

---

**ALCANCE N° 4 A LA UNA GACETA 8-2018 AL 30 DE MAYO DE 2018**

30 de mayo de 2018  
**UNA-SCU-ACUE-1025-2018**

Señores  
Comunidad Universitaria

Estimados señores:

Para su información y los efectos consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo IV, inciso V, de la sesión ordinaria celebrada el 24 de mayo de 2018, acta n.º 3724, que dice:

**SOBRE LA CONFORMACIÓN DE LA INSTANCIA DE ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL.**

**RESULTANDO QUE:**

1. Mediante el oficio UNA-SCU-ACUE-819-2017, del 24 de abril de 2017, se comunica el acuerdo del Consejo Universitario:

*“POR TANTO, SE ACUERDA:*

*A. OTORGAR A LA RECTORÍA UN PLAZO HASTA EL 31 DE MAYO DEL 2017 PARA QUE SE ATIENDA LOS POR TANTOS F) Y G) DEL ACUERDO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO TRANSCRITO MEDIANTE EL OFICIO UNA-SCU-ACUE-1481-2016 DEL 05 DE SETIEMBRE DEL 2016, EN LOS CUALES ESTABLECÍA LO SIGUIENTE:*

*F. SOLICITAR A LA RECTORÍA:*

- i. QUE ATIENDA LO DISPUESTO EN EL TÍTULO VIII, CAPÍTULO II DEL LA IV CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO UNA-SITUN.*
- ii. CONSTITUIR LA INSTANCIA UNIVERSITARIA PARA ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEÑALADA EN EL ARTÍCULO 213 Y SU TRANSITORIO, DE LA NORMA REFERIDA EN EL PUNTO ANTERIOR.*
- iii. QUE LA PROPUESTA FINAL QUE SE ELEVE AL CONSEJO UNIVERSITARIO, CUENTE CON LOS CRITERIO TÉCNICOS DE LAS INSTANCIAS CORRESPONDIENTES PARA ATENDER PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES EN EL TEMA DEL ACOSO LABORAL A NIVEL INSTITUCIONAL, LO CUAL REQUIERE DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA SU IMPLEMENTACIÓN”.*

2. Mediante el oficio UNA-R-1854-2017, del 5 de junio de 2017, suscrito por el Dr. Alberto Salom Echeverría, rector, se remite a la oficina de Asesoría Jurídica la propuesta presentada por la Comisión Bipartita para el análisis y valoración respectiva.
3. Mediante el oficio UNA-R-OFIC-2361-2017, del 8 de agosto de 2017, suscrito por el Dr. Alberto Salom Echeverría, rector, se solicita al señor Lic. Roger Varela Esquivel, jefe área de Remuneración Salarial, el estudio y el análisis de la incidencia presupuestaria de la estructura denominada "Comisión Acoso Laboral"
4. Mediante el oficio UNA-AJ-DICT-320-2017, del 14 de agosto de 2017, suscrito por la señora M.Sc. Guiselle Chaves Solera, asesora jurídica, se remite a la Rectoría el criterio jurídico sobre la propuesta presentada por la Comisión Bipartita UNA-SITUN.
5. Mediante el oficio UNA-AOTCVC-OFIC-204-2017, del 21 de agosto de 2017, se remite a la Rectoría los cálculos respectivos.
6. Mediante el oficio UNA-R-OFIC-2469-2017, del 22 de agosto de 2017, suscrito por el Dr. Alberto Salom Echeverría, rector, se le solicita a la Dra. Luz Emilia Flores Davis, rectora adjunta, instaurar nuevamente la Comisión Especial UNA-SITUN, para que valoren y realicen las modificaciones respectivas a la propuesta presentada.
7. Mediante el escrito del 20 de octubre de 2017, la Comisión Especial UNA-SITUN, conformada por la Dra. Ana María Hernández Barrantes, representante institucional; el Mag. Mildred Soto Vargas, representante sindical, y el M.Sc. Eddy Cuevas Marín, coordinador de la comisión, presentan a la Rectoría la propuesta de la conformación de la instancia de acoso laboral con las observaciones realizadas en el criterio UNA-AJ-DICT-320-2017, del 14 de agosto de 2017. En dicha nota indican:  
  
