ACTA EXTRAORDINARIA N° 30-2020-2024

Acta de la Sesión Extraordinaria **N° 30-2020-2024**, celebrada por el Concejo Municipal de Osa, en el Salón de Sesiones de la Municipalidad de Osa, el día 27 de julio del dos mil veintiuno, a las quince horas y treinta minutos de la tarde (03:30p.m.). Ocuparon Curul los regidores:
Alfredo Soto Elizondo …… **Presidente Municipal** ----------
Joaquín Porras Jiménez ----------
Sonia Segura Matamoros ----------
Tairis Chavarría Vargas ----------
REGIDORES SUPLENTES ----------
Lorenzo Ibarra Rosales ----------
Rocío Soto Varela ----------
Roy Vargas Zamora ----------
SINDICOS PROPIETARIOS ----------
Jorge Cerdas Pérez ----------
Juan Manuel Rosales Segura ----------
Elmer Uva Beita ----------
Luis Duarte Fonseca ----------
Freddy Zúñiga Artavia ----------
SINDICOS SUPLENTES ----------
Betty Latouche White ----------
Gretel Vanessa Masis Arias ----------
Alcalde: ----------
Secretario del Concejo Municipal: MSc. Allan Herrera Jiménez. ----------
AUSENTES: Alberto Cole De León, alcalde, Damaris Guadamuz Castro (regidora propietaria), Andrey Zúñiga Sáenz (regidor suplente), Yansi Aguirre Sevilla (regidora suplente), Cristóbal Atencio Bermúdez (síndico propietario), Raquel Acuña Flores (síndica suplente), Ixcenit Concepción Martínez (síndica suplente), Jeannette Chaves Aguero (Síndica Suplente). ---------
ARTÍCULO I. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.
ARTICULO II. ORACIÓN.
ARTICULO III- ARTICULO III- ANALISIS Y APROBACIÓN DE LA PROPUESTA REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO I. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

Se somete a votación y se aprueba de manera unánime. ----------

ARTICULO II. ORACIÓN.

El señor presidente municipal, Alfredo Soto Elizondo, solicita a alguno de los presentes si desea hacer la oración. El síndico propietario Jorge Cerdas Pérez, realiza la oración. ----------

ARTICULO III- ARTICULO III- ANALISIS Y APROBACIÓN DE LA PROPUESTA REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO LABORAL. ----------

MUNICIPALIDAD DE OSA

REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO LABORAL

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por los Artículos 4, incisos a) y 13, inciso d) del Código Municipal; la Ley General de la Administración Pública, Nº 6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas.

CONSIDERANDO

I. Que la Ley General de Salud, incorpora como parte de los derechos y deberes concernientes a la salud física y mental de las personas, entre otras lo relativo al acoso laboral, con mayor énfasis en el tratamiento del enfermo.

II. Que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante Resolución Nº 692-04, definió el acoso laboral como "(.) un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada, podrán parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos. Se ha conceptualizado también, como "el conjunto de acciones sistemáticamente realizadas, con manifiesta intención de afectar el bienestar y enfocadas sobre un individuo o grupo de individuos en la organización, a fin de ocasionar molestia". (.). Se trata, en definitiva, de conductas agresivas y abusivas, especialmente de palabra, actos y gestos que pueden atentar contra la personalidad, la

dignidad, o la integridad psíquica de una persona, o que puedan hacer peligrar su puesto de trabajo o degradar el clima laboral (.)".

III. El presente Reglamento se fundamenta en el Artículo 56 de la Constitución Política, los Artículos 19, 69, 81, 83 del Código de Trabajo, el Artículo 1045 del Código Civil, Artículos 191 y 192 de la Ley General de la Administración Pública, Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 6 del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos, Artículo 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos y Convenio 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la OIT.

IV. Que la Municipalidad de Osa consciente del daño que causa a nivel individual en cada trabajador, a su productividad y a la institución el acoso laboral; desea proteger a sus funcionarios frente a este tipo conductas. Se reconoce así el acoso laboral como una realidad prevenible.

