

Diario Oficial



Benemérita
Imprenta Nacional
Costa Rica

Certificación de publicación oficial: La presente edición del Diario Oficial La Gaceta ha sido emitida electrónicamente por la Imprenta Nacional de Costa Rica. Firmado digitalmente por la representación legal:

PAOLA NAJERA
ABARCA (FIRMA)

Firmado digitalmente por
PAOLA NAJERA ABARCA
(FIRMA)
Fecha: 2026.06.01 15:36:30
-06'00'

ALCANCE N° 66 A LA GACETA N° 99

Año CXLVIII

San José, Costa Rica, lunes 1° de junio del 2026

101 páginas

PODER EJECUTIVO DECRETOS ACUERDOS

Imprenta Nacional
La Uruca, San José, C. R.

Nº 45776 - MICITT
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y LA MINISTRA DE CIENCIA, INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA Y
TELECOMUNICACIONES.

Con fundamento en las atribuciones y facultades conferidas en los artículos 7, 11, 20, 21, 27, 30, 33, 41, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 66, 67, 68, 140 (incisos 8, 18), y 146 de la Constitución Política de la República de Costa Rica (Constitución Política), del 7/11/1949, publicada en la Colección de Leyes y Decretos, año: 1949, semestre: 2, tomo: 2, página: 724. En el artículo 23, inciso 1, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, del 10/12/1948, emitida por la Organización de las Naciones Unidas. En los artículos 4, 19 (párrafo primero), 51, 69 (incisos c, d, e), 70 (inciso i), 71 (inciso d), 81, 72 (incisos a, b, d), 94, 197, 273, 283, 396, 404, 406, 407, 408, 409, 410 y 418 de la ley n.º 2, Código de Trabajo, del 27/8/1943, publicado en el Alcance 0 a La Gaceta n.º 192 del 29/8/1943. En los artículos 39 y 67 de la ley n.º 1581, Estatuto de Servicio Civil, del 30/5/1953, publicada en la Colección de Leyes y Decretos, año: 1953, semestre: 1, tomo:1, página: 246. En los artículos 1 (incisos 1 y 2) de la ley n.º 2848, Ratifica Convenio OIT 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, del 26/10/1961, publicada en el Diario Oficial La Gaceta n.º 249 del 2/11/1961. En el artículo 5 (inciso 1) de la ley n.º 4534, Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), del 23/2/1970, publicada en la Colección de Leyes y Decretos, año 1970, semestre 1, tomo 1, página 252. En los artículos 9, 10 y 29 de la ley n.º 5395, Ley General de Salud, del 30/10/1973, publicada en el Alcance n.º 172 a La Gaceta n.º 222 del 24/11/1973. En los artículos 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 25, 27 (inciso 1); 28 (inciso 2, subincisos a y e); 101, 102, 105, 107, 108, 109, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355 y 356 de la ley n.º 6227, Ley General de la Administración Pública, del 2/5/1978, publicada en el Alcance n.º 90 a la Gaceta n.º 102 del 30/5/1978. En los artículos 3, 4 y 20 (incisos a, b, e, g, h, i, j, k y o) y 21 de la ley n.º 7169, Promoción Desarrollo Científico y Tecnológico y Creación del MICYT (Ministerio de Ciencia y Tecnología), del 26/6/1990, publicada en el Alcance n.º 23 a La Gaceta n.º 144 del 1/8/1990. En el artículo 29 de la ley n.º 7425, Ley sobre Registro, Secuestro y Examen de Documentos Privados e Intervención de las Comunicaciones, del 9/8/1994, publicada en el Diario Oficial La Gaceta n.º 171 del 8/9/1994. En

los artículos 1, 2, 3, 4 (incisos b y c), 5, 7 de la ley n.º 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, del 2/5/1996, publicada en la Gaceta n.º 102 del 29/5/1996. En el artículo 6 de la ley n.º 7907, Protocolo a la Convención Derechos Económicos Sociales San Salvador, del 3/9/1999, publicada en el Diario Oficial La Gaceta n.º 190 del 30/9/1999. En el artículo 4 de la ley n.º 7935, Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, del 25/10/1999, publicada en el Alcance n.º 88 a La Gaceta n.º 221 del 15/11/1999. En los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 12 y 18 de la ley n.º 8220, Protección al ciudadano del exceso de requisitos y trámites administrativos, del 4/3/2002, publicada en el Alcance n.º 22 a la Gaceta n.º 49 del 11/3/2002. En el artículo 81 de la ley n.º 8508, Código Procesal Contencioso Administrativo, del 28/4/2006, publicado en el Alcance n.º 38 a la Gaceta n.º 120 del 22/6/2006. En los artículos 1, 2 (inciso c), 38 y 39 de la ley n.º 8660, Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector Telecomunicaciones, del 8/8/2008, publicada en el Alcance n.º 31 a la Gaceta n.º 156 del 13/8/2008. En los artículos 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 13 de la ley n.º 8968, Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, del 7/7/2011, publicada en el Diario Oficial La Gaceta n.º 170 del 5/9/2011. En los artículos 1 y 6 (inciso f) de la ley n.º 9738, Ley para regular el teletrabajo, del 18/9/2019, publicada en el Alcance 211 a la Gaceta n.º 184 del 30/9/2019. En los artículos 1, 2 (inciso a), 4, 27 (párrafos 1 y 2), 19, 20 (inciso c), 21 y 22 de la ley n.º 10159, Ley Marco de empleo Público, del 8/3/2022, publicada en el Alcance n.º 50 a La Gaceta n.º 46 del 9/3/2022 y su reglamento. En los artículos 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 21 y 26 de la ley n.º 10437, Ley de protección de las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción contra represalias laborales, del 29/1/2024, publicada en el Diario Oficial La Gaceta n.º 24 del 8/2/2024. En la ley n.º 10749, Aprueba Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190), del 8/9/2025, publicada en el Alcance n.º 127 a la Gaceta n.º 184 del 2/10/2025. En el capítulo XI del Decreto Ejecutivo n.º 22780-MICITT, Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Ciencia y Tecnología, del 20/10/1993, publicado en el Diario Oficial La Gaceta n.º 25 del 4/2/1994. En los artículos 1, 3, 6, 72, 87, 88, 89, 91, 92, 93, 94 del Decreto n.º 35458-MINAE, Estatuto Autónomo de Servicios del Viceministerio de Telecomunicaciones, del 8/7/2009, publicado en el Diario Oficial La Gaceta n.º 168 del 28/8/2009. En la Directriz n.º 1677, *Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo*, del 3/1/2001 publicada en el Diario Oficial La Gaceta n.º 15 del 22/1/2001. En el Reglamento n.º 24, Norma Técnica n.º NTN-001, Lineamientos para la conformación de expedientes administrativos de la Junta Administrativa del Archivo Nacional, del 1/7/2020, publicados en el Alcance n.º 168 a la Gaceta n.º 165 del 8/7/2020.

CONSIDERANDO:

- I. Que el artículo 21 de la Constitución Política establece: *“La vida humana es inviolable”*. Este principio impone al Estado el deber de proteger la integridad física, mental y moral de todas las personas. En atención a dicho mandato, el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones (Micitt) debe garantizar un entorno laboral seguro y saludable, promoviendo la prevención, identificación, denuncia, investigación, tramitación, sanción y erradicación de toda forma de violencia o acoso laboral que pueda afectar el bienestar de las personas funcionarias.
- II. Que el ordinal 33 de la Constitución Política señala: *“Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”*, por lo que ninguna persona funcionaria del Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones debe ser sujeto de violencia o acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones, pues ello atenta contra su dignidad como ser humano y su derecho a la igualdad ante la ley.
- III. Que el artículo 56 de la Constitución Política establece el derecho al trabajo como derecho fundamental, elevándolo al rango de derecho fundamental del individuo y de obligación de este con la sociedad; al establecer: *“... El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo...”*
- IV. Que la *“Declaración Universal de Derechos Humanos”* en su artículo 23 inciso 1, dispone: *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (...)”*

- V. Que el ordinal 5.1 de la “*Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*” establece: “*Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral*”; y siendo que la violencia y el acoso laboral inciden directamente en todas esas esferas, la prevención y sanción de esas conductas se reglamentan en la presente disposición normativa.
- VI. Que el artículo 6 del “*Protocolo a la Convención Derechos Económicos Sociales San Salvador*”, tutela el derecho al trabajo que tiene toda persona, y que incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa.
- VII. Que en atención a lo dispuesto en el Convenio 111, “Sobre la Discriminación (empleo y ocupación)” de la OIT, los estados miembros deben promulgar leyes cuyo objeto sea eliminar cualquier discriminación en el empleo, y siendo que en este momento no existe legislación en Costa Rica, ni existe una reglamentación a lo interno de este Ministerio, se emite el presente cuerpo normativo para tutelar la prevención y atención del acoso laboral.
- VIII. Que el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), explica con claridad en el derecho internacional el derecho de toda persona a un ámbito laboral libre de violencia y acoso, junto con la obligación del Estado de respetar, promover y hacer realidad este derecho. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 que lo acompaña establecen los principios básicos que los países deben implementar al reunir en un solo instrumento la igualdad y la no discriminación con la seguridad y la salud en el trabajo, y ofrecen un amplio ámbito de protección personal, reforzando el compromiso de los actores del mundo del trabajo con poner en marcha leyes y medidas de política integrales para configurar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto para todos.
- IX. Que la Sala Constitucional mediante el voto n.º 3550-92 advierte: “... *la Declaración Universal (que no es un tratado internacional), es un instrumento internacional vigente en nuestro país "con valor incluso superior a las leyes" ... Esta afirmación jurisprudencial, tiene por efecto incorporar en el parámetro de legitimidad constitucional la "Declaración Universal de Derechos Humanos"*. Lo anterior significa que todo el resto del ordenamiento infraconstitucional debe estar en armonía con la Declaración Universal para efectos de mantener su regularidad.

