

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

CONSEJO UNIVERSITARIO

28 de octubre, 2011

ACTA No. 2127-2011 SESION EXTRAORDINARIA

PRESENTES: Luis Guillermo Carpio Malavasi, quien preside
Mainor Herrera Chavarría
Joaquín Jiménez Rodríguez
Ilse Gutierrez Schwanhäuser
Grethel Rivera Turcios
Julia Pinell Polanco
Orlando Morales Matamoros

INVITADOS

PERMANENTES: Ana Myriam Shing, Coordinadora General Secretaría
Consejo Universitario
Celín Arce, Jefe Oficina Jurídica
Karino Lizano, Auditor Interno

AUSENTE: José Miguel Alfaro Rodriguez, con justificación
Ramiro Porras Quesada, con justificación

Se inicia la sesión al ser las diez horas en la Sala de Sesiones del Consejo Universitario.

* * *

LUIS GUILLERMO CARPIO: Buenos días. Damos inicio a la sesión extraordinaria 2127-2011 de hoy 28 de octubre, con la agenda que ustedes tienen para su consideración, con dos puntos únicos. La propuesta de acuerdo presentada por la Comisión que analizó las observaciones de la comunidad universitaria, sobre la propuesta de modificación al capítulo de Régimen Disciplinario del Estatuto de Personal y el dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo sobre "Propuesta de Reglamento para la Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Laboral y Psicológico (ALP)".

JOAQUIN JIMENEZ: Buenos días. Lo que solicitaría es que veamos primero el Reglamento de Acoso Laboral y Psicológico, aunque tienen relación hay que aprobarlos porque en el Régimen Disciplinario se modifica al Estatuto de Personal justamente en lo que se refiere a este Reglamento, pero espero que hoy logremos aprobar estos dos puntos de la agenda, pero yo le daría prioridad a este Reglamento, me parece que es urgente, que hay instancias sobre todo externas a la Universidad que están preocupadas por esta situación y solicitando cómo se van a atender estas situaciones y ya aquí dejaríamos resuelto esta parte. Aquí viene lo del Estatuto de Personal y Régimen Disciplinario.

Además este Reglamento fue muy consultado, fue un Reglamento que tuvo un proceso bastante largo, ahora lo podemos ir viendo, hay un dictamen de minoría pero que es un asunto de resolver porque hay suficientes argumentos, es tratar el asunto, votarlo y ver el Art. 22 del Reglamento.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Sería un cambio de orden, no veo problema en tanto mantengamos la agenda original, si no hay alguien que se oponga, hacemos la modificación. Iniciamos con el punto 2) de la agenda.

1. **Propuesta de acuerdo presentada por la “Comisión que analizó las observaciones de la comunidad universitaria, sobre la propuesta de modificación al capítulo de Régimen Disciplinario del Estatuto de Personal”. REF. CU. 390-2011**

* * *

Este tema queda pendiente de discusión.

* * *

2. **Dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo sobre “Propuesta de Reglamento para la Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Laboral y Psicológico (ALP)” CU-CPDOyA-2011-067**

JOAQUIN JIMENEZ: Este Reglamento surge a solicitud o a raíz de una serie de situaciones que se dieron con la figura de acoso laboral y psicológico y algunas inconsistencias que tiene actualmente el artículo 113 y 113 bis, que tiene que ver con la Junta de Relaciones Laborales, que en principio es la instancia que debe atender cualquier denuncia de acoso laboral o psicológico, pero en la práctica después se vio que no era lo más recomendable que la Junta emitiera o hiciera el análisis primero porque la Junta actúa a partir de recomendaciones que no son vinculantes.

Entonces, cuando la Junta emite un criterio sobre si existe la figura de acoso laboral o psicológico, lo que hace es trasladarlo a la Administración para que se inicie el debido proceso. Eso ha generado algún tipo de conflicto e inconsistencias que no han permitido atender adecuadamente esta situación.

A partir de ahí es que el Consejo Universitario solicita a la Comisión de Desarrollo Organizacional y Administrativo, que atienda este asunto y ahí se aboco a la construcción de este Reglamento. El Reglamento originalmente fue redactado por mi persona junto con doña Leticia Molina y Franklin Villalobos, ambos en ese momento estaban en la Junta de Relaciones Laborales.

Se hizo la consulta a la comunidad universitaria, primero se hizo una consulta a la Oficina Jurídica, esta oficina emitió el dictamen y se incorporaron las recomendaciones en su mayoría. Luego se llevó a la comunidad universitaria, vinieron una gran cantidad de observaciones y muy buenas, lo enriquecieron mucho, pero en lo fundamental, el Reglamento como se había planteado originalmente, así fue como se discutió.

La única diferencia importante es en el artículo 22 que establece la figura de la conciliación. En el Reglamento original, en la propuesta original no se indicó la figura de la conciliación y esa fue una solicitud de don Celín Arce, que a él le parecía importante incluirla.

Entonces, se discutió en la Comisión la posibilidad de incluir esa figura, ahí no había consenso en ese campo, había una parte de la Comisión que estaba de acuerdo en incluirla y otra parte que no estaba de acuerdo. Ganó la tesis de que se incluyera la conciliación.

Cuando fue a la comunidad el debate principal de los aportes de la comunidad fue precisamente sobre ese artículo y se establecieron una serie de argumentos, del por qué no debía de establecerse la figura de la conciliación, que lo podemos ver en su momento y de nuevo se sometió a votación esa posibilidad y volvió a ganar la tesis de que se incluyera la figura de la conciliación y de ahí surge un dictamen de minoría para que no se incluya la figura de la conciliación, pero lo veremos en su momento.

No sé si vamos leyendo artículo por artículo, donde hayan observaciones nos detenemos y si no le damos la lectura completa.

Voy a empezar la lectura del dictamen, desde la propuesta en sí misma.

Dice, “

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y PSICOLÓGICO (ALP)

CAPITULO I DEL OBJETO

Artículo 1: Objeto

El presente reglamento tiene por objeto regular el procedimiento administrativo disciplinario para atender y dictaminar las denuncias por acoso laboral y psicológico en perjuicio de los y las funcionarios(as) de la UNED.

Artículo 2: Objetivo

El presente reglamento tiene por objetivo prevenir, divulgar, prohibir y sancionar el acoso psicológico o de cualquier otra naturaleza en el trabajo, como práctica discriminatoria contra los derechos fundamentales de las personas trabajadoras con especial referencia a su dignidad, a los derechos de igualdad ante la ley, a la integridad personal, al trabajo y la salud.”

Comento este artículo 2), es sumamente importante porque el Reglamento en su objetivo lo que pretende es prevenir, divulgar, prohibir y sancionar, es sumamente amplio en todos esos términos para tratar de minimizar, tratar de llevar a la mínima expresión cualquier situación de acoso laboral o psicológico o discriminación como lo dice ahí el mismo artículo.

ORLANDO MORALES: No sé si solo esos dos tipos de acoso existen, supuestamente pudiéramos incluirlos todos. Eso puede ser ignorancia mía, porque se habla de acoso laboral, psicológico y ¿únicamente esos existen? Lo digo para que incluya todo porque hay una frase que sea extensiva a otras situaciones.

JOAQUIN JIMENEZ: Sí don Orlando, esta figura es muy específica, el acoso laboral y psicológico inclusive hay desarrollada mucha teoría al respecto, nosotros nos fundamentamos en mucho análisis y mucha teoría, existe como se manifiesta, es una situación muy particular que es una relación de poder fundamentalmente entre las personas y hay otra figura importante que está siendo analizada que ya existe Reglamento pero que se debe cambiar que es el acoso sexual.

Pero en esta es muy particular el acoso laboral y psicológico. Sigo leyendo:

“ CAPITULO II DE LAS DEFINICIONES Y NOMENCLATURAS

Artículo 3: Definiciones

- a. **Acoso laboral y psicológico en el trabajo:** *Se entiende por hostigamiento laboral, el ejercicio extralimitado de un poder (jurídico o de hecho) en el entorno laboral, mediante el uso sistemático, recurrente, progresivo, de la fuerza intimidatoria, que atenta contra la integridad moral de la persona trabajadora.*

Es una conducta abusiva, vertical, horizontal o mixta, que por su repetición, atenta contra la dignidad o integridad psíquica, psicológica o física de una persona o grupo de personas, poniendo en peligro su posición de trabajo o deteriorando el ambiente laboral.

Se trata de un comportamiento abusivo, malicioso o insultante, un abuso de poder destinado a debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima.

Este comportamiento agresivo incluye el hacer señalamientos negativos de forma continuada sobre una persona o grupo de personas, criticándola constantemente, aislándola para dejarla sin contactos sociales, difundir falsas informaciones sobre ella (as) o ridiculizándola (as) permanentemente.

En este fenómeno siempre hay una o varias personas intervinientes para provocar daño en otra (as). Es la presión laboral que tiende a la autoeliminación de un trabajador (a) mediante su denigración.”

Me parece que esa definición es sumamente amplia y da un marco realmente importante para las personas que después tengan que trabajar en una situación de una denuncia de acoso como se presenta esa figura.

Continúo leyendo:

b. Persona trabajadora: *Toda persona física que presta sus servicios personales a la UNED a cambio de una retribución salarial.*

c. Persona acosadora: *Es la persona que ejerce alguna de las acciones u omisiones descritas en este reglamento en su lugar de trabajo, y contra quien deberá dirigirse la denuncia por acoso laboral y psicológico.*

d. Persona víctima: *Es la persona ofendida que es objeto de la conducta(as) constitutiva(as) de acoso psicológico en el ámbito laboral quien puede ver afectada su salud integral, así como las áreas: familiar, laboral y social.”*

Artículo 4: Nomenclaturas

Las siguientes son siglas o abreviaturas de las instancias universitarias que tienen relación o son delegadas con el conocimiento y dictamen de las denuncias por acoso laboral y psicológico:

UNED: Universidad Estatal a Distancia

CU: Consejo Universitario

CONRE: Consejo de Rectoría

VA: Vicerrectoría Académica

VE: Vicerrectoría Ejecutiva

VIPLAN: Vicerrectoría de Planificación

VI: Vicerrectoría de Investigación

ECSH: Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades

ECEN: Escuela de Ciencias Exactas y Naturales

ECA: Escuela de Ciencias de la Administración

EDE: Escuela de Educación
SEP: Sistema de Estudios de Posgrado
ALP: Acoso laboral y psicológico
Mobbing: Sinónimo de ALP
JRL: Junta de Relaciones Laborales
IEG: Instituto de Estudios del Género
DICEU: Dirección de Centros Universitarios”.

ORLANDO MORALES: ¿Será necesario que aparezca ese “Mobbing” como sinónimo?

LUIS GUILLERMO CARPIO: Es que en la teoría por todo lado aparece el Mobbing, entonces ya se hizo un término muy propio de la situación. Sin embargo yo coincido con usted, eso de incorporar términos en ingles no.

ORLANDO MORALES: La inquietud va en este sentido. Si existe acoso laboral y psicológico, y pienso en el aspecto legal si un abogado ve un documento y se habla que hubo una situación de mobbing, el abogado podría decir, -la verdad es que no está en lengua castiza-, en fin, lo que quiero es que quede bien bonito y depurado el documento.

JOAQUIN JIMENEZ: Se puede prescindir porque efectivamente el ALP, acoso laboral y psicológico ya está definido. Lo que pasa y es lo que explica don Luis, casi toda la literatura se refiere al mobbing, entonces, para sustentar y fundamentar cosas a nivel teórico, siempre va a tener que usarse esa palabra. Por eso me parece que es importante que se mantenga porque inclusive la misma Ley que se está proponiendo incluye el término, pero con el ALP ya queda cubierto el asunto.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que para referencias podemos usar mobbing, pero ya dentro del Reglamento no debe aparecer. Tal vez eso satisfaga la inquietud de don Orlando.

MAINOR HERRERA: Me parece que en el punto d. Persona víctima, al puro final, me parece que el orden debería ser laboral, familiar y social, porque es un Reglamento Laboral y Psicológico.

JOAQUIN JIMENEZ: Sí en ese orden. Continúo leyendo:

“CAPITULO III DEL ACOSO LABORAL Y PSICOLÓGICO Y SUS MANIFESTACIONES

Artículo 5: Manifestaciones del acoso laboral y psicológico

El ALP puede expresarse de distintas formas, se contemplan las siguientes, sin que la falta de previsión taxativa de otra, pueda considerarse eximida de responsabilidad.

- a. Amenazar implícita o expresamente en forma verbal, escrita o física relacionada con aspectos laborales.
- b. Asignación de puestos de trabajo que conlleve al aislamiento de sus compañeros(as).
- c. Sobrecarga de funciones, asignación de tareas innecesarias o inferiores o no asignar ninguna.
- d. Circular rumores que afecten la imagen personal y laboral de la persona acosada.
- e. Insultar, gritar o criticar aspectos de personalidad o de la vida privada en forma reiterada.
- f. Violentar la intimidad de la persona trabajadora tanto en sus estaciones de trabajo, el equipo requerido, conversaciones telefónicas, correo personal u otro equipo requerido para el desempeño de las labores contratadas.
- g. Desacreditar públicamente a la víctima, atribuyéndole reiteradamente errores, despreciando su trabajo o comparándolo con otra.
- h. Ignorar su presencia al dirigirse exclusivamente a terceros o no responder a sus preguntas.
- i. Impedir dirigirse a terceras personas y prohibir a las demás personas trabajadoras que le hablen.
- j. Exclusión de reuniones sin justificación razonable y no informar sobre el resultado de estas.
- k. 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.
- l. Ordenar la ejecución de tareas humillantes o incompatibles con sus conocimientos.
- m. Denegar u obstaculizar ascensos, condición de propiedad, capacitaciones, permisos o licencias así como, vacaciones sin justificación razonable.
- n. Impedir o restringir el acceso de equipo de oficina sin motivación alguna.
- o. Discriminación en razón de faltas al respeto por la diversidad cultural, de género, étnico, físico de religión, razón ideológica o idioma de la persona acosada.
- p. Cualesquiera otra acción u omisión humillante, recurrente, de abuso de poder o de irrespeto con el fin de dañar personal o laboralmente.
- q. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público
- r. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.”

