

ALCANCE A

LA GACETA UNIVERSITARIA

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Gaceta digital disponible en <http://cu.ucr.ac.cr>



15-2011

Año XXXV

6 de setiembre de 2011

REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA CONTRA HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO O ACOSO LABORAL

EN CONSULTA

Acuerdo firme de la sesión N.º 5559, artículo 4 del martes 9 de agosto de 2011

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. La Dirección del Consejo Universitario solicitó a la Oficina de Bienestar y Salud la opinión de especialistas que han venido desarrollando la temática sobre acoso laboral para elaborar una propuesta de reglamento, debido a una solicitud de un grupo de funcionarios y funcionarias docentes y administrativos de la Universidad de Costa Rica, interesados en la normativa sobre el acoso laboral (CU-08-02-089, del 25 de febrero de 2008) y (carta 27 de junio de 2006).
2. La jefatura de la Oficina de Bienestar y Salud remitió el nombre de los integrantes del equipo de trabajo, compuesto por el licenciado Marlon Morales, psicólogo de la Oficina de Recursos Humanos, las licenciadas Fabiola Fernández y Vivian Vilchez (OBS-UPSS-AP-140-08, del 3 de octubre de 2008).
3. La jefatura de la Oficina de Bienestar remitió la propuesta de la normativa de acoso laboral a la dirección del Consejo Universitario (OBS-498-08, del 6 de octubre de 2008).
4. La Dirección del Consejo Universitario trasladó la propuesta a la Comisión de Reglamentos para el estudio y la elaboración del dictamen (CR-P-08-011, del 6 de octubre de 2008).
5. La Comisión de Reglamentos conformó una subcomisión con las siguientes personas: Lic. Marlon Morales, de la Oficina de Recursos Humanos (coordinador); Licda. Fabiola Fernández Trejos y Licda. Vivian Vilchez Barboza, ambas del Área de Promoción de la Salud de la Oficina de Bienestar y Salud; Licda. Tatiana Yucasta Barrantes Venegas, de la Junta de Relaciones Laborales, y la Licda. Patricia Ramos Con, del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Costa Rica (CR-CU-09-2, del 13 de febrero de 2009). Esta subcomisión reelaboró el respectivo *Reglamento de Acoso Laboral*.
6. La Oficina Jurídica, en oficio N.º OJ-1387-2008, del 27 de octubre de 2008, indicó lo siguiente:
(...) 2.- ACERCA DE LA PROPUESTA DE REGLAMENTO OBJETO DE LA CONSULTA
Recomendamos concordar los artículos 2 y 5 con el marco conceptual establecido por la jurisprudencia antes referida, a efecto de valorar la posibilidad de enriquecer el contenido de dichos numerales.
La propuesta pretende dar a los casos de hostigamiento laboral un trámite semejante al que se brinda a los casos de hostigamiento sexual, lo cual es incorrecto. No es de recibo desarrollar un paralelismo entre el procedimiento para la tramitación de denuncias por hostigamiento

laboral con el procedimiento establecido para el trámite de denuncias por hostigamiento sexual, tal y como lo hace la propuesta en consulta.

El hostigamiento sexual está regulado por la Ley No. 7476, "Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia". Esta Ley faculta a los patronos para establecer un procedimiento especial, diferenciado, único y adecuado para tramitar las denuncias por hostigamiento sexual. En concordancia con lo anterior, el Consejo Universitario emitió el Reglamento de la Universidad de Costa Rica contra el Hostigamiento Sexual. Esta normativa establece que en cada caso se debe nombrar una comisión instructora, la cual rendirá un informe a quien ejerza la potestad disciplinaria del denunciado. Con base en este informe, el superior jerárquico del denunciado resuelve la situación jurídica del denunciado.

Tal y como se dijo supra, en nuestro país no se ha emitido una Ley que regule el hostigamiento laboral. No existe ninguna disposición legal que autorice a la Institución a establecer un procedimiento especial para tramitar estos casos. Consecuentemente, si el denunciado es un funcionario administrativo o un docente interino, el caso debe ser conocido por la Junta de Relaciones Laborales (artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo), en tanto que si el denunciado es un docente en régimen académico, el caso debe ser conocido por la Comisión Disciplinaria Académica (artículo 17 del Reglamento del Régimen Disciplinario del Personal Académico).

