Instituto Nacional de Aprendizaje

Llave del Progreso

JUNTA RELACIONES LABORALES

JRL

INA

Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral

en el Instituto Nacional de Aprendizaje

Artículo 1º-Objeto

El objeto del presente reglamento es establecer los procedimientos de actuación para prevenir, investigar y sancionar en el INA, las conductas constitutivas de acoso laboral; y promover el desarrollo de estrategias para fomentar los principios de igualdad, no discriminación e inclusión en procura del mejoramiento del ambiente de trabajo, de manera que se garanticen la dignidad de las personas, su integridad personal y su derecho al trabajo.

¿Qué es el acoso laboral?

Acoso laboral: toda conducta agresiva, agresivo-pasiva, abusiva, continua, sistemática, discriminatoria, deliberada y demostrable que ejerce una o varias personas en su lugar de trabajo, sobre otra u otras personas, independientemente de la existencia de una relación jerárquica y del puesto que ocupen con el fin de degradar sus condiciones de trabajo; destruir u obstaculizar sus redes de comunicación; poner en duda su buen nombre o reputación; perturbar el ejercicio de sus labores; generar miedo, intimidación o angustia; e inclusive, indicar el traslado o la renuncia del puesto.

Modalidades y Manifestaciones de acoso laboral

Conductas que no constituyen acoso laboral

1.Las políticas, directrices, instrucciones u órdenes necesarias para mantener el orden de la institución y sus dependencias y para garantizar el aprovechamiento adecuado, racional y eficiente de los recursos institucionales.

2. Los actos dirigidos al ejercicio de la potestad disciplinaria.

3. La formulación de comunicados (circulares, oficios, memorandos, correos electrónicos u otros) que establezcan exigencias dirigidas a mejorar la eficiencia de las dependencias o el desempeño de las personas trabajadoras.

4. Las acciones dirigidas a evaluar periódicamente a las personas trabajadoras, conforme a las normas y procedimientos generales establecidos institucionalmente.

5.Las órdenes emanadas por la jefatura, dirigidas al fiel cumplimiento de las labores de las personas trabajadoras y la exigencia razonable para la elaboración de un trabajo o el cumplimiento de una labor específica.

6.La solicitud para cumplir labores extraordinarias de colaboración con la institución, cuando sean necesarias para garantizar la continuidad del servicio público o para solucionar situaciones particulares que se presenten, siempre que dicha asignación sea racional y proporcional a las funciones.

7. Las acciones que den por terminadas las relaciones de empleo, según los procedimientos establecidos en la normativa aplicable, cuando tengan base legal o constituyan justa causa para promoverlas.

8. La denegación de licencias, ascensos, capacitaciones, reasignaciones o cualquier otra solicitud, debidamente motivada, o que sean contrarias al ordenamiento jurídico o no se ajusten a la necesidad del servicio.

Procedimiento para investigar y sancionar el acoso laboral

Artículo 8°—Trámite.

Las causas por acoso laboral se iniciarán por denuncia expresa interpuesta por la presunta persona víctima de acoso laboral, de acuerdo con las disposiciones contenidas en este capítulo.

Artículo 9°—Recepción de las denuncias.

La persona que presuntamente sea víctima de acoso podrá interponer la denuncia correspondiente ante la Unidad de Recursos Humanos y los staff de Recursos Humanos en las Unidades Regionales, y la Junta de Relaciones Laborales.

Quienes reciban la denuncia, están en la obligación de mantener estricta confidencialidad sobre lo ahí indicado, debiendo abstenerse de divulgar lo denunciado a terceras personas.

Artículo 10.—Requisitos de la denuncia.

La denuncia podrá ser presentada por escrito, mediante correo electrónico o en forma oral y deberá contener al menos los siguientes requisitos:

1. Nombre y calidades completas de la presunta víctima o víctimas.
2. Nombre de la persona denunciada o denunciadas.
3. Identificación precisa de la relación laboral existente entre la víctima y la persona denunciada.
4. Descripción detallada de los hechos, con indicación precisa o aproximada de las fechas en que ocurrieron.
5. Indicación de los medios de prueba que pueden servir para acreditar los hechos denunciados, los cuales deberá aportar si está a su alcance o indicar el lugar donde se ubican. Cuando se trate de testigos, deberá indicar el nombre completo de las personas correspondientes.
6. Indicación de un medio (correo electrónico o fax) o lugar (dirección) para atender las notificaciones futuras.
7. Firma de la víctima.

En ningún caso se dará curso a denuncias que no identifiquen claramente a la víctima o que no estén firmadas.

Puedes enviar la denuncia a los siguientes correo electrónicos:

JuntaRelacionesLaborales@ina.ac.cr
JuntadeRelacionesLaborales@ina.ac.cr