*"En la propuesta original propusimos la creación tanto de una fiscalía con integración multidisciplinaria como una Comisión (como instancias deseables) pero claros del hecho de que por mandato legal de la propia Convención Colectiva, una vez creada la o las instancias, éstas son las que deben, en un plazo de seis meses, crear su propio reglamento, por lo que no profundizamos en el mismo, salvo para definir en términos generales cuál debía ser su conformación, los perfiles de las personas integrantes y algunas de sus competencias; por eso es nuestro deseo dejar claro, que la elaboración del reglamento es una competencia de las propias instancias".*
8. Mediante el oficio UNA-R-OFIC-3354-2017, del 9 de noviembre de 2017, suscrito por el Dr. Alberto Salom Echeverría, rector de la Universidad Nacional, se remite la propuesta de conformación de la instancia de acoso laboral en la Universidad Nacional. La información es trasladada a la Comisión de Análisis de Temas Institucionales con el oficio UNA-SCU-OFIC-2426-2017, del 9 de noviembre de 2017.
9. Mediante el oficio UNA-R-OFIC-572-2018, del 28 de febrero de 2018, recibido en la Secretaría del Consejo Universitario el 6 de marzo de 2018, suscrito por el Dr. Alberto Salom Echeverría, rector de la Universidad Nacional, se consulta el estado de situación de lo planteado en el oficio UNA-R-OFIC-3354-2017, del 9 de noviembre de 2017, referente a la propuesta de conformación de la instancia de acoso laboral en la Universidad Nacional. La información es trasladada a la Comisión de Análisis de Temas Institucionales con el oficio UNA-SCU-OFIC-432-2018, del 8 de marzo de 2018.

10. La reunión realizada el 14 de marzo de 2018, entre la Licda. Karla Sánchez Benavides, asesora jurídica de la CATI, y el Lic. Juan Segura Torres, integrante académico del Consejo Universitario, para analizar lo indicado en oficio UNA-R-OFIC-572-2018, del 28 de febrero de 2018.
11. Mediante un correo electrónico, se recibe el oficio UNA-AJ-CJUR-395-2018 del 15 de marzo de 2018, suscrito por la Licda. Karla Sánchez Benavides, asesora jurídica.
12. Mediante el oficio UNA-SCU-CATI-ACUE-644-2018, del 12 de abril de 2018, suscrito por el Lic. Juan Segura Torres, coordinador de la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos, se envió en audiencia el dictamen sobre la propuesta de Reglamento para la Creación de la Comisión para la Atención de los Asuntos sobre Acoso Laboral en la Universidad Nacional a las siguientes instancias: Asesoría Jurídica, Área de Planificación (Apeuna) y al Situn.
13. En respuesta al oficio UNA-SCU-CATI-ACUE-644-2018, del 12 de abril de 2018, se recibieron los siguientes criterios:
  - a. Con el oficio UNA-SCU-OFIC-674-2018, del 16 de abril de 2018, la Dirección Administrativa del Consejo Universitario traslada el oficio UNA-Apeuna-OFIC-154-2018, del 13 de abril de 2018, suscrito por el M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director del Área de Planificación, y la Licda. Sugeily Madrigal Rodríguez, jefa de la Sección de Control Interno de esa misma instancia.
  - b. Con el oficio UNA-SCU-OFIC-795-2018, del 2 de mayo de 2018, la Dirección Administrativa del Consejo Universitario traslada el oficio SITUN-OFIC-129-2018, del 30 de abril de 2018, suscrito por el M.Sc. Álvaro Madrigal Mora, secretario general del Situn.
  - c. Mediante un correo electrónico del 7 de mayo de 2018, Asesoría Jurídica traslada el oficio UNA-AJ-DICT-222-2018, del 7 de mayo de 2018, suscrito por la Licda. Karla Sánchez Benavides, asesora jurídica.

**CONSIDERANDO QUE:**

1. El Estatuto Orgánico, numeral 37, establece las funciones otorgadas al Consejo Universitario, concretamente el numeral f cita:

***“ARTÍCULO 37. FUNCIONES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO***

*Son funciones del Consejo Universitario:*

*f. Aprobar la creación, modificación, supresión o cambio de denominación de instancias administrativas, sedes interuniversitarias, unidades académicas y secciones regionales, conforme a la normativa”.*

2. El Estatuto Orgánico, artículo 76, señala:

*“e) Aprobación*

*i. El dictamen, las observaciones y el proyecto deberán entregarse a la representación del Consejo Universitario con al menos cinco días hábiles de antelación a su conocimiento por el plenario. Serán obligaciones de quienes integren este consejo estudiar el proyecto de normativa dentro del plazo indicado, así como formular interrogantes, observaciones o modificaciones que se estimen pertinentes.*