JOAQUIN JIMENEZ: Es una lista muy exhaustiva de situaciones que se pueden ir dando en este proceso, aquí advierto un asunto que no lo había hecho desde el inicio, que este reglamento se redacta con base en el proyecto de ley que hay en este momento en la Asamblea Legislativa sobre este mismo tema, tiene todo ese sustento adicional.

ORLANDO MORALES: Yo tengo una preocupación, si uno empieza a leerlo, los primeros apartados tratan sobre una relación jerárquica mas bien, es el jefe el que está dando esa actitud, sin embargo, es muy abundante entre el grupo que está al mismo nivel entre los mismos compañeros.

Quiero asegurarme realmente que esa relación más horizontal, esté explícita, porque la verdad a veces el que molesta y que lo incomoda a uno, es la persona que está a la par o el compañero que incomoda y le hace a uno imposible la vida.

Pero de toda la lectura, se ve muy bien que es el de arriba el que está dando el acoso, pero el acoso lo da cualquiera, aún se puede dar el caso de alguien que está abajo que le hace la vida imposible al jefe.

Quiero tener certeza de que se cubren todos los extremos. Yo no sé si está contemplado y si ustedes ven que está en buen ahora, pero yo si quiero asegurarme de que sea tan bien formulado que no haya escapatoria para que alguien le haga la vida imposible a otro, esté en la relación que esté.

La otra cosa que a mí me gustaría y que no veo, y creo que tal vez quepa en el punto o), es lo que trata sobre algunos principios de la persona, por rato estoy tentando a decir algunos principios éticos, porque tal vez la persona tiene un set de creencias o de comportamiento que al otro le incomode, pero hay algunos comportamientos que realmente incomodan.

A veces uno ve en la prensa que aún artistas de cine, hay que decirles que se pongan los zapatos otra vez porque dejando un avión, que es un ambiente cerrado, los vecinos se quejan, alguien puede decir “un momento, esa es mi forma de ser” pero realmente aquí el acoso es en el otro sentido.

Lo que digo yo es que hecho el reglamento, después cuesta cambiarlo y dar lugar a suspicacia, que esté bien contemplado eso, que hay que respetar a la persona en su manera de ser, pero sin que eso sea limitar las relaciones con los otros. Lo que quiero decir es que hay comportamientos de las personas que realmente pueden ser incómodos a los otros.

JOAQUIN JIMENEZ: Don Orlando lo primero, la discusión central de todo este reglamento se da porque el acoso laboral y psicológico, se da en una relación de poder fundamentalmente, entonces por eso está muy orientado hacia esa relación de poder.

Si bien puede haber acoso entre pares, pero la practica general es en una relación de poder que no necesariamente es jefe-subalterno, hay relaciones de poder de otra naturaleza que a veces no son formales pero que existen, hombre-mujer por ejemplo, una persona con un nivel académico contra otra que no tiene nivel académico, siempre va a haber una relación de poder en estos casos.

Cuando usted habla del inciso o), el inciso o) en circunstancias normales eso se resuelve, si hay un fundamentalista que apareció por ahí, y hay que resolver esa situación específica, se resuelve, la autoridad tiene que tener una posibilidad de resolver.

El asunto es cuando se da de manera sistemática a partir de una serie de elementos que es lo que hace llevar al acoso laboral y psicológico. Si cualquiera de estos que están aquí se aplica de manera aislada, eso no obedece a un acoso laboral y psicológico, a una circunstancia o una situación específica, pero ya si hay 7 u 8 o más elementos y este es uno de ellos, es ahí donde se da esa figura.

El que una persona tenga un comportamiento que riñe con el bienestar de los demás, eso hay que resolverlo. Una persona tenía un comportamiento que reñía con los demás, pero nunca se le dijo nada, ahora que está en una situación de acoso si se le dijo, ahí es donde se da esa situación. Yo creo que eso se salvaguarda de esa manera.

Doña Ana Myriam hace una advertencia aquí que me parece que es importante, en los puntos j) y o) utilizar el término en infinitivo, excluir, discriminar, que me parece, para darle consecuencia con el resto de los articulados.

MAINOR HERRERA: Importante para la observación que hace don Orlando y decir que cuando se discutieron estos puntos, hubo algunas dudas y cuando uno vuelve a leer el documento, la duda que tiene don Orlando yo también la tuve de alguna manera.

Este es un reglamento que pretende beneficiar a todos los funcionarios y no solamente a un sector, en eso debemos tener mucha claridad. A mí me queda la duda de cómo tipificar acá una situación particular en la que el jefe es acosado laboralmente, porque se da en diferentes dependencias, cuando por ejemplo un funcionario difama al jefe y es una cuestión laboral de todos los días.

Me gustaría un poco escuchar a don Celín, su interpretación, porque también podría dejar indefenso al reglamento, a los jefes. Como lo aplicaríamos, el capítulo 3 si no lo establece en el caso en particular de que un jefe sea acosado laboralmente, un poco viendo estas especificaciones de acoso, si nosotros lo viéramos de subalterno al jefe, como haríamos para sancionar, esa es mi consulta.

LUIS GUILLERMO CARPIO: O sea, a como está planteado es una protección al subordinado, pero si evidentemente hay otras acciones que no se dan y no se reflejan aquí, entre pares o inclusive esa relación que dice don Mainor, de un subalterno hacia el jefe.

JOAQUIN JIMENEZ: En el artículo 3, en las definiciones, está la definición de acoso laboral y psicológico en el trabajo, para que esa figura se de ser parte de esa definición y si entendemos bien esa definición, entonces si una persona no

me limpia la oficina, no tipifica como acoso laboral y psicológico, si una persona me injuria no tipifica como acoso, es un asunto sistemático y prolongado en el tiempo para que se dé, siempre en una relación de poder.

Lo que plantea don Mainor es claro, si yo como jefe estoy teniendo una situación de un acoso permanente, que me están denigrando, que me están haciendo una serie de situaciones, igual planteo la denuncia, no hay ninguna circunstancia.

En algún momento aquí lo define, dice *“Es una conducta abusiva, vertical, horizontal o mixta...”*, ahí están las tres posibilidades, *“...que por su repetición...”*, no es un asunto aislado, *“...atenta contra la dignidad o integridad psíquica, psicológica o física de una persona o grupo de personas...”*, ahí lo refiere a la universalidad de los funcionarios de la institución, no lo refiere a subalternos.

En las conductas como siempre se da en una relación de poder, ahí si se típica un poco más, se caracteriza un poco más, pero me parece que con esa definición está cubierta toda la población y tiene que darse todo un proceso como el que se indica ahí, que no es una conducta particular, sino que normalmente y cuando vimos este asunto, las diferentes etapas que existen del acoso laboral y psicológico, hay unas primeras etapas que inclusive se da la negación institucional de lo que está sucediendo, hasta que ya se provoca el daño.

Por eso es muy importante cuando se habló del objetivo de este reglamento, la parte de la prevención y de la educación, porque el acoso ya cuando se establece la denuncia es porque el daño está hecho, es porque ya tiene la persona de estar siendo uno o dos años acosada, porque son situaciones que se van dando muy sutilmente y que la persona para tomar conciencia de lo que le está pasando, es porque ya existe el daño moral, psicológico y en su salud.

Cuando redactamos este reglamento, yo me reuní con doña Karla Rojas, que en ese momento estaba a cargo del servicio médico de la UNED. Ella me decía que efectivamente en los expedientes de las personas que van a hacer consulta, se puede establecer con claridad dónde empieza la figura, porque empiezan a hacer consultas de deterioros de salud que la persona no es consciente.

Se le está deteriorando la salud y no es sino hasta tiempo después que ya se concluye que todo ese deterioro que se venía dando era producto de esa figura.

Ella lo que recomienda es que es muy importante que para definir con claridad esta figura, para establecer el acoso laboral y psicológico, debe contarse con un dictamen profesional de un psicólogo laboral que está incluido en el reglamento. No sé si con eso se aclara el asunto.

MAINOR HERRERA: Aquí tal vez yo le entiendo perfectamente a don Joaquín y fue parte de la discusión incluso cuando estuvieron dos vicerrectores, don Edgar y don Víctor, nosotros sabemos que esta situación normalmente se da en esa relación de poder, eso es lo más común que ocurra, pero eso no excluye como el

caso anterior que yo citaba, que pudiera darse y de manera recurrente, de subalterno a jefe.

Por ejemplo, en el punto g) que dice desacreditar públicamente a la víctima, yo le pondría ahí, llámese compañero de trabajo, subalterno o jefe, como para que empecemos a incluir, porque esa desacreditación públicamente se puede dar en las tres vías, hacia un compañero de trabajo al mismo nivel jerárquico, hacia un jefe o hacia un subalterno, pero debería decirlo, independientemente de la posición que ocupe.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Independientemente de la posición que ocupe y de la relación laboral que exista, porque ahí restringe el campo laboral. Puede ser un compañero que esté en otra dependencia, que no sean jefes, pero si le esté afectando.

ILSE GUTIERREZ: Para explicarle a don Orlando porque don Mainor ya conoce el reglamento, el artículo 5, 6 y 6 bis, ahí inclusive utilizamos el termino personas trabajadoras, somos todos, e inclusive estamos hablando en el punto de imagen personal y laboral de la persona acosada. O sea, la persona somos todos los que estamos en la institución.

Cuando una persona empieza a sentirse en forma reiterada, desnivelada, que se le está desacomodando su vida laboral, social. Desacomodando cómo, no lo invitan a las reuniones, no lo toman en cuenta, esa persona independientemente comienza a sentirse incomoda, estamos hablando de personas.

Lo que se quiere es que este artículo 5, 6 y 6bis, le dé un marco de referencia para que se dé cuenta si está siendo acosada o no está siendo acosada en forma reiterada y sistemática.

ORLANDO MORALES: En el artículo 3 habla de las definiciones, en el 5 las manifestaciones, o sea, hay un enunciado general y uno específico, en un caso de demanda qué priva, lo general de la definición o lo específico de las manifestaciones.

Lo digo porque esto será un asunto de abogados en algún momento y si hay cosas que aunque estén en la definición es el aspecto legal, si no están tipificadas como manifestaciones qué hace el abogado, ¿qué argumento usa, las definiciones o las manifestaciones que da el capítulo 5?

CELIN ARCE: Con respecto a la duda de don Mainor, efectivamente la descripción de conductas es que se parte del supuesto que la relación es del jefe hacia el subalterno. La gran mayoría indudablemente gira en torno a esa relación de poder formal aunque anteriormente se dice que puede ser vertical o puede ser mixta, eso ya se sabe que es así y lo admite la doctrina.

En los centros educativos se da más acoso entre los compañeros, entre los compañeritos entre sí, que entre el docente y el alumno, ahí si prevalece más ese tipo de acoso.

En los centros laborales se parte del supuesto que es más el que sea del jefe hacia abajo, pero ya está claro que no, que se puede da de arriba para abajo y de abajo para arriba, en forma vertical también entre compañeros, aunque la mayoría de conductas que ahí están descritas giran entre las potestades del jefe, la gran mayoría, anda como en el 80%.

Eso también podría superarse modificando el encabezado del artículo 5, que es genérico, que son descripciones de conducta genérica. Habría que decir algo así por el estilo que son manifestaciones de acoso laboral y psicológico independientemente de quien incurre en dichas conductas, a saber, jefes, compañeros o subalternos, ahí engloba que todas esas abarcan a esos tres actores, al jefe, al subalterno, o a los compañeros de trabajo, ahí se podría solventar el encabezado.

El artículo 5 lleva por título Manifestaciones del acoso laboral y psicológico, entonces puede empezar, son manifestaciones del acoso laboral y psicológico, independientemente de quien incurra en dichas conductas, (jefes, subalterno o compañero de trabajo), las siguientes y ahí engarzarlo con el párrafo que está ahí.

ORLANDO MORALES: No sería bueno poner en algún lado, algo sobre que el jefe debe ejercer su autoridad, ya que se habla tanto del jefe. Es que a veces la gente confunde la autoridad del jefe que es su condición en una unidad con que está haciendo acoso.

Lo digo porque he sabido de asuntos de acoso laboral donde lo que hace el jefe es exigir trabajo y rendimiento.

CELIN ARCE: Eso está en el artículo 6, puede que haya que pulirlo un poquito pero es materia de artículo 6.

JOAQUIN JIMENEZ: Continúo:

“Artículo 6: No se entenderá por Acoso Laboral y Psicológico:

Las siguientes conductas no se considerarán Acoso Laboral y Psicológico en el tanto se apliquen de manera oportuna, equitativa, razonable y periódica.

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina conforme al principio legal de obediencia debida;*
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;*
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;*

- d) *La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;*
- e) *La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; aquí hay que omitir la palabra empresa.*
- f) *Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa,*
- g) *Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.*
- h) *La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los funcionarios de la UNED.”*

ORLANDO MORALES: Yo deseara que claramente se diga algo de este tipo, no tipifica la exigencia razonable de rendimiento en la actividad laboral, lo que yo digo es que la persona interina por ejemplo, se nombra en propiedad y como decimos vulgarmente, cuelga la hamaca.

Es casi que inamovible y hay un sindicato atrás que siempre protege, creo que todos debemos ser muy eficientes en el trabajo y el jefe debe exigir eficiencia, porque a veces el jefe se va congraciando sobre todo cuando hay reelección en ciertos puestos y simplemente siendo excesivamente bondadoso.

No cabría que la exigencia razonable de rendimiento en la actividad laboral, no califica dentro de lo que sería el acoso, porque el jefe debe tener la autoridad y debe sentirse que tiene apoyo a su quehacer y es muy fácil para cualquier empleado decir “es que el jefe no me quiere” o “es que el jefe me dice que todo me sale mal”, pero si todo le sale mal tiene que decirle.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Ahí en el c) don Orlando, la formulación de exigencias razonables de rendimiento, fidelidad laboral o lealtad institucional, porque ahí viene previo que es una exigencia razonable.

JOAQUIN JIMENEZ: Don Orlando ahí se le agregó este artículo 6 precisamente a solicitud de don Celín, cuando nos hizo las observaciones. Cuando se mandó a consulta a la comunidad universitaria, el Sindicato lo objetó porque decía que contradecía el anterior, entonces le agregamos este encabezado para poderlo mantener, de manera oportuna, equitativa, razonable y periódica. Para poder mantenerlo.

No perdamos nunca de vista que el acoso laboral y psicológico es una conducta sistemática, no es una conducta aislada.

