

02 de setiembre del 2022

**SITUN-OFIC-226-2022**

Master Steven Oreamuno Herra  
Coordinador, Comisión de Análisis de Temas Institucionales  
Consejo Universitario

**Referencia de oficio: UNA-CATI-SCU-OFIC-156-2022**

El firmante **ÁLVARO MADRIGAL MORA**, mayor, soltero, vecino de Heredia, portador de la cédula de identidad número: uno- cero seis siete cinco-cero nueve ocho siete, en mi condición de Secretario General del **SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**, en vista del oficio número: **UNA-CATI-SCU-OFIC-156-2022** de fecha 26 de agosto del presente año, recibido por el suscrito el mismo día de su emisión, por medio de este acto, en tiempo y forma, procedo a emitir criterio sobre el expediente 20873: “**LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ANTERIORMENTE DENOMINADO LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**”, de la siguiente forma:

**CONSIDERACIONES GENERALES:**

El artículo 212 de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, define el acoso laboral de la siguiente forma:

**Artículo 212:** *La Universidad reconoce el acoso u hostigamiento laboral como aquella conducta que se produce en los centros de trabajo y que conlleva a una situación en la que un trabajador o trabajadora universitario/a o grupo de trabajadores o trabajadoras universitarios/as ejercen una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un periodo de tiempo, sobre otro/a trabajador/a o trabajadores/as universitarios/as,*

---

*respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder o en el mismo nivel y con el objetivo de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima con vista a eliminarla de su centro de trabajo o satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir.*

Aunado a ello, sobre el tema del acoso laboral la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el voto número: 1436-2018, de las nueve horas cinco minutos del 24 de agosto del dos mil dieciocho, señala:

**“...IV.- DEL ACOSO LABORAL:** En el voto de esta Sala, número 655, de las 14:05 horas del 3 de agosto de 2005, se abordó el tema del hostigamiento en el ámbito laboral y, al respecto, se explicó: *“El término 'mobbing' (o acoso moral en el trabajo), invocado por la parte actora en su recurso, procede del verbo inglés 'to mob' que significa 'asaltar' o 'acosar'. (María de los Ángeles López Cabarcos y Paula Vásquez Rodríguez. 'Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo'. Madrid, Ediciones Pirámide, 2003, p. 50). El acoso moral en el trabajo ha sido definido por Leymann, como una 'situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media durante unos 6 meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo'. (María Dolores Rubio de Medina. 'Extinción del contrato laboral por acoso moral - mobbing-'. Barcelona, Editorial Bosch, S.A., 2002, pp. 10-11). El hostigamiento puede ser vertical, horizontal o mixto. Es vertical cuando la conducta hostigadora proviene del jerarca (esta modalidad se conoce como 'bossing'). Es horizontal cuando el acoso es provocado por los propios compañeros y el mixto se da por una combinación entre el acoso propiciado por la jefatura – por acción u omisión- y los compañeros. De conformidad con la doctrina, esta última modalidad es la habitual (ídem, pp. 12-13). Luego, de la concepción doctrinal del 'mobbing' se desprenden varias características comunes, entre las que se señalan: a) La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado. b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado. c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado. d) La asimetría de poder: pues la agresión proviene*

*de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño. e) El fin último: la agresión tiene como finalidad que él o la trabajadora acosada abandonen su trabajo (López Cabarcos y Vásquez Rodríguez, op.cit., p. 51).*

### **OBSERVACIONES A ARTÍCULOS:**

**1) En el artículo 5 de la propuesta planteada, indican cuales conductas constituyen el acoso laboral, sin embargo, se sugiere agregar a esa lista las siguientes:**

- Ignorar su presencia al dirigirse exclusivamente a terceros o no responder a sus preguntas.
- Impedir dirigirse a terceras personas y prohibir a los demás trabajadores que le hablen.
- Supervisar y registrar su desempeño laboral mediante la aplicación de controles excesivos, innecesarios o diferenciados, con el fin de causar daño o perturbación de las labores.
- Cualquier otra conducta que pueda afectar física, psicológica o emocionalmente a la persona trabajadora, ya sea ejercida de forma individual o colectiva, desarrollada directa o indirectamente.
- Otras acciones realizadas por un superior jerárquico ejercidas fuera de sus competencias en las cuales se compruebe abuso de poder.
- Cualquier otra acción u omisión humillante, recurrente o irrespeto con el fin de dañar la persona o laboralmente al trabajador.

**2) Además, se sugiere, a la luz de la jurisprudencia citada, crear un artículo que tipifique las condiciones de la conducta de acoso laboral, con los siguientes**

**incisos:**

- a) La intencionalidad: tiene como fin minimizar la autoestima y la dignidad del acosado.
- b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado.
- d) La asimetría de poder: pues la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño.
- e) El fin último: la agresión tiene como finalidad que él o la trabajadora acosada abandonen su trabajo.

**RECOMENDACIÓN:**

De conformidad con los puntos expuestos en este escrito, esta Organización, apoya la propuesta planteada y sugiere sean agregadas las mejoras sugeridas al Proyecto de Ley, lo anterior con la finalidad de que la normativa sea lo suficientemente amplia para determinar las conductas de acoso laboral y las condiciones de esa conducta, así como para poder obtener una normativa más clara, en apego a derecho y concorde con la normativa interna de la Institución referente al tema, que entrará en vigencia en enero del 2023.



Álvaro Madrigal Mora

Secretaría General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional-SITUN

C. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/ASM/2022/EJSC