**SCI-707-2012**

**Comunicación de acuerdo**

|  |  |
| --- | --- |
| **Para:** | Dr. Julio C. Calvo A, Rector Licda. Nery Agüero, Jefa Comisión Permanente deAsuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa  |
| **De:**  | Licda. Bertalía Sánchez Salas, Directora Ejecutiva Secretaría del Consejo InstitucionalInstituto Tecnológico de Costa Rica  |
| **Fecha:** | **05 de setiembre del 2012** |
|  |  |
| **Asunto:** | **Sesión Ordinaria No. 2781, Artículo 12, del 05 de setiembre del 2012. Pronunciamiento del Consejo Institucional sobre el Proyecto de “Ley contra el acoso laboral”, Expediente No. 18.140** |

Para los fines correspondientes se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Institucional, citado en la referencia, el cual dice:

**CONSIDERANDO QUE:**

1. En Sesión Ordinaria No. 2778 del Consejo Institucional, celebrada el 16 de agosto de 2012, se conoce la propuesta del Proyecto de “Ley contra el acoso laboral”, Expediente No. 18.140 y se dispone solicitar el criterio a la Oficina Equidad de Género, Departamento de Recursos Humanos y a la Oficina de Asesoría Legal.
2. Mediante oficio SCI-613-2012, del 16 de agosto de 2012, suscrito por la Licda. Bertalía Sánchez Salas, Directora Ejecutiva de la Secretaría del Consejo Institucional, dirigido a la M.Sc. Ana Rosa Ruiz, Directora Oficina Equidad de Género, Dra. Hannia Rodríguez, Directora del Departamento de Recursos Humanos y a la M.Sc. Grettel Ortiz, Directora de la Oficina de Asesoría Legal, se solicita criterio técnico sobre el Proyecto de *“*Ley contra el acoso laboral”.
3. La Secretaría del Consejo Institucional, recibe oficio Asesoría Legal-437-2012, del 13 de agosto de 2012, suscrito por la M.Sc. Grettel Ortiz Álvarez, Directora de la Oficina de Asesoría Legal, dirigido a la Licda. Bertalía Sánchez Salas, Directora Ejecutiva de la Secretaría del Consejo Institucional, en el cual emite el siguiente criterio:

“*El proyecto de Ley presentado para su análisis, se constituye de suma importancia para los trabajadores del país. No es sino hasta hace poco tiempo relativamente, que el tema del acoso laboral cobra fuerza en nuestro país, esto a raíz del despertar que ha tenido la clase trabajadora y pensadores del derecho laboral, que ven como pasan los años sin que exista en nuestro país una normativa que prevenga y sancione estos actos absolutamente inaceptables. El acoso laboral se constituye en un problema de carácter nacional ya que perjudica tanto a la víctima como a sus familiares, dado que tiene como fin último hacer que el trabajador renuncie y se marche de su trabajo con los consiguientes perjuicios.*

*El proyecto de ley que se presenta es pequeño, de tan solo trece artículos, pero representa un avance indiscutible en la prevención y sanción de este tema. Esta Oficina comparte el proyecto en si, haciendo referencia únicamente a tres aspectos en los cuales se debe poner atención:*

*El primero de los aspectos versa sobre el inciso f) del artículo 3, sean las conductas configurativas del acoso laboral. La misma señala asignación de tareas nuevas bien sea inferiores o superiores a su competencia o de imposible realización por parte del trabajador. Esta causal por si sola, represente un problema dado que el patrono posee el poder de variar las condiciones laborales del trabajador, siempre y cuando las mismas no le perjudiquen o se constituyan en un menoscabo de los derechos labores. Esta causal podría ser objeto de abuso de parte de los trabajadores, los cuales aleguen acoso laboral con el afán de impedir la variación de alguna de sus funciones. Es así como se considera necesario que esta causal de configuración de acoso laboral, sea vista en conjunto con otros aspectos que hagan presumir verdaderamente de la posible configuración del acoso laboral.*

*Otro de los temas que se deberá poner atención, es el denominado fuero de protección que al efecto se establece dentro el artículo ocho del proyecto de ley. Dicho fuero de protección estará vigente durante la tramitación de todo el proceso judicial que se establezca y lo que significa es que el trabajador no podrá ser despedido a no ser por causal que establezca el numeral 81 del Código de Trabajo. En nuestro país los procesos judiciales duran años, por lo que mantener una medida de este tipo durante la tramitación de todo un proceso judicial se constituye, de hecho una penalización previa para el patrono de carácter desproporcionado. Ahora bien, si el tema es proteger al trabajador por la situación que se le está presentando dentro de su centro de trabajo, ya el numeral siete del proyecto de ley le otorga al juez competente amplios poderes para el dictado de cualquier medida cautelar para la ordenación e instrucción del proceso. Podrá así el juez dictar la inamovilidad del trabajador dependiendo de las circunstancias del caso concreto. No se considera necesario una medida tan amplia en sus alcances que imposibilite al sector patronal durante años prescindir de los servicios de un trabajador sólo por el hecho de denunciar acoso laboral. Durante el transcurso de este tiempo (juicio laboral) pueden surgir situaciones que hagan necesaria la prescindencia del trabajador por otros hechos, cosa que sería imposible dado el fuero dicho.*