En concordancia con lo anterior, en los procesos disciplinarios por "mobbing" no debe constituirse una comisión instructora que realice la investigación. En aplicación del principio constitucional del juez natural, estos casos deben ser tramitados ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Disciplinaria Académica, según corresponda. Lo anterior no obsta para que, funcionarios de la Sección de Desarrollo Humano de la Oficina de Recursos Humanos y otros profesionales de la Oficina de Bienestar y Salud, puedan constituirse en grupo de trabajo, a los efectos de realizar una investigación preliminar (que puede contener conclusiones y recomendaciones), que será puesta en conocimiento de quien ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona denunciada. Esta investigación servirá de insumo a efecto de determinar la procedencia de iniciar un proceso disciplinario por hostigamiento laboral, en contra del denunciado.

En razón de lo dicho, es menester realizar una revisión integral de la propuesta, a efecto de que la misma sea ajustada a los aspectos antes señalados.

Finalmente, debemos señalar que, si bien, por la naturaleza de la materia que nos ocupa, es pertinente que a las personas que consulten o tengan acceso al expediente administrativo se les imponga un deber de confidencialidad de la denuncia y del procedimiento, precisa recordar que conforme con

nuestro ordenamiento jurídico, las partes y sus abogados tienen derecho a acceder y fotocopiar el expediente administrativo. (...)

7. La Contraloría Universitaria, en el oficio N.º OCU-R-024-2009, del 5 de marzo de 2009, argumentó lo siguiente:
(...) En primer lugar, vista la estructura y estilo de redacción de la propuesta, conviene considerar la posibilidad de ajustar ésta a los Lineamientos para la emisión de normativa Institucional, (Aprobados en sesión 4915-07, 22-09-04. Publicado en la Gaceta Universitaria 30-2004, 27-10-04). En este orden de ideas, existen algunos aspectos regulados en la propuesta, que podrían ser objeto de inclusión en un manual y no en un reglamento, dado su carácter meramente operativo (al respecto véase el artículo 6.2, 6.4 y 6.5, entre otros). En adición a lo anterior, también conviene considerar la inclusión de una tabla de derogatorias que permita derogar o reformar los artículos actualmente vigentes en otras normas, de tal manera que dichos ajustes permitan la entrada en vigencia del cuerpo normativo sin mayores distorsiones.(...)
8. En lo que respecta a nuestro país, las aproximaciones al fenómeno de acoso laboral giran principalmente en torno a un acercamiento para llevar a cabo una revisión teórica del fenómeno y a una esquematización del concepto, las cuales, por lo general, han sido realizadas desde lo legal, con miras a hacer una difusión del tema.
9. El acoso laboral en el plano internacional ya ha sido investigado y existen estrategias de abordaje para su atención y solución, también, se cuenta con legislación y normativa para sancionar las conductas generadoras del hostigamiento laboral.
10. Las personas afectadas por el acoso en el trabajo presentan manifestaciones psicopatológicas significativas en comparación con la media de la población psiquiátrica; con elevaciones en las dimensiones de somatización, depresión, obsesión-compulsión, hostilidad e ideación paranoide (González de Rivera, J.L., y Rodríguez-Abuín, M. (2006). Además, el nivel socioeconómico se correlaciona de manera inversa con el grado de afectación psicopatológica.
11. El acoso laboral tiene como único objetivo el destruir a la víctima; arruinar la salud de las personas trabajadoras expuestas a este, además de reducir y menoscabar la autoestima y dignidad (Paola Cartín Granados). Resalta, también, que debido a la ignorancia del tema se tiende a disimular o justificar su existencia, siendo esta y el temor una de las principales razones por las cuales no se denuncia este hecho.
12. La jurisprudencia costarricense es nula respecto al tema de acoso laboral, y se mantiene aún en la actualidad resolviendo los casos de violencia y acoso laboral, a partir

de lo estipulado en el Código de Trabajo y en la Ley N.º 2694 del 22 de noviembre del 1960, sobre la prohibición de la discriminación en el trabajo.

