerca de esa asesoría consulte el artículo 6 del Reglamento citado.

Si desea conocer información completa acerca de este tema, haga clic al siguiente enlace:

<https://ghambientelaboral.poder-judicial.go.cr/index.php/documentos>

Si desea mayor información de este tema o tiene alguna consulta

Comuníquese al correo electrónico: ambientelaboral@poderjudicial.go.cr o llame a los números telefónicos: 22953381 / 22953614 o extensiones internas 013381 / 013614

Poder judicial

Dirección de Gestión Humana

Ambiente Laboral