Acuerda:

Reglamento para la prevención de acoso laboral en la Municipalidad Osa

Capítulo I:

Disposiciones generales

Artículo 1: Objeto. El presente reglamento tiene como objeto regular, prohibir, prevenir y sancionar el acoso laboral**.**

Artículo 2: Principios rectores: El presente reglamento se basa en los principios universales y constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales inspiran a la Municipalidad de Osa a proteger a todas sus personas trabajadoras contra la discriminación por razón del sexo, discapacidad, apariencia física, ideología política, credo religioso, etnia, edad, enfermedad, preferencia sexual, así como cualquier otro tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana. Estos principios rectores fundamentan el establecimiento del presente reglamento y de las políticas que oportunamente se emitan para prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral en todas las oficinas centrales y regionales de la Municipalidad de Osa.

Artículo 3: Acoso Laboral: Se entenderá como acoso laboral aquella situación en la que un funcionario (a) o grupo de funcionarios (as) ejercen violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, por corto o prolongado tiempo; sobre otro (a) funcionario (a) o funcionarios (as)respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo, con la finalidad de impedir que la víctima o víctimas se comuniquen con sus compañeros (as) de trabajo o funcionarios (as) de mayor jerarquía, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente ese funcionario (a) o funcionarios (as)acaben abandonando el lugar de trabajo.

El acoso laboral puede ser vertical, horizontal o mixto. El vertical se presenta cuando la conducta hostigadora proviene de la Jefatura, es horizontal cuando el acoso es provocado por los propios compañeros (as) y el mixto se da por una combinación entre el acoso propiciado por la jefatura y los compañeros (as); siendo las características típicas: la intencionalidad, la repetición de la agresión, el tiempo de la agresión, la asimetría de poder, fin último que constituye que el funcionario (a) agredido (a) deje el trabajo.

Artículo 4: Del Ámbito de aplicación: Este reglamento regula los procedimientos de prevención y sanciones de conductas y situaciones que constituyan acoso laboral en todas las relaciones de empleo que tienen las personas trabajadoras de la Municipalidad de Osa, su aplicación incluye también a las personas que trabajan en las posiciones de confianza.

Será de obligatoria observancia de todos los jerarcas, titulares subordinados y todas las personas trabajadoras de la Municipalidad de Osa, el cumplimiento del presente reglamento.

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 de la Municipalidad de Osa.

Artículo 5: De los objetivos: Los objetivos del Reglamento para la prevención y atención de acoso laboral en la Municipalidad de Osa son:

a) Crear un mecanismo eficaz de prevención de todas aquellas conductas que pueden enmarcarse dentro de acoso laboral, así como un procedimiento interno que lo sancione. ------

b) Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre todas las personas

trabajadoras de la Municipalidad de Osa, independientemente de su posición jerárquica; y de éstas con relación a personas a las que se presta un servicio institucional, como personas usuarias, beneficiarias, practicantes, contratadas por servicios especiales.

c) Evitar cualquier forma de manifestación de acoso laboral, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño de las personas trabajadoras, de las que trabajen en puestos de confianza; que afecten el cumplimiento de metas, objetivos institucionales y el fin público, así como aquellas manifestaciones que afecten el estado de bienestar general de las personas.

d) Establecer a nivel reglamentario un procedimiento interno, adecuado, efectivo y confidencial, que garantice el derecho de la persona víctima de acoso laboral a denunciar, así como la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y los principios especiales, para que en el caso de que se determine la responsabilidad de la persona denunciada se pueda llegar a la imposición de la sanción y su efectivo cumplimiento.

Artículo 6: Definición y tipos de acoso laboral: Es la violencia psicológica que una persona funcionaria, independientemente del cargo que desempeñe en la institución, ejerce durante un período de tiempo, 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.