- ii. *En la sesión que se discuta el proyecto únicamente se conocerán las propuestas de modificación presentadas por escrito. En caso contrario, el articulado del proyecto se someterá a votación sin discusión.*
  - iii. *La aprobación de la normativa se hará en firme y se ordenará su publicación en la UNA-Gaceta”.*
3. La IV Convención Colectiva de Trabajadores de la Universidad Nacional, artículo 213, establece, en relación al tema del Hostigamiento Laboral, lo siguiente:

*“ARTÍCULO 213: La Universidad creará la instancia pertinente para la atención del acoso laboral, en la cual el SITUN tendrá representación. Dicha instancia tendrá carácter técnico, la institución le dotará de las condiciones que requiera para su correcto funcionamiento.*

**TRANSITORIO**

*La Universidad en un plazo no mayor de un año, creará la instancia encargada de atender las situaciones de acoso laboral. Dicha instancia a su vez, tendrá un plazo no mayor de seis meses para elaborar el reglamento respectivo, así como la estrategia institucional de prevención del acoso”.*

4. El Reglamento de Emisión de Normativa, artículo 3, regula el trámite referido a la creación y emisión de cuerpos normativos y al respecto cita:

**“ARTÍCULO 3: DE LOS DIFERENTES CUERPOS NORMATIVOS DE LA INSTITUCIÓN, SU JERARQUÍA JURÍDICA Y LA INSTANCIA COMPETENTE PARA SU APROBACIÓN:**

*En la Universidad Nacional los diferentes instrumentos normativos, propuestos y aprobados bajo criterio de calidad, aplicables a toda la institución son:*

[...]

*c) Reglamento: se refiere a un cuerpo normativo que contiene disposiciones para regular el funcionamiento de las diferentes instancias universitarias. Mediante este se crean principalmente instancias o servicios, se determinan competencias o atribuciones, se establecen derechos y obligaciones, y se crean regímenes sancionatorios. El reglamento se caracteriza por ser general (se dirige a un grupo indefinido de personas), abstracto (no regula situaciones concretas), impersonal (no se dicta para resolver un caso concreto o una situación específica) y con un plazo de vigencia indeterminado. Su aprobación, modificación y reforma será competencia del Consejo Universitario y del CONSACA, según su ámbito de competencia, para toda la institución; de la asamblea de facultad, centro o sede, para la correspondiente facultad, centro o sede y de las asambleas de unidad académica y de secciones regionales en su respectivo ámbito”.*

5. De la revisión y el estudio realizado al documento remitido por la Rectoría en el oficio UNA-R-OFFIC-3354-2017, del 9 de noviembre de 2017, se determina la necesidad de la elaboración de un cuerpo reglamentario que faculte la creación de la instancia encargada, institucionalmente, del tema del acoso laboral, para ajustar el contenido de la propuesta elaborada por la Comisión Bipartita UNA- SITUN a la estructura normativa definida acorde con el Reglamento para la Emisión de Normativa Universitaria y el Manual para la elaboración de disposiciones normativas. Lo anterior de conformidad con lo recomendado en

los oficios UNA-AJ-DICT-320-2017, del 14 de agosto de 2017, y UNA-AJ-CJUR-395-2018, del 15 de marzo de 2018.

6. Con base en lo indicado anteriormente y por la relevancia y la urgencia del tema, el Consejo Universitario procedió a elaborar el reglamento respectivo para la creación de la instancia propuesta, el cual fue enviado en audiencia con el oficio UNA-SCU-CATI-ACUE-644-2018, del 12 de abril de 2018, suscrito por el Lic. Juan Segura Torres, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, a las siguientes instancias: Asesoría Jurídica, Área de Planificación (Apeuna) y al Situn.
7. En cumplimiento con lo dispuesto en el Reglamento de Emisión de Normativa Universitaria, numeral 5, y el Reglamento del Consejo Universitario, artículo 76, relacionado con la publicidad y audiencias de proyectos normativos, en respuesta al oficio UNA-SCU-CATI-ACUE-644-2018, del 12 de abril de 2018, se recibieron los siguientes criterios:
  - a. Mediante el oficio UNA-Apeuna-OFIC-154-2018, del 13 de abril de 2018, se indica lo siguiente:

*“\* En el artículo 2. Naturaleza, se indica que se creará una comisión para la atención de los asuntos sobre el acoso laboral, como un órgano administrativo desconcentrado. Sin embargo, es necesario indicar que en la universidad funcionan comisiones bajo la figura de unidades ejecutoras que conlleva la asignación de recursos laborales, de operación y de inversión independientes y permanentes más allá del pago de dietas y la jornada de presidencia, como la Comisión de Carrera Académica y la Comisión de Carrera Administrativa, entre otras.*

*Si la comisión que se propone crear responde a la naturaleza de este tipo, se considera pertinente realizar un análisis de viabilidad técnica y presupuestaria, que determine con fundamento, la cantidad de recursos laborales de operación e inversión que se requiere para su funcionamiento para tener claridad sobre el impacto presupuestario que esta medida tendría para la institución, sobre todo con lo considerado en el artículo 13 de esta propuesta de reglamento que no establece límite a la solicitud de estos recursos. Para mejor claridad se propone la inclusión en dicho artículo de la necesidad de realizar un análisis fundamentado de la solicitud de los mismos.*

*\* También se somete a valoración la posibilidad de incluir en el transitorio, que una vez que se crea la instancia, no elaborar un reglamento más de funcionamiento sino modificar el presente (que lo crea) incorporándole los elementos de funcionamiento y demás requeridos, ello con el fin de simplificar la emisión de normas internas y que en una sola quede regulada la materia referida”.*

- b. Mediante el oficio SITUN-OFIC-129-2018, del 30 de abril de 2018, suscrito por el M.Sc. Álvaro Madrigal Mora, secretario general del Situn, se recibió el siguiente criterio:

*“PRIMERO, NOTAS ACLARATORIAS: Desde el acuerdo UNA-SCU-ACUE-819-2017, de fecha 24 de abril del 2017, se estableció que era la Rectoría quien debía atender lo referente al Título VIII, Capítulo II del adendum a la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN.*

*Autoridad que, a la vez, debía constituir la instancia encargada de tramitar lo referente al acoso laboral; la propuesta en cuestión sería elevada al Consejo Universitario.*

*La misma fue remitida por la Rectoría al Consejo Universitario, tomando en consideración la propuesta realizada por la Comisión Interina Bipartita UNA-SITUN, el*

*criterio de Asesoría Jurídica (UNA-AJ-DICT-320-2017), las observaciones realizadas por el SITUN, así como lo referente a la información solicitada por el señor Rector, respecto del impacto presupuestario.*

*Nótese que incluso Rectoría, solicitó a la Rectoría Adjunta, por medio del oficio UNA-R-OFIC-2469-2017, que se instaurará nuevamente una Comisión Especial para que, con los insumos en cuestión, realizaran las modificaciones respectivas, mismas que se solventaron en brevedad.*

*Es decir, la propuesta que finalmente se remitió al Consejo Universitario, no es producto de una simple decisión antojadiza de Rectoría o del SITUN, sino que es el resultado final de la Comisión, que no solo fue instaurada por Rectoría, sino que posee representantes de manera bipartita con conocimientos en la materia, y que toma en consideración a la vez, el criterio de la Asesoría Jurídica, emitido por la M.Sc Guiselle Chaves Solera.*

*La propuesta en cuestión fue sometida a consulta por medio del oficio UNA-RA-OFIC-704-2017, es decir, contaba con todos los requerimientos necesarios para ser llevada al Consejo Universitario.*

*El trabajo de la Comisión Interina Bipartita, fue producto de largas sesiones, revisión de insumos, normativa tanto nacional como internacional, así como en estricto apego a la Convención Colectiva.*

*-Mejoras que se deben realizar a la propuesta:*

*RESPECTO DE LA NATURALEZA: En vista de que la instancia que se plantea crear, será la encargada de definir el funcionamiento de lo referente a las denuncias de acoso laboral, se debe agregar dentro de la naturaleza de la misma, que le corresponde a su vez, establecer dentro de la parte procedimental la figura u órgano que conocerá y juzgará las denuncias de este tipo.*

*Lo anterior, también debe ser agregado en el apartado c) del artículo tercero.*

*RESPECTO DE LAS ATRIBUCIONES: Se debe agregar con relación a las mismas, lo establecido en los incisos c) y d) del artículo 215 de la Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, debido a que el resto de atribuciones establecidas, son una copia del artículo en cuestión, pero se excluyen las mencionadas.*

