

Gaceta

No. 788

DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Órgano Oficial del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Cartago, Lunes 21 de Junio, 2021

MISIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Contribuir al desarrollo del país, mediante la formación de recursos humanos, la investigación y la extensión; manteniendo el liderazgo científico, tecnológico y técnico, la excelencia académica y el estricto apego a las normas éticas, humanistas y ambientales desde una perspectiva universitaria estatal de calidad y competitividad a nivel nacional e internacional.

ÍNDICE

Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3222

Modificación de los artículos 2, 10, 19 y nombre del Capítulo III del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.....2

Modificación de los artículos 2, 10, 19 y nombre del Capítulo III del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica

RESULTANDO QUE:

RESULTANDO QUE:

1. El Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, en su artículo 18, señala como funciones del Consejo Institucional, las siguientes:

“... ”

f. *Aprobar, promulgar y modificar los reglamentos generales necesarios para el funcionamiento del Instituto, así como los suyos propios, excepto aquellos que regulen el funcionamiento de la Asamblea Institucional Representativa y del Congreso Institucional.*

...”

2. En atención al artículo 96 del Estatuto Orgánico, las Políticas Generales aprobadas por la Asamblea Institucional Representativa constituyen la base para la toma de decisiones del Consejo Institucional, siendo las vigentes las aprobadas en la Sesión No. 88-2015, del 7 de octubre de 2015; en lo conducente, interesa la que se indica a continuación:

“4. Se planificarán y ejecutarán los procesos académicos, vida estudiantil y apoyo a la academia orientados a favorecer el impacto positivo sobre la salud integral y el ambiente.”

3. El artículo 12 del Reglamento de Normalización Institucional, establece lo siguiente:

“Cuando se trate de una solicitud de creación, modificación o derogatoria de un reglamento general

se procederá de la siguiente manera:

...

- *De ser procedente la propuesta, se solicitará a la Oficina de Planificación Institucional realizar el trámite correspondiente.*

...

- *En el caso de reformas parciales que no impliquen cambios sustanciales en dicha normativa, la comisión permanente respectiva definirá si lo envía a la Oficina de Planificación Institucional.”*

4. En la Sesión Ordinaria No. 3176, artículo 10, del 17 de junio de 2020, el Consejo Institucional aprobó el Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

5. En el oficio R-1128-2020, fechado 17 de noviembre de 2020, suscrito por el Ing. Luis Paulino Vargas Méndez Badilla, Rector, dirigido al M.A.E. Nelson Ortega Jiménez, Coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, se solicita la modificación de los artículos 10 y 19 del Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR. El oficio indica:

“CONSIDERANDO QUE:

- a. *La redacción del Artículo 10 del Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR, se lee de la siguiente manera:*

“Las instancias que participan en la prevención y trámite de denuncias son:

- a. *Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UEIAL)*
- b. *Rectoría”*

Con sustento en el argumento, que al mencionar en el artículo 10 actual “Instancias

que intervienen en el acoso laboral” deja un *numerus apertus*, que podría llevar a error o inadecuada interpretación a las partes de la investigación en el procedimiento administrativo, se solicita al Consejo Institucional la modificación del título del artículo. Asimismo, dado que este artículo se basa en el procedimiento que se deberá seguir en caso de denuncias, y no en un tema preventivo, el cual, ya está señalado dentro de las funciones de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral, se solicita al Consejo Institucional valorar la eliminación de la palabra prevención en el contenido del artículo.

Además, dentro del presente Reglamento, por orden de la Segunda Convención Colectiva y sus Reformas del ITCR, artículo 66, en casos de suspensiones o despidos, deberá intervenir de previo a la resolución final la Junta de Relaciones Laborales. Es por lo anterior, y a fin de que quede debidamente establecido en el presente proceso y evitar futuras nulidades, se solicita al Consejo Institucional su incorporación al presente artículo de un inciso c) Junta de Relaciones laborales.

- b. La redacción del Artículo 19 del Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR, se lee de la siguiente manera:

“Una vez realizada la ampliación de la denuncia, dentro del plazo de dos días hábiles posteriores a la misma, la UEIAL dará traslado a la persona denunciada, concediéndole un plazo de ocho días hábiles, para que se refiera

por escrito a todos y cada uno de los hechos que se le imputan, ofrezca la prueba de descargo, y señale medio donde se le pueda notificar.

...”

- c. El Artículo 73 de la Segunda Convención Colectiva y sus Reformas, señala:

“Si el caso pudiere ameritar una suspensión o remoción con causa justificada, el Departamento solicitará al Departamento de Recursos Humanos una instrucción formal. El Departamento de Recursos Humanos **deberá abrir el expediente dentro del quinto día hábil** y podrá requerir la asistencia técnica de la Asesoría Legal.”