El acoso laboral puede darse, en las siguientes modalidades:

a) Discriminación laboral: Incluye todo aquel trato diferenciado por razones de raza, discapacidad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, apariencia física, preferencia política u orientación sexual, situación social u otra manifestación que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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

c) Entorpecimiento laboral: Acción tendiente a entorpecer el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla, con perjuicio para la persona trabajadora.

d) Inequidad laboral: Asignación de funciones ajenas al cargo, y a sus atribuciones específicas en menosprecio de la persona trabajadora.

e) Maltrato: Entendido como todo acto de violencia contra la integridad física y moral, libertad física y sexual, de quien se desempeñe como persona trabajadora de la Municipalidad de Osa; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad de la persona funcionaria, todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

f) Persecución: La persecución debe ser entendida como la evidente arbitrariedad por razones de preferencia política, discapacidad, sexual, credo religioso, posición socioeconómica, etnia, edad, apariencia física, entre otras.; para inducir a la renuncia de la persona trabajadora.

g) Congelamiento o aislamiento: Es la minimización de las capacidades, conocimientos o potencialidades de la persona trabajadora de la Municipalidad Osa, ejercida mediante la asignación de tareas y funciones que no van de acuerdo con el nivel del cargo que ocupa la persona agredida y que se caracterizan por ser muy simples o por no asignar tareas o funciones del todo durante periodos de tiempo, existiendo la necesidad institucional de contar con todo el apoyo que sus personas trabajadoras puedan aportar.

Artículo 7: Modalidades de acoso laboral: Se consideran modalidades de acoso laboral las siguientes:

a) Acoso laboral vertical descendente: El acoso vertical descendente se da cuando el acoso laboral proviene de una persona que detenta mayor poder que la persona acosada o, dicho de otra manera, lo constituyen aquellas acciones en las que una persona desde la jefatura de manera abusiva, desmesurada y perversa, fuerza a una persona subalterna a dejar de manera voluntaria o a solicitar el cambio o la baja laboral, logrando así eliminar a la persona subalterna del lugar de trabajo.

Esta jefatura puede utilizar personas trabajadoras cómplices a su cargo para ejecutar las actividades sin que aparezca en forma directa.

b) Acoso laboral vertical ascendente: Es el acoso laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la persona victimizada que figura como su jefatura inmediata o mediata a través de las intromisiones en su vida privada, cuestionamientos sobre su estilo de gestión, y sobre su pertinencia para ejercer el puesto que ostenta, entre otros.

c) Acoso laboral horizontal: Se da cuando el acoso laboral proviene de una persona que ocupa la misma posición jerárquica que la persona acosada, es decir el hostigamiento se da entre "iguales".

d) Acoso laboral mixto: Es el acoso laboral que proviene del asocio de la jerarquía y uno o más personas y se ejerce contra una persona trabajadora o viceversa, de forma que puede considerarse que el acoso laboral mixto puede ser también ascendente, descendente u horizontal.

Artículo 8: Elementos del acoso laboral: Para que pueda configurarse el acoso laboral deben concurrir los siguientes elementos*:*

a) **La intencionalidad**: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.

b) **La repetición de la agresión:** se trata de un comportamiento constante y no aislado.

c) **La longevidad de la agresión:** el acoso se suscita durante un período de tiempo constante.

d) **La asimetría de poder:** pues la agresión proviene de otra u otras personas, quienes tienen la capacidad de causar daño.

e) **El fin último:** la agresión tiene como finalidad que la persona trabajadora acosada abandone su trabajo.

Esto significa que el acoso laboral persigue el objetivo de hacerle intolerable a la víctima permanecer en su trabajo, presionándola finalmente para que abandone el puesto. Esto no implica que sea necesaria la renuncia de la víctima para que exista una situación de acoso laboral.

Artículo 9: **Manifestaciones de acoso laboral:** Se considerará acoso laboral las siguientes actuaciones:

a) Realizar comentarios negativos o descalificantes en forma reiterada sobre la persona acosada, criticándole constantemente, propiciando el aislamiento de la persona dejándola sin contactos a mediante rumores malintencionados.

b) Ridiculizar permanentemente a la persona acosada, destruyendo su reputación, su imagen, su profesionalidad mediante comentarios malsanos, ya sea sobre su labor, su aspecto físico, sus creencias, su sexualidad, apariencia física, discapacidad, entre otros.

c) Bloquear el desarrollo de la carrera profesional de la persona acosada, limitando, o retrasando cualquier tipo de promoción, cursos, seminarios de capacitación, ascensos entre otros.