ORLANDO MORALES: Me parece que como quedó aquí lo entendemos pero no lo van a entender los de afuera y tampoco los jefes, porque cuando uno dice que no tipifica la exigencia razonable de rendimiento de actividad laboral que efectúa de acuerdo al ordenamiento jerárquico, porque ahí queda metido o enredado.

Porque el jefe tiene que hacerle sentir que él puede razonablemente exigir rendimiento, si está metido ahí como que no se ve. Yo quiero que lo pensemos otra vez porque es muy fácil para un jefe decir que no hace nada, ahorita me acusa y el reglamento mal entendido siempre es para eso, podría haber múltiples quejas cuando se exija que deba rendir.

De manera que yo pediría que lo pensemos otra vez, que la exigencia razonable de rendimiento en la actividad laboral, porque la aquí respectiva no califica dentro de lo que es acoso laboral, porque sino los pobres jefes van a estar muertos de miedo porque cada vez que llaman la atención por funcionarios que no rinden, se sentirán acosados.

De eso yo he citado un par de casos de compañeros que lo han vivido, porque exigen que se hagan bien las cosas, y como la costumbre de hacer las cosas a medias entonces acoso laboral. Debiera constar si queremos realmente que haya disciplina que haya rendimiento y que el jefe se sienta apoyado.

MAINOR HERRERA: Leyendo el título y es una observación que nos hace don Celín, en el título dice Las siguientes conductas no se considerarán Acoso Laboral y Psicológico en el tanto se apliquen de manera oportuna, equitativa, razonable y periódica. A qué se refiere “en el tanto se apliquen...”? si me parece que está de más, lo correcto sería indicar que las siguientes conductas no se considerarán acoso laboral y psicológico.

JOAQUIN JIMENEZ: **“Artículo 6 bis: Diferencia de otras conductas similares con respecto al acoso laboral y psicológico**

- a) *diferencia con el estrés profesional: el estrés no es otra cosa que las consecuencias sufridas por el trabajador producto de la sobrecarga y las malas condiciones en el trabajo. cuando una persona es sometida a un ritmo agotador sólo está cansada, pero cuando se le empieza a humillar públicamente, cae enferma.*
- b) *diferencia con las situaciones conflictivas laborales: los conflictos generalmente se exteriorizan por medio de los reproches. en el caso del acoso, por el contrario se oculta lo no verbalizado. no se establece una relación simétrica como en el conflicto sino una relación dominante-dominado, en la que el que controla el juego intenta someter al otro y hacerle perder su identidad. cuando eso ocurre dentro de una relación de subordinación, hay un abuso de poder jerárquico, y la autoridad legítima se convierte en dominio sobre una persona.*

- c) *diferencia de la agresión aislada: una agresión verbal aislada es un acto de violencia pero no de acoso laboral a menos que vaya precedido de múltiples pequeñas agresiones. los reproches reiterados sí lo son, máxime si hay otras conductas descalificadoras contra la persona. el acoso laboral puede, entonces, llegar a legitimar al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal (artículo 83 inciso j) del código de trabajo) sin que el retiro se considere como.”*

CELIN ARCE: Doctrinariamente obviamente la doctrina diferencia lo que es el estrés laboral y los antecedentes de agresión y todo eso, pero aquí en el reglamento lo que está es tipificando y regulando el acoso laboral, qué es, cómo se manifiesta y más adelante regula el procedimiento.

JOAQUIN JIMENEZ: De acuerdo, ya lo eliminé.

GRETHEL RIVERA: Esto fue para evitar que una persona denunciara un asunto como acoso cuando ese no era, la intención era que en este reglamento, cuando esa persona tuviera esas dudas pudiera comprobarlo de esa manera, donde se dice que no es todo lo que indicamos aquí. Tal vez si buscamos otra redacción, no le parece don Celín.

JOAQUIN JIMENEZ: Don Celín lo que dice es que ahí lo que se basa es en doctrina, entonces cuando el órgano instructor analiza entonces analiza ese tipo de doctrinas, yo creo que lo que hace es enredar.

Aquí está una parte muy importante:

“CAPITULO IV DEL ORGANNO INSTRUCTOR

Artículo 7: Órgano instructor

Cuando la administración reciba una denuncia por ALP deberá trasladarla dentro de tercer día al CONRE para que este proceda a instalar, en un plazo no mayor de ocho días hábiles, el órgano instructor que la conocerá y el que debe estar formado por:

- 1. El Vicerrector o Vicerrectora respectiva, a la que pertenece la persona denunciante, quien lo presidirá.*
- 2. Quien coordine la Junta de Relaciones Laborales*
- 3. Un representante del Instituto de Estudios de Género*

En caso de que la persona denunciada sea el Rector, algún vicerrector el Auditor o el jefe de la Oficina Jurídica, el titular de la Defensoría de los Estudiantes, la denuncia deberá ser trasladada al Consejo Universitario para que este proceda a instalar el Órgano instructor, que será presidido por un miembro interno del Consejo Universitario.

En caso de que la persona denunciada no pertenezca a ninguna de las Vicerrectorías, se designará al Vicerrector Ejecutivo como parte del Órgano Instructor, quien además lo presidirá.

En caso de recusación o inhibición la instancia respectiva deberá nombrar la persona que la sustituirá en el proceso. En ningún caso este órgano podrá estar conformado por menos de cinco personas.

Por tratarse de asuntos de naturaleza delicada, los miembros del órgano instructor debe ser consecuente con los principios éticos y guardar confidencialidad de los hechos que van a investigar con calidad de “secreto profesional”¹, tal que, en caso de filtrarse información confidencial pueden ser objeto de una amonestación escrita con copia al expediente personal, según proceso administrativo disciplinario de conformidad con lo previsto en el Estatuto de Personal de la UNED. Sin menoscabo de lo que la Ley Penal determina en cuanto a los delitos contra el honor.”

JOAQUIN JIMENEZ: Originalmente la redacción de este artículo tenía cinco miembros, la recomendación de don Celín es que cinco era mucha gente. Esto suscito un debate amplio, en una primera instancia se había mantenido cinco, pero después cuando se volvió a revisar, se pasó a tres, por eso estaba la inconsistencia ahí abajo.

MAINOR HERRERA: En el tercer párrafo, ya en la parte que dice que la denuncia deberá ser trasladada al Consejo Universitario para que se proceda a instalar el órgano instructor, aquí la duda es que si la denuncia no es acogida entonces me parece que habría que agregar algo ahí, como para su valoración y eventualmente sea acogida.

La pregunta es, ¿al llegar al Consejo Universitario, ya estaría dándose por un hecho que tiene que abrirse el órgano instructor?

JOAQUIN JIMENEZ: Efectivamente don Mainor, ni el CONRE ni el Consejo Universitario, ni ninguna persona en el proceso opina, simplemente la denuncia se recibe tal cual y se traslada para que sea el órgano instructor el que haga el proceso de investigación y tome la decisión final, si existió la figura de acoso o si por el contrario no existió, pero es claro que en ninguna instancia, ni es permitido y creo que más adelante lo dice, que haya ningún tipo de intervención, que el subalterno llega y le dice al Jefe “mire es que me está pasando esto”, el subalterno va donde el vicerrector y le dice “me está pasando esto” y el vicerrector empieza a decirle “no mirá, no pongas la denuncia, tratemos por este lado” eso es parte de una situación de acoso, que la victima siempre va a estar desprotegida.

¹ Se entenderá por secreto profesional, para efectos de este reglamento, la obligación de guardar silencio de quien conozca e investigue hechos o circunstancia por las que debe confidencialidad. Comprende a todas las personas que constituyan o hayan constituido un órgano instructor.

Eso se protegió y en este caso lo único que hace la instancia que recibe la denuncia es trasladarla, y lo único que hace la instancia a la que fue trasladada, es abrir el órgano instructor.

El órgano instructor es el que está facultado para empezar a analizar si existe o no esa figura, porque siempre se parte del principio de que es una denuncia y que se debe demostrar que existió o no existió el acoso laboral.

ORLANDO MORALES: Yo dentro de las limitaciones para entender asuntos legales, lo que uno recuerda es que desde el contrato social de Rousseau, estoy hablando de lo que recuerdo de secundaria, se habla de que se busca la armonía entre todos los miembros de una sociedad o en este caso de un grupo que trabaja junto.

Desde ese punto de vista, antes de un órgano instructor hay que buscar la conciliación. Entiendo que la doctrina jurídica moderna trata siempre entre partes en conflicto de que diriman en buenos términos un conflicto antes de que avance como dicen los abogados al estrado judicial. Creo que eso es lo correcto, me gustaría que primero sea un acto de conciliación.

Dicho en otra forma, uno tiene la sospecha de acoso laboral, me están recargando, me están exigiendo, etc. simplemente debe haber un órgano superior siempre al cual se le plantee la queja y si no lo hay, esa parece ser la razón principal de esa junta de relaciones laborales, que en un momento yo entendí que era eso lo que hacía, porque no es para meterse en el problema.

Casualmente lo que se trata es de armonizar partes en conflicto y otra vez que vuelva la armonía en el grupo.

Deseara tener claridad sobre eso porque creo que cuanto queja haya no puede estarse creando un órgano instructor para cada queja como tampoco creo que sea el Consejo Universitario el que tiene que estar atendiendo esto. Eso es una función típica de la Administración. Me asusta porque no tiene nada que ver el Consejo Universitario con esto.

Como preocupación general, elaborar el reglamento pero que en alzada llega aquí y nosotros decidamos la constitución de un órgano director, creo que nos estamos enredando en lo que son nuestras funciones.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Veo el procedimiento normal en los juicios penales, donde inclusive estaba viendo cómo la fiscalía absorbió a la Ministra de Transportes por la situación de Turrubares, que todos la daba como una gran culpable.

Porque la fiscalía hizo una investigación preliminar y determinó que en efecto la causa como la estaban presentando había unas que no tenían sentido y otras que

tenían que reorientarlas a otras personas que no estaban mencionadas, pero sí tenían más responsabilidad.

Igual puede pasar en cualquiera de los procedimientos inclusive que se han abierto en la Universidad.

Si se hicieran investigaciones preliminares, uno llega a determinar que en realidad no hay causa o algo que amerite.

Lógicamente la decisión tiene que ser muy bien consensuada y analizada por el hecho de que podría haber insatisfacción, sin embargo el que se determine que no debería de limitarle a la persona, en este caso la demandante, que si ese órgano decidió eso le permita continuar en otras vías.

JOAQUIN JIMENEZ: Aclaro a don Orlando Morales. El Consejo Universitario no ve este asunto en alzada, eso no es así. Lo ve solo en situaciones de autoridades nada más. Esto para que quede claro y necesariamente tendrá que verlo, porque si es a una autoridad a la que le está haciendo demandada entonces le corresponderá hacerlo.

Vuelvo a insistir en que sí tenemos claro el artículo 3 de cuál es la figura y cómo se manifiesta, entonces el resto tiene una secuencia lógica.

Cuando se presenta una denuncia es porque ya han pasado una serie de etapas y porque hay un daño.

Podría existir una mala intención de una persona en acusar a una persona de acoso laboral sin haber estado claro el asunto, pero para eso está el Reglamento más adelante donde se establece que sí hay una denuncia falsa habrá una sanción también, para quién falsamente denuncie.

Pero vamos a entender que una persona que llega al punto de solicitar la intervención es porque ya fue afectada psicológica, moral y laboralmente, no lo hace en etapas previas.

Siempre se van a dar una serie de etapas, inclusive hay una etapa de negación institucional de ese acoso. Hay una etapa donde se dice usted está viendo cosas mal, y la misma Institución empieza a rechazar. Cuando ya se da la denuncia es que el daño está hecho.

Aquí lo estamos hablando de un daño que le hizo a una persona. Por eso es importante, inclusive las personas -como esto es una relación de poder-, que están en una situación de fragilidad en este caso difícilmente hacen la denuncia.

Inclusive, se discutió mucho la posibilidad de que la denuncia la pudieran hacer terceras personas porque a veces la víctima por miedo porque está siendo

acosada y por el miedo a perder su trabajo y a muchas circunstancias, no presenta la denuncia.

Entonces si hay una persona testigo, que sí tiene claridad de lo que está sucediendo puede perfectamente –creo que al final se incluyó- pero se discutió mucho este asunto. Por eso es muy importante.

En el artículo 22 se establece la figura de la conciliación que es donde hay un dictamen de minoría que lo discutiríamos en su momento.

Pero en esta primera etapa cuando una persona hace la denuncia la institución tiene que ser muy cuidadosa y respetuosa de esa denuncia, no puede prejuizarla y decir veamos a ver si podemos conciliar antes de tramitarla, si podemos resolver la situación.

Entonces eso tiene que manejarse con mucho cuidado y será en las etapas posteriores, si es que se da la figura de la conciliación en donde ya el órgano instructor podría llamar a las partes a conciliar si fuera el caso.

Pero hay que tener absoluto cuidado de que cuando se da una situación de denuncia de acoso laboral y psicológico, es porque ya hay un daño.

MAINOR HERRERA: Sé que este trabajo ha representado un gran esfuerzo de don Joaquín Jiménez con mucha calidad y esmero del compañero Joaquín y que también nos llevó horas en discusión en la comisión, con todas las consultas que se hicieron a las personas involucradas.

Pero a uno le quedan algunas cosas y cuando uno vuelve a leer. Por ejemplo, me queda la duda porque no es lo mismo presentar una denuncia por ejemplo de un Vicerrector a presentar una denuncia de un jefe o subalterno de mandos medios.

Mi preocupación es la siguiente. Si es una denuncia hacia el Auditor, Vicerrector o Rector, porque está establecido así, el Consejo Universitario da recibo y se abre el órgano, un órgano que tiene su costo desde el punto de vista económico y resulta que en el primer análisis se desestima la denuncia.

Me parece que en los otros casos es diferente porque la denuncia pasa por el filtro de la jefatura que la recibe, pero en estos casos podríamos estar cometiendo un error si no hacemos un análisis previo.

Por otro lado tengo la duda y tal vez don Celín nos aclara, el hecho de que en el Consejo Universitario se haga un análisis de la pertinencia o no de la denuncia, implicaría que estaríamos adelantando criterio y que eso nos podría obligar a recusarnos posteriormente cuando vayamos a tomar la decisión de sanción.