- X. Que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante la resolución n.º 01035-2013, desarrolló lo relativo al Principio de progresividad y no regresividad en los siguientes términos: “... *Según está [Sic] máxima jurídica, la regulación de los derechos humanos fundamentales tiene una vocación de desarrollo y cobertura expansiva, dispuesta para mejorar las condiciones que ya hayan sido tuteladas por el derecho positivo. Por su parte, la no regresividad implica una imposibilidad absoluta de que garantías y libertades públicas sean suprimidas e incluso reducidas. Se cita sobre este aspecto el voto n.º [Sic] 10553-09 de la Sala Constitucional, que a su vez cita otro, según el cual, los derechos laborales reconocidos en el sistema jurídico costarricense han de concebirse e interpretarse de manera evolutiva, siendo inadmisibles que puedan ser retrotraídos en su objeto de regulación a estadios anteriores...*”
- XI. Que el artículo 51 del Estatuto de Servicio Civil dispone: “*Los casos no previstos en esta ley, en sus reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con el Código de Trabajo, la Ley de Seguro Social, los principios generales de Servicio Civil, los principios y leyes de derecho común, la equidad, la costumbre y el uso locales (...)*”
- XII. Que en concordancia con el “*Principio de la Buena fe*” que debe regir en toda relación laboral, el cual se encuentra tutelado en el artículo 19 del Código de Trabajo; la finalidad de este reglamento es identificar, erradicar, prevenir, denunciar, tramitar y sancionar cualquier tipo de conductas que impliquen violencia o acoso laboral en el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones.
- XIII. Que el inciso c) del artículo 69 del Código de Trabajo, establece como obligación del patrono “*(...) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra (...)*”, y siendo que la violencia y el acoso laboral evidentemente conllevan maltrato físico y psicológico, uno de los propósitos de este reglamento consiste en que toda persona funcionaria del Ministerio sea tratada con respeto y consideración.

XIV. Que el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo dispone que es una causa justa que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que el mismo le impone. Siendo el ejercicio del acoso laboral una falta grave que ocasiona un detrimento físico y emocional en la víctima, y ocasiona una alteración perjudicial en el entorno laboral, el mismo se tutela con la presente normativa.

XV. Que según el artículo 197 del Código de Trabajo *“Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad”*. Es por lo anterior que este reglamento procura poner de manifiesto que un trabajador que padece acoso laboral podrá eventualmente sufrir una enfermedad laboral, producto del acoso laboral al que se ve sometido.

XVI. Que el artículo 273 del Código de Trabajo, dispone: *“(…) Declárase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas (…)”*

XVII. Que el ordinal 283 del Código de Trabajo establece la regulación de salud ocupacional que sea necesaria y que tenga por objetivo directo la protección de la salud y la preservación de la integridad física, moral y social de los trabajadores.

XVIII. Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 404 al 410 del Código de Trabajo, se prohíbe toda forma de discriminación en el ámbito laboral por motivos de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, presentación de denuncias o rendición de testimonio sobre actos de corrupción —de acuerdo con lo establecido en el artículo 3, inciso 1), de la Ley de Promoción de Denuncias y Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción contra Represalias Laborales—, así como por situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

Este reglamento tiene como propósito prevenir y sancionar dichas conductas en el marco de la prevención y atención de la violencia y el acoso laboral.

XIX. Que el artículo 9 de la Ley General de Salud, incorpora como parte de los derechos y deberes concernientes a la salud física y mental de las personas, lo relativo al acoso laboral, en los siguientes términos: *“Todas las personas tienen derecho a la promoción de la salud física y salud mental. la prevención, la recuperación, la rehabilitación y el acceso a los servicios en los diferentes niveles de atención y escenarios, así como a la disponibilidad de tratamientos y medicamentos de probada calidad. La atención se realizará, principalmente, en el ámbito comunitario; para ello, se utilizarán los recursos asistenciales a nivel ambulatorio, los sistemas de hospitalización parcial y la atención a domicilio, y se considerarán de modo especial aquellos problemas de las personas menores de edad, las personas con discapacidad, los adultos mayores y las personas con depresión, suicidio, esquizofrenia, adicciones a las drogas y el alcohol, el matonismo escolar, el acoso laboral y el apoyo necesario al grupo familiar ...”*.

XX. Que el artículo 6 inciso f) de la *“Ley para Regular el Teletrabajo”* dispone que: *“No podrá utilizarse el teletrabajo como medio para propiciar tratos discriminatorios en perjuicio de las personas trabajadoras. Las personas teletrabajadoras tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera administrativa y profesional que sus homólogos que laboran en las instalaciones físicas de la persona empleadora”*.

XXI. Que el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones, en su condición de patrono, tiene la obligación legal de adoptar las medidas para garantizar la salud ocupacional de las personas funcionarias, lo cual es de interés público. Dado que la violencia y el acoso laboral inciden en forma directa en la salud física y emocional de la persona funcionaria, el presente Reglamento deviene en un instrumento legal necesario, en aras de promover la protección integral de la salud de las personas funcionarias.

XXII. Que, ante la inexistencia de normativa interna que regule de forma adecuada la prevención, atención y sanción de la violencia y el acoso laboral, se evidencia la necesidad de que el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones emita una regulación interna que contemple mecanismos para prevenir tales conductas en cualquiera de sus manifestaciones, así como para recibir denuncias, tramitar los procedimientos de investigación correspondientes, verificar los hechos denunciados y aplicar las sanciones pertinentes cuando se comprueben las infracciones. De esta manera, se reconoce que la violencia y el acoso en el ámbito laboral constituyen realidades prevenibles, sancionables y susceptibles de erradicación.

XXIII. Que, de conformidad con los artículos 12 y 12 bis del Decreto Ejecutivo n.º 37045-MP-MEIC “Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos”, y sus reformas, el Micitt procedió a llenar el Formulario de Evaluación Costo – Beneficio en la Sección I denominada “Control Previo de Mejora Regulatoria”, siendo que el mismo dio resultado negativo, y se determinó que esta regulación no contiene, no establece ni modifica trámites, requisitos, o procedimientos que el administrado deba cumplir ante la Administración Central, razón por la cual no se procede con el trámite de control previo.

POR TANTO:

DECRETAN:

Reglamento para la prevención, identificación, denuncia, investigación, tramitación, sanción y erradicación de cualquier tipo de violencia y acoso laboral en el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales.

Artículo 1.º—Objetivo. El presente reglamento tiene como finalidad establecer la normativa básica que, en el marco de las condiciones esenciales del trabajo decente, regule los mecanismos, procedimientos y actuaciones del Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones para prevenir, identificar, denunciar, investigar, tramitar, sancionar y erradicar cualquier forma de violencia o de acoso en el ámbito laboral.

Su propósito es garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas funcionarias, en particular su dignidad humana, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como los derechos al trabajo, a la salud y a la integridad personal. En tal sentido, se promoverán entornos laborales seguros, saludables y libres de violencia y acoso, asegurando en todo momento el acceso a una justicia administrativa pronta, cumplida y con observancia del debido proceso.

Asimismo, esta regulación faculta al Ministerio para implementar mecanismos progresivos de atención de denuncias y adopción de medidas correctivas o sancionatorias, según corresponda, garantizando en todo momento el respeto al derecho de defensa y a los principios de imparcialidad, objetividad y legalidad de las partes involucradas.

Artículo 2.º—Ámbito de aplicación: Este reglamento es de acatamiento obligatorio para todas las personas funcionarias del Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones, independientemente de su modalidad de nombramiento o vinculación, incluyendo a quienes ocupen puestos en propiedad, interinamente, a plazo fijo, de confianza, así como personas funcionarias de hecho, prestadoras de servicios ad honorem, pasantes y personas jerarcas institucionales.

Asimismo, las disposiciones normativas contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral serán aplicables al personal de contratación externa que preste servicios a la institución, cuando sea víctima de violencia o acoso laboral por parte de alguna persona servidora de este Ministerio.

Artículo 3.º— Ámbitos de ocurrencia de la violencia o el acoso laboral. Las conductas constitutivas de violencia o acoso laboral, o ambas, reguladas en este reglamento, podrán presentarse en cualquier espacio, medio o contexto vinculado con la prestación de los servicios laborales, incluyendo aquellos que se desarrollen fuera del centro de trabajo o mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, siempre que guarden relación directa o indirecta con la relación de trabajo o se deriven de ella, según se detalla seguidamente:

- a. En el lugar de trabajo u oficina, incluyendo la modalidad de teletrabajo.
- b. En espacios públicos o privados que constituyan lugar de trabajo.
- c. En los lugares destinados al descanso de la persona trabajadora.
- d. En instalaciones sanitarias o de aseo.
- e. Durante desplazamientos, viajes o actividades vinculadas al trabajo, a nivel nacional o internacional.
- f. En el marco de comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas aquellas realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación.
- g. En alojamientos proporcionados por la institución, a nivel nacional o internacional.
- h. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, y viceversa.

