

10 SEP 1996



# GACETA DEL TECNOLÓGICO

Directora: Licda. Grettel Ortiz Alvarez Organo Oficial del Instituto Tecnológico de Costa Rica Número 71 SETIEMBRE 96

## INDICE

Modificación del Reglamento del Régimen de Enseñanza Aprendizaje del ITCR. Suspensión de aplicación .....	1
Modificación a la Norma Reglamentaria del Estatuto Orgánico referente al proceso de elección y sustitución temporal de un Director de Departamento .....	1
Regulación del fumado en el Instituto Tecnológico de Costa Rica .....	2
Reglamento para las denuncias de hostigamiento sexual en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.....	4

### MODIFICACION DEL REGLAMENTO DEL REGIMEN DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE DEL ITCR SUSPENSION DE APLICACION

- a) Suspender la aplicación del Artículo 11, de la sesión No. 1887, del 30 de mayo de 1996, en relación a la Modificación del Reglamento del Régimen de Enseñanza-Aprendizaje, del Instituto Tecnológico de Costa Rica, sobre exámenes por suficiencia, por un plazo de dos meses, a efecto de que el Consejo de Docencia presente la normativa correspondiente.
- b. Publicar. **ACUERDO FIRME.**

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión 1896, Art. 9, del 8 de agosto de 1996.

### MODIFICACION A LA NORMA REGLAMENTARIA DEL ESTATUTO ORGANICO REFERENTE AL PROCESO DE ELECCION Y SUSTITUCION TEMPORAL DE UN DIRECTOR DE DEPARTAMENTO

#### ACUERDA:

- a) Modificar la norma reglamentaria del Estatuto Orgánico referente al proceso de elección y sustitución temporal de un Director de Departamento de manera que la misma, en forma correcta, se lea:

#### Artículo 1

- a) En caso de ausencia temporal del Director la Asamblea Plebiscitaria de ese Departamento o Consejo de Departamento, según corresponda, nombrará en forma interina un director, por el período requerido.

- b) La Asamblea Plebiscitaria o Consejo de Departamento, según corresponda, podrá otorgar permisos en el puesto de Director, en el ejercicio de esta función, por un período máximo de 6 meses.
- c) En casos no previstos, y por períodos no superiores a 2 meses, la Asamblea Plebiscitaria o Consejo de Departamento, según corresponda, podrá designar en forma interina a un director, mientras se elige al titular. En todo caso, debe cumplirse con los requisitos establecidos para ser director de Departamento. En estos casos no se requiere la fiscalización del TIE, pero se le deberá informar con anticipación sobre la elección y su resultado.

#### Artículo 2

En caso de que la Asamblea Plebiscitaria o Consejo de Departamento, según corresponda, no elija director porque no se presenten candidatos o porque, aún presentándose, ninguno alcance el número de votos

suficiente según lo establecido por el Artículo 55 ó 59 del Estatuto Orgánico, se podrá convocar a una segunda elección en un plazo no mayor de 5 días hábiles después de haberse realizado el primer proceso.

La segunda elección se hará con el mismo padrón utilizado para la primera y con los candidatos que se inscriban. Para esta nueva elección podrán participar como candidatos, aquellos funcionarios de la Institución cuyo levantamiento del requisito de tiempo servido acuerde el Consejo de Departamento por votación afirmativa y secreta, de al menos dos terceras partes.

Luego de la segunda elección si no se concretara el nombramiento, el Rector, a propuesta del Vicerrector correspondiente, nombrará a un director, en forma interina por un período de un año, para lo cual podrá obviar el requisito de tiempo de servicio a funcionarios de la Institución.

#### b) Publicar. ACUERDO FIRME

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión 1884, Art. 20 del 9 de mayo de 1996.