*Por último hay que hacer referencia al tema de las sanciones establecidas para estos casos. Al efecto se establece en el artículo once del proyecto, una graduación en el tipo de sanción, dependiendo esto de la gravedad de la falta cometida por el acosador. Estas sanciones van desde la amonestación escrita, pasando por la suspensión hasta por un mes y el despido sin responsabilidad patronal. Cabe preguntarse aquí que sucederá en los casos en los que el acosador es el propio patrono del trabajador. Cómo se va a despedir al propietario de una empresa por un hecho grave de este tipo. Es nuestro criterio que esta penalización no responde a las necesidades de la clase trabajadora que se ve sometida a estos actos, debiéndose establecer sanciones que abarquen situaciones como la descrita.*

*Es así como a criterio de esta Oficina, el proyecto de ley comentado es importante para el trabajador nacional y su familia, debiéndose revisar los artículos aquí comentados”.*

1. La Secretaría del Consejo Institucional, recibe oficio Oficina de Equidad de Género-178-2012, del 21 de agosto de 2012, suscrito por la MSc. Ana Rosa Ruiz Fernández, Coordinadora de la Oficina de Equidad de Género, dirigido a la Licda. Bertalía Sánchez, Directora Ejecutiva de la Secretaría del Consejo Institucional, en el cual emite el siguiente criterio:

*Considerando que:*

1. *El acoso laboral “es un proceso de alcance personal, laboral e institucional: representa una de las principales fuentes de estrés laboral y es considerada una de las violencias más intimas y clandestinas del mundo del trabajo, una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir un ser humano en situaciones ordinarias hasta el punto de destruirlo física y psicológicamente.” Ma. France Hirigoyen, “El acoso moral” 1998.*
2. *Las investigaciones han identificado como algunas de las causas, las siguientes:*
	1. *Una organización deficiente y difusa que permite situaciones de ambigüedad y conflictividad de roles, desinterés en los mandos intermedios o superiores para adoptar decisiones.*
	2. *Falta de preparación de las jefaturas para gestionar conflictos*
	3. *Escasa comunicación*
	4. *Distribución del trabajo*
	5. *Existencias de vacíos de poder en la organización que son aprovechados por las personas agresoras*
	6. *Trabajo con bajo contenido, monótono y con escasa autonomía*
	7. *Con deficientes o inexistentes mecanismos de información*
	8. *Con objetivos de trabajo no establecidos o poco claros, como actitudes contrarias a la innovación*
	9. *Con estilos de dirección autoritaria, etc.*
3. *El 27% de los casos atendidos por la Oficina de Equidad de Género en el 2011, tipifican dentro de las manifestaciones que se exponen en el Artículo 3 del Proyecto de Ley. A raíz de esta situación, en el ITCR existe un borrador de propuesta para atender el acoso laboral y fue elaborado por varias instancias de la Institución: AFITEC, Oficina de Equidad de Género, principalmente. Este esfuerzo está esperando la creación de una Ley Nacional que le permita darle un marco legal.*
4. *El acoso laboral debe ser considerado en las estrategias de desarrollo humano de toda organización, con el fin de promover ambientes sanos, de respecto y de confianza.*
5. *A parte de este marco general, en particular se tiene las siguientes observaciones al expediente:*
	1. *Fundamentos. No existe un capítulo de esta naturaleza. La Ley requiere de un fundamento legal, especialmente, amparado a las Convenciones Internacionales sobre el Trabajo, con el fin de que se esté cumpliendo con los compromisos que el país ha asumido en el campo laboral.*
	2. *Artículo 3: Figuras configurativas: La tipificación de las conductas son poco claras. Por ejemplo, cuando se indica:*

*“Restricción de la autonomía de la víctima en el centro de labores” es importante que se haga referencia a sus funciones o a un marco de referencia más claro o específico para poder valorar la prueba cuando se presente la denuncia. La mayor claridad de la tipificación no solo ayudará en el proceso de atención, sino, también en la prevención.*