Artículo 4.º—Actuación ante hechos de violencia cometidos por parte de personas externas al Micitt. En los casos de violencia cometidos por personas externas al Ministerio se procederá de la siguiente manera:

- En los casos en que alguna persona servidora del Ministerio sea víctima de cualquier forma de violencia por parte de una empresa (su equipo de trabajo) durante la entrega de bienes o la prestación de servicios al Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones, la persona administradora del contrato estará obligada a solicitar al contratista que de inmediato realice el respectivo cambio de personal.

Asimismo, el contratista deberá aplicar de manera obligatoria la legislación laboral, y especialmente lo dispuesto en la ley n.º 10749 *“Aprueba Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190)”*.

- Queda a criterio de la persona funcionaria del Micitt la interposición de una denuncia judicial por los hechos acaecidos. En ese caso, el ministerio brindará el servicio de traslado o facilitará los medios probatorios que tenga a su alcance.
- En los casos en que dentro de las instalaciones donde está ubicado el Ministerio se produzca una situación de violencia en el equipo de trabajo del contratista, este deberá aplicar de forma inmediata los mecanismos legales y procedimientos internos de su empresa, previstos en la legislación vigente, en especial lo dispuesto en el Código de Trabajo, la ley n.º 10749, y en todas aquellas disposiciones normativas que sean aplicables al sector privado sobre acoso y violencia laboral. El/la contratista deberá informar al Ministerio en un plazo máximo de 15 días hábiles las medidas adoptadas y sus resultados.
- En los casos de situaciones de violencia ejecutadas por personas usuarias, ciudadanas o visitantes en contra de personas funcionarias del Micitt, la persona afectada deberá interponer la denuncia ante la autoridad judicial o administrativa competente. En esos casos, el ministerio brindará el servicio de traslado o facilitará los medios probatorios que tenga a su alcance.

Artículo 5.º—Definiciones. Para efectos de este reglamento se entenderá por:

- a) **Acoso laboral:** Es un tipo de violencia laboral que consiste en el conjunto de acciones, conductas u omisiones realizadas una sola vez o de manera reiterada y demostrables sobre una persona o grupo de personas funcionarias, de parte de un individuo o grupo de individuos, sean estos empleadores, jefes, compañeros o subalternos; con la manifiesta intención de afectar su bienestar, ocasionar molestias e inclusive provocar su despido o renuncia del trabajo.

La conducta persecutoria está encaminada a dañar psicológicamente, entorpecer, impedir o desprestigiar el trabajo de la víctima, infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, dañar el nombre e imagen profesional, destruir o desvalorizar sus obras y logros profesionales, generar desmotivación en las labores, o producirle recargos de tareas insostenibles, hechos que inducen a enfermedad física, mental o del trabajo, a la renuncia o separación de la persona funcionaria, por pensión o jubilación prematuras o no deseadas, abandono del trabajo o muerte.

- b) **Acoso laboral vertical descendente:** El acoso vertical descendente se presenta cuando el acoso laboral proviene de una persona funcionaria que ostenta un nivel jerárquico superior al de la persona acosada; es decir, cuando las conductas provienen de quien ejerce funciones de jefatura.
- c) **Acoso laboral vertical ascendente:** El acoso vertical ascendente ocurre cuando uno o varios subordinados hostigan a su superior jerárquico, deslegitimando su autoridad, ridiculizándolo o desprestigiándolo, con el objetivo de provocar su renuncia o perjudicarlo. Esta modalidad va de abajo hacia arriba en la jerarquía de la empresa. Puede manifestarse a través de la desobediencia, la difusión de rumores, el sabotaje de proyectos o el aislamiento social.

- d) **Acoso laboral horizontal:** Se da cuando el acoso laboral proviene de una persona que ocupa la misma posición jerárquica que la persona acosada; el acoso laboral se da entre iguales en la jerarquía institucional.
- e) **Acoso laboral mixto:** Es el acoso laboral que proviene del asocio de la jerarquía y una 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.
- f) **Bossing:** Es una forma de acoso laboral llevado a cabo por el empleador o sus representantes. Habitualmente se persigue estratégicamente el despido voluntario del trabajador o trabajadora "que no entra en el perfil" a fin de evitar una indemnización o que éste alcance tal deterioro psicológico que desarrolle enfermedades psicosomáticas que pueden conducir a una invalidez y, en algunos de los casos, hasta al suicidio.
- g) **Denuncia:** Es la puesta en conocimiento de cualquier miembro de la Comisión Permanente Institucional para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, sobre presuntas conductas o prácticas inaceptables de personas funcionarias del Ministerio, consideradas como constitutivas de violencia o acoso laboral, y que puedan significar la comisión de faltas o infracciones graves, que pueden tener como consecuencia eventuales sanciones administrativas, o de otra índole.
- h) **Desprotección laboral:** Toda conducta u omisión por parte del empleador o sus representantes que pone en riesgo la integridad física, psicológica o emocional de la persona trabajadora, mediante la asignación de tareas, órdenes o condiciones laborales que incumplen con los requisitos mínimos legales y técnicos de seguridad, salud y protección en el trabajo, generando un entorno inseguro o perjudicial para la salud y bienestar del trabajador.
- i) **Discriminación laboral:** Cualquier trato desigual o diferenciado hacia una persona trabajadora por motivos arbitrarios o injustificados relacionados con su raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, ideología política, orientación sexual, discapacidad,

edad, apariencia física, condición social, enfermedad u otras características análogas, que afecte su dignidad, igualdad de oportunidades y condiciones laborales. Incluye asimismo conductas de acoso laboral ejercidas como prácticas discriminatorias, vulnerando los derechos fundamentales reconocidos por el derecho costarricense y los instrumentos internacionales de derechos humanos suscritos o aplicables en Costa Rica.

- j) **Enfermedad del trabajo:** Todo estado patológico que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que estos han sido la causa de la enfermedad.
- k) **Entorpecimiento laboral:** Toda acción u omisión deliberada que dificulta, retrasa o hace más gravosa la ejecución de las funciones laborales, causando perjuicio o afectación a la persona trabajadora. Entre estas acciones se incluyen, pero no se limitan a, la privación o el ocultamiento de insumos, documentos, herramientas o información necesaria para el cumplimiento de las labores, la emisión de instrucciones confusas, imprecisas o erróneas, así como el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos que afecten el desempeño laboral.
- l) **Espacio neutral:** Entorno físico o virtual, seguro y confidencial, distinto y ajeno al lugar donde ocurrieron los hechos denunciados, dispuesto especialmente para que la persona que manifiesta haber sufrido acoso o violencia laboral pueda participar en la audiencia oral del procedimiento administrativo en condiciones de resguardo, tranquilidad e imparcialidad.
- m) **Jerarcas:** Se refiere a las personas que ejercen el cargo de viceministros(as).
- n) **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 tendente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

- o) **Máxima(o) jerarca:** Persona que ostente el cargo de ministro(a), quien actúa como el máximo órgano superior jerárquico institucional.
- p) **Micitt/Ministerio:** Se refiere al Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones.
- q) **Mobbing:** Es el acoso moral que ocurre cuando la agresión es llevada a cabo por personas distintas al empleador o a sus representantes. Es decir, cuando los compañeros de trabajo realizan acciones de hostigamiento e intimidación. Se trata de una forma específica de acoso laboral caracterizada por un hostigamiento sistemático, prolongado y deliberado hacia una persona en el entorno laboral. Este puede manifestarse a través de rumores malintencionados, aislamiento social, críticas constantes, sabotaje o humillaciones, con el objetivo de deteriorar la salud mental, emocional y la estabilidad en el trabajo de la víctima. Todo esto puede conducir a su renuncia.
- r) **Partes:** Para los efectos de este reglamento se entenderá por partes a la(s) persona(s) denunciante(s) y a la(s) persona(s) denunciada(s) por violencia o acoso laboral.
- s) **Persecución laboral:** Conducta reiterada o arbitraria dirigida a causar daño psicológico, emocional a la persona trabajadora, con el fin de desmotivar, desprestigiar o entorpecer su desempeño, y que tiene como objetivo inducir su traslado, renuncia, separación o deterioro en su estabilidad laboral y personal. Estas acciones pueden incluir sobrecarga injustificada de tareas, ataques a su imagen profesional o sabotaje de sus logros, provocando consecuencias negativas que afectan su salud, motivación y permanencia en el empleo.
- t) **Persona(s) agresora o acosadora(as).** Es la persona o grupo de personas funcionarias que realizan conductas, omisiones o prácticas inaceptables que constituyen violencia o acoso laboral, según lo establecido en este reglamento y la normativa aplicable.

- u) **Persona(s) denunciada(s).** Es la persona o grupo de personas contra quienes se dirige una denuncia por presunta violencia o acoso laboral relacionado con su relación de trabajo.
- v) **Persona funcionaria:** Persona que presta servicios institucionales ministeriales, actuando en nombre y por cuenta de esta, formando parte de su estructura organizacional, independientemente del tipo de nombramiento o vínculo laboral que tenga.
- w) **Persona usuaria / administrada.** Es toda persona física, jurídica, o agrupaciones de ellas, destinatarias de los servicios que brinda el Micitt.
- x) **Prevención de la violencia o acoso laboral:** Es el conjunto de acciones, políticas y medidas proactivas adoptadas por el Ministerio, destinadas a identificar, reducir y eliminar los factores de riesgo que pueden generar conductas de violencia o acoso en el entorno laboral.