JOAQUIN JIMENEZ: En ningún caso en este artículo existe un filtro previo. Ni en los anteriores al CONRE, eso quedó muy claro, no hay ningún filtro previo. Si una persona presenta la denuncia se tramita nada más.

El jefe no está facultado para revisarla o la persona que la recibe para ver si es cierto o mentira para empezar a indagar, eso no procede.

Acuérdese que estamos hablando de una víctima y que hay que tener respeto por la víctima. Entonces, si el jefe o la persona que recibe empieza a analizar a ver si es cierto o mentira para ver si lo tramita o no, estaría revictimizando a esa persona.

ORLANDO MORALES: Para no interrumpir el flujo de la lectura, pediría a don Celín que me hable un poco de la doctrina de la conciliación, porque entiendo que lo se busca siempre es armonizar y no de primera entrada empezar a conocer a fondo el asunto.

Creo que don Celín nos explica sobre eso, tendría más claridad porque sigo creyendo que en una institución como esta, lo primero que todo es trabajemos armónicamente. Alguien se puede exceder pero puede haber un buen componedor que ponga las cosas a derecho o que solucione el problema entre las partes.

Me parece que la Administración tiene múltiples formas de hacerlo, transferir a una persona en algunos casos con el beneplácito de ambas.

Si don Celín me habla sobre qué es la conciliación, qué es lo busca, cuál es la doctrina, porque sea como sea esto es un reglamento y tiene consecuencias e interpretación legales.

CELIN ARCE: La pregunta de si puede haber eventualmente una investigación preliminar, de mi parte favorezco que sí.

Es absolutamente normal que entre denuncias mal redactadas y sustentadas, el acusador fue mal asesorado, a la larga redactó la denuncia al calor del momento, no aportó pruebas y así como está y como lo dice don Joaquín, va a presentar la denuncia y automáticamente no importa lo que diga y lo que aportó tiene que abrirse el órgano Rector y llevarse a cabo todo el procedimiento. La práctica indica que es al revés. Se comete una serie de errores.

En los mismos Tribunales de Justicia en la primera etapa que hace un juez y se dan en una serie de casos, prevenir a la parte esa demanda está mal redactada e incumpliendo con ciertas cosas, se previene que cumpla con ciertos aspectos sino los atiende la demanda. Hasta en ese nivel está previsto en ese sentido.

Las investigaciones preliminares son absolutamente normales y necesarias precisamente por eso, porque le permite a la Administración antes de tomar una

decisión de seguir adelante o no, encargar a una persona no involucrada en el caso, a que investigue, sustente y aporte más elementos de juicio para ver cuál es la situación.

Entonces se ve una denuncia mal redactada, con solo eso ya arrancó mal el procedimiento. No aportó pruebas, que no se le pueda prevenir ni siquiera al denunciante que concrete más que eso es lo más usual que sucede, que hacen una relación de hechos incoherente.

Sobre la conciliación. Efectivamente la Universidad debe favorecer en este y en cualquier materia la conciliación.

El problema es que hay una tendencia que se está gestando de la Defensoría de los Habitantes y en el INAMU, de que en esta materia –porque ellos asumieron esa posición- de que no haya conciliación es algo que ellos están asumiendo e impulsando.

Legalmente lo lógico y normal es totalmente lo contrario. Hoy en día la tendencia a los tribunales y en todo lado es favorecer la conciliación.

El nuevo Código Contencioso Administrativo, lo primero que dijo es que se hace obligatoria la etapa de la conciliación. Antes de seguir adelante agoten la etapa de la conciliación.

Obviamente hacer conciliación nadie está obligado a conciliar, y a nadie se le va a obligar a que concilie, que firme y que diga qué está de acuerdo.

Lo que me parece grave es que se cierre totalmente esa posibilidad de conciliación.

En materia penal desde que se reformó la última vez en el Código Procesal Penal en el año 1998, se abrieron una serie de opciones que por dicha porque sino los juicios penales estarían saturados, soluciones alternas al conflicto.

Por ejemplo, la reparación del daño que eso es lo que hace el Director de la Reforma, por ejemplo que chocó 12 carros borrachos, lo que va a proponer es reparar el daño a todos los vehículos y alguna reparación de trabajo social comunitario.

Todo eso permite la vía procesal penal y en todas las instancias, hoy día es la conciliación, todos los colegios tienen instancias de conciliación, como el Colegio de Abogados, Colegio de Ingenieros y muchas de las discrepancias de ingenieros se resuelven en la instancia de conciliación.

Hace unos días les contaba de una anécdota en una Universidad de España que más bien está impulsando políticas de conciliación y más de sana convivencia y

que más bien recibieron un premio por tener un índice alto de solución de conflictos por esa vía.

La UNED como que está buscando lo contrario, como que está metida en una serie de reglamentos y procedimientos, de ahí nos estamos judicializando puede ser una opinión personal muy subjetiva y me parece demasiado y estamos hacia la cultura de que para todo procedimientos y acusaciones, que puede ser que no quede otra, pero que como el hijo se está inclinando hacia un lado.

En síntesis la conciliación está garantizada constitucionalmente y creo que la Universidad debe de impulsarla en este momento.

En este caso el Consejo Universitario que es el que decide si integra el órgano director o no, si tiene dudas efectivamente puede pedir una investigación preliminar y todavía no ha integrado el órgano, para que investigue y aporte más elementos de juicio antes de tomar la decisión y mientras se integra el órgano correspondiente.

No estaría adelantando criterio en el caso del Consejo Universitario, porque el Consejo está diciendo como no es suficiente clara la denuncia o no está muy sustentada, vamos a pedir una investigación preliminar y se le encarga a ciertas personas, un órgano que lleve a cabo una investigación preliminar.

Eso no es definitiva ni da conclusiones definitivas y luego de eso viene el informe, pero ya se tienen más elementos de juicio para tomar la decisión si el caso amerita llevarlo adelante o no.

Esa es la función efectivamente de la investigación preliminar, caso que se puede aclarar.

Hace unos días me planteó el Rector un caso, luego hice una recomendación y se hizo algo preliminar, y aparentemente todo parece indicar que efectivamente haciendo una investigación se va a aclarar que fue un mal entendido.

Esa es la función y me parece totalmente sana y normal, por el desgaste que significa desde todo punto de vista, de tiempo. Se debe integrar un órgano que va a estar siempre un Vicerrector o Vicerrectora en ese tipo de procedimientos.

No visualizo a un Vicerrector gastando tiempo en ese tipo de procedimientos e investigaciones, que se pueden complicar y puede llevar hasta meses.

El tiempo que dedique un alto jerarca en ese tipo de procedimientos y además para que al final de cuentas no fuera existente, fue mal planteado o no tenía ni pies ni cabeza desde el inicio.

ILSE GUTIERREZ: Todo lo que estamos hablando es del procedimiento del capítulo 5, todas las dudas que se están hablando.

Inclusive, en el artículo 17 se dice: “*claramente al final que la persona que recibe la denuncia no podrá realizar ningún tipo de investigación previa ni intervenir entre las partes*”. Eso lo correspondería al órgano director.

Lo que sugiero es que dejemos el capítulo 5 y si siguen persistiendo las dudas, porque ahí están contemplada la conciliación y está contemplado las formas de proceder.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que es una buena alternativa. Como que sigamos dándole lectura a lo que hay y las cosas que creamos que puede haber vacíos porque no están, las discutamos luego aparte. Así avanzaríamos más.

En este caso sería si se establece la figura de investigación preliminar.

JOAQUIN JIMENEZ: Entonces continuaría leyendo el documento que dice:

“Artículo 8: Naturaleza

El órgano instructor, será convocado por el CONRE según lo dispuesto en el artículo anterior y solo tendrá competencia para atender el caso particular para el cual fue requerido. Actuará con absoluta independencia de criterio y equilibrio de intereses por parte de quienes lo integren.

Artículo 9: Asesoría legal:

El órgano instructor podrá solicitar y recibir asesoría legal a la Oficina Jurídica siempre que así lo requiera. En caso de necesitarse deberá rendir criterio sobre lo solicitado en un plazo no mayor a las 72 horas a fin de no atrasar el procedimiento. La respuesta que brindará esta Oficina deberá ser oportuna.

CELIN ARCE: Pediría que sea escrito el asesoramiento.

JOAQUIN JIMENEZ: Sería “... recibir asesoría legal por escrito....” .

Sigo leyendo:

“Artículo 10: Dictamen psicológico

Para coadyuvar en la determinación de la existencia del acoso y la profundidad del mismo, así como la pertinencia de la aplicación de las medidas cautelares aquí previstas, el órgano instructor podrá contar con el asesoramiento de un psicólogo laboral que se contrate para tal fin.

Artículo 11: Funciones y competencias:

Son funciones del órgano instructor, las siguientes:

1. Conocer y tramitar hasta su pronunciamiento, las denuncias de ALP que se sometan a su conocimiento.
2. Dictaminar con base en la documentación que los interesados (as) suministren y ofrezcan, como por la prueba testimonial y/o pericial que se reciba producto de la instrucción de los asuntos que conozca
3. La prueba debe ser valorada según las reglas de la sana crítica tal y como lo declara nuestro ordenamiento jurídico. Ante la ausencia de prueba directa, se deberá recurrir a la prueba indiciaria.
4. Garantizar la aplicación del debido proceso en todos los asuntos en que intervenga...”

MAINOR HERRERA: Cuando dice al final del punto 3): “Ante la ausencia de prueba directa, se deberá recurrir a la prueba indiciaria”. ¿A qué se refiere eso?

JOAQUIN JIMENEZ. Tendríamos que traer a doña Rocío Chaves que fue la que nos dio una disertación al respecto. Puedo continuar y luego vemos este asunto.

Sigo leyendo:

“Tendrá competencia para conocer y dictaminar todas las denuncias que se presenten en cualquiera de las sedes que en el país tenga la UNED, así como en sus oficinas centrales. Igualmente comprende cualquier actividad que en razón de la relación laboral se realicen fuera de las instalaciones universitarias.”

Artículo 12: Sesiones

Cuando quede constituido el órgano instructor para atender una denuncia por ALP deberá sesionar con la frecuencia requerida, hasta que se emita el dictamen respectivo. De no presentarse ningún recurso sobre el mismo, dicho órgano quedará disuelto en definitiva dos semanas después de que comunique a las partes el dictamen final.

Artículo 13: Quórum

Para sesionar válidamente el órgano instructor deberá contar con la totalidad de sus miembros.

Artículo 14: Término

El procedimiento de investigación de los hechos y el dictamen final del órgano instructor deberá llevarse a cabo en el plazo máximo de dos meses contados a partir de la conformación del mismo.

Artículo 15: Dictamen final

El dictamen final emitido por el órgano instructor debe contener como mínimo:

- a. Número y fecha de resolución.*
- b. Nombre de la persona que presentó la denuncia y de la persona o personas denunciadas.*
- c. El resultando que indique el procedimiento seguido en la etapa de instrucción y el número de folio al que corresponde en el expediente respectivo.*
- d. Descripción de los hechos probados.*
- e. Descripción de hechos no probados*
- f. Las conclusiones a las que se llega a partir de los hechos.*
- g. El dictamen final*
- h. En caso de existir voto de minoría, deberá consignarse en el dictamen, el razonamiento respectivo.*

Artículo 16: Plazo de comunicación

En un plazo de ocho días hábiles, después de concluida la investigación, el órgano instructor emitirá el dictamen final con las recomendaciones disciplinarias que considere aplicables, el que remitirá al Consejo de Rectoría (CONRE) o al Consejo Universitario, cuando la persona responsable del ALP, sea un Director o Jefe de una unidad académica o administrativa quienes aplicarán la sanción según corresponda, en un plazo no mayor de treinta días hábiles.

CAPITULO V DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 17: Recepción de la denuncia

La denuncia es recibida por escrito, sea mediante documento formal o a través de declaración rendida por la persona acosada ante su superior inmediato o en su defecto ante el superior de éste, quien de inmediato la trasladará al CONRE para que proceda a nombrar el órgano instructor. La persona que recibe la denuncia no podrá realizar ningún tipo de investigación previa ni intervenir entre las partes involucradas.

Constituyendo el acoso laboral una situación de apremio laboral agobiante, priva la flexibilidad en la presentación de su denuncia, empero, al menos debe contener:

- a. Identidad clara de las partes involucradas;*
- b. Una relación de hechos o conductas de acoso de que ha sido objeto, con la secuencia lógica en el tiempo y espacio de ellas;*
- c. La prueba documental que aporta o solicita, la testimonial sobre los hechos denunciados con la indicación de dónde pueden ser localizados los testigos y/o la pericial, cuando corresponda;*
- d. Lugar para recibir notificaciones.*

e. así como cualquier otra precisión que los formatos de la comisión determine.

Artículo 18: Plazo para presentar la denuncia:

La persona acosada puede presentar la denuncia en cualquier momento en el que se esté dando la situación de ALP o bien hasta un año después de que el mismo se haya dejado de dar.”

Artículo 19: Curso y traslado de la denuncia

Recibida la denuncia, el órgano instructor inicia la investigación -la que durante todo su desarrollo deberá estar realizada mediante la emisión de resoluciones formales-, por la que le da traslado personal a la o las personas denunciadas, otorgándoles un plazo perentorio de cinco días hábiles para que ejerzan por escrito su derecho de defensa y presenten u ofrezcan la prueba de descargo documental, testimonial o pericial que consideren oportuna, con el debido señalamiento de lugar para recibir notificaciones futuras.

En caso de omisión sobre este último punto o bien, que no se ejerciere el derecho de defensa, el proceso continuará sin la participación de las personas denunciadas, quienes podrán apersonarse en la etapa en que se encuentre la investigación, y todas las resoluciones que se emitan se le tendrán por notificadas en un plazo de 24 horas.

La persona denunciante será informada de todo el proceso en forma oportuna y en lo que corresponda.”

ORLANDO MORALES: No entiendo bien donde dice: “*hasta un año después de que el mismo se haya dejado de dar.*”

Alguien está afectándolo a usted psicológica y laboralmente, y resulta que la persona se calmó, entonces uno dice ya no desapareció la figura. Lo que puede haber es un juicio por lesiones de alguna naturaleza, pero lo que el acoso terminó. Vuelvo a la idea, tratemos de arreglar el asunto.

Uno diría que suerte que aquel se calmó, porque el que se calmó era el portero que estaba haciendo la vida imposible hablando mal.