*En este sentido recomendamos la siguiente clasificación:*

* *Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física y psicológica, la ética, el libre desplazamiento, los bienes y activos y producción laboral, los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien se desempeñe como funcionario o funcionaria.*
* *Persecución laboral: Toda conducta reiterada o de descalificación, de excesiva carga de trabajo o eliminación de funciones; intervención de los medios de comunicación, de represalias por la manifestación libre de ideas; cambios permanentes de horario; exclusión de actividades laborales o no acceso a incentivos laborales o de remuneración y similares.*
* *Discriminación laboral: La discriminación por sexo, etnia, nacionalidad, religión, idioma, estética, posición ideológica partidista, status, diferencia jerárquica o funcionaria, preferencia sexual, enfermedad, discapacidad, edad y otros que carezca de toda justificación desde el punto de vista laboral y de los derechos humanos.*
* *Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más difícil o retardarla con perjuicio para él o la funcionaria. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.*
* *Inseguridad laboral: Toda conducta tendiente a poner en peligro la integridad y la seguridad del o la trabajadora mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para él o la funcionaria.*
	1. *Trámite administrativo. El proceso de atención de denuncias debe responder a un reglamento y éste debe definir el proceso de atención de la denuncia. La determinación desde la Ley del ente que atenderá el trámite atenta contra las competencias organizativas y estructurales de cada empresa o institución. En el caso del Instituto Tecnológico de Costa Rica, cuenta con una autonomía administrativa, así como las otras instancias universitarias. Por tanto, la recomendación es la obligatoriedad de crear una instancia, con recursos humanos y presupuestarios y la ubicación y conformación estará en función de la organización que tenga la entidad.*
	2. *Ausencia de un capítulo de responsabilidades y garantías. Se requiere una responsabilidad del patrono, no solo en la prevención sino también en el proceso en general. De igual forma, falta determinar con mayor claridad las garantías de las personas que denuncian así como de las personas denunciadas. Algunos de estos aspectos aparecen pero de una forma dispersa, no centrada en un apartado.*
	3. *Ausencia de otros elementos importantes como son: Plazos para interponer la denuncia y prescripción, sanciones para las personas electas popularmente, apoyo institucional de personal en el campo legal y psicológico.*

*Por tanto:*

*Solicitamos al Consejo Institucional:*

1. *Instar a la Asamblea Legislativa a crear una Ley en la prevención y tratamiento del acoso laboral.*
2. *Atender las observaciones que se señalan en este documento*
3. La Secretaría del Consejo Institucional, recibe oficio RH-1302-2012, del 29 de agosto de 2012, suscrito por la Dra. Hannia Rodríguez Mora, Directora del Departamento de Recursos Humanos, dirigido a la Licda. Bertalía Sánchez Salas, Directora Ejecutiva de la Secretaría del Consejo Institucional, en el cual emite las siguientes observaciones al Proyecto de ley contra el Acoso Laboral:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Artículo*** | ***Observaciones*** |
| *3* | *Inciso a): definir autonomía**Ampliar las conductas configurativas, entre otras:** *Abuso de poder de los superiores o desatención de una situación de acoso laboral.*
* *Excluir a la persona acosada del grupo laboral.*
* *Marginar a los compañeros.*
* *Negar al trabajador su condición como tal.*
* *Ubicar al acosado en un sitio incómodo, aislado.*
* *Etiquetar al trabajador: conflictivo, no trabajo, no se integra.*
 |
| *5* | *La integración de personas deben tener alguna profesión o especialidad.**A partir de qué momento corre el mes (días naturales, días hábiles)* |
| *8* | *En qué consiste ese fuero de protección especial?* |
| *11* | *Los tipos de sanciones establecidas son restrictivas, se considera que podrían ampliarse.* |
| *12* | *Para que la persona trabajadora pueda dar por terminado el contrato laboral, el acoso laboral deberá ser debidamente comprobado según los trámites correspondientes.*  |

**ACUERDA:**

1. Reconocer la necesidad de que el país cuente con una Ley para la prevención y tratamiento del acoso laboral.
2. Pronunciarse en contra del Proyecto de “Ley contra el Acoso Laboral”, Expediente No. 18.140; hasta que se consideren las recomendaciones y observaciones emitidas por los entes técnicos de esta Institución; citados en los considerandos 3, 4 y 5 de este acuerdo.

1. Comunicar. **ACUERDO FIRME**

BSS/vvl

|  |  |
| --- | --- |
| **ci. Secretaría del Consejo Institucional****Vic. Administración****VIESA****VIE****Dirección Centro Académico San José****Dirección Sede Regional San Carlos****Auditoría Interna** | **Oficina de Asesoría Legal****Oficina de Comunicación y Mercadeo** **FEITEC** **Centro de Archivo y Comunicaciones****M.Sc. Grettel Ortiz, Directora Oficina de Asesoría Legal****Dra. Hannia Rodríguez, Directora Depto. Recursos Humanos****M.Sc. Ana Rosa Ruiz, Directora Oficina Equidad de Género** |