Su objetivo principal es promover un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y digno, garantizando el ejercicio efectivo de los derechos laborales y humanos de las personas, en línea con los principios establecidos en instrumentos internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- y) **Reglamento:** Se refiere al *“Reglamento para la prevención, identificación, denuncia, investigación, tramitación, sanción y erradicación de cualquier tipo de violencia y acoso laboral en el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones”*.
- z) **Trabajo Decente:** El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.
(<https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>)

aa) **Víctima de violencia laboral:** Es la persona que sufre conductas de violencia o acoso en el ámbito laboral, las cuales pueden afectar su salud, dignidad y derechos fundamentales. Este fenómeno vulnera principios consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que garantizan el derecho a condiciones laborales dignas y libres de violencia.

bb) **Violencia laboral:** Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 6.º—Conductas constitutivas de violencia o acoso laboral. La violencia o el acoso laboral puede manifestarse a través de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ejercidas por superiores jerárquicos, compañeros(as), subordinados o terceros vinculados con el trabajo, independientemente de que exista o no una relación jerárquica directa. Dada la complejidad de la temática y que por ello no se puede establecer una lista taxativa de conductas, como mínimo se considerarán como constitutivas de violencia o acoso laboral, las siguientes:

1. **Acoso psicológico o moral:** Conducta reiterada y sistemática de hostigamiento, intimidación, aislamiento, sobrecarga o vaciamiento de funciones, descalificación pública o privada, difusión de rumores, exclusión en espacios laborales, asignación de tareas humillantes o sin sentido, cuestionamiento injustificado de decisiones, amenazas o cualquier otra forma de hostilidad que afecte la dignidad, integridad emocional y el desempeño laboral de la persona funcionaria.

2. **Acoso a través de tecnologías de la información:** Cualquier conducta reiterada y deliberada mediante el uso de medios electrónicos o digitales —como mensajes de texto, correos electrónicos, llamadas telefónicas, redes sociales, aplicaciones de mensajería o plataformas virtuales— que contenga contenido ofensivo, injurioso, intimidatorio, humillante o amenazante, y que tenga por objetivo hostigar, desestabilizar o perjudicar a la persona trabajadora en su ámbito laboral.
3. **Acoso por omisión:** Conducta pasiva intencional consistente en la exclusión, ignorancia o restricción de la comunicación y participación de la persona trabajadora, mediante la no asignación de tareas, la asignación de funciones que están por debajo de sus capacidades o la falta de reconocimiento, con el propósito de aislarla, desmotivarla o menoscabar su desarrollo profesional y bienestar en el ámbito laboral.
4. **Acoso por presión excesiva:** Conducta reiterada que consiste en la asignación intencional de plazos imposibles de cumplir, cargas de trabajo desproporcionadas o exigencias laborales irrazonables, con el fin de generar estrés, desmotivación o deterioro en la salud física y emocional de la persona trabajadora, afectando negativamente su desempeño y bienestar en el ámbito laboral.
5. **Acoso por degradación:** Conducta reiterada que consiste en asignar a la persona trabajadora funciones que subestiman sus capacidades, competencias o nivel profesional, o en realizar acciones que menoscaban su dignidad, prestigio o valor profesional, con el propósito de humillar, desmotivar o desvalorizar su desempeño y posición en el ámbito laboral.
6. **Acoso verbal:** Conducta reiterada que consiste en el uso de insultos, gritos, críticas destructivas, burlas, comentarios despectivos o humillantes dirigidos a la persona trabajadora, con la intención de menoscabar su dignidad, autoestima y bienestar emocional, generando un ambiente laboral hostil y afectando su desempeño y salud mental.

7. **Acoso mediante medidas organizativas:** Conjunto de acciones u omisiones deliberadas en la gestión y administración del trabajo que, a través de cambios arbitrarios o injustificados en la organización laboral, buscan hostigar, desmotivar o perjudicar a la persona trabajadora. Estas conductas pueden incluir:

- a. Modificaciones arbitrarias en horarios o en el espacio físico, asignaciones o reasignaciones de funciones que no corresponden al cargo, traslados forzosos o condiciones laborales inferiores a las previas.
- b. Exclusión de espacios, proyectos, información, herramientas o materiales necesarios para el desempeño laboral.
- c. Propiciación de errores mediante acciones dolosas o la asignación injustificada y diferenciada de cargas de trabajo, tanto excesivas como insuficientes.
- d. No asignación de tareas o asignación de tareas incongruentes con las funciones para las que fue contratada la persona trabajadora.
- e. Amenazas reiteradas de despido, traslado o sanciones sin fundamento, así como denuncias disciplinarias infundadas y diferenciadas en comparación con el resto del grupo.
- f. Ejercicio de represalias contra quienes denuncian acoso laboral u otras conductas irregulares en el centro de trabajo.
- g. Críticas infundadas, descalificación o ignorancia del trabajo, ideas o propuestas de la persona trabajadora. Estas conductas afectan negativamente el bienestar, desempeño y estabilidad laboral de la persona trabajadora, generando un ambiente hostil y perjudicial en el centro de trabajo.
- h. Tolerancia o perpetuación de situaciones de acoso o violencia laboral.

8. **Hostigamiento laboral:** Consiste en cualquier manifestación o expresión abusiva entre superiores e inferiores jerárquicos que se acompañe de actos, palabras, gestos o mensajes escritos que vulneren la dignidad o integridad física y psicológica de un tercero, o incluso que puedan poner en peligro su empleo o bienestar social.
9. **Inequidad laboral:** Conducta que consiste en la asignación de funciones o responsabilidades ajenas al cargo o las atribuciones específicas de la persona trabajadora, realizada de manera injusta o desconsiderada, con menosprecio a su dignidad profesional y personal, generando un trato desigual que afecta su desarrollo, motivación y condiciones laborales.
10. **Violencia económica o patrimonial:** Retención indebida de pagos, uso indebido de recursos o medios laborales, o acciones que perjudiquen injustificadamente la situación económica del trabajador o trabajadora.
11. **Violencia física:** Cualquier forma de agresión corporal, empujones, golpes, daños a bienes personales o cualquier acto que atente contra la integridad física.

Para la valoración de las conductas descritas se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley n.º 6227, "*Ley General de la Administración Pública*", en lo que respecta a los medios de prueba admisibles.

Artículo 7.º—Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes de la conducta de violencia laboral:

1. Reincidencia de las conductas que constituyen acoso laboral en diferentes casos.
2. Cuando exista concurrencia de causales.

3. Realizar la conducta por motivos moralmente reprochables o sin causa o cuando media la recepción, ofrecimiento o promesa de dinero, beneficio o cualquier otra forma de recompensa.
4. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
5. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero.

Artículo 8.º—Conductas que no constituyen violencia o acoso laboral. No constituirán violencia o acoso laboral, las conductas, prácticas u omisiones, bajo ninguna de sus modalidades, siempre y cuando se ejerzan de manera razonable y motivada, entre otras, las siguientes:

1. La emisión de políticas, directrices, exigencias y órdenes necesarias para mantener el orden, la disciplina y el aprovechamiento de los recursos institucionales, conforme al bloque de legalidad vigente y aplicable.
2. Los actos razonables 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 laboral periódica de la persona servidora conforme a objetivos e indicadores de rendimiento dentro de los límites de la razonabilidad.
4. 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.
5. 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 en plazos razonables dependiendo de la complejidad de cada caso.

6. La solicitud que realicen las jefaturas de acatar las prohibiciones y deberes inherentes a su relación de servicio, establecidos en la normativa vigente.
7. Las diferencias de criterio sobre temas laborales, que se presenten en un momento concreto y sean externadas de manera respetuosa.
8. 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 los requisitos legales o los requerimientos institucionales según la necesidad de la prestación del servicio.
9. Las acciones afirmativas o acciones de “discriminación afirmativa” ejecutadas por la Administración a favor de personas en condiciones especiales de salud física o mental.

Artículo 9.º—Elementos de la violencia laboral: Para que pueda configurarse la violencia laboral deben concurrir los siguientes elementos:

1. Intencionalidad. Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, incluye actos o amenazas que pueden manifestarse una sola vez o repetidamente.
2. Diversidad de manifestaciones. Estos comportamientos pueden causar o ser susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico.
3. Contexto Laboral. Estos actos ocurren en el mundo del trabajo, incluyendo todos los espacios y situaciones relacionadas con el empleo.

4. Asimetría de poder: La agresión proviene de una o varias personas que poseen la capacidad para causar daño frente a la víctima o que está(n) en una posición de poder en relación con ella.
5. Finalidad: Este tipo de comportamientos o prácticas procuran causar daño o sufrimiento en el contexto del trabajo, afectando la dignidad, salud y seguridad del trabajador, y que pueden ser intencionados o producto de negligencia, incluyendo además manifestaciones discriminatorias.

Artículo 10.º—Elementos del acoso laboral: Para que se configure una situación de acoso laboral, debe considerarse la existencia de alguno de los siguientes elementos:

- a) **Intencionalidad:** La conducta de acoso debe tener como propósito afectar la autoestima, la dignidad y el bienestar psicológico de la persona en situación de víctima.
- b) **Duración:** El acoso se manifiesta una sola vez o de manera repetida, según lo dispuesto en el inciso 1) del artículo 1 de la Ley n.º 10749 "*Aprueba Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190)*".
- c) **Asimetría de poder:** La agresión proviene de una o varias personas que poseen la capacidad para causar daño frente a la víctima o que está(n) en una posición de poder en relación con ella.
- d) **Finalidad:** El objetivo último de la conducta es generar un ambiente intolerable para la persona acosada, presionándola para que abandone voluntariamente su puesto de trabajo.
 - No obstante, la renuncia efectiva no es requisito indispensable para que se configure la situación de acoso laboral.