GRETHEL RIVERA: En vista que tenemos tantas dudas y demás, aquí la experta es doña Rocío Chaves.

Diría que en algún momento cuando terminemos, solicitemos la presencia de ella, para aclarar estas dudas. Sería una sugerencia.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Mis dudas empiezan con la terminología. Hay terminología muy de orden legal que no sé los alcances de eso.

MAINOR HERRERA: Por ejemplo cuando discutimos el asunto del estudio previo habría que cambiar una serie de cosas en la redacción.

Por ejemplo, en el caso del artículo 17 en la redacción se transcribe solo al CONRE habría que agregar al Consejo Universitario.

Con lo de doña Rocío Chaves tengo mis dudas. Doña Rocío estuvo en la comisión y ella tiene una posición muy clara y defendible desde el punto de ella. Lo que debemos de estar de acuerdo es por cual criterio nos vamos a dirigir finalmente, si por el criterio de doña Rocío que tiene un argumento muy válido o por un criterio jurídico, porque es para todos los funcionarios y solamente por un enfoque de este fenómeno que nos afecta a todos.

Me siento como que no sé cómo continuar si terminar de hacer una lectura del documento y sé que don Joaquín está anotando todas las observaciones y que luego empezamos a ver en qué vamos coincidiendo y en qué tenemos que discutir un poco más.

ORLANDO MORALES: Es importante la lectura.

JOAQUIN JIMENEZ: La figura de doña Rocío Chaves tiene un criterio muy claro y sopesaría el criterio de la Oficina Jurídica. No coincido con el criterio de la Oficina Jurídica como usted no coincide con el criterio de doña Rocío.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que debe de ser una mezcla de componentes.

MAINOR HERRERA: Coincido mucho con los dos criterios lo que pasa es que no nos podemos irnos por un criterio o por el otro. Como dice don Luis Guillermo tiene que haber un equilibrio.

Por ejemplo, en la conciliación soy del criterio de que debe haber conciliación siempre y cuando la persona afectada lo solicite, una relación de poder que don Joaquín ha explicado.

Creo que debe haber esa conciliación, pero la decisión de conciliar o no debe salir de la persona afectada, porque con esa relación de poder pudiera haber una manipulación por diferentes vías para que la persona busque la conciliación cuando es injusto.

Creo que ahí doña Rocío coincidió que estaba bien que fuera por anuencia de la persona afectada y otras cosas también coincido con ella, tiene una posición muy clara y un argumento muy defendible, pero aquí se trata de conciliar las dos posiciones para bien de todos los funcionarios y no solamente para los subalternos sino también para los jefes que no queden desprotegidos en una eventualidad.

JOAQUIN JIMENEZ: ¿Estarían de acuerdo en que doña Rocío Chaves venga?

MAINOR HERRERA: Lo que decía anteriormente es que doña Rocío tuvo un criterio claro en la comisión y me parece que a este nivel ya se agotó toda discusión de comisión y la decisión es de nosotros y si tuviéramos dudas específicas le haría la consulta específicamente a ella sobre un caso particular, por ejemplo, el asunto de la conciliación, pero no invitarla a toda la sesión para discutir el Reglamento porque posiblemente nos va a alargar más el asunto.

JOAQUIN JIMENEZ: Quiero aclarar que la Oficina Jurídica ya tuvo su participación aquí entonces en esos términos también prescindieramos de la Oficina Jurídica.

MAINOR HERRERA: Ahí no podría estar de acuerdo porque un asunto es la asesoría legal del Consejo Universitario y otro asunto es una instancia técnica de la Universidad como lo puede ser cualquier otra dependencia, igual que doña Rocío Chaves, pero hay mucha diferencia entre criterios.

La diferencia es que don Celín es el asesor del Consejo Universitario y vea como le hemos estado haciendo consultas muy puntuales y hemos logrado aclarar dudas.

En el caso de doña Rocío Chaves me pareció excelente la participación de ella pero ya pasó la etapa de consultas con ella y repito, si no nos ponemos de acuerdo en casos muy específicos, entonces podemos citarla a ella para que nos amplíe su criterio desde su lógica, pero para esos casos particulares y luego lo valoraríamos para tomar la decisión ya cuando ella no esté aquí.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que debemos de buscar un balance y creo que podemos ir dándole lectura al Reglamento e ir tomando en cuenta cuáles son los aspectos en los que no nos ponemos de acuerdo.

Pero el balance tiene que ser en el sentido de que nosotros primero tenemos que acatar una normativa que sea tan congruente con la normativa nacional que exista hacia eso y que nunca puede ser menos, eso debemos de tenerlo claro.

De mi parte me empecé a preocupar con cierta terminología que es muy legal me empieza a plantear que ya no tengo claro los alcances de lo que estamos diciendo, en algunas cosas. Sin embargo las señalaría en su momento o si fuera recurrente la duda.

Puede ser que posteriormente se me vaya aclarando otros aspectos y creo que deberíamos de continuar con la lectura del documento y señalemos exactamente dónde está.

Todos queremos que haya un reglamento de este tipo nada más que obedezca a intereses de una Universidad que nunca puede estar por debajo de lo que pide

una ley nacional y que haya una protección real a las personas que lo puedan recurrir en algún momento.

GRETHEL RIVERA: En cuanto a lo que dice don Mainor que un criterio u otro nos van a influenciar, no estaría de acuerdo. Al final formo mi propio criterio escuchando diferentes partes y aprovechando los insumos que nos puedan dar.

En el caso de doña Rocío Chaves es una experta en el tema, reconocida a nivel nacional e internacional, prueba de ello es que continuamente está saliendo en la televisión aportando sus opiniones sobre este tema.

Nosotros podríamos explicar en el caso de la conciliación de qué trata y por qué estamos de acuerdo, pero una persona como ella puede explicar ampliamente el asunto de la conciliación específicamente y todo lo demás que nosotros hemos tenido dudas. No veo por qué no se le a consultar igualmente como se le hizo en la comisión. Aquí hay personas que estuvieron en la comisión.

JOAQUIN JIMENEZ: Sigo leyendo, el artículo 19 ya lo leí sigo con el siguiente:

“Artículo 20: Sobre las medidas cautelares y su impugnación

Se consideran medidas cautelares o provisionales, aquellas acciones que tienen como objetivo facilitar la investigación. Estas podrán ser la reubicación y la permuta; además, en casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales. Dichas medidas se interpondrán cuando exista riesgo evidente de que la permanencia de la persona denunciada, la persona denunciante o los testigos en el lugar de trabajo o dependencia de la institución podrían distorsionar el curso normal de la investigación.

El Rector podrá imponer las medidas cautelares al inicio de la acción, aún antes del traslado de la denuncia, sin que ello cause nulidad de lo actuado o se violente el debido proceso; o bien, durante el desarrollo de la investigación. Por su medio se podrá imponer a la persona denunciada como posible acosadora restricciones, limitaciones u obligaciones de hacer o abstenerse de hacer. En casos especiales y a solicitud de la persona interesada, la medida podrá acordarse sin previa audiencia.

Estas medidas preventivas serán aplicables a la persona (s) denunciada (s) y/o a la persona denunciante y, en forma oficiosa, las solicitará el órgano instructor a la Rectoría, en cualquier momento del procedimiento. Deberán tomarse bajo resolución fundada.

Al funcionario que se le hubiese aplicado alguna medida cautelar, podrá impugnarla dentro del término de cinco días a partir de su notificación ante el Rector en su condición de última instancia administrativa”.

MAINOR HERRERA: En el artículo 20 donde dice: *“El Rector podrá imponer las medidas cautelares al inicio de la acción, aún antes del traslado de la denuncia, sin que ello cause nulidad de lo actuado...”*. La duda que tengo es que tiene que haber una recomendación y un estudio preliminar y aquí insisto con el estudio preliminar.

Me parece que el Rector o el Consejo Universitario, pero debe haber un estudio previo porque sin estudio previo como se estaba haciendo anteriormente es muy difícil poder trasladar una persona sino se analiza la situación aunque sea en forma preliminar.

Con más razón para sustentar este punto, debe haber un análisis preliminar y ver si la causa amerita o no la formación de un órgano instructor.

ORLANDO MORALES: El artículo 20 salió tan grande que por ratos uno dice de qué se tratará ya que describe mucha cosa.

Primero define qué son las medidas cautelares. Supongo que en un texto normativo siempre hay una sección de definiciones pero no está dentro del texto porque eso más bien tiende a confundir. O sea, si cuanto cosa hacemos hay que definirla suena como extraño.

Diría que sí hay términos muy precisos simplemente hay una especie de glosario porque está muy amplio. Al estar tan amplio siempre se usan incisos para que uno pueda referirse a un inciso, ya que eso facilita mucho y la redacción no parece normativa sino descriptiva del fenómeno del acoso.

JOAQUIN JIMENEZ: De acuerdo, el primer párrafo se podría pasar a las definiciones.

Sigo leyendo:

“Artículo 21. Tipo de medidas cautelares

Se prevén las siguientes medidas:

- 1. Suspensión laboral con goce de salario de la persona denunciada como posible acosadora hasta el dictamen final.*
- 2. Traslado prudencial a otro lugar de trabajo -sin que se viole el ius variandi- de la persona o personas denunciadas, mientras dure la investigación.*
- 3. Traslado de puesto de la persona denunciante cuando ésta lo solicite expresamente y si éste fuere posible materialmente.*
- 4. Cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante, cuando la persona denunciada sea su superior inmediato. La supervisión podrá ser efectuada por otra persona trabajadora de igual o superior jerarquía, cuando sea posible.*

5. *Cualquier otra medida que se considere idónea y oportuna para proteger los derechos de las partes, que no afecte el servicio público que brinda la UNED.*

Artículo 22: Posibilidad de conciliación

De previo o durante el transcurso de la comparecencia oral y privada a que hace referencia el artículo siguiente, el órgano instructor deberá informar a las partes que pueden llegar a un arreglo conciliatorio siempre y cuando la persona que hizo la denuncia lo solicite, dicho órgano velará por mantener el equilibrio entre las partes y no revictimizar a la persona denunciante. De concretarse el mismo, se dejará constancia en un acta firmada por las partes y se archivará la gestión.

La conciliación puede llevarse a cabo directamente ante el órgano instructor o ante cualquier órgano de resolución alterna de conflictos que exista en el país, en cuyo caso las partes informarán al órgano y el procedimiento se suspenderá por el término requerido”.

Aquí debería decir que exista en la Institución.

ORLANDO MORALES: Este artículo me gusta mucho, pero no me gusta donde está colocado dentro de la concepción general de que decía lo primero debe ser tratar de armonizar la convivencia laboral de los funcionarios cuando haya esa amenaza o la presencia de acoso en alguna forma.

Lo digo por analogía con lo ue es la medicina, debe promover la salud. Este Reglamento en alguna forma debe promover estas cuestiones no solo para informar sino para trata de que la gente trabaje bien entre ellos.

Luego de promoción tiene que haber prevención y esta prevención, y uso de la analogía de salud, promoción-prevención es simplemente medidas de un estudio previo para que se valore la situación y se trata de arreglar.

La figura de buen componedor en algún momento existió o existe y es muy apreciada, que es casualmente para evitar o solucionar conflictos que de pequeños se hagan grandes.

Aquí estamos yendo a una etapa superior porque luego de la promoción sigue la prevención y luego el tratamiento. El tratamiento aquí sería la resolución que se dé. Sea como sea también tenemos que poner atención. Luego está la etapa rehabilitadora por lo menos una de las partes.

Aquí parece que estamos normalizando un proceso que debiera tener etapas de resolución previa de ese conflicto. Imagínese que haya quejas y quejas, entonces la Universidad para todo es un órgano instructor.

Con mucha preocupación cada vez que haya algún tema es el órgano instructor, entonces digo que asunto más complejo. Porque no se trató de arreglar con anticipación porque esto debería ser un recurso extremo y aquí no es no es un recurso extremo sino un recurso regular.

Entonces será permanente y vivirá esta Universidad haciendo órganos instructores, entonces esta no es una Universidad encargada de eso, o que diga que viva llevando a un extremo los asuntos legales.

Creo que debe de privar siempre el entendimiento entre las personas, la buena voluntad y fe, eso es parte de los principios éticos, tratar de convivir en armonía con las personas con sus derechos y a veces hay que ceder un poco porque uno no puede vivir como uno quiere sino que vivamos todos en armonía.

JOAQUIN JIMENEZ. Sigo leyendo:

“Artículo 23: Comparecencia oral-privada y citatorio

Contestada la denuncia, el órgano instructor procederá a citar a una comparecencia oral y privada, cuyo objetivo fundamental es la de recibir las pruebas que estime necesarias para determinar la verdad real de los hechos. Dicha audiencia será el momento procesal oportuno para ejercer el derecho de defensa con todas las garantías procesales y constitucionales del mismo.

Las partes deberán ser notificadas por el órgano instructor, con al menos cinco días hábiles de anticipación. Esta comparecencia puede suspenderse a petición de parte por una única vez siempre y cuando exista justificación válida en criterio del órgano instructor.

Para la recepción de la prueba el órgano instructor tendrá las mismas facultades y deberes que las autoridades judiciales y los testigos que rindan su declaración serán debidamente juramentados bajo el apercibimiento de incurrir en los delitos de falso testimonio, previsto en el Código Penal, cuando se dieren las circunstancias ahí descrita”.

ORLANDO MORALES: En este artículo el órgano instructor va a venir una penalización y que tal si la persona dice que el asunto será resuelto por los tribunales ordinarios.

Mi pregunta concreta a don Celín, cabe la posibilidad porque de lo contrario aquí se toma una sanción y se recurre a los Tribunales. Cómo está el asunto porque tenemos que ver en qué campo nos movemos porque sino esto se vuelve interminable y siguen los recursos que se van a resolver externamente.

CELIN ARCE: Toda esta materia lo resolverán los Tribunales. Nada de esto termina en la sede administrativa, puede ir a los Tribunales, el Tribunal puede anular todo lo investigado, errores, no se probó.

JOAQUIN JIMENEZ. Sigo leyendo:

“Artículo 24: Levantamiento del acta

Durante la comparecencia oral y privada, se procede a levantar un acta con el detalle de todo lo realizado, acta que deberá firmarse por cada uno de los presentes y por los miembros del órgano instructor.