d) Aislar a la persona acosada de sus compañeros (as) de trabajo, instalando su puesto de trabajo en un lugar apartado, con el claro propósito de irle invisibilizando, e impidiendo su contacto con colegas. Se propicia un aislamiento profesional y social en el seno del grupo.

e) Asignarle a la persona acosada carga extenuante de trabajo, cuyos plazos sean prácticamente difíciles o imposibles de cumplir, o bien, no asignarle tareas acordes a la experiencia, capacidad, e idoneidad de la persona acosada.

f) Impedir la participación de la persona acosada, sin ningún tipo de justificación, en reuniones que tienen una relación o conexión vital con la labor que esta efectúa, con el claro propósito de irla excluyendo o aislando de reuniones claves en las cuales anteriormente su presencia era imprescindible.

g) Ataques directos contra la dignidad y el estatus de una persona trabajadora que socaven su autoestima, o busquen subvalorarle, descalificarle personalmente en forma constante e injustificada, criticarle arbitrariamente; e inmiscuirse y criticar su vida privada.

h) Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan al desempeño de la persona acosada. ----------

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales de la persona acosada o las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de

la labor encomendada. ----------
j) Evaluación injusta y malintencionada de su trabajo, sin la fundamentación del motivo de dicha calificación.
k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a las demás personas trabajadoras en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
l) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.
m) Provocar en la persona trabajadora estrés laboral, desgaste profesional, situaciones conflictivas laborales y agresión aislada.
n) Amenazas en forma verbal, escrita o física que atenten contra la dignidad, la integridad psíquica o física de la víctima.
o) Crear rumores verbales o escritos que afecten la imagen tanto personal como laboral.
p) Ignorar reiteradamente la presencia de la persona y prohibir a los demás funcionarios relación alguna con la víctima.
q) Manifestar una clara discriminación en razón de su sexo, edad, raza, nacionalidad, religión, discapacidad, apariencia física, entre otros.
r) Obstaculizar ascensos, nombramientos, vacaciones y otras sin causa justificada.
s) Cualquier otra actuación que genere una afectación grave y se enmarque dentro de los supuestos del artículo 5 de este reglamento.

Artículo 10: **Supuestos excluyentes de acoso laboral:** No se considerará como acoso laboral:
a) Aquellos conflictos pasajeros, roces, tensiones circunstanciales, incidentes aislados que se presentan en un momento determinado.
b) Cuando la jefatura está actuando conforme los lineamientos establecidos en la normativa interna institucional y nacional.
c) Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores.
d) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria.
e) La formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo o cumplimiento de funciones.
f) La formulación de circulares o memorándum encaminados a mejorar la eficiencia laboral conforme a la normativa interna.
g) 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, el Código de Trabajo o leyes conexas.
h) La solicitud que realice una jefatura del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.
i) No será acoso laboral cuando la jefatura busque ejercer las potestades jurídicas y materialmente necesarias para el cumplimiento de los fines institucionales y del contrato de trabajo.

CAPÍTULO II
Prevención del Acoso Laboral

Artículo 11: Medidas preventivas. El Proceso de Recursos Humanos de la Municipalidad de Osa, desarrollará un programa permanente de información y capacitación dirigido a todo el personal municipal, a efecto de prevenir aquellas conductas que constituyan acoso laboral y que incidan directamente en el clima laboral de la Institución. El Proceso de Recursos Humanos, deberá incluir dentro del programa de inducción para los funcionarios y funcionarias de nuevo ingreso, información referida al presente Reglamento de Acoso Laboral. Proponer proyectos de políticas institucionales en materia de acoso laboral. Velar por el efectivo cumplimiento de la reglamentación institucional en materia de acoso laboral.

Artículo 12: Imposibilidad de conciliación durante el proceso de instrucción: Durante el transcurso de la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario por acoso laboral no habrá etapa de conciliación, por cuanto se estima que existen relaciones de poder asimétricas entre la persona acosada y la acosadora.

Capítulo III:
Del inicio del Procedimiento y conformación del órgano director del procedimiento.