CAPÍTULO II

Prevención contra la violencia y el acoso laboral

Artículo 11.º—Instancia institucional responsable. Corresponde al ministro(a) la emisión de políticas, programas y procedimientos institucionales destinados a la prevención, el tratamiento y la erradicación de la violencia y el acoso laboral en el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones.

Esta labor se realizará en coordinación con la Comisión Permanente Institucional para la Prevención y Abordaje Integral de la Violencia y el Acoso Laboral, así como con todas aquellas oficinas y dependencias que, por su naturaleza, estén facultadas para proponer acciones preventivas y facilitar el proceso de difusión.

Artículo 12.º—Estrategias de divulgación y sensibilización. El objetivo general de estas acciones es garantizar que las personas servidoras accedan oportunamente a la información necesaria para comprender, prevenir y abordar la violencia o el acoso laboral, utilizando los diversos canales de comunicación institucional disponibles.

Estas estrategias procurarán ofrecer a las personas destinatarias de la información las herramientas necesarias para prevenir la violencia y el acoso laboral, y participar de forma activa y efectiva en las etapas previstas en el presente reglamento.

Entre las estrategias que podrán implementarse, se incluyen:

- Envío de cápsulas informativas en los formatos disponibles a lo interno del Ministerio.
- Distribución de afiches que ejemplifiquen conductas constitutivas de acoso laboral, fomenten el respeto entre el personal e informen sobre el procedimiento para presentar denuncias.
- Charlas informativas.

- Cualquier otra iniciativa que contribuya a la sensibilización y cooperación del personal en la prevención de la violencia y el acoso laboral.

Artículo 13.º—Estrategias de formación y capacitación. Para el cumplimiento de los fines de este reglamento, el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Micitt promoverá acciones permanentes de formación y capacitación, las cuales podrán desarrollarse en modalidad a distancia, virtual, presencial o semipresencial.

Asimismo, para las personas que tengan personal a cargo (jefaturas, direcciones u otros), se impulsarán actividades formativas orientadas al desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades directivas.

Corresponde al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, en coordinación con las instancias de capacitación del Ministerio, incluir dentro de los procesos de inducción y formación inicial contenidos sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral, siendo obligatoria la participación y aprobación por parte de las personas funcionarias.

Artículo 14.º—Estrategias de asesoría y atención. Cuando la(s) personas servidoras identifiquen la existencia de conductas que, a su consideración, constituyan indicios de violencia o acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones dentro de la dependencia en la que presta servicios, y sin que medie una denuncia formal, podrá acudir al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, con el propósito de recibir asesoría o atención por parte del personal profesional asignado para los efectos.

El Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, a través de sus equipos profesionales, deberá ejecutar las acciones que resulten pertinentes para la atención de la persona o grupo solicitante, entre las cuales se contemplan:

- a) Proporcionar asesoría individual o grupal en materia de violencia y acoso laboral, incluyendo sus manifestaciones, así como estrategias de afrontamiento y autocuidado.

- b) Brindar asesoría técnica a las jefaturas para el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias y habilidades directivas.
- c) Informar sobre los servicios de atención psicológica que brinda el Estado, ya sea a través de los Servicios de Salud institucionales o de las instancias competentes, según el ámbito correspondiente.
- d) En aquellos casos en que se presente un conflicto en la oficina o despacho, sin configurarse violencia o acoso laboral, y previo acuerdo de las personas involucradas, facilitar procesos de apoyo para la solución de conflictos.
- e) Coordinar con otras instancias internas o externas al Ministerio, según corresponda, para que coadyuven en la atención del caso.
- f) Implementar cualquier otra acción de carácter profesional que constituya una alternativa de abordaje adecuada a la situación planteada.

CAPÍTULO III

Creación y funcionamiento de la Comisión Permanente Institucional para la Prevención y

Abordaje Integral de la Violencia y el Acoso Laboral.

Artículo 15.º—Creación. Créase la Comisión Permanente Institucional para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral (Comisión Permanente Institucional), como órgano asesor y de apoyo técnico de la persona jerarca de la institución. Ambas instancias serán responsables de velar por la correcta aplicación de este reglamento, con el propósito de prevenir, identificar, denunciar, investigar, tramitar, sancionar y erradicar cualquier tipo de conducta que constituya violencia o acoso en el ámbito laboral, conforme a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico costarricense.

La persona jerarca o a quien dicha autoridad designe mediante acto motivado, en conjunto con la Comisión Permanente Institucional, será responsable de garantizar la correcta aplicación de este reglamento.

Artículo 16.º—Funciones de la Comisión. Corresponde a la Comisión Permanente Institucional, en el ámbito de su competencia, desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer programas de capacitación y sensibilización continuos dirigidos a prevenir la violencia y el acoso laboral.
2. Difundir los mecanismos institucionales de denuncia, atención y protección de todas las personas trabajadoras.
3. Supervisar la correcta aplicación de medidas preventivas y correctivas derivadas de los casos conocidos.
4. Recomendar acciones orientadas a la mejora continua de la cultura organizacional y la gestión del clima laboral.
5. Coordinar con las instancias competentes las acciones necesarias para garantizar la efectiva aplicación del presente Reglamento.
6. Divulgar el contenido y alcance de este reglamento a todas las personas funcionarias del Ministerio, mediante la utilización de los medios disponibles, y colocar avisos informativos sobre las disposiciones vigentes en materia de violencia y acoso laboral en lugares visibles de la institución.
7. Impartir capacitación y sensibilización mediante la realización de actividades formativas — como charlas, seminarios o talleres— dirigidas a todo el personal, con el fin de informar y sensibilizar sobre la política interna de prevención, prohibición y sanción de la violencia y el acoso laboral, con la guía del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

8. Tramitar denuncias en estricta observancia de lo dispuesto en los procedimientos establecidos en este reglamento, garantizando en todo momento la confidencialidad, la imparcialidad en la investigación y la imposición de las sanciones correspondientes cuando exista causa justificada.
9. Realizar las investigaciones preliminares sobre las denuncias sometidas a su conocimiento, en materia de violencia y acoso en el ámbito laboral.
10. Presentar anualmente un informe de evaluación de las políticas preventivas y su impacto, con indicadores de cumplimiento.
11. Elaborar las propuestas de lineamientos, protocolos o procedimientos para la adecuada implementación del presente reglamento y remitirlo al ministro(a) para su revisión y emisión en caso de que corresponda.
12. Adicionalmente, desempeñará otras funciones relacionadas con la materia de violencia y acoso en el ámbito laboral que le sean asignadas por la persona jerarca institucional.

Las disposiciones contenidas en este artículo se aplicarán sin perjuicio de las demás obligaciones establecidas en la legislación aplicable y en las directrices internas de la institución.

Artículo 17.º— Designación de los integrantes de la Comisión Permanente Institucional. La Comisión Permanente Institucional será interdisciplinaria e interdepartamental en su conformación.

El ministro(a) será responsable de designar a las personas integrantes de la Comisión Permanente Institucional, la cual estará compuesta por cinco miembros titulares y tres suplentes, debiendo siempre respetar la paridad de género.

Los nombramientos tendrán una duración de cuatro años, sin posibilidad de reelección.

Artículo 18.º—De los requisitos para integrar la Comisión Permanente Institucional. Las personas que integren la Comisión Permanente Institucional deberán cumplir al menos con los siguientes requisitos:

1. Estar nombradas en propiedad como personas funcionarias regulares del Ministerio.
2. No contar con antecedentes de sanciones por infracciones relacionadas con conductas constitutivas de violencia o acoso laboral.
3. No ser cónyuge o pareja sentimental de alguna persona integrante de esta Comisión.
4. No formar parte de otra Comisión Institucional, debido a la trascendencia de las funciones asignadas a esta comisión.

Artículo 19.º— Condiciones del nombramiento de los integrantes de la Comisión Permanente Institucional. Efectuada la designación de las personas integrantes de la Comisión Permanente Institucional, se deberá comunicar directamente a cada persona designada, y se remitirá copia de ese acto de designación al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos y a cada superior inmediato, para que procedan a incorporar las funciones de la Comisión a las responsabilidades institucionales inherentes al cargo que ostenta cada persona integrante.

Al conocer el nombramiento, la persona funcionaria designada debe saber que no tendrá derecho a percibir beneficios, remuneraciones ni pluses salariales adicionales derivados de su participación en la Comisión, salvo el pago por concepto de tiempo extraordinario —cuando proceda—, previo cumplimiento de la normativa y procedimientos institucionales aplicables.

Antes de iniciar funciones en la Comisión Permanente Institucional, cada persona integrante deberá firmar un acuerdo de confidencialidad sobre toda la información y los asuntos a los que tenga acceso durante el ejercicio de estas funciones.

Artículo 20.º—De las sesiones y el quórum. La Comisión Permanente Institucional deberá celebrar, como mínimo, una sesión ordinaria mensual y podrá convocar sesiones extraordinarias cuando lo considere oportuno, especialmente para atender denuncias por violencia o acoso laboral, siempre dentro del horario laboral habitual de las personas funcionarias, salvo que se requiera laborar en jornada extraordinaria.