Artículo 25: La ausencia injustificada

La ausencia injustificada de una de las partes a la comparecencia, no impide que ésta se realice. No obstante, debe consignarse así en el acta.

Artículo 26: Excepciones

Las excepciones que se presenten con la contestación de la denuncia o aquellas que se interpongan en el transcurso de la comparecencia que sean de previo y especial pronunciamiento deben ser resueltas al inicio de la audiencia, dejando constancia en el acta. Las excepciones que no tengan ese carácter se ventilarán con el dictamen final.

Artículo 27: resolución y recomendación

Una vez terminada la audiencia, el órgano instructor dentro de un plazo máximo de diez días hábiles, emitirá la resolución final con sus recomendaciones. Dicha resolución deberá valorar la prueba aportada así como todas aquellas incidencias procesales relevantes a la misma.

ORLANDO MORALES: Aquí se indica que se resuelve en 10 días. Aquí ha habido casos lleva años, y todavía siguen sin resolución.

Digo que si es que se quiere aprobar estas normas, 10 días puede ser que sean insuficientes.

JOAQUIN JIMENEZ: Es para la audiencia.

Sigo leyendo:

“Artículo 28.- Garantía para la persona denunciante y los testigos

Ninguna persona que amparada en este reglamento haya denunciado hostigamiento laboral o comparecido como testigo de las partes, no podrá ser objeto de represalias por ese motivo.”

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay que eliminar el “no podrá” debe decir “podrá ser objeto de represalias...”.

JOAQUIN JIMENEZ: Debe decir: *“Ninguna persona que amparada a este reglamento que haya denunciado hostigamiento laboral o comparecido como testigo de las partes, podrá ser objeto de represalias por ese motivo.”*

LUIS GUILLERMO CARPIO: La redacción es la que hay que cambiar: *“Ninguna persona que amparada a este reglamento que haya denunciado hostigamiento laboral o comparecido como testigo de las partes, podrá ser objeto de represalias por ese motivo.”*

JOAQUIN JIMENEZ: Habría que encabezarlo de esa manera.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que la redacción es la correcta y diría: *“No podrá ser objeto de represalias por este motivo aquella persona que amparada a este reglamento haya denunciado hostigamiento laboral o comparecido como testigo de las partes”*.

JOAQUIN JIMENEZ: Sería: *“Aquella persona que amparada a este reglamento haya denunciado hostigamiento laboral o comparecido como testigo de las partes”*,

LUIS GUILLERMO CARPIO: En estos casos el problema siempre es el apoyo a esta situación, quién hace las actas, quién las transcribe, quién las envía, quién las recibe. Debe haber gente dedicada a eso.

Porque se dice que el Vicerrector abra el procedimiento pero quién abre el acta, cuál secretaria va a involucrarse, porque son labores adicionales.

JOAQUIN JIMENEZ: Sigo leyendo:

“CAPITULO VI DE LAS SANCIONES

Artículo 29. Falta grave

Si el órgano instructor verifica la existencia del ALP y determina que se incurrió en falta grave la instancia administrativa que corresponda aplicará hasta un mes de suspensión sin goce de salario a la o las personas denunciadas por ALP.

Artículo 30: Falta muy grave

Si el órgano instructor verifica la existencia del ALP y determina que se incurrió en falta muy grave la instancia administrativa que corresponda aplicará el despido sin responsabilidad patronal a la o las personas denunciadas por ALP.

Artículo 31: Cuando se demuestra que la denuncia es falsa

Quien denuncie hostigamiento laboral falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, injuria o la calumnia, según el Código Penal. Procederá la aplicación del Régimen disciplinario establecido en el Estatuto de Personal.

ORLANDO MORALES: Si no está tipificado qué es grave o muy grave, no se puede aplicar puesto que no está tipificado. Eso daría otra tarea adicional de lo que es grave o no.

Sería como en el Reglamento General Estudiantil, que sería una copia o el que más bien introduce medios electrónicos para hacer el fraude o el que pasa dinero por obtener un examen, va aumentado de leve, grave o muy grave, y así es la sanción. Si no se tipifica la gravedad no puede determinarse.

LUIS GUILLERMO CARPIO: En el Estatuto de Personal cuando habla de falta grave se remite al Código de Trabajo que dice: “*se considerará falta grave lo que estipula el artículo 81 del Código de Trabajo*”.

JOAQUIN JIMENEZ: Viene una reforma y eso se va a modificar.

MAINOR HERRERA: Me parece que se había indicado que se tipificaba en el Reglamento de Régimen Disciplinario.

JOAQUIN JIMENEZ: En ese reglamento se tipifican pero en este caso particular hay un artículo donde el órgano instructor con la asesoría legal y psicológica determina si es grave o muy grave.

ORLANDO MORALES: No se puede dejar en un reglamento una consideración a futuro, leve, grave y muy grave deben quedar definidos.

No puede ser a juicio del órgano instructor o de quien fuere, como calificar el hecho.

JOAQUIN JIMENEZ: Lo que pasa es que aquí estamos hablando de un daño moral, psicológico y de salud de la persona, y hasta que no se determine la gravedad del hecho y el nivel del daño, no se puede hacer a priori decir que si la persona se murió entonces es muy grave.

Creo que en eso hay que dar la oportunidad al órgano instructor.

ORLANDO MORALES: Si todos fuéramos objetivos no hay problema. La objetividad es un mito, todos somos subjetivos por más que digamos que queremos ser muy racionales.

Siempre se dice, está la verdad suya, la verdad mía, la verdad personal, la verdad grupal, la verdad jurídica de un juez, hay una serie de verdades.

Entonces el órgano administrativo puede estar de parte de personas condescendientes y califican algo muy grave como algo leve, o al revés, la sacada de clavos, a una falta leve le aplicamos una muy grave a juicio de ese órgano.

Creo que no puede estar el destino de nadie en manos de una consideración que no está tipificada, es realmente un riesgo a pesar de que es atendible lo que dice don Joaquín.

JOAQUIN JIMENEZ: Sigo leyendo:

“CAPITULO VII DE LOS RECURSOS

Artículo 32: Revocatoria y Apelación

El dictamen del órgano Instructor tendrá recurso de revocatoria el que deberá ser interpuesto dentro de los tres días hábiles siguientes de la notificación del dictamen final. Ante el superior inmediato operará el recurso de apelación, el que deberá interponerse con la revocatoria o bien dentro de tercer día de notificada la resolución de esta”.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 33: Divulgación, prevención y Capacitación

La administración de la UNED desarrollará un programa de divulgación, capacitación, formación y prevención permanente sobre el ALP, cuya coordinación recaerá en el Instituto de Estudios de Género, que deberá ser diseñado y ejecutado de manera integral y en el que deberán participar coordinadamente las siguientes instancias institucionales: Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Salud Ocupacional, Servicio Médico, Comisión Institucional de Valores, Junta de Relaciones Laborales y Oficina Jurídica.

Este programa debe ser renovado periódicamente con especialistas en la temática.

Artículo 34: Acatamiento Ley General de la Administración Pública

Para todos los efectos y en lo que corresponda, se seguirán las formalidades establecidas para el proceso administrativo ordinario de la Ley General de la Administración Pública.”

Luego sigue el dictamen de minoría con respecto al artículo 22, que procedo a leerlo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Perdón, para efectos del procedimiento que es lo que hay, se vota el de mayoría primero.

CELIN ARCE: Se vota el de mayoría, salvo que no haya consenso se entra al dictamen de minoría.

LUIS GUILLERMO CARPIO: No estamos listos para votar, porque habría que analizar las cosas, habría que empezar a analizar; ¿usted tomó nota de todas las observaciones?, yo marqué bastantes.

JOAQUIN JIMENEZ: Hice los cambios que más o menos aprobamos.

Hay básicamente dos razonamientos y sobre eso habría que ponerse de acuerdo, me parece el documento si está para ser aprobado, nada más que habría que analizar y discutir esas partes donde no tenemos el acuerdo.

Me parece que el punto central, aquí pareciera que son dos, uno si debe de haber una etapa previa antes de establecer el órgano instructor y lo otro es si debe haber conciliación o no, me parece que esos son los dos puntos centrales de los que tendríamos que ponernos de acuerdo.

En la parte legal que don Luis le está preocupando, pues es una preocupación lógica de la administración, que una denuncia de esta naturaleza conlleva a un proceso muy delicado y muy cuidadoso y me parece que en la práctica supongo que tendrá que pulirse un poco más para evitar posibles vacíos o desaciertos, pero que hasta ahora intentamos ser lo más amplios posibles, intentamos consensuarlo a partir de una ley que está en proceso no existe todavía la ley, pero lleva bastantes posibilidades y probablemente si ahora prescindimos de algunas cosas probablemente después cuando se apruebe la ley haya que ajustarlas, lo que está sucediendo con la Ley de Acoso Sexual, hay que hacer un nuevo reglamento a partir de una ley que ya existe.

Creo que podríamos centrarnos en esos dos puntos don Luis, porque parece que lo demás, lo que pude observar fueron algunos aspectos más de forma, tal vez de ubicación de artículos, pero creo que esas son las dos partes centrales de la discusión.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Correcto, había una que no se discutió, que creo que Mainor tuvo la duda también y seguimos avanzando, que era lo de la prueba indiciaria, que significa eso, ese sería otro aspecto.

MAINOR HERRERA: Observo que va a hacer difícil poder votar en estos momentos, si no está todo el Consejo, propondría más bien que don Joaquín le haga una revisión con las correcciones que le hemos hecho, que pase a la Oficina Jurídica para que esa oficina le haga los retoques o al revés que entre los dos la trabajen, y en el momento en que estemos todos los miembros del Consejo Universitario podamos hacer la votación y que tal vez utilicemos algunos minutos,

lo que nos queda de la sesión de hoy para discutir esos dos temas gruesos que podría ser la diferencia que podríamos tener en estos momentos.

ORLANDO MORALES: Estoy adelantándome a la lectura, porque yo tenía interés, leí muy rápido el dictamen de minoría, el artículo 22 así como aparece asusta “*imposibilidad de conciliación*”, los que somos católicos no practicantes, creemos en el amor los unos a los otros, o principios universales de tratar de arreglar las cosas por las buenas, pongámoslo así, creo que siempre debe estar abierta la conciliación, una resolución de este tipo de conflictos laborales, pero específicamente dice que no, “*De previo o durante el transcurso de la comparecencia oral y privada a que hace referencia el artículo siguiente, el órgano instructor deberá informar a las partes que NO puede llegar a un arreglo conciliatorio...*”, ese es el problema, creo que en cualquier instante antes, durante o después, puede haber simplemente un arreglo entre las partes.

Otra cosa, aquí se supone que no hay que re-victimizar a la persona denunciante, a veces la víctima es el denunciado y a veces puede ser el denunciado, porque no, simplemente las cosas pueden ir en un sentido o en otro desde el punto de vista de que sea el jefe el que es denunciado injustamente.

ILSE GUTIERREZ: Una moción de orden, si vamos a discutir el dictamen de minoría, porque si ya se está comentando, pues hay que oír ambas partes, creo que si ya llegó acá a Plenario el dictamen de mayoría, ahí es donde yo no coincido con don Mainor, porque no hay ninguna diferencia, o sea, el dictamen de mayoría dice conciliación y se incorporó el artículo 22, aquí ya no hay diferencia, o sea, hay conciliación, creo que más bien se avanzó, estamos como trayendo discusiones anteriores y aquí lo que había una grandísima diferencia de si había conciliación o no, ya se ganó hay un dictamen de mayoría y ahí se incorporó.

Me parece que debemos de concentrarnos en lo que realmente se discute el día de hoy pasando la moción de orden, los términos legales el exceso que don Luis está dudando y lo que significa las pruebas enviciadas, creo que esas dos cosas son las que más se tiene en ese momento dudas.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que si podríamos votar Mainor, lo que pasa es que no estamos preparados para votar porque hay aspectos medulares del proyecto que deberíamos tenerlos todos muy claro antes, somos 7 consejales aquí, y no sé si podemos dilucidar todo ahora, pero podríamos empezar a ver qué podemos hacer con esos aspectos grandes o gruesos que hablaba Joaquín, para ver si podemos entrar a una votación o no, pero si necesitaría que se aclarara, sin entrar a discutir del dictamen de minoría.

JOAQUIN JIMENEZ: También coincido en que es hora de que esto resolvamos, esto ha tenido un proceso de casi un año tal vez más de análisis y discusión muy profunda, en donde la Oficina Jurídica se pronunció claramente, se pronunció por escrito, digamos que en términos jurídicos el asunto está dictaminado correctamente.

Viene la parte política, que es donde nos tenemos que poner de acuerdo ahora, si tomamos alguna decisión o no en ciertos aspectos que son para mí los fundamentales.

Lo de la prueba indiciaría eso va en la ley, pero lo podemos quitar y después si hay que hacer el ajuste se hace, yo estaría de acuerdo en que no partamos de ese hecho y es una tesis que efectivamente, como lo manifestó hace un rato don Celín Arce, debidamente respaldada y analizada de que en estos casos lo que se pretende es la protección de la víctima, por eso en el acoso laboral y acoso sexual que son dos circunstancias de relación de poder que se dan con mucha frecuencia, entonces las tesis van hacia la protección de la víctima, sobre todo no re-victimizarla, por ejemplo, -demuéstreme a dónde está el daño suyo-, ese tipo de cosas, pero ahí podríamos entrar.

A mí sí me preocupa un poco más la parte de hacer un análisis previo de la situación para definir si existe o no el acoso, si leemos bien el artículo 3, que es tan claro cuando hay una situación de acoso, cuando una persona va y lo puede hacer, pero podríamos buscar alguna solución alternativa.

Ilse se ha referido en un par de oportunidades de que en la Universidad Nacional lo que se creó fue una fiscalía, esa fiscalía tiene esa función de asesorar a la víctima, entonces la víctima ya presenta el caso debidamente asesorada, ahí esa persona esa psicóloga lo que hace es valorar la situación, ahí le dice –no usted no está en una situación de acoso, su situación es esta otra-.

De alguna manera es el filtro que don Mainor está proponiendo, aunque a don Mainor le preocupa que debería de existir, creo que esa fiscalía la podemos crear perfectamente para tener esa posibilidad, o sea, habría que hacer un ajuste o hacer un artículo nuevo, o sea, que la denuncia sea remitida a la instancia a partir de un dictamen de esa fiscalía que tiene que ser un órgano muy técnico muy independiente donde no debe de meterse nadie, digamos es en la relación laboral, ni un jefe ni nadie a decir si esto es acoso o no.