## REGULACION DEL FUMADO EN EL INSTITUTO TECNOLOGICO DE COSTA RICA

### CAPITULO I FINES Y OBJETIVOS

#### Artículo 1.

Con el afán de establecer y mantener la armonía laboral dentro de las Instalaciones del Instituto Tecnológico de Costa Rica, este Reglamento norma los vehículos y los sitios prohibidos para fumar e instalaciones del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

#### Artículo 2.

Sobre la prohibición del fumado

Se prohíbe fumar dentro de las aulas o salones de clase, auditorios o dependencias que están bajo techo, vehículos institucionales y aquellos de propiedad privada contratados por el Instituto Tecnológico de Costa Rica, todos ellos destinados para uso colectivo.

Se exceptúa de esta prohibición los centro de diversión

o esparcimiento dedicados exclusivamente para personas adultas. En el caso de cafeterías o similares, se asignarán áreas para fumar.

#### Artículo 3

##### Advertencia

La institución debe señalar y acondicionar áreas especiales de fumado.

La advertencia de prohibición de fumar se deberá indicar en rótulos y lugares visibles.

#### Artículo 4

Las anteriores prohibiciones son de alcance general, y rige igual para los funcionarios administrativos, docentes, estudiantes y particulares que por cualquier motivo deban permanecer en las instalaciones mencionadas.

## Artículo 5

### El conductor

El conductor del vehículo institucional debe velar por el cumplimiento de esta prohibición, de ser necesario podrá solicitar colaboración de la autoridad policial para aplicar lo establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 7501.

## Artículo 6

### Sancciones

Por el incumplimiento de lo dispuesto por este reglamento y en relación con lo establecido por el Artículo 7 de la Ley 7501 se impondrán las siguientes sanciones:

1. **Patronos:**
  - a) Los patronos serán sancionados con una multa equivalente a la mitad del salario base
  - b) Los trabajadores serán sancionados con una multa equivalente a la cuarta parte del salario base, lo anterior si contravienen lo dispuesto por los Artículos 2 y 3 del presente reglamento
  - c) Los conductores de vehículos de la Institución serán sancionados con una cuarta parte del salario base, si fuman o toleran el fumado de otra (s) persona (s) dentro del vehículo a su cargo.
  - d) Los encargados o administradores de las cafeterías o similares serán sancionados con multa de medio salario base, cada vez que fumen o toleren el fumado en los lugares aquí prohibidos a su cargo.
2. Se prohíbe la venta de cigarrillos o tabaco en cualquiera de sus formas a personas menores de edad, dentro de las instalaciones del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

## Artículo 7

El incumplimiento de la obligación antes mencionada, dará cabida para aplicar una sanción penada con multa de un salario base, al vendedor, propietario o administrador según corresponda.

## Artículo 8

### Fondo de caja única

Las cantidades de dinero que se recauden por concepto

de multas, ingresarán en la caja única del Estado, y una vez cumplidos con los trámites de Ley. El ente encargado de las retención será para todos los efectos; el Departamento Financiero Contable.

## Artículo 9

Todo el procedimiento sancionatorio se tramitará de conformidad con la Convención Colectiva y sus reformas, además lo establecidos en la Ley General de la Administración Pública en el caso de particulares.

## Artículo 10

### Concepto de salario base

Se entenderá como salario base, en aplicación al presente reglamento al establecido por el Artículo 2 de la Ley número 7337 de 5 de mayo de 1993.

## Artículo 11

### Sobre el procedimiento interno

En aplicación al Artículo 69 de la II Convención Colectiva y dependiendo de la gravedad de los hechos, deberá darse previa audiencia con tres días de anticipación al denunciado, sancionarse dentro de un mes siguiente a la audiencia y posteriormente deberá enviarse copia del expediente.

## Artículo 12

### Sobre el órgano responsable del procedimiento

Para los efectos del presente reglamento, el Departamento de Recursos Humanos será el órgano director, para la aplicación del procedimiento establecido en el Artículo 9 anterior.

## TRANSITORIO I

Para determinar las multas con relación al salario base, debe elevarse la consulta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o en su defecto elevar la consulta a la Corte Suprema de Justicia, quien deberá informar sobre el monto aplicado en las sanciones de tipo penal, según lo establece la Ley número 7337 del 5 de mayo de 1993.

Aprobado por el Consejo Institucional en la Sesión N° 1896, Artículo 6, celebrada el 8 de agosto de 1996.

