



RECORDATORIO 03-2016

De: Fiscal Adjunta de Gestión de Fiscalías Territoriales.
Para: Fiscalías territoriales adscritas.
Asunto: Acoso laboral y conductas que no constituyen acoso.
Fecha: 6 de julio, 2016.

Se les recuerda nuevamente a los señores y señoras Fiscales Adjuntos y a los jefes territoriales adscritos, la definición y modalidades del acoso laboral, de acuerdo con el artículo 2º del Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial. (Circular Nº 168-2014, sesión 33-14 de Corte Plena del 7 de julio de 2014, artículo XIX).

Concomitantemente se les recuerdan las conductas que no constituyen acoso laboral, siempre y cuando se ejerzan de manera razonable y motivada.

Acoso laboral: Consiste en un patrón de conducta (s) agresiva (s) y abusiva (s), continua (s), sistemática (s), deliberada (s) y demostrable (s) de una o varias personas sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, independientemente del puesto que ocupe, que contempla acciones u omisiones contra la comunicación de la (s) persona (s) acosada (s), los contactos sociales, la reputación, el prestigio laboral o la salud física y psicológica. Esto con el fin de generar miedo, intimidación, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inclusive, inducir al traslado o renuncia.

a.1) El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. 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.

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

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

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

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

a.2) Son conductas que no constituyen acoso laboral, bajo ninguna de sus modalidades, siempre y cuando se ejerzan de manera razonable y motivada entre otras, las siguientes:

1. Las políticas, directrices, exigencias y órdenes necesarias para mantener el orden, la disciplina y el aprovechamiento de los recursos institucionales, conforme al bloque de legalidad.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus colaboradores.
3. La formulación de comunicados (circulares, oficios, correos electrónicos u otros) encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral, así como la evaluación laboral periódica de la persona servidora conforme a objetivos e indicadores de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extraordinarios de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para garantizar la continuidad del servicio público o para solucionar situaciones particulares en la gestión de la institución.
5. 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.
6. 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.
7. La solicitud que realicen las jefaturas de acatar las prohibiciones y deberes inherentes a su relación de servicio, establecidos en la normativa vigente.
8. Las diferencias o conflictos personales o laborales aislados, de carácter pasajero, que se presenten en un momento concreto y en el marco de las relaciones interpersonales, de forma tal que afecte el ámbito laboral pero que su finalidad no sea la destrucción o el deterioro de las personas implicadas en el suceso.
9. Denegar justificadamente ascensos, la tramitación de los estudios de clasificación y valoración de puestos, nombramientos en

propiedad, capacitaciones, permisos o licencias, así como vacaciones, para los que no se cumplan con los requisitos de ley o los requerimientos institucionales según la necesidad de la prestación del servicio.

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

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

Paula Guido Howell
Fiscal Adjunta 1
Fiscalía Adjunta de Gestión de Fiscalías Territoriales