*RESPECTO DE LOS NOMBRAMIENTOS Y REQUISITOS: Al igual que en la Comisión de Hostigamiento Sexual, se deberá nombrar una asistente, misma que colabore con el funcionamiento de la Comisión.*

*Con relación a los requisitos para formar parte de la Comisión, se recomienda que uno de los miembros de la misma sea abogado(a).*

*Aunado a lo anterior, en el inciso 1) del artículo 8, el cual indica que uno de los requisitos es "Contar con una trayectoria institucional excelente", se debe agregar a la misma, "salvo que por inopia se deba contratar a alguien externo a la Universidad", y se recomienda que lo indicado en el inciso 4) se establezca como requisito deseable.*

*RESPECTO DE LA JORNADA: La jornada que se pretende otorgar a la presidencia de la Comisión no es viable, siendo que, mínimo, debe contar con un nombramiento de medio tiempo (1/2 TC).*

*RESPECTO DE LA DOTACIÓN DE RECURSOS: Se recomienda que se indique lo referente a los recursos económicos, siendo que estos le sean otorgados, ya sea para solicitar el apoyo eventual de alguna entidad o profesional experto en la materia, o cualquier otra actividad que deba ser realizada en aras de cumplir con su labor, siendo que deberán solicitar el monto respectivo, con la justificación razonada de la necesidad para que sea valorado.*

*APARTADO FINAL: Es de conocimiento de la generalidad que, el adendum a la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN data desde el año 2011, siendo que a pesar de contar la misma con carácter de ley, al día de hoy la Universidad Nacional continúa incumpliendo su deber legal y violentando el compromiso adquirido con el SITUN, en respeto de los derechos de los trabajadores de la Universidad Nacional. Pese a esto, no se puede simplemente dictar una normativa por cumplir un requisito (a destiempo), sin contar con las características necesarias y el lenguaje terminológico correcto. Por esto, se recomienda incluir las observaciones realizadas a la mayor brevedad posible; caso contrario no se deberá aprobar la normativa propuesta”.*

- c. Mediante el oficio UNA-AJ-DICT-222-2018, del 7 de mayo de 2018, la Asesoría Jurídica señala:

*“En concordancia con dichas disposiciones se realiza el análisis del documento en los siguientes términos:*

*Presentación.*

*El texto referido a la presentación podría simplificarse de la siguiente manera:*

*“El presente reglamento tiene el objetivo de creación de la comisión de atención de los asuntos sobre el acoso laboral en la Universidad Nacional, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 213 de la IV Convención Colectiva de Trabajadores”.*

*Cualquier modificación posterior al contenido y forma de los artículos contenidos en este reglamento, pueden ser revisados en una etapa posterior, en la cual se resuelva la parte procedimental y se determinen los órganos finalmente involucrados en el seguimiento del tema”.*

8. En atención a los observaciones presentadas y luego de su estudio respectivo se atiende lo siguiente:

- a) *“Lleva razón Apeuna en su apreciación en cuanto a que la comisión propuesta se visualiza a futuro como unidad ejecutora que lleva efectivamente la asignación de presupuesto laboral y de inversión. Los recursos otorgados serán producto del análisis de viabilidad técnica y presupuestaria, de la propuesta de reglamento que presente la comisión cuyo contenido responde a aspectos procedimentales de atención a la materia, no siendo de recibo en este momento.*
- b) *Efectivamente para simplificación de normas luego de cumplida la primera etapa se debe unificar los cuerpos normativos dispuestos en el tema, se acoge la recomendación realizada por Apeuna para ser aplicada a futuro.*
- c) *El SITUN plantea una ampliación al texto del artículo 3 inciso c), siendo pertinente con la finalidad de clarificar la naturaleza de dicha instancia técnica. En cuanto a incluir en el mismo artículo los incisos c) y d) del numeral 215 de la IV Convención*

*Colectiva se aclara que la misma convención no señala que dichas funciones o tareas deben ser propias de la comisión que se está creando, sino en las instancias técnicas que se designen por normativa, por tanto es pertinente realizar este estudio en una etapa posterior.*