13. El Consejo Universitario, mediante las Políticas Institucionales 2010-2014, ha hecho explícita la decisión de orientar la gestión y la convivencia universitaria en los siguientes aspectos:

5.5.1. *Promoverá un ambiente laboral y académico libre de todas las formas de violencia y discriminación⁽¹⁾.*

5.5.8. *Mejorará las condiciones de seguridad para garantizar una efectiva prevención y pronta respuesta ante el hostigamiento sexual o laboral y otras formas de violencia, así como el apoyo al personal y a la población estudiantil que cuenten con medidas de protección⁽²⁾.*

5.5.9. *Promoverá estrategias de acción afirmativa, que enfrenten cualquier condición social que fomente la desigualdad y la exclusión, para mejorar la accesibilidad y la permanencia en la Institución tanto del estudiantado como del personal docente y administrativo⁽³⁾.*

14. En la sesión N.º 5516, artículo 7, del 24 de febrero de 2011, se analizó la primera propuesta del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en Contra del Hostigamiento Psicológico en el Trabajo o Acoso Laboral*, y se solicitó hacerle algunas reformas a la propuesta.

ACUERDA

Publicar en consulta a la comunidad universitaria, de conformidad con el artículo 30, inciso k) del *Estatuto Orgánico*, el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en Contra del Hostigamiento Psicológico en el Trabajo o Acoso Laboral* y que se lea de la siguiente manera: *(Véase texto en la página siguiente)*

ACUERDO FIRME.

Dr. Alberto Cortés Ramos
Director
Consejo Universitario

(1) Políticas de la Universidad de Costa Rica para el año 2009, pág. 19.

(2) Políticas de la Universidad de Costa Rica para el año 2009, pág. 20.

(3) Políticas de la Universidad de Costa Rica para el año 2009, pág. 20.

REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO O ACOSO LABORAL

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento regula los mecanismos de prevención, aplicación, sanción y acatamiento de las conductas y situaciones de acoso laboral previstas en las diferentes disposiciones normativas internas, del derecho positivo costarricense y la normativa internacional aplicable al caso en concreto.

ARTÍCULO 2. Las disposiciones normativas establecidas en este Reglamento serán de acatamiento obligatorio para todo funcionario(a) administrativo(a), docente y autoridades universitarias, sea su condición de interino o en propiedad.

ARTÍCULO 3. Acoso laboral es toda aquella situación o comportamiento en la que una o varias personas ejerzan violencia psicológica por medio de comportamientos, palabras, insinuaciones o ciertas actitudes, la cual se ha producido de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en su lugar de trabajo, ejercida sobre un (una) funcionario(a) administrativo(a) o docente, una jefatura inmediata, un compañero o una compañera de trabajo o un (una) subalterno(a). El acoso laboral es también conocido como hostigamiento laboral, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico o violencia psíquica, o como “mobbing”.

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 4. Traslado de la queja o denuncia. Recibida la queja o denuncia interpuesta por un funcionario o una funcionaria por parte de la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, esta deberá analizarla en relación con el expediente presentado.

ARTÍCULO 5. Audiencia. La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional darán audiencia a las partes y, una vez analizado el caso, lo trasladará, en forma oficiosa, a la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral, que será de naturaleza investigativa-pericial y vinculante para que prepare un informe.

ARTÍCULO 6. El *Informe final* de la Comisión Evaluadora dictaminará ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, si se constituye o no el acoso laboral.

ARTÍCULO 7. Tomando como base el *Informe final* de la Comisión Evaluadora y la gravedad de la falta, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional dará audiencia a las partes (acosado y supuesto acosador), por el término de 5 días para que se refieran al informe.

ARTÍCULO 8. Pasado el término mencionado en el artículo anterior y tomando en cuenta todos los argumentos del caso, la Junta o la Comisión recomendará al superior jerárquico del acosado las sanciones de acuerdo con lo que establezca el presente reglamento, o en su defecto el *Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico*, el *Reglamento Interno de Trabajo*, y la *Convención Colectiva*, según corresponda.