Es responsabilidad de cada persona que sea miembro titular de la Comisión coordinar previamente con una de las personas suplentes para que esta ejerza su sustitución en las sesiones en las que verá imposibilitada para asistir debido a incapacidad médica, permiso o licencia aprobada por la autoridad competente, por disfrute de vacaciones, o por caso fortuito o fuerza mayor en los términos del artículo 74 del Código de Trabajo.

La Comisión en su condición de órgano colegiado se regirá por las disposiciones contenidas en el Capítulo Tercero de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 21.º—Deberes y atribuciones. Son deberes y atribuciones de las personas miembros titulares y suplentes que conforman la Comisión Permanente Institucional, los siguientes:

1. Actuar con independencia funcional respecto de la máxima jerarquía institucional para efectos de cumplimiento de sus funciones.
2. Conocer y tramitar con estricta discreción las denuncias de violencia o acoso laboral que se presenten para su conocimiento, sin importar la modalidad, con el propósito de proteger los derechos de todas las personas involucradas.
3. Realizar la investigación preliminar de las denuncias de violencia o acoso laboral que sean sometidas a su conocimiento como órgano colegiado.

4. Elaborar el informe sobre la valoración de la denuncia, a fin de determinar si procede o no la admisibilidad de esta, de conformidad con lo dispuesto en este reglamento.
5. En caso de que la Comisión considere procedente la admisibilidad de la denuncia, deberá remitirla mediante un informe, para conocimiento de quien ostente el cargo de ministro(a), para que dicha autoridad proceda a ordenar la apertura del procedimiento administrativo y nombrar las personas miembros que conformarán el órgano director.
6. Recomendar, cuando lo consideren pertinente, la adopción de medidas cautelares destinadas a garantizar la protección de la persona denunciante, y facilitar la averiguación de la verdad material de los hechos.
7. Liderar las acciones de prevención contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral en el Micitt, así como realizar las actualizaciones pertinentes en función de las reformas que se produzcan en la materia.
8. Desempeñar cualquier otra función compatible con su condición de integrante de la Comisión Permanente Institucional.

Artículo 22.º—Causas de destitución de los miembros de la Comisión Permanente Institucional. Son causas justificadas para la destitución de cualquier persona integrante de la Comisión Permanente Institucional las siguientes:

1. Haber sido sancionado(a) en el Micitt u otra institución pública por violencia o acoso laboral posteriormente a su nombramiento.
2. Por decisión debidamente fundamentada de quien ostente el cargo de ministro(a).
3. Haber sido arrestado por alguna autoridad judicial o administrativa, en los términos del artículo 78 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO IV

Sección Primera

Procedimiento de actuación ante la procedencia de denuncias de violencia o acoso laboral.

Artículo 23.º—Normativa aplicable. En caso de que la Comisión Permanente Institucional haya recomendado la apertura del procedimiento administrativo disciplinario para conocer la verdad real de los hechos denunciados en casos de violencia o acoso laboral, y la persona jerarca haya acogido la recomendación, el procedimiento administrativo que se aplique se registrará por lo dispuesto en el Libro Segundo “Del Procedimiento Administrativo” de la Ley n.º 6227 “Ley General de la Administración Pública”.

En todo lo no previsto expresamente, de manera supletoria se aplicarán las fuentes del ordenamiento jurídico administrativo y normas no escritas, en los términos dispuestos en los artículos 6 y 7 de la Ley n.º 6227 “Ley General de la Administración Pública”.

Artículo 24.º—Principios que informan el procedimiento de actuación ante denuncias de violencia o acoso laboral. El procedimiento para tramitar denuncias contra la violencia o acoso laboral se registrará por los “*principios*” establecidos en el ordenamiento jurídico costarricense, en especial aquellos reconocidos por la Constitución Política de la República de Costa Rica, la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, la jurisprudencia administrativa y judicial, que a continuación se enuncian:

1. Celeridad: El procedimiento se llevará a cabo con prontitud, evitando dilaciones injustificadas que vulneren los derechos de las partes.
2. Confidencialidad consiste en el deber que tiene el funcionario público de no revelar o divulgar secretos que conoce debido al cargo que desempeña, guardando reservas tanto en los casos cuya naturaleza se le imponga, como en otros que el superior jerárquico determine.
Custodia de documentos: Se garantizará la protección y conservación de los documentos, evitando su alteración, pérdida o uso indebido.

3. Debido Proceso: Conjunto de garantías procesales dispuestas para asegurar una resolución justa y equitativa. Forma adecuada y conveniente de tramitar un proceso, de manera que se respeten y salvaguarden los derechos y garantías de las partes.
4. Legalidad: Todo el comportamiento de la Administración Pública está afecto y condicionado a una norma habilitadora, ya sea escrita o no escrita.
5. Libertad probatoria: Se reconoce la facultad de las partes de presentar y valorar libremente los medios de prueba conforme a las reglas del procedimiento.
6. Objetividad: La valoración de los hechos y las pruebas se realizará con imparcialidad, sin prejuicios ni favorecimientos.
7. Protección: Se adoptarán medidas para salvaguardar la integridad física, psicológica y dignidad de las personas involucradas, especialmente ante riesgos derivados del proceso.
8. Proporcionalidad: Cualquier medida o decisión administrativa que limite derechos debe ser idónea, necesaria y equilibrada respecto del fin legítimo que se persigue, de manera que el beneficio obtenido justifique la restricción impuesta y no exceda lo estrictamente indispensable.

Estos principios serán de acatamiento obligatorio para las personas afectadas, los testigos, sus representantes y toda persona que participe en la investigación o en la resolución del caso.

La transgresión de los principios anteriores se considerará falta grave para efectos disciplinarios.

Sección Segunda

Generalidad sobre la denuncia.

Artículo 25.º—Requisitos de la denuncia: La denuncia deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

1. Nombre completo y calidades de la persona denunciante.
2. Nombre completo y calidades de la persona funcionaria o persona denunciada (en caso de contar con esa información).
3. Lugar o lugares donde ocurrieron los hechos denunciados.
4. Descripción detallada de los hechos o conductas de violencia laboral de los cuales la persona denunciante afirma haber sido objeto.
5. Fecha aproximada en que ocurrieron los hechos; la omisión de este dato no será causal de inadmisibilidad de la denuncia.
6. Pruebas que respalden cada uno de los hechos denunciados.
7. Fecha de interposición de la denuncia.
8. En caso de presentarse la denuncia de forma verbal, esta podrá ser grabada, siempre que la persona denunciante otorgue su consentimiento previo ante la persona integrante de la Comisión Permanente Institucional que la recibe.
9. Medio o dirección electrónica para recibir notificaciones.

10. Firma manuscrita de la persona denunciante o, en el caso de denuncias presentadas por medios electrónicos, firma digital certificada.

Cuando la denuncia se presente de forma verbal, la persona funcionaria que reciba deberá consignarla en un acta, cumpliendo con los requisitos mencionados anteriormente.

En todos los casos, se deberá informar a la persona denunciante de las garantías que el ordenamiento le concede en su condición de persona denunciante.

Artículo 26.º—De la denuncia falsa, abusiva o temeraria: Quien interponga una denuncia por violencia o acoso laboral de forma temeraria, falsa o abusiva podrá ser sancionado disciplinariamente, previa apertura de procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 27.º—Denuncia inadmisibile. Cuando la denuncia sea declarada inadmisibile, se notificará al denunciante los fundamentos de la inadmisibilidat y la conclusión de la vía administrativa, para que la persona denunciante proceda como legalmente corresponda.

Artículo 28.º—Plazo para interponer la denuncia: El plazo para presentar la denuncia será de un año contado a partir del último hecho constitutivo de la presunta violencia o acoso laboral o desde la fecha en que haya cesado la causa justificada que impidió a la persona denunciante presentar la denuncia. Lo anterior se establece conforme a lo dispuesto en el artículo 418 del Código de Trabajo. Se procederá de igual manera en los casos de represalias por denuncias anteriores.

Artículo 29.º— Tramitación de la denuncia. Recibida la denuncia, la Comisión Permanente Institucional designará a dos de sus miembros para que actúen como órgano de investigación preliminar de cada denuncia recibida.

Con base en dicha valoración, en un plazo máximo de cuarenta y cinco días hábiles, el órgano de investigación emitirá un informe técnico en el que recomendará la apertura de un procedimiento administrativo sancionador o el archivo de la denuncia. Este informe deberá ser debidamente fundamentado y remitido, junto con el expediente completo de la investigación preliminar a la

persona jerarca institucional, dentro de un plazo máximo de diez (10) días hábiles contados a partir de la emisión del informe supra indicado.

La autoridad competente dispondrá, mediante acto motivado, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario o, en su caso, el archivo de la denuncia, de conformidad con los principios de legalidad, debido proceso y proporcionalidad.

En los casos en que las personas denunciadas sean quienes ostenten el cargo de ministro(a) o viceministro(a), la Comisión deberá proceder de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 de este reglamento.

Artículo 30.º—Denuncias contra la persona que ostente el cargo de ministro(a) o viceministro(a). Cuando la persona denunciada sea quien ostente el cargo de ministro(a) o viceministro(a), la resolución del caso corresponderá a la persona que ejerza la Presidencia de la República, en su condición de máxima autoridad del Poder Ejecutivo, conforme a los principios de jerarquía y legalidad.

En tales casos, la Comisión Permanente Institucional deberá remitir el expediente administrativo completo, debidamente foliado y conformado según los "*Lineamientos para la Conformación de Expedientes Administrativos emitidos por el Archivo Nacional*", garantizando en todo momento la integridad, confidencialidad y trazabilidad de la documentación.