- d) *El SITUN plantea la necesidad de contar con apoyo administrativo para la colaboración de la comisión, si bien dicha petición es comprensible por la dinámica y funciones otorgadas, es pertinente dicha valoración cuando se cuente con la propuesta del reglamento procedimental.*
  - e) *Las observaciones presentadas por el SITUN relacionadas con los nombramientos y sus requisitos, así como la jornada de la presidencia se comparten y se incluyen en el cuerpo reglamentario. Con respecto a la dotación de recursos se considera que el artículo es claro en estipular que se brindará el apoyo para la ejecución y óptimo desempeño de las funciones por lo que la petición presentada se encuentra contemplada en el texto.*
  - f) *Es pertinente la observación señalada por la Asesoría Jurídica, siendo incorporada en el texto”.*
9. Del estudio realizado a las observaciones presentadas, se construye un reglamento que pretende instaurar dentro de la Universidad Nacional la instancia técnica que se encargará de desarrollar el tema del acoso laboral desde la prevención, solución de conflicto y la elaboración de una propuesta de reglamento procedimental para conocer una eventual sanción, denominada en el cuerpo normativo propuesto como Comisión para la Atención de Asuntos de Acoso Laboral. Lo anterior en concordancia con lo establecido en la IV Convención Colectiva de Trabajo, numeral 213.
10. Este órgano colegiado considera que existen elementos suficientes para que la comisión que se nombre cuente con insumos para realizar la propuesta final de reglamento de acoso laboral, por tanto, considera pertinente otorgar un plazo de tres meses para la presentación de esta propuesta.
11. El Consejo Universitario, luego del análisis de la propuesta de conformación de la Comisión de Acoso Laboral en la Universidad Nacional y los criterios técnicos aportados, considera que esta institución académica debe ser de gran calidad y prestigio nacional e internacional; además, de una organización gerencialmente sana, al amparo de sus principios, valores y fines. Por ende, es fundamental que cuente con todas las condiciones para prevenir, atender y resolver, sistemática e integralmente, los conflictos laborales, sean estos de acoso laboral o no.
12. El estudio de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. APROBAR EL REGLAMENTO DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LOS ASUNTOS SOBRE EL ACOSO LABORAL. EL TEXTO REGLAMENTARIO SE ADJUNTA A ESTE DICTAMEN.**
- B. SOLICITAR A LA CATI QUE EN ATENCIÓN AL REGLAMENTO DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LOS ASUNTOS SOBRE ACOSO LABORAL, ARTÍCULO 4, REALICE EL TRÁMITE CORRESPONDIENTE DE LOS NOMBRAMIENTOS.**



- C. BRINDAR UN PLAZO DE TRES MESES A LA COMISIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LOS ASUNTOS SOBRE EL ACOSO LABORAL, PARA QUE PRESENTE LA PROPUESTA DE REGLAMENTO, INCLUYA LAS ETAPAS PROCEDIMENTALES Y LAS INSTANCIAS PERTINENTES.
- D. BRINDAR UN PLAZO DE TRES MESES A LA COMISIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LOS ASUNTOS SOBRE EL ACOSO LABORAL PARA ELABORAR LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN Y DIVULGACIÓN DEL ACOSO.
- E. ACUERDO FIRME. (UNA-SCU-ACUE-1025-2018).

Atentamente,

CONSEJO UNIVERSITARIO

José Carlos Chinchilla Coto  
Presidente

Isr/w/misdoc/acuerdo/1025-2018 reglamento y conformación instancia Acoso Laboral

C: Contraloría Universitaria  
Asesoría Jurídica  
CATI

## **REGLAMENTO DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LOS ASUNTOS SOBRE ACOSO LABORAL**

### **PRESENTACIÓN:**

La Universidad Nacional está consciente de que en los últimos tiempos se ha acrecentado un fenómeno denominado “mobbing” u hostigamiento laboral el cual afecta a los funcionarios en la esfera laboral sin distinguir sexos, edades, condición social ni grupos étnicos. Esta situación transgrede los derechos humanos, afecta directamente la salud mental de la víctima comprometiendo incluso su vida, e influye de forma negativa en el ambiente laboral, y compromete a la institución al tratarse de un mal con dos víctimas, tanto la persona trabajadora como la universidad.

Lamentablemente este tipo de conductas han sido históricamente abordadas bajo el esquema disciplinario, planteándose como conflictos, cuando en realidad constituyen actos de violencia que requieren mecanismos particulares de atención.

En ese marco, y en cumplimiento con lo establecido en el artículo 213 de la IV Convención Colectiva de Trabajadores, el presente reglamento tiene el objetivo de creación de la comisión de atención de los asuntos sobre el acoso laboral en la institución, la cual se encargará de elaborar la propuesta de reglamento que regule el procedimiento para combatir el acoso laboral dentro de la Universidad Nacional.