ARTÍCULO 9. Si el superior jerárquico rechaza la recomendación, deberá presentar por escrito, ante la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, los motivos por los cuales, a su juicio, se opone a aplicar la sanción.

ARTÍCULO 10. La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, remitirá el expediente para que sea la Rectoría la que tome la decisión final.

ARTÍCULO 11. Rechazada la recomendación o establecida la sanción por el superior jerárquico, tanto la persona acosada como el supuesto(a) acosador(a) podrán interponer, en un plazo de cinco días hábiles, un recurso de revocatoria y apelación ante el Rector(a) para que resuelva finalmente el diferendo.

MEDIDAS CAUTELARES

ARTÍCULO 12. De las medidas preventivas y cautelares. La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según sea el caso y mientras dure la búsqueda de la solución del conflicto, solicitará a la autoridad respectiva inmediata de la supuesta persona acosada o acosadora, las medidas preventivas y cautelares.

Se tomarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:

- a) Suspensión con goce de salario de la supuesta persona acosadora, previa autorización de la Vicerrectoría correspondiente.
- b) Traslado temporal de la supuesta persona acosadora a otro lugar de trabajo.

- c) Traslado temporal de la supuesta persona acosada a otro lugar de trabajo, en su misma unidad base o en otra, con su consentimiento y la autorización de la Vicerrectoría correspondiente, si fuera necesario.
- d) Otras medidas que recomiende la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, ajustada a la normativa universitaria.

CAPÍTULO III COMISIÓN EVALUADORA DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 13. Comisión Evaluadora de Acoso Laboral. Es una comisión técnica, de naturaleza investigativo-pericial, que funciona por denuncia o queja interpuesta ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Instructora Institucional, según corresponda. Esta Comisión estará conformada por una persona profesional en Derecho, un o una Trabajadora Social y un o una Psicóloga, quienes elegirán un coordinador. Este equipo de trabajo será nombrado por la Vicerrectoría de Administración por un período de tres años renovables. Al iniciar labores la comisión nombrará de entre sus integrantes un coordinador general.

ARTÍCULO 14. La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Recibir la queja o denuncia que ha sido trasladada por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional.
- b) Convocar al equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente.
- c) Levantar el expediente y documentar, mediante la presentación de un *Informe final*, el estudio correspondiente al diagnóstico técnico-pericial de la queja interpuesta por el funcionario o la funcionaria víctima de acoso.
- d) Delimitar la queja dentro del *Informe final*, calificándola de acoso laboral o de conducta análoga. Deberá pronunciarse, si los antecedentes del caso lo permiten, sobre la gravedad de las faltas. Este diagnóstico técnico-pericial será la base para el análisis del expediente que realizará la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.
- e) Presentar el *Informe final* ante la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, indicando si el caso constituye acoso laboral o alguna conducta análoga.
- f) La persona quejosa, si así lo considera necesario, podrá hacerse acompañar de representación legal en todo momento.

ARTÍCULO 15. El funcionario o la funcionaria podrá, en todo momento, acudir a las instancias superiores pertinentes si considera que su queja no ha sido atendida oportuna y diligentemente.

CAPÍTULO IV DE LA PREVENCIÓN

ARTÍCULO 16. Toma de medidas de carácter organizativo. La Administración universitaria velará por la prevención y la erradicación de las conductas de acoso laboral.

CAPÍTULO V DE LAS CONDUCTAS FRECUENTES DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 17. Son conductas frecuentes de acoso laboral, las siguientes:

- a) Asignar trabajo sin valor o utilidad alguna.
- b) Degradar al funcionario o a la funcionaria, asignándole trabajos por debajo de sus destrezas, capacidad profesional o de sus competencias habituales y propias de la categoría del puesto que desempeña.
- c) Intimidar o ejercer contra la persona una presión psicológica o física indebida o arbitraria para la realización del trabajo.
- d) Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- e) Asignación de deberes ajenos o distintos a las funciones propias, así como cambios injustificados de funciones.
- f) Imponer sanciones sin fundamento.