Artículo 13 : **Principios que informan el procedimiento**: Informan el procedimiento del procedimiento del acoso laboral los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos entendido como la confidencialidad que implica el deber de las instancias, las personas representantes, la personas que comparecen como testigos y las partes que intervienen en la investigación y la resolución de no dar a conocer la identidad de las personas ni de la persona denunciada.

Artículo 14: **Normativa aplicable:** Todo el procedimiento administrativo se realizará bajo las regulaciones que establece la Ley General de la Administración Pública en su Libro Segundo, concretamente en cuanto al Procedimiento Ordinario.

Artículo 15: Conformación del Órgano Director del Procedimiento: El Alcalde instruirá el Órgano Director del Procedimiento con personas que hayan sido previamente designadas para esos efectos, verificando además que no exista relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, ni de subordinación jerárquica directa con las partes.

Artículo 16: Del nombramiento del Órgano Director de Procedimiento: El Órgano será colegiado y estará integrado por al menos dos personas propietarias y dos suplentes, una de las cuales, al menos, deberá contener conocimientos jurídicos y la persona que tenga a cargo el Órgano Director del Procedimiento siempre será el que presida. Por ningún motivo podrá conformar este órgano la persona que haya sido acusada de acoso laboral.

Artículo 17: Recepción de la denuncia: La denuncia se deberá interponer de forma escrita.
La denuncia contendrá al menos la siguiente información:
a) Nombre completo de la persona denunciante y sus calidades personales.
b) Nombre y apellidos de la persona que se denuncia.
c) Lugar o lugares donde sucedieron los hechos denunciados.
d) Hechos o conductas de acoso laboral del que presuntamente ha sido objeto la persona denunciante.
e) Fecha aproximada en que tales hechos ocurrieron. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
f) La prueba con la que cuenta para respaldar los hechos denunciados.
g) Fecha de interposición de la denuncia.
i) Medio para atender notificaciones.
En todos los casos, deberá informársele a la persona denunciante de las garantías que la ley les concede y adviértasele de las consecuencias legales que acarrea la interposición de una denuncia falsa.

Artículo 18: Protección a la persona denunciante y denunciada: Tanto el Alcalde como el Órgano Director del Procedimiento, deberán velar porque se proteja a la persona que denuncia a fin de que se continúe la investigación y el debido proceso con la garantía de que no sea expuesta a condiciones de acoso laboral que se cumpla con el principio de confidencialidad.

Artículo 19: Medidas cautelares: Con la finalidad de que no se empeoren las presuntas condiciones de acoso laboral que denuncia la eventual víctima, el alcalde podrá dictar las medidas cautelares que procedan al efecto, pero solo a petición de la parte.
Las medidas cautelares podrán ser solicitadas por parte de la persona denunciante con el escrito de denuncia o en el transcurso del procedimiento, siempre que se demuestre la existencia de motivos suficientes para su interposición.
Corresponderá al alcalde conocer de las solicitudes de medidas cautelares que se interpongan durante la tramitación del procedimiento. La aceptación o denegatoria de la medida cautelar deberá ser resuelta dentro de los siguientes 3 días a su interposición y deberá ser debidamente motivada y contra ella cabrán los recursos ordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 20: Tipos de medidas cautelares: A efectos de desarrollar el procedimiento de manera diligente y transparente, serán procedentes las siguientes medidas cautelares:
a) Separación de la persona denunciada de su puesto de trabajo con goce de salario.
b) Traslado temporal de la persona denunciada a un lugar diferente al sitio donde normalmente desempeña sus funciones.
c) No acercarse ni comunicarse, el modo alguno con la persona denunciante y ofendida, ni con los testigos del denunciante.

d) Otras que se consideren pertinentes.

Artículo 21: Circunstancias de aplicación de las medidas cautelares: En aplicación de las medidas cautelares, se observarán los siguientes:

a) Podrán ser aplicadas a ambas partes de la relación procedimental, debiendo procurar la menor afectación.

b) La imposición de las medidas cautelares no acarreará la pérdida de los derechos o condiciones laborales de las personas obligadas por la disposición preventiva.

c) Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia.

Artículo 22: Plazo para interponer la denuncia: El plazo para interponer la denuncia será de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del acoso laboral o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió a la persona denunciar.

