



### Acuerdo del Consejo Universitario

23 de septiembre de 2019

**Comunicado R-174-2019**

Señoras y señores:

Vicerrectoras (es)

Decanas (os) de Facultad

Decano del Sistema de Estudios de Posgrado

Directoras (es) de Escuelas

Directoras (es) de Sedes y Recintos Universitarios

Directoras (es) de Centros e Institutos de Investigación y Estaciones

Experimentales

Directoras (es) de Programas de Posgrados

Jefaturas de Oficinas Administrativas

Estimadas (os) señoras (es):

Para su conocimiento y del personal a su cargo, les comunicamos el acuerdo tomado en el Consejo Universitario, sesión N.º 6312, artículo 12, celebrada el 12 de setiembre de 2019.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL) remitió a la Dirección del Consejo Universitario una solicitud para modificar varios artículos del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral* (CEAL-015-2018, del 17 de mayo de 2018).
2. El asesor legal del Consejo Universitario emitió el criterio jurídico en relación con la solicitud realizada por la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CU-AL-18-06-022, del 20 de junio de 2018). Al respecto, manifestó:

*La propuesta tiene como objetivo señalar las reformas que la Comisión Evaluadora considera necesarias en algunas de las normas del Reglamento arriba citado; al tiempo que también se desarrolla un listado de artículos nuevos, señalándose como no exhaustivo.*

3. El acoso laboral es una actuación indeseada que no debe permitirse de ninguna manera, sea que se realice por personas de la comunidad universitaria o por aquellas que brindan algún servicio a la Institución en los diferentes espacios de trabajo. En este caso, es pertinente que las denuncias sean presentadas por la persona responsable de la ejecución contractual y se tramiten ante los órganos disciplinarios externos que correspondan, ya que en la mayoría de los asuntos, las personas denunciadas se encuentran en una condición laboral desigual que las deja en desventaja respecto al personal universitario al que se le da el servicio que ofrece la empresa; por lo tanto, es conveniente brindar algún tipo de seguridad jurídica, pues, eventualmente, estas personas podrían terminar siendo víctimas de acoso laboral por parte del personal al que

Nuestra  
salud mental  
importa



Comunicado R-174-2019

Página 2 de 6

le brinda el servicio en la Universidad.

4. La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral es un órgano de carácter técnico-pericial, y sus funciones están establecidas en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*, siendo la Junta de Relaciones Laborales y la Comisión Instructora Institucional los órganos encargados de la instrucción y de la emisión del informe final.
5. La norma vigente causa confusión al establecer el informe de la CEAL como un “dictamen final”, con lo cual podría entenderse que el informe de esta comisión da una resolución final del caso, lo cual no es cierto, pues lo correcto es que esta comisión emite un informe de carácter pericial.
6. El Reglamento define como órganos instructores la Junta de Relaciones Laborales y la Comisión Instructora Institucional, y les asigna las funciones de investigación del asunto, así como la ratificación, ampliación y ofrecimiento de prueba.
7. La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral es un órgano técnico-pericial, y no tiene como parte de sus funciones la labor de asesoramiento o acompañamiento; ello no es posible debido al carácter pericial de esta comisión, lo cual es incompatible con el asesoramiento a cualquiera de las partes.
8. Es pertinente que la CEAL mantenga el expediente mientras se realice la investigación pericial. Una vez entregado el informe, deberá trasladarlo al órgano instructor correspondiente (Junta de Relaciones Laborales o Comisión Instructora Institucional), ya que son los órganos instructores encargados de tramitar el procedimiento, y por tanto, la custodia del expediente.