# REGLAMENTO PARA LAS DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO TECNOLOGICO DE COSTA RICA

## CAPITULO I

### DE LAS DEFINICIONES, OBJETIVO, TIPIFICARON Y SANCIONES

#### Artículo 1: Definición:

Para los efectos del presente Reglamento y de acuerdo con lo establecido en los Artículos 2 y 3 de la Ley #7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en adelante «Ley», se deberá entender por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual, la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

#### Artículo 2: Objetivo:

Este Reglamento tiene por objetivo general permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar su confidencialidad y sancionar a las personas hostigadoras, cuando existiere causa.

#### Artículo 3: Tipificación:

Con base en el artículo 4 de la Ley, para el presente Reglamento las manifestaciones del acoso sexual se tipifican de la siguiente forma:

##### Faltas leves

Se consideran faltas leves el uso escrito u oral de palabras de naturaleza sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas, para quienes las reciban.

##### Faltas graves

Se considera falta grave cuando se compruebe alguna

de las siguientes condiciones referentes a aspectos sexuales:

- a) Exigencia de conductas o actitudes, cuya sujeción o rechazo, sea condición implícita para el empleo o el estudio.
- b) Amenazas, expresas o implícitas, físicas o morales, así como daños o castigo referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio para quien las reciba.
- c) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio para quien la reciba.
- d) Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien las reciba.

#### Artículo 4: Sanciones

De acuerdo con el Artículo 25 de la Ley, según la gravedad de las faltas se impondrán las siguientes sanciones:

- a) La falta leve será sancionada con una amonestación por escrito o suspensión sin goce de salario, hasta por el plazo máximo establecido, según se dispone en la Convención Colectiva. Esta suspensión se podrá aplicar de igual forma al estudiante de conformidad con el Reglamento de Enseñanza Aprendizaje.
- b) La falta grave será sancionada con despido sin responsabilidad patronal, de conformidad con los incisos a), b) y II) del Artículo 82 de la Convención Colectiva; o con la suspensión o expulsión del estudiante, según lo establecido por el Reglamento de Enseñanza Aprendizaje.
- c) A la persona que se le hubiere sancionado por conductas caracterizadas como leves, que reincida en su comportamiento, se le impondrá la sanción en grado más severo inmediato, de conformidad con el inciso b) anterior.

- d) Cuando las conductas constituyan hechos punibles además de la sanción correspondiente en la Institución, la Administración trasladará el caso a los Tribunales de Justicia para que se proceda de acuerdo con lo establecido en el Código Penal.

#### **Artículo 5: Denuncias falsas.**

Quien denuncie hostigamiento sexual falso incurrirá en las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal; lo cual lo hará acreedor de la sanción aplicada a falta grave; constituyéndose en un hecho punible por lo que deberá procederse de acuerdo con el Artículo 4, inciso d).

## **CAPITULO II**

### **DE LA COMISION DE ESTUDIO DE LAS DENUNCIAS**

#### **Artículo 6: Conformación de la Comisión.**

Existirá una Comisión de Estudio de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, la cual estará conformada de la siguiente manera:

- a) Cuando los implicados sean funcionarios de la Institución: un representante de Recursos Humanos, un psicólogo clínico y un representante de los funcionarios.
- b) Cuando los implicados sean estudiantes de la Institución: un representante de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, un psicólogo clínico y un representante de los estudiantes, y tramitarse de conformidad con el Reglamento Enseñanza Aprendizaje.
- c) Cuando los implicados sean un funcionario y un estudiante de la Institución: un representante de Recursos Humanos, uno de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, un psicólogo clínico y un representante de los funcionarios y uno por parte de los estudiantes.

El representante de Recursos Humanos lo propondrá la Rectoría; el de Vida Estudiantil, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil; el de los funcionarios, la AFITEC; el de los estudiantes, la FEITEC. El Psicólogo Clínico lo propondrá el Departamento de Orientación y Psicología.