Artículo 23: Mientras dure la investigación y hasta la resolución del caso, se suspenderá los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas, todo de conformidad con el Artículo 414 del Código de Trabajo

Artículo 24: Plazo para desarrollar el procedimiento: El procedimiento de acoso laboral no podrá exceder el plazo ordenatorio de dos meses, contados a partir de la interposición de la misma.

Artículo 25: Instrucción al Órgano Director del Procedimiento Administrativo: El Alcalde, remitirá al Órgano Director del Procedimiento Administrativo la instrucción formal para realizar el debido proceso de conformidad con lo establecido en la Ley General de la Administración Pública, este reglamento y normativa interna concordante, con expresa y claro detalle de los elementos denunciados sobre los que el Órgano no podrá ampliar o disminuir.

Junto con la instrucción se remitirá toda la prueba documental que se haya aportado en la denuncia y se hará indicación de la prueba testimonial que se estime pertinente por parte de la Administración o que haya sido mencionada directa, tacita o sucintamente en la denuncia.

Artículo 26: Sobre el expediente administrativo y su confidencialidad: El expediente del procedimiento deberá contener toda la documentación referente a la denuncia, la prueba recabada en la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por el Órgano Director del Procedimiento Administrativo y sus constancias de notificación.

Deberá encontrarse de manera física, debidamente foliado en estricto orden cronológico y de forma consecutiva.

El expediente será custodiado por el Órgano Director del Procedimiento Administrativo y permanecerá para todos sus efectos a cargo de sus integrantes.

El expediente podrá ser consultado por:

a) Quienes integren el Órgano Director y el Alcalde.

b) La parte denunciante, la denunciada.

c) Las personas profesionales en derecho de las partes, debidamente autorizados por las partes.

El expediente y la información contenida en él serán de carácter confidencial, excepto para las partes anteriormente indicadas, las cuales tendrán acceso a todos los documentos y pruebas que lo conforman.

Artículo 27: Traslado de cargos: El Órgano Director del Procedimiento notificará la resolución de apertura del procedimiento, el cual contendrá los siguientes requisitos:

a) La fecha y hora en que se dicte el acto de apertura.

b) La individualización de la persona investigada.

c) El detalle de los hechos que fundamenten el procedimiento y la imputación de cargos respectivos.

d) Las consideraciones fácticas que sustentan la eventual responsabilidad, con indicación expresa, concreta, taxativa de las normas jurídicas, que eventualmente podrían aplicarse en el caso de demostrarse los hechos.

e) Convocatoria a la audiencia oral y privada a ambas partes del procedimiento, tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada, con indicación de la fecha y hora en que se realizará esa diligencia. Esta convocatoria deberá realizarse con no menos de 15 días hábiles de anticipación.

f) Se prevendrá a ambas partes que deben presentar toda la prueba antes o durante la comparecencia, caso contrario, deberán indicarle al Órgano Director la instancia administrativa donde se encuentra la prueba que determinen como necesaria, para que el Órgano Director del Procedimiento Administrativo gestione su incorporación al expediente.
g) Indicación de los apercibimientos a que queda sujeta la persona denunciada.
h) Mención de los recursos admisibles contra dicho acto y plazos, así como la autoridad ante la cual deben interponerse.
i) Derecho a obtener copia del expediente administrativo, en el cual se le traslada los cargos.
j) Se les indicara a las partes el derecho de hacerse acompañar de persona profesional en derecho, y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.
k) Nombre y firma de quienes integran el Órgano Director del Procedimiento.

Artículo 28: De la apertura de la audiencia: Corresponderá al Órgano Director del Procedimiento dirigir el curso de la audiencia, indicar a las partes la causa del procedimiento, los hechos en que se fundamenta y las posibles consecuencias, indicar a las partes los derechos y los deberes que tienen durante la comparecencia, declaraciones que correspondan, moderar la intervención de las partes y resolver interlocutoriamente las cuestiones que se presenten durante su trámite.