ACUERDA

Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico*, la modificación de los artículos 2, 3, 8, 11, 12, 14, 15 y 19 del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*, tal como aparece a continuación:

Texto vigente	Propuesta de Comisión
ARTÍCULO 2.- Todos los integrantes de la comunidad universitaria serán sujetos del presente reglamento, lo cual incluye al personal administrativo y docente. En el caso de personas denunciadas por conductas de hostigamiento laboral la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral	ARTÍCULO 2.- <u>Todas las personas funcionarias los integrantes de la Universidad de Costa Rica comunidad universitaria estarán serán sujetas a las disposiciones del presente reglamento, lo cual incluye al personal administrativo y docente.</u>





<p>(CEAL) procederá a hacer la investigación; en el presente caso bastarán las reiteradas denuncias recibidas por la CEAL para que sea remitida la respectiva denuncia al patrono o a la empresa que presta el servicio a la Universidad de Costa Rica.</p>	<p>En el caso de personas denunciadas por conductas de hostigamiento laboral <del>y que no estén subordinadas laboralmente a la Universidad de Costa Rica, sino a empresas que prestan servicio a esta, que no formen parte del personal de planta de la Universidad, pero que hayan sido contratadas por esta, la Rectoría le trasladará la denuncia al contratista y le solicitará a este que, dentro del plazo máximo de un mes calendario, rinda un informe motivado acerca de las decisiones tomadas sobre el caso.</del> <u>La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL), procederá a hacer la investigación; en el presente caso bastarán las reiteradas una denuncias recibidas para que sea remitida por la CEAL la respectiva denuncia al patrono o a la empresa que presta el servicio a la Universidad de Costa Rica.</u></p>
<p>ARTÍCULO 3.- La Universidad de Costa Rica incluirá en sus contratos una cláusula de rescisión en caso reiterado de incumplimiento de la normativa universitaria sobre acoso laboral a las empresas que le prestan servicios.</p>	<p>ARTÍCULO 3.- La Universidad de Costa Rica incluirá en sus contratos una cláusula de rescisión en caso <u>de violación, debidamente comprobada</u> <del>reiterado de incumplimiento</del> de la normativa universitaria sobre acoso laboral <u>a por parte del contratista</u> <del>las empresas que le prestan e</del> servicios.</p>
<p>ARTÍCULO 8.- Si la queja tipifica como conducta asociada al acoso laboral determinado en este reglamento, se aplicarán los mecanismos alternos propuestos por la CEAL. En caso de que los elementos se tipifiquen como acoso laboral, esta comisión trasladará la queja mediante el <i>Informe Final</i>, a la Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales, según corresponda.</p>	<p>ARTÍCULO 8.- Si la queja tipifica como conducta asociada al acoso laboral determinado en este reglamento, se aplicarán los mecanismos alternos propuestos por la CEAL. En caso de que los elementos se tipifiquen como acoso laboral, esta comisión trasladará la queja mediante el <i>Informe pericial Final</i>, a la Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales, según corresponda.</p>
<p>ARTÍCULO 11.- La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones y atribuciones<sup>1</sup>:</p>	<p>ARTÍCULO 11.- La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones y atribuciones:</p>

<sup>1</sup>. El inciso b) se omite desde la aprobación y publicación del reglamento en *La Gaceta Universitaria*.