Todos deberán ser nombrados por un período de un año, prorrogable hasta un máximo de dos períodos consecutivos iguales. Asimismo, se establece que esta Comisión será el Órgano Recomendativo y contará con los servicios de la Asesoría Legal del Instituto.

Las personas miembros deberán tener formación sobre el problema de acoso sexual y recibir capacitación especializada con enfoque de género, por lo cual corresponderá al Departamento de Recursos Humanos buscar y preparar seminarios y talleres que permitan esta capacitación constante.

#### **Artículo 7: Funciones de la Comisión.**

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Conocer la denuncia y tramitar la apertura del procedimiento ordinario administrativo o disciplinario.
- b) Nombrar un secretario de actas.
- c) Levantar el acta respectiva de todo procedimiento.
- d) Enviar copia de la resolución definitiva al Departamento de Recursos Humanos o a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, según corresponda.
- e) Llevar un control de las denuncias.
- f) Elaborar el informe sobre el procedimiento y recomendar la sanción.
- g) Enviar el resultado del estudio así como la recomendación de sanción a la Junta de Relaciones Laborales o al Tribunal de Sanciones según corresponda, para que éstas instancias dicten la resolución final.
- h) Designar a la Fiscalía.

#### **Artículo 8: Causas de remoción de los miembros de la Comisión.**

Serán causales de remoción de los miembros de la Comisión de Estudio de las Denuncias:

- a) La ausencia injustificada a cuatro sesiones consecutivas o seis alternas en un año calendario.

- b) El incumplimiento injustificado de las funciones asignadas.
- c) Cualesquiera otra causal, contemplada en la Convención Colectiva o Estatuto Orgánico.

**Artículo 9: Excusas y Recusaciones.**

Si alguno de los miembros de la comisión tiene impedimentos, por alguna razón contemplada en el Artículo 234 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, deberá abstenerse del conocimiento y prosecución del trámite, o en su defecto recusarse del mismo.

**CAPITULO III**

**DE LOS PROCEDIMIENTOS**

**Artículo 10: Presentación de la denuncia.**

Toda persona afectada podrá acudir ante la Fiscalía o al Departamento de Recursos Humanos para asesorarse o interponer la denuncia correspondiente. De lo manifestado se levantará un acta que será suscrita por el o la denunciante y por quien reciba la denuncia, y debe indicar:

- a) Nombre del o la denunciante, número de cédula y dependencia de trabajo o estudio.
- b) Nombre del denunciado (a) y dependencia de trabajo o estudio.
- c) Indicación del tipo de acoso sexual que está sufriendo.
- d) Fecha a partir de la cual ha sido sujeto del acoso sexual u hostigamiento.
- e) Nombre de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
- f) Presentación de cualquier otra prueba que a su juicio sirva para la comprobación del acoso u hostigamiento.
- g) Firma del funcionario o funcionaria que recibe la denuncia.
- h) Firma de la denuncia.
- i) Fecha.

**Artículo 11: Traslado de la denuncia.**

La Fiscalía o el Departamento de Recursos Humanos de común acuerdo trasladará la denuncia dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas (48 hrs), a la Comisión de Estudio sobre Hostigamiento Sexual, para su conocimiento.

**Artículo 12: De la ampliación de la denuncia.**

La Comisión dará audiencia a la persona denunciante, por el plazo de tres días hábiles, para que amplíe o aclare los términos de la denuncia y ofrezca nueva prueba; la cual deberá ser considerada por los miembros de la Comisión a discrecionalidad.

**Artículo 13: Término de emplazamiento al denunciado.**

Transcurrido el plazo del artículo anterior, la Comisión dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, concediéndole un plazo de ocho días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo.

En caso de que no ejerza la defensa el proceso continuará, hasta concluirse con la resolución final.

**Artículo 14: Audiencia para la evacuación de la prueba.**

Transcurrido el plazo del artículo anterior y dentro de los próximos cinco días hábiles, la Comisión hará comparecer a las partes; y dentro de la audiencia se recibirá toda la prueba testimonial, documental, indiciaria u otra que resulte pertinente. Asimismo, y en ese mismo acto, se procederá con los alegatos respectivos.