Atendiendo al principio de celeridad, corresponderá al Órgano Director impedir intervenciones impertinentes o injustificadamente prolongadas y rechazar cualquier solicitud notoriamente improcedente o dilatoria, todo ello en procura de los derechos de las partes; así como también evitará las manifestaciones, actos, insinuaciones, o declaraciones que constituyan una agresión, una falta de respeto para las personas presentes o involucradas de alguna forma en toda la tramitación.

Artículo 29: Del interrogatorio de las personas que fungen como testigos: Las personas testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y nunca podrá versar sobre los antecedentes de la persona denunciante o de la persona denunciada.

Artículo 30: De la audiencia de carácter privado: La audiencia será privada. Para garantizar la confidencialidad e imparcialidad del proceso y de la audiencia sólo podrán comparecer las partes y sus representantes.

Las personas testigos, peritos, y otras personas que de una forma u otra participan en la construcción de la verdad real de los hechos, tendrán limitada su actuación a los aspectos sobre los que versa su conocimiento aplicado y no más allá de ello.

Artículo 31: De la continuidad de la audiencia: La audiencia se llevará a cabo sin interrupciones, durante las comparecencias consecutivas que sean necesarias para su terminación.

Se podrán suspender únicamente cuando medie una causa suficientemente justificada, acreditada por la propia Administración o por las partes, cuando deba resolverse alguna gestión que por su naturaleza afecte su continuación, cuando sea necesario practicar alguna diligencia fuera del lugar de la audiencia, cuando durante su desarrollo se produjeren alteraciones sustanciales al procedimiento que deban ser corregidas como requisito para su continuación.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 685 del Código de Trabajo, el procedimiento administrativo continuará hasta el dictado de la sentencia firme, aún y cuando la persona denunciada renuncie o se jubile.

Artículo 32: De la recepción de la declaración y pruebas: Durante el desarrollo de la audiencia, corresponderá a las partes hacer los alegatos que estimen pertinentes en abandono a su defensa o acusación, ofrecer la prueba pertinente y obtener su admisión y trámite, preguntar y repreguntar a las personas testigos y peritos, aclarar o ampliar su defensa o denuncia inicial, formular conclusiones de hecho y de derecho sobre la prueba ofrecida, ejercer la defensa material de rigor y el resultado de la audiencia.

Artículo 33: De la valoración de la prueba. Los medios de prueba podrán ser todos aquellos permitidos por el derecho público y su valoración se realizará de conformidad con las reglas de la sana crítica. No obstante, lo anterior, para la valoración de la misma se podrá tomar en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados por las partes. De igual

manera se podrá considerar el estado emocional de las personas denunciante y denunciada, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral.
Ante la ausencia de prueba directa, se otorgará valor probatorio a los indicios graves, precisos y concordantes que se constate en el expediente, y que conduzca racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado
Artículo 34: De la resolución final del asunto: Concluido el procedimiento, el Alcalde dictará la resolución final, la cual contendrá lo siguiente:
a) Una sección a manera de resultandos, en la que se haga referencia a los pormenores de procedimiento, dentro de los cuales se indicará si el procedimiento se realizó con la observancia de las reglas del debido proceso. Los resultandos son descripciones de los hechos relevantes del procedimiento.
b) Un considerando de hechos relevantes, que puedan ser considerados como probados, otro considerando relativo a los hechos no probados que en apariencia sean de importancia para el Órgano Director, de acuerdo con los elementos probatorios introducidos durante la tramitación del procedimiento.
c) Una parte considerativa donde se indique el análisis técnico-jurídico que motiva el acto y que contenga el análisis de las pruebas que se hicieron llegar al expediente y de una parte dispositiva donde se incorpora la decisión final del procedimiento.
d) Una conclusión del resultado de las diligencias.
Esta resolución deberá ser notificada a las partes, en la forma y por cualquiera de los medios permitidos por la Ley de Notificaciones y Citaciones Judiciales.
La resolución deberá comunicarse dentro del mes siguiente a la fecha en que concluya formalmente el procedimiento disciplinario respectivo.
Artículo 35: De los recursos contra el acto final del procedimiento: Contra la resolución final procederán los recursos ordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública. La resolución indicará el plazo para presentar los recursos y ante quienes deberán ser interpuestos.
Artículo 36: De la comunicación de la resolución final: Una vez firme la resolución final que se dicte en el respectivo procedimiento disciplinario, será el alcalde, el que comunicará mediante copia a la unidad de recursos humanos con el fin de que se incluya en el respectivo expediente.

