29 de noviembre de 2019
MTSS-DMT-OF-1801-2019

Señora,
Catalina Crespo Sancho
Defensora de los Habitantes

ASUNTO: Se informan las acciones realizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con respecto a la situación de acoso laboral denunciada por la señora Ana Victoria Contreras Cambronero.

REFERENCIA: 14395-2019-DHR- [AL], del 18 de noviembre de 2019.

Estimada señora:

En atención a la solicitud de información sobre las acciones realizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con respecto a la situación de acoso laboral denunciada por la señora Ana Victoria Contreras Cambronero, me permito informar lo siguiente:

Primero. Que, en fecha 12 de diciembre del 2018, en la Región Central de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, se recibió denuncia de la trabajadora Ana Victoria Contreras Cambronero por presunto acoso laboral sufrido en su contra por parte de su jefatura la señora Teresita Reyes Espinal.

Segundo. Que, mediante resolución del 14 de noviembre del 2018, el señor Francisco Quesada León, Coordinador de la Oficina de San José, resuelve nombrar al inspector de trabajo William Méndez Serrano, para que conforme al plazo establecido realice todos los actos legales pertinentes con el fin de determinar la verdad real de los hechos e informar a la mayor brevedad posible, a efecto de proceder conforme a Derecho

y de conformidad con lo que indica el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo.

Tercero. Que, en fecha 22 de enero del año en curso, el inspector de trabajo William Méndez Serrano, visita, previene y notifica el centro de trabajo denominado Universidad de Costa Rica, determinando la infracción;

> *"34 – Otras labores : Art. 19, 70 inciso 1) del Código de Trabajo. Apartado 2.6.1 Directriz 2013 Inspección de Trabajo. Favor proceder a conformar un Órgano Director, para implementar un procedimiento de Hostigamiento Laboral, para llevar a cabo una investigación del presunto hostigamiento laboral interpuesto por Teresa Reyes Espinal quien ocupa el puesto de Coordinadora General de Prácticas Artísticas, en contra de la trabajadora Ana Victoria Contreras Cambronero quien labora como Productora Artística."*

Confiriéndole a la parte empleadora el plazo de diez días hábiles para corregir. Todo lo anterior mediante Acta de Inspección y Prevención Código SJ-HL-11699-18.

Cuarto. Que mediante oficio R-315-2019, de fecha 22 de enero del 2019, el señor Henning Jensen Pennington, Rector de la Universidad de Costa Rica, informa al inspector de trabajo a cargo que;

> *"Por medio de los oficios R-311-2019 y R-314-2019, se trasladó a la Junta de Relaciones Laborales de la Institución y se comunicó a la persona denunciada, respectivamente; del traslado formal de denuncia para la implementación del procedimiento administrativo que permita investigar la presunta comisión de una falta por hostigamiento laboral.*

De esta forma, se cumple a cabalidad lo apercibido mediante Acta de Inspección y Prevención código: # SJ-HL-11699-19, notificada a esta instancia en fecha 22 d enero de 2019".

Quinto. Que mediante oficio del día 26 de noviembre de los corrientes, el inspector de trabajo William Méndez Serrano, solicita al señor Jeffy Chinchilla, del Departamento de Rectoría de la Universidad de Costa Rica que, en el plazo máximo de veinticuatro horas, informe la tramitología empleada en el proceso de marras, la etapa actual del mismo y la documentación que respalde las gestiones realizadas a la fecha.

Sexto. Que mediante oficio R-8107-2019 de fecha 26 de noviembre pasado, el señor Jeffry Chinchilla Madrigal, Asesor Legal, Rectoría de la Universidad de Costa Rica, informa;

"Ahora bien, a fin de conocer el estado actual del caso, procedimos a llamar vía telefónica a personas de la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL) – órgano encargado de emitir criterio, una vez seguida la instrucción del caso- y se nos indicó que el expediente se encuentra bajo su custodia, una vez que la Junta de Relaciones Laborales se los remitiera para estudio. Vale aclarar que la remisión de este caso a la CEAL, por parte de la Junta de Relaciones Laborales, se dio incluso en el mes de diciembre de 2018, dentro del expediente No. AL-007-2018. Por lo cual, se puede observar que, ya desde el mes de diciembre pasado, incluso antes de ser puesta en conocimiento esta Rectoría del asunto, por parte de la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al caso había sido remitido a la CEAL. (...)"

Por último, es importante mencionar que, de conformidad al Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, apartado 2.6, la actuación de esta Dirección con respecto a denuncias como la de estudio, es la que de seguido se detalla;

> *"2.6. Procedimiento por denuncia de hostigamiento laboral (Consideraciones especiales).*
>
> *2.6.1. Del procedimiento.*
>
> *El procedimiento que aplica a este fuero de protección laboral es en modalidad de ciclo inspectivo, por lo que deben agotarse todas y cada una de sus etapas procedimentales que se señalaron en la sección 2.3. de este manual.*
>
> *En la aplicación y desarrollo de la investigación deben tenerse presente las consideraciones y requerimientos de trámite que a continuación se describen.*
>
> *Al visitar el centro de trabajo, el inspector verifica si existen procedimientos internos para la recepción y atención de denuncias por hostigamiento laboral.*
>
> *a) Cuando existe procedimiento interno en la empresa:*
>
> *El inspector previene al patrono mediante acta de inspección y prevención, para que se aplique el procedimiento interno establecido y se hagan efectivos los derechos de la víctima. En dicha acta debe consignarse expresamente "la prohibición de despido", que protege al trabajador que ha solicitado el auxilio de la Inspección del Trabajo, de acuerdo con el artículo 12 del Código de Trabajo. Adicionalmente, el inspector asesora al denunciante y le indica que debe presentar la denuncia siguiendo el procedimiento establecido en el centro de trabajo.*
>
> *Cumplido el plazo otorgado por el inspector, se apersona al centro de trabajo para verificar si la empresa ha atendido la reclamación del trabajador. En caso de incumplimiento, elabora un informe dirigido al Jefe Regional, a fin de que éste proceda a presentar la denuncia ante los tribunales competentes.*
>
> *Se debe informar y asesorar a la persona denunciante para que acuda a la vía judicial a plantear el proceso ordinario.*
>
> *b) Cuando no existe procedimiento interno en la empresa: La denuncia presentada por la persona afectada se tramita conforme a las pautas procedimentales establecidas en el Capítulo 3, punto 3.1 de este manual, denominado "Procedimientos Especiales"." (Lo subrayado no es del original).*

Ahora bien, al respecto de todo lo manifestado se adjuntan los documentos que a continuación se detallan:

a. Copia del oficio DNI-OISJ-0481-2018, de fecha 27 de noviembre del año 2019, suscrito por la señora Vanessa María Prendas Murillo, Jefe Región Central.

b. Copia del informe rendido por el inspector de trabajo William Méndez Serrano, de las 14:00 del 25 de noviembre del 2019.

c. Copia certificada el expediente administrativo código SJ-HL-11699-18.

Con base en lo anterior, solicito se tenga por atendida en tiempo, la solicitud de información.

Atentamente,

RICARDO ALBERTO MARIN AZOFEIFA (FIRMA)
Firmado digitalmente por RICARDO ALBERTO MARIN AZOFEIFA (FIRMA)
Fecha: 2019.11.29 15:02:13 -06'00'

Ricardo Marín Azofeifa
Ministro *a. i.* de Trabajo y Seguridad Social.

JBV/