Está demostrado que hay una etapa en donde la misma institución niega el acoso, entonces la persona que llega y solicita o plantea la situación, el jefe le podría decir –eso es complicadísimo, vaya léase ese reglamento y se va a dar cuenta de que usted se va a meter en un berenjenal, mejor quédese quieto o quedita-, ahí es donde no se vale el asunto.

Pero si hay una instancia técnica, que a mí se me ocurre en este momento, porque si pensamos en una instancia técnica hay que crear una fiscalía, no tenemos en este momento el recurso para crear una fiscalía, pero me parece que el Instituto de Estudios del Género podría hacer esa función, habría que reforzarlo, o habría que buscar, el servicio médico podría ser, habría que contratar y que creo que ya lo tienen previsto la figura de un psicólogo laboral, para que sea una instancia técnica la que valore previa la situación y determine y de alguna se

subsane lo que está planteando don Celín, de que la denuncia siempre va a estar mal planteada, aunque yo en eso no coincido porque precisamente el reglamento lo que prevé, ante una situación de acoso la víctima está en una situación de mucha fragilidad, efectivamente comete muchas torpezas, pero el debido proceso lo que hace es permitirle rectificar y llevar las cosas a un buen nivel.

En este momento lamentablemente me ha tocado que conocer un caso que se está dando en este momento y efectivamente la persona que está sufriendo la situación está en una situación de muchísima vulnerabilidad, en una situación muy difícil y en este momento ni siquiera está apta para tomar decisiones a ese nivel de cómo proteger su situación de acoso en este momento, estoy tratando de ayudarle un poquito, ahora antes de venir fui a conversar con doña Carolina para ver cómo activamos un procesito de ayuda a esa persona, para que pueda salir adelante, porque efectivamente son tantos los temores y tantas las situaciones que se da, creo que si logramos ese punto resolverlo en esos términos salimos adelante con eso.

Lo del artículo 22 hay claramente un dictamen de mayoría y un dictamen minoría que simplemente se votaría, se hacen los argumentos del caso y ahí se puede resolver.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tienen la palabra don Orlando y Mainor, en ese orden.

Solo quiero hacer una observación, para mí es muy importante que lleguemos a un acuerdo lo más rápido posible, no tiene que ser hoy pero que si sea rápido.

Pero si me gustaría saber si lo que está aquí está al mismo nivel o por encima de la ley, o sea que no estemos poniendo algo que esté por debajo de la ley que protege sobre el acoso, la pregunta específica, ¿la Ley sobre el Acoso Laboral y Psicológico contempla la evaluación preliminar, o la reconciliación?

JOAQUIN JIMENEZ: Eso no.

LUIS GUILLERMO CARPIO: No lo contempla, si nosotros lo establecemos no estamos en contra de una normativa, porque estaríamos juzgando eventualmente a alguien con parámetros aceptados dentro de la UNED, esa persona podría no sentirse satisfecha porque la ley dice otra cosa y lo lleve a otra instancia, entonces, no tendría ningún sentido si estamos haciendo algo por debajo de.

JOAQUIN JIMENEZ: En este momento no hay es un proyecto.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Don Orlando y luego Mainor.

ORLANDO MORALES: Estoy en el artículo 31, se refiere a que puede haber un hostigamiento laboral falso y dice que la persona afectada puede recurrir

externamente al Código penal para que sea castigada la persona que en alguna forma lo difamó.

Lo curioso es que observen la persona que hace una denuncia falsa, siendo falsa el afectado tiene que recurrir a tribunales externos, y uno dice por qué la misma normativa no se le hace castigo interno también. Dicho de otra forma, estamos castigando al acusador, pero cuando es una acusación falsa, el acusado también debe no sólo protegerse, que porque es mentira, sino que esa falsedad debe ser castigada porque a veces se demuestra que no, a lo que voy es que no hay un trato igualitario entre uno y otro, porque aquí lo que dice es que *“...según el Código penal...”*, eso ya salió de nuestra normativa, eso lo dirimen los tribunales externamente.

JOAQUIN JIMENEZ: Léalo todo *“...Procederá la aplicación del Régimen disciplinario establecido en el Estatuto de Persona.”*

ORLANDO MORALES: Gracias por la aclaración.

La otra, estoy en el artículo 33 *“...la coordinación recaerá en el Instituto de Estudios del Género...”*, la gente que está ahí en una disputa hombre o mujer ya sabemos que lleva la de perder, no hay que ser inocente en estas cosas.

JOAQUIN JIMENEZ: Aclaro, es un Instituto de Estudios del Género, no es un Instituto de la Mujer, ahí se maneja la masculinidad como la feminidad en ambas partes.

ORLANDO MORALES: Pero, tampoco puede uno aquí suponer que es lo que busca, y en una disputa hombre y mujer, sigo creyendo que ya hay un prejuicio de primera entrada a pesar de que se diga que ese Instituto del Género incluye a los dos.

Además, yo creo que es desvirtualizar cuál fue el origen del Instituto de Estudios del Género, supuestamente no se hizo para dirimir estos asuntos de acoso de acoso laboral y psicológico, estaríamos nosotros dándole funciones que no fueron adscritas en el que fundó el Instituto, esa es otra cosa que no puede ser que sirva para algo que no fue dispuesto, habría que tenerle cuidado a eso; de momento puede decir doña Rocío que sí, pero no es lo que le compete, no está, deseará ver si está de veras dentro de los fines de la creación.

ILSE GUTIERREZ: La inquietud de don Orlando en el artículo 33 se dice claramente *“...coordinación recaerá en el Instituto de Estudios de Género, que deberá ser diseñado y ejecutado de manera integral y en el que deberán participar coordinadamente las siguientes instancias institucionales...”*, porque todas esas dudas don Orlando las tuvo don Edgar Castro, Mainor Herrera, don Víctor Aguilar, todas esas dudas que usted mismo también menciona, *“... Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Salud Ocupacional, Servicio Médico, Comisión Institucional de Valores, Junta de Relaciones Laborales y Oficina Jurídica.”*

Lo que se trata en este momento es, el tema de acoso laboral en esta universidad, era muy difícil hablarlo en otros tiempos, entonces lo que estamos tratando es con este reglamento, llegar a una UNED donde podamos dialogar, donde podamos conciliar, donde se puedan arreglar las cosas, donde pueda haber un ambiente más sano.

Como decía anteriormente en otras sesiones, esta institución está enferma está muy enferma, entonces la gente no sabe trabajar en equipo, no sabe trabajar en conjunto, además, vuelvo a decir no deberían de llevar ningún caso si hay una política institucional que vaya acompañando todos estos fenómenos.

Ahora está escribiendo acá, por ejemplo tenemos, ya ha ido avanzando en ciertas políticas muy claras, como el atender situaciones labores en forma inmediata la Vicerrectora Académica en forma inmediata está atendiendo problemas de situación laboral y tiene ahí una persona, que es doña Martha Durán que es Psicóloga Laboral en este momento, hemos ido avanzando, un cuerpo médico donde tiene un presupuesto y hay que ver como la prevención de la salud.

Ahí se empiezan a discernir casos, si es un problema de presión permanente, o si es un problema de falta de ejercicio, ahí están las doctoras mandándolo a uno tanto a terapia de psicológica o análisis de sangre, pero ellas están haciendo una labor muy buena en prevención de salud.

Hace poco estábamos hablando de la política para el NO fumado, que yo todavía quisiera avanzar hacia el asunto del alcoholismo, vean lo que pasó con el Director de la Reforma; creo que tenemos otro espacio aquí en la UNED y este reglamento sí que va a asuntar, sí, pero creo que sí es hora de empezarlo a implementar y que la institución ya ha ido con políticas muy claras, es otra UNED, pero si está enferma, el ambiente laboral está enfermo.

MAINOR HERRERA: Le aclaro a don Orlando que el Instituto del Género no excluye es inclusivo, todo lo contrario incluye a hombres y mujeres.

Tampoco dudo en lo mínimo de la objetividad de doña Rocío Chaves y me parece que ese Instituto por su conocimiento, por su experiencia debe ser asesora como otras dependencias a fines a esos casos de las jefaturas. Ahí es donde yo voy, porque me parece que eso habrá que pensarlo un poquito más y no sé si podrá votarse o no.

Creo que si debe haber un estudio preliminar a la hora de que un jefe a la hora que este Consejo Universitaria tenga que tomar una decisión, tiene que haber un estudio preliminar de la situación, de lo contrario estaríamos arriesgando y eventualmente incurriendo en un proceso, cuando no lo ameritaba, insisto no solamente tiene un costo moral sino también un costo económico para la institución y las personas.

Creo que un punto aquí a discutir es ese, ahora cómo sería esa inversión preliminar, ahí es donde tenemos que ponernos de acuerdo, que yo si comparto por lo menos la persona que le toque tomar la decisión, en este caso los jefes, deben de asesorarse bien por el Instituto del Género, la Oficina Jurídica o la Junta de Relaciones Laborales, tiene que haber un cuerpo que asesore para tomar esa decisión en una investigación preliminar; porque tampoco un vicerrector va a tener todo el tiempo para hacer él por su propia cuenta una investigación preliminar tiene que ser asesorado por un órgano, como decía don Joaquín, por la instancia que técnicamente esté facultada para dar la información correcta veraz y objetiva sobre el asunto, debe darse esa posibilidad para no tomar decisiones a la ligera que nos pueda conducir a error.

Cuando yo decía que me parecía que no deberíamos de votarlo es porque viendo las cosas como estamos ahorita con 7 miembros hoy, difícilmente, tal vez me estoy anticipando a un criterio, podamos obtener la mayoría de votación para una u otra posición, por eso el comentario que hice anteriormente.

ORLANDO MORALES: Que conste en acta comentarles una anécdota, una asistencia de laboratorio recién nombrada, resulta que se le puso atrás a una estudiante, la perseguía a la casa, que en laboratorio, en los recreos, ella se sintió obviamente acosada por una estudiante, que “sin ton ni son” siempre andaba detrás preguntándole lo relevante o siguiéndola hasta la casa, empezando a preguntarle cosas que parecía relacionadas a la intimidad.

¿Qué fue lo que se hizo?, la manera sencilla, simplemente hablar con ella y decirle –hay esta queja de la compañera, me parece inadecuado, si tenéis dudas están los profesores, si es de teoría, si es de laboratorio hablar con la persona de laboratorio, cualquier cosa hablar con nosotros, pero deje esa muchacha quieta-, ahí hay un reglamento de hostigamiento también, la cuestión iba orientándose a cierto caso realmente patológico de acoso sexual, se terminó el problema, por qué es que no tratamos de solucionar los problemas, si es que el asunto del acoso laboral y psicológico es algo que inicia y se va haciendo cada vez más intenso, se extiende es recurrente etc.

¿Qué es lo que ha fallado?, porque ese es uno de los deberes de la administración del jefe mantener la armonía y hay jefes de jefes, de manera que si un jefe tiene ese comportamiento, el jefe siguiente de la jerarquía trate de poner orden. Dicho de otra forma, porque es que no tratamos de armonizar el trabajo laboral, y lo que dice acá Ilse de que esta es una universidad enferma, he oído quejas de “pleitillo” de cosas así que no le prestó mucha atención, pero pareciera que no es un lugar donde uno va entusiasmado.

Por ejemplo, me aficioné a venir aquí porque yo siento que hay gente agradable, que uno es bien venido y cuando “meto la pata” me disculpo por excesos que uno puede cometer, yo me siento a gusto, pero yo creo que siempre debe haber instancias que traten de armonizar, de reconciliar, porque eso es lo que da gusto en el trabajo, de lo contrario siempre habrá algún resentido, uno porque no se le

aceptó la denuncia, y el otro aunque no resulte en este caso perjudicado, se va a sentir ofendido, de cualquier forma quedan dos molestos más el grupo que llevó a cabo el órgano director también enemistados con unos y con otros, pero que es esta universidad, no es un centro de pensamiento.

A mí me salen esas dudas de que se debe extremar esa posibilidad precautoria, digamos alguien que haga la función de buen componedor, que en algún tiempo existió esa figura, que cuando hay una desavenencia marido y mujer, o entre vecinos, siempre alguien llamaba a las partes y les decía -pongámonos en orden, sedamos cada uno en lo que creemos que hemos sido ofendido o qué tipo de reparación se hace. Creo que la universidad se desgata en esos "pleitillos menores" y que contra vienen el propósito universitario, en el fondo de todo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Don Joaquín, ¿por qué no nos concentramos específicamente en las partes?, o definimos cómo las podemos abordar, cosas que tenemos preocupaciones, en esas dos porque pareciera que ameritan una amplia discusión o tener propuestas concretas que podrían ser alternativas, podría ser ahora o podría ser en otro momento.

JOAQUIN JIMENEZ: Me parece que acogiendo la preocupación de don Mainor, hice una propuesta, ajustar el reglamento para que exista una instancia técnica, que valore la situación, antes de que sea presentada la denuncia; lo que no estaría de acuerdo es que meta mano cualquier persona, sino que tiene que ser una instancia técnica responsable asesora, que me parece que la figura podría ser propuse el Instituto de Género o el servicio médico; ahora Ilse acaba de hacernos memoria de que María Martha Durán está haciendo una labor en ese sentido, está trabajando ella es psicóloga laboral y está trabajando en eso.

ILSE GUTIERREZ: Y está haciendo un proyecto.

JOAQUIN JIMENEZ: Inclusive, ella me había pedido información sobre este reglamento para trata y le pareció excelente que la universidad estuviera pensando en esto y que se resolviera.

Creo que ahí ya resolveríamos esa diferencia que me parece que es importante y que no estaríamos afectando, la resolvemos sin afectar en lo sustantivo porque lo que si tenemos que tener mucho cuidado es de tomar decisiones que no vayan a ir en detrimento de la persona víctima, porque eso es lo delicado, o sea que tomemos una decisión que después veamos que esa decisión lo que está haciendo es perjudicando, repito, porque la persona víctima entra en un estado de indefensión y de fragilidad que cualquier cosa la puede ser retroceder y no continuar un proceso y el agresor o la persona agresora se empodera cada vez más hasta que efectivamente la elimina.