<p>a) Recibir la queja o denuncia que ha sido trasladada por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional. Convocar al equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente.</p> <p>b) Levantar el expediente y documentar, mediante la presentación de un <i>Informe Final</i>, el estudio correspondiente al diagnóstico técnico-pericial de la queja interpuesta por el funcionario o la funcionaria denunciante de acoso.</p> <p>c) Dictaminar, en el <i>Informe Final</i>, si se tipificó el acoso laboral o de conducta asociadas. Si los antecedentes del caso lo permiten, también debe dictaminar sobre la gravedad de las faltas. Este <i>Informe Final</i>, técnico-pericial, será la base para el análisis del expediente que realizará la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.</p> <p>d) La persona denunciante y la denunciada tendrá el derecho a patrocinio letrado, si lo considera necesario.</p>	<p>a) <u>Recibir la queja o denuncia que ha sido trasladada por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional.</u></p> <p>b) <u>Convocar el equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente.</u></p> <p>c) Levantar el expediente y documentar, mediante la presentación de un <i>Informe pericial Final</i>, el estudio correspondiente al diagnóstico técnico-pericial de la queja interpuesta por el funcionario o la funcionaria denunciante de acoso.</p> <p>d) Dictaminar, en el <i>Informe pericial Final</i>, si se tipificó el acoso laboral o de conducta asociadas. Si los antecedentes del caso lo permiten, también debe dictaminar sobre la gravedad de las faltas. Este <i>informe final</i>, técnico-pericial será la base para el análisis del expediente que realizará la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.</p> <p>e) La persona denunciante y la denunciada <u>tendrán</u> el derecho a patrocinio letrado, si lo <u>consideran</u> necesario.</p>
<p>ARTÍCULO 12.- Trámite de la denuncia.</p> <p>(...)</p> <p>3. Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento del equipo interdisciplinario institucional.</p> <p>6. El expediente será custodiado y permanecerá para todos los efectos en las instalaciones de la CEAL.</p> <p>(...)</p>	<p>ARTÍCULO 12.- Trámite de la denuncia.</p> <p>(...)</p> <p><del>3.</del> <del>Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento del equipo interdisciplinario institucional.</del></p> <p><del>6.</del> El expediente será custodiado y permanecerá para todos los efectos en las instalaciones de la CEAL, <u>mientras se realiza la investigación pericial. Una vez concluida, este se enviará a la Junta de Relaciones Laborales o a la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.</u></p> <p>(...)</p>





<p>ARTÍCULO 14.- El <i>Informe Final</i> de la CEAL dictaminará ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, si se constituye o no el acoso laboral.</p>	<p>ARTÍCULO 14.- El <i>Informe <u>pericial</u> Final</i> de la CEAL dictaminará ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, si se constituye o no el acoso laboral.</p>
<p>ARTÍCULO 15.- Tomando como base el <i>Informe Final</i> de la CEAL, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, dará audiencia a las partes, según la normativa procedimental de ambos órganos. Las personas que interponen denuncias por hostigamiento laboral como las denunciadas, deben ser consideradas como parte en el proceso administrativo.</p>	<p>ARTÍCULO 15.- Tomando como base el <i>Informe <u>pericial</u> Final</i> de la CEAL, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, dará audiencia a las partes, según la normativa procedimental de ambos órganos. Las personas que interpongan denuncias por hostigamiento laboral como las denunciadas, deben ser consideradas como parte en el proceso administrativo.</p>
<p>ARTÍCULO 19.- Medidas preventivas y cautelares. La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, solicitará a la autoridad competente de la persona denunciante o de la persona denunciada, las medidas preventivas y cautelares. Se tomarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Suspensión con goce de salario de la persona denunciada, previa autorización de la Vicerrectoría correspondiente.</li><li>Traslado temporal de la persona denunciante a otro lugar de trabajo.</li><li>Traslado temporal de la persona denunciante 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.</li><li>Otras medidas que recomiende la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, ajustada a la normativa universitaria.</li></ol>	<p>ARTÍCULO 19.- Medidas preventivas y cautelares. La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, solicitará a la autoridad competente de la persona denunciante o de la persona denunciada las medidas preventivas y cautelares. Se tomarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Suspensión con goce de salario de la persona denunciada, previa autorización de la Vicerrectoría correspondiente.</li><li>Traslado temporal de la persona denunciante a otro lugar de trabajo.</li><li>Traslado temporal de la persona denunciante 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.</li><li>Otras medidas que recomiende la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, ajustadas a la normativa universitaria.</li></ol>



Comunicado R-174-2019  
Página 6 de 6

La CEAL, previo al traslado de la denuncia, le otorgará a la persona denunciante un plazo de cinco días hábiles para que se presente a ratificarla, ampliarla u ofrecer prueba.	<del>La CEAL, Previo al traslado de la denuncia, le otorgará a la persona denunciante un plazo de cinco días hábiles para que se presente a ratificarla, ampliarla u ofrecer prueba.</del>
---	--

ACUERDO FIRME.

Atentamente,

Dr. Henning Jensen Pennington  
Rector

Este documento está firmado digitalmente 

KCM

C. Dra. Teresita Cordero Cordero, Directora, Consejo Universitario  
Archivo

Nuestra  
salud mental  
|importa|