Artículo 31.º—Medidas cautelares solicitadas por la Comisión Permanente Institucional. La Comisión Permanente Institucional podrá, de oficio, y en cualquier momento posterior a la recepción de la denuncia, solicitar a la persona jerarca institucional mediante acto motivado, la adopción de medidas cautelares orientadas a:

- a) Proteger los derechos de la persona denunciante o presunta víctima, especialmente su derecho a no ser revictimizada.
- b) Asegurar la eficacia de la investigación y la correcta sustanciación del procedimiento.

- c) Prevenir actos de represalia, intimidación o interferencia en el proceso.
- d) La imposición de medidas cautelares deberá realizarse mediante resolución debidamente fundada, en la que se acredite la existencia de indicios suficientes que justifiquen su adopción. Contra dicha resolución procederán los recursos ordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública.
- e) En caso de que la persona jerarca deniegue la solicitud presentada por la Comisión, dicha denegatoria deberá hacerla mediante resolución motivada, dejando constancia en el expediente de las razones de hecho y de derecho que fundamentan su decisión.

Artículo 32.º —Medidas cautelares y de protección inmediata solicitadas por la persona denunciante. La persona denunciante podrá solicitar la adopción de medidas cautelares pertinentes destinadas a proteger su integridad física, psicológica o laboral, y a prevenir represalias.

La Comisión Permanente Institucional, de oficio o a solicitud de parte, deberá valorar de forma inmediata la procedencia de tales medidas y recomendar lo pertinente a la persona jerarca institucional mediante resolución motivada, que deberá incluir el criterio de la Comisión sobre la urgencia de la atención de la situación denunciada.

Sección Tercera

Del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Artículo 33.º— Designación del órgano director. Recibido el informe de la Comisión Permanente Institucional en el que recomienda la apertura del procedimiento administrativo disciplinario, la persona que ostente el cargo de ministro(a) deberá, en un plazo máximo de quince días naturales, designar a las personas que integrarán el órgano director encargado de instruir el respectivo procedimiento administrativo.

La designación de sus integrantes deberá garantizar:

1. Que ninguna persona funcionaria pertenezca a la misma dependencia institucional en la que labore la persona denunciante o la persona denunciada.
2. Que no exista relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, ni vínculo de subordinación jerárquica directa con alguna de las partes.

Artículo 34.º—Integración del Órgano. El órgano director será colegiado y estará integrado por tres personas funcionarias del ministerio respetando la equidad de género. Al momento de su nombramiento se deberá designar expresamente a la persona que ejercerá la presidencia.

No podrá ser designada como miembro del órgano director ninguna persona que haya sido denunciada o sancionada por violencia o acoso laboral, ni que se encuentre inmersa en un conflicto de interés conforme a la Ley n.º 8422, “Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública”.

Artículo 35.º—Instrucción al órgano director del procedimiento administrativo: La persona jerarca, en su condición de órgano decisor, delegará en el órgano director la instrucción formal del procedimiento administrativo de conformidad con lo dispuesto en la Ley n.º 6227 “Ley General de la Administración Pública”, y este reglamento.

Artículo 36.º—Plazo para culminar el procedimiento: El procedimiento administrativo que conoce la denuncia por violencia o acoso laboral no podrá exceder los plazos establecidos en la Ley n.º 6227 “Ley General de la Administración Pública”.

El incumplimiento injustificado de los plazos indicados podrá acarrear responsabilidad administrativa y disciplinaria a la persona funcionaria incumpliente.

Artículo 37.º—Sobre el expediente administrativo y su confidencialidad: El expediente del procedimiento deberá contener todos los documentos físicos y/o digitales referentes 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, y para su conformación se deberá observar lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública y los Lineamientos para la conformación de expedientes administrativos emitidos por la Junta Administrativa del Archivo Nacional.

El expediente será custodiado durante la tramitación del procedimiento administrativo por el órgano director y permanecerá para todos sus efectos a cargo de sus integrantes.

Una vez finalizada la instrucción del procedimiento, el órgano director remitirá el informe de la instrucción y el expediente del procedimiento administrativo debidamente conformado y completo al órgano decisor para el dictado del acto final.

Las partes y sus representantes, y cualquier abogado, tendrán derecho en cualquier fase del procedimiento a examinar, leer y copiar cualquier pieza del expediente, así como a pedir certificación de esta, con las salvedades que indica el artículo 273 de la n.º 6227 “Ley General de la Administración Pública”.

Artículo 38.º—Desarrollo del procedimiento administrativo. En cuanto al desarrollo del procedimiento administrativo, el órgano director del Procedimiento deberá proceder conforme a lo establecido en el Libro Segundo de la Ley n.º 6227 “Ley General de la Administración Pública”.

Artículo 39.º —Modalidad y condiciones de la audiencia. La audiencia en los procedimientos por presunta violencia o acoso laboral se realizará garantizando la confidencialidad, la seguridad y la protección emocional de las partes.

De conformidad con los artículos 24 y 50 de la Constitución Política y con los principios de “Progresividad” y “Pro homine”, la audiencia podrá efectuarse de forma virtual mediante enlaces telemáticos. Para tal efecto, las personas participantes deberán ubicarse en las salas del Micitt previamente asignadas por el órgano director y permanecer conectadas con audio y video durante toda la diligencia, asegurando una comunicación continua y estable.

Cuando la audiencia se realice de forma presencial, deberá llevarse a cabo en un espacio neutral.

Las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado en cualquiera de las modalidades de audiencia supraindicadas.

No se permitirá el contacto directo entre la persona denunciante y la persona denunciada, salvo consentimiento expreso de ambas partes y valoración del órgano director para descartar el riesgo de revictimización.

En los casos en que alguna de las partes presente alguna discapacidad o tenga dificultades de acceso a la justicia o de participación en los procesos, por encontrarse en estado de vulnerabilidad por cualquier causa, se le dará la oportunidad de contar por su cuenta con el apoyo emocional o psicológico de su confianza durante la audiencia.

Artículo 40.º—Informe de instrucción del órgano director: Concluida la audiencia, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 309 y 315 de la Ley General de la Administración Pública, el órgano director elaborará, dentro del plazo máximo de quince días hábiles, un informe debidamente motivado y lo remitirá al ministro(a) en su condición de órgano decisor.

El informe deberá contener, como mínimo, un detalle expreso, claro y preciso de los hechos denunciados, de las pruebas evacuadas y de su recomendación.

Si del análisis probatorio y fáctico se determina la existencia de algún tipo de violencia laboral en perjuicio de la parte denunciante, el informe deberá contener las recomendaciones y la propuesta de sanciones disciplinarias que correspondan imponer a la persona denunciada. Asimismo, deberá incorporar las consideraciones necesarias para que la persona jerarca resuelva las peticiones formuladas por las partes dentro del procedimiento administrativo.

Artículo 41.º—Acto final: Concluido el procedimiento administrativo, la persona jerarca dictará el acto final en un plazo máximo de un mes, de conformidad con lo dispuesto en la Ley n.º 6227 “Ley General de la Administración Pública”.

Dicho acto deberá notificarse a las partes de conformidad con lo establecido por la Ley General de la Administración Pública y, supletoriamente, conforme a lo establecido en la Ley n.º 8687 “Ley de Notificaciones Judiciales”.

Sin perjuicio de los recursos administrativos que correspondan (recursos de reposición o apelación), la parte que no se encuentre conforme con lo resuelto en el acto final podrá acudir a la vía judicial para hacer valer sus derechos.

Artículo 42.º—Prohibición de conciliación. En virtud de que la violencia y el acoso laboral constituyen un patrón de conductas hostiles y reiteradas —de naturaleza psicológica y, en algunos casos, física— sustentadas en relaciones de poder asimétricas, se prohíbe la aplicación de la figura de la conciliación en cualquier etapa del procedimiento administrativo. Esta prohibición tiene como finalidad garantizar la protección integral de la persona denunciante, evitar la revictimización y asegurar que las actuaciones se ajusten a los principios de legalidad, debido proceso y tutela efectiva de los derechos.

Artículo 43.º— Posibilidad de mediación. Antes del dictado de la resolución final del procedimiento administrativo sancionador, las partes podrán solicitar la intervención de personas mediadoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de un centro de resolución alterna de conflictos, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo.

Capítulo V

De la clasificación de las faltas

Artículo 44.º—De la clasificación de las faltas: Las faltas derivadas de los hechos denunciados se clasificarán, según su gravedad, en **leves**, **graves** o **gravísimas**.

Artículo 45.º—De los criterios para establecer las sanciones o acciones correctivas: El órgano director del procedimiento recomendará la sanción o acción correctiva que corresponda, atendiendo a la gravedad de la falta. Para ello, deberá valorar la situación considerando como mínimo los siguientes criterios:

1. La conducta, acción u omisión atribuible a la persona denunciada.
2. El nivel jerárquico y el grado de responsabilidad social e institucional de la persona hostigadora.
3. La existencia de reincidencia en conductas tipificadas como hostigamiento o acoso laboral.
4. El número de personas afectadas por el acoso.
5. El impacto del acoso laboral en el clima y ambiente de trabajo.
6. Los efectos negativos sobre el bienestar integral de la persona hostigada, así como sobre sus condiciones materiales de empleo o de prestación de servicios.

Artículo 46.º—De las sanciones para las personas que cometan violencia o acoso laboral: Las sanciones aplicables, según la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión sin goce de salario.
3. Despido sin responsabilidad patronal.