Capítulo IV:
De la clasificación de las faltas

Artículo 37: De la clasificación de las faltas: Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, las faltas se clasificarán en leves, graves, y gravísimas.
Artículo 38: De los criterios para establecer las sanciones o acciones correctivas: El órgano Director de Procedimiento recomendará la sanción o acción correctiva a imponer según la gravedad de la falta, para ello analizará la situación tomando en cuenta los siguientes criterios:
a) La conducta emitida.
b) La posición de jerarquía y responsabilidad social e institucional de la persona hostigadora.
c) La reincidencia en conductas tipificadas como hostigamiento laboral.
d) La cantidad de personas denunciantes.
e) Los efectos del acoso laboral en el ambiente de trabajo.
f) Los efectos perjudiciales en el estado general de bienestar de la persona hostigada, en sus condiciones materiales de empleo o prestación de servicios.
Artículo 39: De las sanciones para las personas que cometan hostigamiento laboral: Las sanciones aplicables, según la gravedad de la falta en que se incurra serán:
a) Amonestación escrita.
b) Suspensión sin goce de salario hasta por el término de quince días.
c) Despido sin responsabilidad patronal.
Artículo 40: Reincidencia: En caso de que la persona funcionaria 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 41: De las garantías: La persona que haya planteado una denuncia por hostigamiento laboral, no podrá ser despedida, ni se le suspenderá un beneficio institucional en caso de que lo tuviera, por este motivo.

Las personas que hayan comparecido en condición de testigo en los procedimientos de investigación de denuncia por hostigamiento laboral no podrán sufrir por ello, ni despido, ni perjuicio personal indebido en su empleo o en el proceso de prestación de servicios.

Capítulo V:

Regulación para funcionarios de elección popular

Artículo 42: Cuando el hecho fue cometido por algún funcionario (a) de elección popular, el Concejo Municipal será el encargado de recibir la denuncia y realizar el procedimiento ordinario conforme a la ley General de la administración pública, sin ser permitido que se utilice personal administrativo por el grado de subordinación existente.

. En caso de que el (la) acosador (a) resulte ser integrante del Concejo Municipal, se deberá recusar al mismo, de manera que no participe de la deliberación y votación de la resolución final. En estos casos, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial de conformidad con el inciso e) del artículo 18 del Código Municipal, En el caso que la sanción sea la amonestación escrita o la suspensión podrá el Concejo Municipal aplicarlas, en el caso que la sanción sea perdida de la credencial una vez finalizado el proceso se trasladara al Tribunal supremo de elecciones para su ejecución.

Capítulo VI:

Disposiciones finales

Artículo 43: De la vigencia de la normativa interna: El presente reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

El Concejo Municipal de la Municipalidad de Osa por medio del Artículo III de la Sesión Extraordinaria N°30-2020-2024, del 27 del mes de julio del año 2021 y de conformidad con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 43 del Código Municipal acuerda: 1- Dispensar de trámite de comisión y 2: Aprobar de manera DEFINITIVA El REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO LABORAL, y por ende se le ordena al alcalde o a quien ocupe su puesto realizar las gestiones administrativas correspondientes para su publicación. Este reglamento deja sin efecto cualquier otra disposición en contrario. Esto por medio de los votos de los Regidores Propietarios Alfredo Soto Elizondo, Sonia Segura Matamoros, Joaquín Porras Jiménez y Tairis Chavarría Vargas. No se omite manifestar que la documentación del trámite consta en el expediente del acta para cualquier consulta. ----------

Siendo las diecisiete horas y treinta minutos de la tarde, el señor presidente Municipal en Alfredo Soto Elizondo, da por concluida la Sesión.” ----------

Alfredo Soto Elizondo	**MSc. Allan Herrera Jiménez**
Presidente del Concejo Municipal	**Secretario del Concejo Municipal**