Además, podrán realizarse, antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales.

Se podrá convocar a una segunda comparecencia únicamente cuando haya sido imposible, en la primera dejar listo el expediente para su decisión final y las diligencias que así lo requieran.

**Artículo 15 : De la representación.**

A solicitud de la persona denunciante, la fiscalía podrá representarla en la audiencia según se establece en el Artículo 19 de este Reglamento.

**Artículo 16: De la valoración de la prueba.**

En la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todos los elementos directos e indiciarios aportados, así como todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos. No se tomarán en consideración para la valoración dicha los antecedentes del comportamiento sexual de la persona denunciante.

#### **Artículo 17: De la conclusión y resolución.**

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 319 de la Ley General de la Administración Pública, terminada la comparecencia el asunto quedará listo para enviar la recomendación disciplinaria a la Junta de Relaciones Laborales o a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, según corresponda, lo cual deberá hacer la Comisión de Estudio de las Denuncias dentro del plazo de 15 días hábiles contados a partir de la fecha de la comparecencia, salvo que quiera introducir nuevos hechos o completar la prueba, en cuyo caso deberá consultar al superior. La resolución así emitida deberá ser notificada a las partes y a la fiscalía.

#### **Artículo 18: Debido proceso.**

Durante el procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en su trámite, de conformidad con la Segunda Convención Colectiva y sus reformas, y Ley General de la Administración Pública, Artículo 214 y siguientes.

#### **Artículo 19: De la fiscalía.**

La fiscalía estará representada por un profesional, con conocimiento y manejo de la problemática del Hostigamiento Sexual. La Comisión de Estudio de Denuncias sobre hostigamiento sexual contará con una nómina de profesionales de los cuales designará uno para cada caso.

Son funciones de la fiscalía:

- a) Asesorar e informar a las personas denunciantes sus derechos y obligaciones al interponer una denuncia.
- b) Recibir las denuncias sobre hostigamiento sexual y trasladarlas a la Comisión de Resolución para su debido trámite.
- c) Representar, en todas las instancias, a la persona denunciante.

#### **Artículo 20: Medidas cautelares:**

Encaso de que la persona ofendida considere necesaria su reubicación temporal en otra dependencia de la Institución, podrá solicitarla en cualquier momento del proceso ante la Comisión de Resolución, la cual decidirá en única instancia; debiendo trasladar copia del expediente al Departamento de Recursos Humanos o a

la Vicerrectoría que corresponda para que tramite la reubicación de la persona solicitante.

#### **Artículo 21: Garantía para la persona denunciante y los testigos.**

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo (a) de las partes y que no se haya comprobado que existe denuncia falsa, podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo o en sus estudios.

#### **Artículo 22: De los recursos.**

Contra la resolución definitiva, se dará el recurso de revocatoria o de apelación y el de reposición. Estos deberán interponerse dentro del término de tres días, tratándose del acto final y de veinticuatro horas en los demás casos. Ambos plazos contados a partir de la última comunicación del acto; en todo lo demás el trámite de los recursos se regirá por lo dispuesto en la Segunda Convención Colectiva y sus reformas, así como en los Artículos 342 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública.

#### **Artículo 23: De las personas Interinas.**

La persona que haya formulado una denuncia por hostigamiento sexual y se encuentre interina, estará amparada por el procedimiento del Artículo 15 de la Ley.

#### **Artículo 24: De los estudiantes denunciados.**

Si la persona denunciada es estudiante, la Comisión tramitará el procedimiento correspondiente conforme al Reglamento del Régimen de Enseñanza Aprendizaje.

#### **Artículo 25: Vigencia del Reglamento.**

El presente Reglamento rige a partir de la publicación en la Gaceta del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

#### **TRANSITORIOS:**

La Comisión deberá recibir un proceso intensivo de capacitación que programe Recursos Humanos.

La Comisión deberá programar talleres, seminarios y conferencias sobre este tema para capacitar a los funcionarios y estudiantes de la Institución en este campo.

Aprobado en Sesión No. 1894, Art. 19 del 23 de julio de 1996.