### **CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES**

#### **ARTÍCULO 1. OBJETIVO**

El presente reglamento tiene como objetivo la creación de la comisión técnica encargada de atender las situaciones de acoso laboral dentro de la Universidad Nacional, así como establecer la propuesta reglamentaria sobre el procedimiento respectivo para tramitar y resolver las denuncias en esta materia y la estrategia institucional de prevención.

### **CAPÍTULO SEGUNDO: ÓRGANO COMPETENTE**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **COMISIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LOS ASUNTOS SOBRE ACOSO LABORAL**

#### **ARTÍCULO 2. NATURALEZA**

La Comisión para la atención de los asuntos sobre el acoso laboral es un órgano administrativo desconcentrado, que tendrá atribuciones preventivas, divulgativas y sancionatorias en torno al tema del acoso laboral, así como realizar la propuesta de reglamento que regule el procedimiento para combatir el acoso laboral dentro de la Universidad Nacional.

#### **ARTÍCULO 3. ATRIBUCIONES**

La Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Promover la investigación y la divulgación de la doctrina, la legislación nacional y extranjera y la jurisprudencia relacionada con el acoso laboral y en general, con la violencia psicológica en el trabajo.
- b) Promover la realización de actividades tales como: charlas, talleres, conferencias y otras; para sensibilizar y capacitar a toda la comunidad universitaria en relación con las materias señaladas en el inciso anterior.
- c) Proponer al Consejo Universitario el reglamento que regule el acoso laboral en la Universidad Nacional, así como después de su entrada en vigencia, proponer ante ese mismo órgano las modificaciones que sean razonables y justificadas.
- d) Establecer la figura u órgano que conocerá y juzgará las denuncias de este tipo.

#### **ARTÍCULO 4. NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN**

La Comisión estará conformada por tres personas propietarias y tres suplentes nombradas por el Consejo Universitario, por un período de tres años. Una de las personas propietarias y una suplente serán designadas de una terna que presentará el SITUN al Consejo Universitario.

#### **ARTÍCULO 5. ORGANIZACIÓN INTERNA.**

La Comisión nombrará en su seno una presidencia y una secretaria. En sus ausencias temporales, la presidencia y la secretaría serán ocupadas por la persona integrante que la propia Comisión designe.

Para sesionar válidamente la Comisión debe estar reunida en pleno. Las deliberaciones siempre serán privadas y las decisiones serán adoptadas por mayoría. Quien no esté de acuerdo con la decisión mayoritaria deberá hacer constar las razones de su voto disidente.

#### **ARTÍCULO 6. ATRIBUCIONES DE LA PRESIDENCIA.**

Son atribuciones de la presidencia:

- 1) Abrir, presidir, suspender y cerrar las sesiones de la Comisión.
- 2) Designar rotativamente y en estricto orden al suplente que cubrirá las ausencias temporales de las personas propietarias.
- 3) Convocar a sesiones.
- 4) Elaborar el orden del día.
- 6) Comunicar y ejecutar las decisiones de la Comisión.
- 7) Otras que sean necesarias para el buen desarrollo de las atribuciones de la Comisión y que esta le asigne.

#### **ARTÍCULO 7. ATRIBUCIONES DE LA SECRETARÍA.**

Son atribuciones de la secretaría:

- 1) Responsabilizarse del levantamiento de las actas de las sesiones de la Comisión.
- 3) Hacer constar la presentación y recepción de escritos.
- 4) Las demás que la Comisión le asigne.

#### **ARTÍCULO 8. REQUISITOS.**

Para ser parte de la Comisión se requiere:

- 1) Contar con una trayectoria institucional excelente, salvo que por inopia se deba contratar a alguien externo a la Universidad.

- 2) Poseer el grado académico mínimo de licenciatura. Al menos uno de los miembros de la Comisión debe ser licenciado (a) en Derecho.
- 3) Haber recibido capacitación relativa al acoso laboral.
- 4) Tener como mínimo 5 años de experiencia profesional en su campo.
- 5) No haber sido sancionado en tema de acoso laboral.