CAPÍTULO VI DE CONDUCTAS ANÁLOGAS AL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 18. Conductas análogas al acoso laboral. Constituyen conductas análogas al acoso laboral, las siguientes:

- a) estrés laboral
- b) desgaste profesional
- c) situaciones conflictivas laborales
- d) agresión aislada

Tales conductas deberán ser tratadas mediante mecanismos alternos, propuestos por la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral, en el informe rendido ante el superior jerárquico de la persona quejosa.

ARTÍCULO 19. Si la queja encaja dentro de las llamadas conductas análogas de acoso laboral determinadas en este Reglamento, se aplicarán los mecanismos alternos propuestos por la Comisión Evaluadora. Si la Comisión Evaluadora determina que existen elementos suficientes para elevar la queja, la trasladará, mediante el *Informe final* a la Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales.

CAPÍTULO VII CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 20. No constituye acoso laboral, entre otras, bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:

- a) Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores de los trabajadores.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que a consideración de la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral, corresponde legalmente a la jefatura sobre sus colaboradores.
- c) La formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo, o cumplimiento de funciones.
- d) La formulación de circulares o memorandos encaminados a mejorar la eficiencia laboral de colaboradores, conforme a la normativa interna y ley aplicable al caso.
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la normativa interna, Código de Trabajo o leyes conexas.
- f) La solicitud que realice una jefatura superior del fiel cumplimiento de los deberes laborales establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.
- g) La solicitud que realice una jefatura del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.

ARTÍCULO 21. La Comisión Evaluadora deberá estudiar cada caso de acoso y constatar si cumple con los siguientes requisitos:

- a) **Intencionalidad:** tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado.
- b) **Sistemático y frecuente:** se trata de un comportamiento constante y no aislado.

- c) **Duración:** el acoso se suscita durante un período prolongado.
- d) **Fin:** la agresión tiene como finalidad que el funcionario acosado o la funcionaria acosada abandone su trabajo.

CAPÍTULO VIII DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 22. De conformidad con el dictamen de la Comisión Evaluadora sobre la gravedad de la situación analizada, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora recomendará las siguientes sanciones o las dispuestas en el *Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico*, el *Reglamento Interno de Trabajo* y la *Convención Colectiva*, según corresponda.

- a) Amonestación verbal frente a un testigo.
- b) Suspensión de hasta 15 días sin goce de salario cuando el acosador o la acosadora reincida en la comisión de una falta de la misma clase.
- c) Traslado de la persona acosadora a otro lugar de trabajo.
- d) Despido sin responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 23. Sanciones correctivas alternativas. En caso de que ante la comisión de una falta disciplinaria deba imponerse una amonestación escrita o una suspensión sin goce de salario, podrán aplicarse sanciones correctivas alternativas por una única vez, ya sea por solicitud del acosador o la acosadora, o por iniciativa del superior jerárquico o por recomendación de la Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales.

Para la aplicación de esta alternativa, es necesario:

- que el acosador o la acosadora haya reconocido la comisión de la falta.
- que el acosador o la acosadora se haya caracterizado por un buen desempeño en el pasado, contando con un expediente en el que no conste ninguna otra falta cometida.
- que las sanciones alternativas por aplicar no sean más gravosas que la sanción que debería imponerse.

ARTÍCULO 24. Reincidencia. La reincidencia en la infracción de cualquiera de las conductas a que se refiere el artículo anterior, deberá computarse en un período de hasta por doce meses.

GARANTÍAS DEL DENUNCIANTE Y LOS TESTIGOS

ARTÍCULO 25. Ninguna persona que amparada en este reglamento haya denunciado hostigamiento laboral o comparecido como testigo de las partes, podrá ser objeto de represalias por ese motivo.

CAPÍTULO IX FALSAS DENUNCIAS

ARTÍCULO 26. Quien denuncie hostigamiento laboral falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación o la calumnia, según el Código Penal.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 27. La Universidad se reserva el derecho de adicionar o modificar en cualquier momento las disposiciones del presente Reglamento, con sujeción en cada caso a las disposiciones legales vigentes nacionales o internacionales.