Hay que entender que cuando se dan estas situaciones hay toda una intención, o sea, un proceso de acoso laboral y psicológico no es una situación aislada ni sucede casualmente, sino que la persona agresora diseña toda una estrategia

hace todo un proceso para ir eliminando a una persona, eso está claramente demostrado.

Si la persona agresora va teniendo cada vez más espacios ahí es donde hay que tener mucho cuidado. Sé que hay que tener cuidado en cuanto a que no se convierta esto y me parece que hay una protección clara en el reglamento de que no se convierta en un asunto de todos los días –de que me hizo mala cara y entonces lo acuso-, eso no es.

Insisto de que si tenemos claro el artículo 3, eso no va a pasar, puede darse alguna situación de alguna persona irresponsable que acuse indebidamente a otra por acoso que sea la acusación falsa, pero ya está claramente tipificada en que se le aplica el régimen disciplinario y la persona puede defenderse en lo penal la persona dañada en ese caso.

La otra parte, para mí es muy sencilla, hay dos dictámenes es cuestión de votarlos nada más, razonarlos y votarlos, hay dos posiciones muy claras o se acepta la figura de la conciliación o no se acepta la figura de la conciliación.

MAINOR HERRERA: Creo que con lo primero que dice don Joaquín, lo que tenemos que ponernos de acuerdo acá en principio es si la jefatura o si el Consejo Universitario tiene la facultad para realizar una investigación preliminar, eso es lo primero, si tuviera esa posibilidad y tiene que quedar claramente manifestado en el documento, ahí es donde yo considero que cabe perfectamente lo que dice don Joaquín, para tomar tal decisión deberá, no es que si quiere o no hacerlo, deberá asesorarse con una instancia técnica, que para mí debería tener por lo menos tres profesionales, debería estar representado por el Instituto de Género, por la Junta de Relaciones Laborales y por la Oficina Jurídica para que sea un criterio más rico digamos, más objetivo y que esa jefatura pueda con esa asesoría técnica tomar la decisión.

Porque de lo contrario estaríamos dejando abierta la posibilidad a que se tomé una ligereza por falta de información, abramos un proceso administrativo cuando tal vez no lo amerita, se desestima incurriendo en un problema, decía no solamente de afectación a la persona denunciada, poner en riesgo a la persona que denuncia e incurrir en un costo para la institución, en caso que tenga que pagar a un abogado externo para defender la posición del Consejo Universitario.

ILSE GUTIERREZ: Por reglamento nosotros lo que tenemos que aprobar es el dictamen de mayoría y en el dictamen de mayoría es exactamente lo que estamos leyendo, el dictamen de mayoría es el reglamento que está, o sea lo que estamos leyendo, lo que leímos hoy es todo el dictamen de lo que se aprobó y ese es el dictamen de mayoría.

Dentro del reglamento del Consejo Universitario es posible a nivel de Plenario hacer observaciones al dictamen de mayoría, que es lo que está planteando don Joaquín, está posición que estás diciendo es una recomendación a lo que podría

ser esa instancia; lo que se estaría presentando en la siguiente sesión son propuestas de redacción a ese reglamento que es producto de la votación mayoritario.

MAINOR HERRERA: No Ilse, me parece que hay una pequeña confusión ahí, yo no objeto lo de la conciliación, estoy claro con don Joaquín y con usted, para mí se puede votar, hay un dictamen de mayoría y un dictamen de minoría se vota, yo me refiero al otro punto que posiblemente es el grueso.

El otro punto que es el grueso, que ese no tiene vinculación, por lo menos en la forma directa con el dictamen de mayoría y el dictamen de minoría, más bien es lo que habría que cambiar en el documento para ver si podría haber una investigación preliminar antes de que la jefatura o la dependencia correspondiente, en este caso el Jefe o el Consejo Universitario pueda tomar la decisión, y ahí es donde hablo yo de esa oficina asesora, que necesariamente debe ser consultada por esa persona.

LUIS GUILLERMO CARPIO: La investigación preliminar, no sustituye la conciliación, sería aparte de un procedimiento la investigación preliminar, investigación, conciliación, conclusiones, o conclusiones antes de, no sé cuál sería el procedimiento.

JOAQUIN JIMENEZ. Si hablamos de una investigación preliminar estamos haciendo doble investigación, ya estamos re-victimizando, lo que está planteando don Mainor jamás, yo eso no estaría de acuerdo nunca; que haya primero un proceso por tres instancias para ver dónde van tener que pedir pruebas, dónde van a tener ya metieron a la Oficina Jurídica pidiendo toda la parte legal, ¿qué es lo que está sucediendo en este momento?, en este momento lo que sucede es que la Junta de Relaciones Labores recibe la denuncia hace todo el proceso determina si hay acoso laboral y lo remite a la administración para que la administración abra el debido proceso, vamos a hacer exactamente lo mismo lo que está sucediendo en este momento y eso no puede ser.

Estaría de acuerdo en que una instancia técnica asesore a la persona víctima para que presente la denuncia y la intervenga a la víctima para que le ayude y acompañe y cuando llegue la documentación esa instancia técnica sería la que valora si es una situación de acoso, que debe de ser atendida o si no es una situación de acoso que no debe de ser atendida, que es el modelo que está utilizando la Universidad Nacional, y por lo que nos explicó la muchacha cuando vino acá, me parece que funciona bien. Ella dice que hay mucha gente que cree que está siendo acosada laboralmente, pero no es eso.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Que especialidades tienen?

JOAQUIN JIMENEZ: Una psicóloga laboral.

En esos términos es que yo estaría de acuerdo, pero que el Consejo Universitario pida un estudio técnico previo, jamás.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De parte del reglamento sería que esa instancia, aquí se habló de María Martha que es psicóloga laboral, pero ya estamos definiéndole funciones al trabajo que ella iba a hacer.

JOAQUIN JIMENEZ: Lo ponemos como ejemplo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Conste que es factible, lo que yo no quiero aquí es que vayamos a hacer otra oficina ni otra instancia, cuando yo hablo de investigación preliminar, es que alguien una persona externa a todo se siente, evalúe, guardando todo el procedimiento de confidencialidad de no victimizar y que pueda hablar abiertamente con la parte acusadora y pueda determinar algún tipo de enlace que diga un mérito suficiente o decirle eso que usted me dice, no, ubíquese eso no es acoso le recomiendo, él o ella puede seguir si quiere, pero yo no sé si esa será la parte más adecuada, esa que están proponiendo.

MAINOR HERRERA: Ahí es donde tenemos que ponernos de acuerdo y tratar un poco de flexibilizar las dos posiciones.

A mí me gustaría, don Celín hace un momento hizo la observación de que era recomendable esa investigación preliminar y me gustaría escuchar a don Celín dar una recomendación de cómo se podría hacer esa investigación preliminar, y quienes deberían de participar, si estamos pensando en una asesoría técnica, quienes deberían de participar para ver si podemos ponernos de acuerdo con este asunto.

CELIN ARCE: Vuelvo a insistir, ¿cuál era el objetivo de la investigación preliminar? llega la denuncia, la denuncia puede estar mal redactada, puede tener inconsistencias, no tiene pruebas, a priori se determina más o menos que la solidez de la misma no es la adecuada, que puede que la posición ande por otro lado, lo que el denunciante está estimando que sea acoso y realmente no lo es, es otro tipo de situación es otro conflicto. Etc.

Y el CONRE ha de tomar la decisión dentro de un uso racional de los recursos de los procedimientos etc., necesito que se me aclaren más la dimensión de esta denuncia para poner realmente si efectivamente se justifica la apertura del procedimiento o no; el CONRE puede encargar a cualquier persona u oficina, que sea conveniente esa investigación preliminar para que aporte mayores elementos de juicio, para tomar la decisión si abren o no oficialmente el órgano director, a cómo está la propuesta de reglamento, toda denuncia que entra automáticamente se abre el procedimiento administrativa hasta el final, esa es la diferencia.

ORLANDO MORALES: Creo que el dictamen de mayoría aunque se le introduzcan todas esas observaciones, sigue sin gustarme. El de minoría ni hablar, de manera que corro el riesgo de quedarme sin votar.

Yo quiero aclarar esto, dice que esta propuesta es de un reglamento para la prevención, y se entra de momento justificando que ahí hay una víctima y se habla en varios artículos de la re-victimización, de primera entrada ya estamos suponiendo que hay una víctima y no sabemos si hay una víctima, casualmente la verdad verdadera, según oigo decir, es es la función del órgano instructor, de manera que ya estamos prejuiciados en que hay un víctima y re-victimizar, no de eso no se trata, se trata de encontrar realmente si hay merito la denuncia, a mí me parece eso muy peligroso.

De manera que si el reglamento inicia indicando que es para la prevención, a mí me hubiera gustado que en el objeto el primer artículo trate de la prevención que quedó de último y casi que como una necesidad para coordinar acciones que evite que eso ocurra, de manera que el primer artículo debe tratar de la prevención y es lo que no tratamos, y en la prevención la carga principal la lleva la administración, cómo es posible que estén ocurriendo irregularidades de esta naturaleza, y resulta que la administración no se dé cuenta, nada más peligroso que una administración ciega y nada más peligroso que no haya solidaridad entre los compañeros que puedan ayudar a formular la denuncia, y entonces para qué está la jerarquía, si hay una relación a un cierto nivel se recurre a la siguiente.

A mí me parece que la administración tiene su carga de responsabilidad y debe ejercer funciones de buen componedor, cuando entre un jefe y un subalterno o entre dos compañeros no hay armonía en el trabajo. Definitivamente así como está no contaría con mi aprobación.

JOAQUIN JIMENEZ: Perdón, para dar una observación. Acabo de atender a Karino al teléfono que se tuvo que retirar porque a la esposa la asaltaron, se fue a acompañarla y me dice que están poniendo la denuncia y haciendo todos los trámites que eso significa, que por eso se retiró.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Yo lo iba a disculpar ahora al final. Él me dijo que le habían quebrado el vidrio a la esposa y se tenía que retirar para ver que era el asunto.

GRETHEL RIVERA: Quisiera proponer una moción de orden, dado que siento como dice don Orlando que esto tiene muchos vacíos y por lo tanto probablemente no vote y por aquí don Mainor igual, no tenemos la presencia de don José, y creo que tomémonos el tiempo de conversar con otras personas, de asesorarnos más y tomar en cuenta que tanto el INAMU, la Defensoría de los Habitantes, el Instituto del Género y otras consultas, pues han recomendado que esa instancia de conciliación no exista.

Vuelvo a decir, cuando tomemos este tema de nuevo invitemos a doña Rocio para que haya ese aporte, que yo creo que es muy valioso y poder al final tomar la decisión.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Don Joaquín para cada uno de los aspectos hay una o dos posiciones que se han reflejado hoy aquí, me gustaría darles forma para ver cual se puede adaptar mejor integrarse a todo el cuerpo y parte medulares, si va a ver conciliación si no va haber conciliación, si se crea el cuerpo cual sería, porque una cosa es verlo redactado y otra cosa pensar que debería de ser, que fue lo que pasó ahora, don Mainor hace una propuesta que él cree la que podría ser, y es razonable, pero no podemos hacer una cuestión muy amplia porque podemos caer en re-victimizar, de manera que tenemos que tener cuidado.

A mí me gusta la idea de que una persona que laboralmente tenga la preparación adecuada hiciera un análisis preliminar y aquí se habló hasta de nombres, porque eventualmente ahora que se está redefiniendo las funciones de esa persona ahí, porque estamos en ese proceso casualmente, eventualmente podría servir como orientadora, pero tenemos que establecerlo tenemos que ponerlo aquí, hay que hablar con la doctora en este caso.

Grethel está presentando una moción de orden tenemos que votarla, pero tal vez no sea necesario votarla, porque creo que hay consenso, lo que no quiero es que nos vayamos sin definir cómo vamos a afrontar esas diferencias, creo que don Joaquín como coordinador debería de redactar algo adicional, para ver cómo hacemos, o sea, que logremos encontrar puntos de empate, el reglamento tenemos que votarlo, lo que no quiero es arriesgar que se vote negativamente, porque si no tendríamos que volver a empezar, no estaría listo para votar, pero si se vota negativamente eso es peor todavía.

JOAQUIN JIMENEZ: De acuerdo, yo podría inclusive eso, reunirme con María Martha, con Rocío, para mí la alternativa sería esa digamos la posible alternativa que concilie las partes, porque esto es un asunto político, insisto, no le veo el asunto de legal, lo de legal me parece que está bien estructurado y fue debidamente analizado y dictaminado; el asunto para mí es más de orden político.

Podría hacer un planteamiento en ese punto, para mí el punto de la conciliación está también ahí dictaminado y es nada más de votarlo, o uno u lo otro, no le veo la dificultad a esa parte, inclusive la podríamos votar ya si se quiere, y esa otra parte si entraríamos, que para mí es el punto central.

Si hubiera algún otro punto de orden político que debiera de resolverse me lo podrían hacer llegar y yo buscaría posibles alternativas.

Ofrecí también en la parte de la prueba indiciaría que si eso podría generar una interrupción en este momento para poderlo aprobar, me parece que podemos en esta primera etapa de la ejecución del reglamento prescindir de ella y después si la ley pasa y hubiera que ajustarlo, pues se hace el ajuste y nada más.

Don Luis, me gustaría que tal vez le diera una leída así y me diga cuáles son sus dudas.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Son dos o tres términos nada más.

JOAQUIN JIMENEZ: Me los manda los analizamos.

LUIS GUILLERMO CARPIO: La de indicio es una, que es la más pesada, pero quiero dejar claro que sí tengo todo el interés de que esto salga, nada más que si me preocupa que no vayamos a hacer algo que al final termine en algo que no pueda realizarse, a veces tratamos de evolucionar muy rápido en algunas cosas y mejor despacio porque precisa.

Atendiendo la solicitud de doña Grethel suspendemos aquí, y quedaría Joaquín comisionado prácticamente para avanzar en lo pendiente, salvo las cosas que me dejaron de tarea.

JOAQUIN JIMENEZ: Si, voy hacerlo a principios de la próxima semana.

* * *

Este asunto queda pendiente para la próxima sesión.

* * *

Se levanta la sesión al ser las doce horas con cincuenta y cinco minutos.

MAG. LUIS GMO. CARPIO MALAVASI
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / NA / EF / LP **