Iguales sanciones se aplicarán a las personas funcionarias que ocupen cargos de jefatura o de coordinación de un área o equipo de trabajo, y previo debido proceso, sean declaradas responsables administrativamente, cuando con conocimiento de hechos constitutivos de violencia o acoso laboral, permitan, toleren o prolonguen estas conductas por acción u omisión.

Artículo 47.º—Prescripción de la sanción: La acción para sancionar las faltas relacionadas con la violencia o el acoso laboral se registrará por lo dispuesto en el Título Noveno “*Prescripciones y caducidad de las sanciones disciplinarias impuestas en procedimiento escrito*” del Código de Trabajo.

Artículo 48.º—Reincidencia: Si la persona funcionaria incurre nuevamente en una conducta de violencia o acoso laboral debidamente comprobada mediante un procedimiento administrativo, dentro de los dos años posteriores a la firmeza de la primera sanción, se procederá a su despido sin responsabilidad patronal, conforme lo dispuesto en el artículo 57 del Decreto Ejecutivo n.º 22780-MICITT, “Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Ciencia y Tecnología; en el artículo 72 del Decreto n.º 35458-MINAE, “Estatuto Autónomo de Servicios del Viceministerio de Telecomunicaciones”, en concordancia con lo establecido en el artículo 81 incisos a, b y l del Código de Trabajo.

Capítulo VI

De las responsabilidades y garantías para las partes y testigos.

Artículo 49.º—Responsabilidad de la persona denunciante o testigo. La persona denunciante o testigo en ningún caso quedará eximida de cumplir con sus responsabilidades laborales, de las sanciones disciplinarias aplicables o del despido justificado, por motivos independientes de la interposición o del testimonio rendido en ocasión de la denuncia por violencia o acoso laboral.

La persona denunciante tampoco será eximida de la responsabilidad que le pueda corresponder por la interposición de una denuncia a sabiendas de la falsedad de los hechos denunciados o cuando revele información protegida por el derecho a la intimidad o el secreto de las comunicaciones, según el artículo 24 de la Constitución Política, salvo por lo dispuesto en el artículo 29 de la ley 7425, “*Ley sobre Registro, Secuestro y Examen de Documentos Privados e Intervención de las Comunicaciones*”, o el incumplimiento de las obligaciones legales derivadas de su condición de testigo.

Artículo 50.º—Garantía para la persona denunciante y los testigos: Ninguna persona que haya presentado una denuncia por acoso laboral o haya comparecido como testigo en el procedimiento podrá ser objeto de represalias o sufrir perjuicio alguno en su relación laboral a consecuencia de su participación.

Artículo 51.º—Gestión de despido. Toda gestión de despido que se derive de hechos comprobados de violencia o acoso laboral deberá ajustarse a los principios de legalidad, objetividad, proporcionalidad y debido proceso, garantizando el respeto de los derechos fundamentales de la persona funcionaria, conforme a lo dispuesto en los artículos 27, 28, 55 y 56 de la Ley n.º 10159, *“Ley Marco de Empleo Público”*.

Artículo 52.º—Garantía de confidencialidad. Las partes tienen amplio derecho de acceso al expediente y sus piezas, de igual manera sus representantes y cualquier persona abogada, según lo establecido en el artículo 272 de la Ley General de la Administración Pública; sin embargo, dicho derecho es limitado en los casos de información "confidencial" de la contraparte, conforme a lo dispuesto en el numeral 273 de la ley de cita. Por consiguiente, la información confidencial aportada al expediente no será considerada información pública de acceso restringido.

Los terceros pueden consultar los expedientes concluidos, siempre que la publicidad no afecte el derecho de intimidad, el honor o el prestigio de las partes.

Se exceptúan de esa limitación las autoridades judiciales y administrativas que deban conocer el expediente administrativo en ejercicio de sus competencias y a las cuales, por mandato de Ley, la persona jerarca deba remitir el expediente o copia de él, conteniendo tanto los legajos de documentos públicos como aquellos referidos a información privada.

Por expresa disposición del artículo 274 de la Ley General de la Administración Pública, la decisión que niegue el conocimiento y acceso a una pieza del expediente administrativo tiene los recursos ordinarios regulados en los artículos 342 y siguientes del mismo cuerpo normativo.

Artículo 53.º—Prohibición de represalias laborales. Son prohibidas todas las formas de represalia laboral contra las personas denunciantes o testigos de violencia o acoso laboral, incluidas las amenazas motivadas en tales condiciones, y en particular:

- a) La suspensión, el despido, la destitución o las medidas equivalentes.
- b) Descenso o denegación de ascensos.
- c) Cambios desfavorables en las condiciones de trabajo, tales como funciones, horarios, lugar de trabajo o remuneración.
- d) Restricción o discriminación en la promoción u oportunidades de formación.
- e) Evaluación o referencias negativas con respecto a su desempeño laboral.
- f) Iniciación de acciones disciplinarias e imposición de medidas disciplinarias.
- g) Coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo en el ámbito laboral.
- h) Discriminación o trato desfavorable o injusto.
- i) La terminación anticipada de un contrato de trabajo a plazo fijo o por tiempo determinado.
- j) La no prórroga del contrato a plazo fijo o por obra determinada, o su no tratamiento como contrato a plazo indeterminado, cuando subsistan las causas que lo originaron o su ejecución haya superado el plazo legal definido para su duración máxima.

k) Anulación de una licencia o permiso otorgado por la máxima persona jerarca.

l) Otros daños reputacionales, profesionales, financieros, sociales, daños psicológicos y físicos.

m) Cualquier otra forma de represalia laboral contra la persona denunciante o testigo, sus familiares hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad, así como terceras personas relacionadas con estos, cuando se genere en el mismo contexto laboral.

Artículo 54.º—Fuero de protección. La persona que formule una denuncia por violencia o acoso laboral o que participe en calidad de testigo durante el procedimiento de investigación de denuncias por acoso laboral, gozará del fuero de protección en los mismos términos establecidos en el Capítulo II, “Protección al denunciante y testigo contra represalias laborales” de la Ley n.º 10437, *“Protección de las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción contra represalias laborales”*, durante el desarrollo del procedimiento administrativo sancionador y durante el transcurso de su relación laboral con el Micitt.

Artículo 55.º—Garantía de protección de datos personales. Las partes y las personas que intervengan en cualquier etapa de la tramitación de la denuncia, y aun después de finalizado el procedimiento administrativo sancionador, están obligadas a aplicar lo dispuesto en la ley n.º 8968, *“Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales”*.

Capítulo VII

Disposiciones finales, transitorias y vigencia.

Artículo 56.º— Disposiciones aplicables. Para la prevención y sanción de la violencia y el acoso laboral en el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones, serán aplicables las disposiciones de este reglamento.

En lo no previsto en este cuerpo normativo, se aplicarán supletoriamente las disposiciones establecidas en el Manual de Procedimientos legales de la Inspección de Trabajo del Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social, en el Decreto Ejecutivo n.º 22780-MICITT, “*Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Ciencia y Tecnología*”, en el artículo del Decreto n.º 35458-MINAE, “*Estatuto Autónomo de Servicios del Viceministerio de Telecomunicaciones*”.

Artículo 57.º—Contrataciones externas de servicios. En todo procedimiento de contratación pública que realice y ejecute el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones con personas físicas o jurídicas para la prestación de servicios, deberá incorporarse en cada pliego de condiciones un requisito obligatorio que imponga al oferente, a la persona física o jurídica que resulte adjudicataria y a su personal, el acatamiento pleno de la normativa vigente en materia de prevención, atención y sanción de la violencia y el acoso laboral.

Artículo 58.º—Monitoreo y seguimiento de casos de violencia y acoso laboral. La Comisión Permanente Institucional deberá realizar seguimiento periódico de todas las denuncias recibidas, durante y después de la resolución del procedimiento administrativo, a fin de garantizar la eficacia de las medidas adoptadas.

El seguimiento incluirá, como mínimo:

- a) Verificación del cumplimiento de las medidas cautelares y correctivas.
- b) Registro de reincidencias o nuevas denuncias relacionadas con las mismas personas.
- c) Evaluación del impacto de las acciones adoptadas sobre el clima laboral y la seguridad de las personas afectadas.

La Comisión presentará informes semestrales a la persona jerarca, incluyendo acciones preventivas ejecutadas, estadísticas de denuncias, sanciones aplicadas, reincidencias y recomendaciones de mejora institucional.

Toda la información obtenida en esta etapa será confidencial y solo podrá ser utilizada para efectos de seguimiento, prevención y mejora de las políticas internas, sin vulnerar los derechos de las partes involucradas.

Artículo 59.º—De la mejora regulatoria. El presente reglamento deberá ser revisado al menos cada doce meses a partir de su entrada en vigor, con la finalidad de identificar oportunidades de mejora regulatoria; para tal fin, la Comisión Permanente Institucional remitirá las respectivas recomendaciones al ministro(a) para lo que corresponda.

TRANSITORIO ÚNICO. La Comisión Permanente Institucional deberá quedar debidamente conformada en un plazo máximo de 2 meses (sesenta días naturales) contados a partir de la publicación de este reglamento en el Diario Oficial La Gaceta.

Artículo 60.º—Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la Presidencia de la República, San José, a los ocho días del mes de abril del dos mil veintiséis.

RODRIGO CHAVES ROBLES.—La Ministra de Ciencia, innovación, Tecnología y Telecomunicaciones, Paula Bogantes Zamora.—1 vez.—(D45776—IN202601068931).