



28 de setiembre de 2018
SITUN-OFIC-242-2018

Lic. Juan Segura Torres

Coordinador Comisión de análisis temas institucionales

Consejo Universitario, Universidad Nacional de Costa Rica

María León Campos
11/17

Referencia de oficio: UNA-SCU-CATI-OFIC-1961-2018

Estimado señor:

El firmante **ALVARO MADRIGAL MORA**, de calidades conocidas, en mi condición de Secretario General con facultades de Apoderado Generalísimo sin Límite de Suma del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**, (SITUN), domiciliado en la Ciudad de Heredia, inscrito en el Departamento de Organizaciones Sociales, Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, expediente número Doscientos Setenta y Tres SI del doce de julio de mil novecientos setenta y cuatro, de conformidad con el oficio número: **UNA-SCU-CATI-OFIC-1961-2018**, de fecha 21 de setiembre del presente año, recibido por el suscrito ese mismo día, en tiempo y forma por medio de este acto procedo a **emitir criterio sobre el expediente 20873 "LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO"**, con el fin de que el Consejo Universitario atienda la consulta legislativa sobre este particular, de la siguiente forma:

CONSIDERACIONES GENERALES:



1. Que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, reconoce y comparte la necesidad de crear una normativa a nivel nacional, que regule el tema del acoso laboral en nuestro país.
2. Que esta organización en conjunto con las instancias correspondientes de la Universidad Nacional de Costa Rica, realizaron una modificación a la Convención Colectiva vigente, en su segundo capítulo, artículos 212 al 215, referentes al tema del acoso laboral.
3. Que actualmente la Institución en conjunto con el Sindicato, están tramitando la creación de una instancia pertinente para la atención del acoso laboral dentro de la Universidad.

OBSERVACIONES ARTICULOS O ASPECTOS DEL PROYECTO:

1. **La Organización internacional de Trabajo, (OIT), define el acoso laboral, como: "Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados",** definición, que por el alcance de la organización, considero debe ser tomada para la redacción del concepto de acoso laboral que se fija en el artículo 3 del proyecto de ley en cuestión aunado a ello se propone usar términos más claros y precisos para definir el acoso laboral, con la finalidad de mantener una sola interpretación del concepto.
2. El articulo cinco hace referencia a las manifestaciones de acoso laboral, es criterio del suscrito que se deben agregar dos incisos adicionales en los cuales se indiquen las siguientes manifestaciones de acoso:

A) Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.



B) Imponer sanciones sin fundamento legal o sin seguir el debido proceso.

Aunado a lo anterior se sugiere realizar un análisis profundo de todos los puntos citados en el artículo indicado, toda vez que la redacción de los mismos tiene un enfoque de acoso laboral patrono-empleado, lo cual no aplica únicamente de esa forma, pues el acoso laboral puede generarse incluso entre compañeros de mismo nivel o clase, de subalterno a superior o entre Jefaturas del mismo rango.

3. No hace referencia la normativa del proyecto, a la diferencia que existe entre las potestades del superior jerárquico y las conductas que ameritan el acoso laboral, lo cual puede acarrear como consecuencia que las conductas legítimas del superior sean interpretadas como acoso laboral, por ende, se sugiere establecer claramente estas diferencias en la norma.
4. El proyecto de ley es omiso en cuanto a la fase recursiva en sede Administrativa, no se indica cuáles actos se pueden recurrir, ante qué instancia, en qué plazo y cuáles recursos se puede interponer en contra de ellos, lo cual, desde mi punto de vista, violenta el debido proceso. Aunado a lo anterior, no se señala en qué fase del proceso administrativo se da el agotamiento de la vía administrativa. (ver, artículos: 33,34,35, 36,39, 40 y 41 de la Constitución Política y 356 de la Ley General de la Administración Pública), en razón de ello, se sugiere realizar un análisis profundo, para implementar este punto, de vital importancia para las partes en el proceso.

RECOMENDACIÓN:

De conformidad con los puntos expuestos en este escrito, considera esta representación, que, si bien es cierto, es de suma importancia que Costa Rica cuente con normativa que regule el acoso laboral en el sector público y privado, antes de emitir una ley referente a este tema se deben tomar en cuenta todas previsiones y analizar todos los escenarios bajo el contexto de cita, siendo que este proyecto a criterio del suscrito es omiso en los temas expuestos y contiene aun vicios e imprecisiones técnicas,

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional

Teléfonos: (506) 2277-3446 o 2238-0986 • Fax: (506) 2261-9018

Correo electrónico situn@una.cr • Sitio web: www.situn.org

considero se debe devolver a la comisión respectiva, para que la misma valore los puntos supra citados, por las razones expuestas **no es de recibo apoyar el proyecto de ley, hasta tanto no se revalore el mismo y se complemente una norma que acapare jurídicamente todo lo referente al acoso laboral.**


Álvaro Madrigal Mora

Secretario General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional
SITUN



c. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/2018