#### **ARTÍCULO 9. INCOMPATIBILIDADES.**

Ningún integrante de la Comisión podrá:

- 1) Ocupar un puesto en la Contraloría Universitaria y en la Asesoría Jurídica.
- 2) Ser integrante de órganos desconcentrados.
- 4) Ser integrante de la Junta de Relaciones Laborales.
- 5) Ser integrante del Tribunal Electoral Universitario.
- 6) Ser integrante del Tribunal Universitario de Apelaciones.
- 8) Ocupar un puesto en la Defensoría Estudiantil.
- 9) Ocupar un puesto en la Procuraduría de la Ética.
- 10) Ocupar una dirección de unidad académica o administrativa o un cargo formal de jefatura.

#### **ARTÍCULO 10. DEBERES.**

Son deberes de las personas integrantes de la Comisión, los siguientes:

- 1) Asistir puntualmente a las sesiones, salvo casos justificados. En la medida de lo posible, quien deba ausentarse a una o más sesiones deberá comunicarlo a la presidencia con anticipación para que ésta proceda a designar a quien le sustituya.
- 2) Votar en los asuntos que se sometan a su decisión.
- 3) No abandonar las sesiones.
- 4) Desempeñar las funciones y comisiones que se le encarguen.

#### **ARTÍCULO 11. JORNADA.**

La presidencia de esta Comisión tendrá una asignación de 1/2 de tiempo por el ejercicio del puesto, las demás personas integrantes contarán con dieta por cada sesión a la que asistan. No podrán remunerarse más de cuatro sesiones ordinarias o extraordinarias por mes. El monto de la dieta será de un 75% del valor de la dieta que perciben la representación estudiantil del Consejo Universitario.

#### **ARTÍCULO 12. RÉGIMEN DE PROHIBICIONES, IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES.**

Se aplicará el Reglamento de Impedimentos, Excusas y Recusaciones de la Universidad Nacional.

#### **ARTÍCULO 13. DOTACIÓN DE RECURSOS**

Para el funcionamiento adecuado de la instancia antes indicada, la Universidad Nacional a solicitud de esta, la dotará de los recursos físicos y del personal necesario para el óptimo desempeño de sus labores.

### **CAPÍTULO III DISPOSICIONES FINALES**

#### **ARTÍCULO 14. NORMATIVA SUPLETORIA.**

Las situaciones no previstas en este Reglamento serán regulados con las normas establecidas para situaciones análogas, siempre que no contradigan lo señalado en el Estatuto Orgánico y la IV Convención Colectiva de Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 15. VIGENCIA**

La presente normativa regirá a partir de su publicación.

#### **TRANSITORIO I.**

La comisión para la atención de los asuntos sobre el acoso laboral contará con un plazo máximo de tres meses a partir de la publicación de este cuerpo normativo para elaborar la propuesta del reglamento respectivo, para los efectos debe contemplar los insumos generados por la comisión bipartita UNA-SITUN nombrada por la Rectoría

#### **TRANSITORIO II.**

La comisión para la atención de los asuntos sobre el acoso laboral contará con un plazo de tres meses, para elaborar la estrategia institucional de prevención y divulgación del acoso.

## **TABLA DE CONTENIDOS**

### **REGLAMENTO DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LOS ASUNTOS SOBRE ACOSO LABORAL**

#### **PRESENTACIÓN:**

#### **CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1. OBJETIVO

#### **CAPÍTULO SEGUNDO: ÓRGANO COMPETENTE**

##### **DISPOSICIONES GENERALES COMISIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LOS ASUNTOS SOBRE ACOSO LABORAL**

- ARTÍCULO 2. NATURALEZA
- ARTÍCULO 3. ATRIBUCIONES
- ARTÍCULO 4. NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN
- ARTÍCULO 5. ORGANIZACIÓN INTERNA.
- ARTÍCULO 6. ATRIBUCIONES DE LA PRESIDENCIA.
- ARTÍCULO 7. ATRIBUCIONES DE LA SECRETARÍA.
- ARTÍCULO 8. REQUISITOS.
- ARTÍCULO 9. INCOMPATIBILIDADES.
- ARTÍCULO 10. DEBERES.
- ARTÍCULO 11. JORNADA.
- ARTÍCULO 12. RÉGIMEN DE PROHIBICIONES, IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES.
- ARTÍCULO 13. DOTACIÓN DE RECURSOS

#### **CAPÍTULO III DISPOSICIONES FINALES**

- ARTÍCULO 14. NORMATIVA SUPLETORIA.
- ARTÍCULO 15. VIGENCIA
- TRANSITORIO I.
- TRANSITORIO II.