A partir de lo resaltado en negrita, se desea indicar sobre el análisis realizado, que los tiempos del proceso son insuficientes para realizar un adecuado traslado de cargos, siendo este un documento de vital importancia en el que se sustenta el debido proceso, debiendo cumplir el mismo, con aspectos formales y legales, para respetar los principios constitucionales. Por lo que, se solicita al Consejo Institucional valorar los plazos del presente Reglamento, para que se homologuen con los procesos administrativos ordinarios, ya que cinco días hábiles permiten que el profesional a cargo cuente con flexibilidad para realizar una gestión oportuna al caso.

En igual sentido, le solicitamos al Consejo Institucional valorar la modificación de la indicación en el término de emplazamiento a la persona denunciada, misma

que se computa desde la realización de la ampliación de la denuncia, siendo lo correcto que dicho plazo se considere desde la aprobación de admisibilidad de la denuncia. Esto considerando que no en todos los casos se va a solicitar la ampliación indicada, además, que la redacción actual puede confundir al usuario, al considerar que todo traslado de cargos, debe ser precedido de una ampliación, dado que está establecido dentro de la norma que esta será optativa, producto del análisis que realice la Unidad en el proceso de recepción de la denuncia.

Asimismo, el plazo de ocho días hábiles para que la Unidad cuente con un medio de notificaciones suministrado por el denunciado, no es oportuno, dado que al establecer un plazo tan amplio para que se señale lugar de notificaciones, podría ir en contra de la buena marcha del procedimiento, obligando a la Administración a realizar la notificación presencial. Por lo que, se le solicita al Consejo Institucional valorar un plazo razonable de tres días hábiles, para que señale medio donde se le pueda notificar cualquier situación que se presente en el expediente, después de haber realizado el traslado de cargos.

Adicionalmente, se considera, necesario que el Consejo Institucional valore establecer el término entre el emplazamiento y la audiencia oral y privada, considerando oportuno establecerlo en un plazo no menor a quince días hábiles, tal y como lo ha resuelto la Sala Constitucional en temas de debido proceso, así como la Ley General de la Administración Pública.

*Por lo tanto, con fundamento en lo anterior, se considera necesario como parte del debido proceso y el respeto a los principios constitucionales, someter al conocimiento del Consejo Institucional la siguiente propuesta.
...*

6. En el oficio R-121-2021, fechado 16 de febrero de 2021, suscrito por el Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Rector, dirigido al M.A.E. Nelson Ortega Jiménez, Coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, se remite adendum al oficio R-1128-2020, con el fin de incluir la solicitud de modificación del artículo 2 del Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR. El oficio señala lo siguiente:

“La redacción del Artículo 2 del Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR, se lee de la siguiente manera:

“El presente reglamento es de acatamiento obligatorio para todas las personas integrantes de la comunidad universitaria, personal docente y administrativo en todos los campus y centros académicos del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Igualmente rige para el personal que presta servicios al Instituto Tecnológico de Costa Rica cuando sean víctimas de acoso laboral por parte de alguna persona colaboradora de la institución. ...”

Como se puede observar, el artículo 2 actual protege dentro del Reglamento a las personas externas que prestan servicios al Instituto Tecnológico de Costa Rica, cuando sean víctimas de acoso laboral por parte de alguna persona colaboradora de la institución. Dicha redacción puede desnaturalizar la figura del Acoso Laboral, misma que a diferencia del

Acoso Sexual, solo se puede presentar entre colaboradores de la misma institución, dejando un numerus apertus, que podría llevar a error o inadecuada interpretación por parte de personas externas al considerar la existencia una posible subordinación, que podría generar una incorrecta intervención por parte de la Institución.

Es por lo anterior que, se solicita en forma respetuosa al Consejo Institucional, valorar la eliminación de este párrafo en dicho artículo. Considerando que este artículo se basa en el ámbito de aplicación del Reglamento contra el Acoso Laboral, y que el análisis realizado determina que para que se desarrolle una situación de acoso laboral, debe existir relación laboral, la cual, no existe entre personas funcionarias de la Institución y el personal que presta servicios al Instituto Tecnológico de Costa Rica, sea a través de contratos y convenios.

Además, la Institución cuenta con personal externo y al tener esta norma puede contar a nivel institucional con esta normativa, la denuncia procede de igual forma, que, si esta fuese presentada por una persona funcionaria del ITCR, lo cual, podría confundirse con la posible aceptación de derechos laborales, que no corresponden a la persona que personal que presta servicios al Instituto Tecnológico de Costa Rica.

*Por lo tanto, con fundamento en lo anterior, se considera prudente como parte del debido proceso y el respeto a los principios constitucionales, someter al conocimiento y análisis del Consejo Institucional la siguiente propuesta.
...*

7. La Comisión de Planificación y Administración atendió la revisión y análisis de

los oficios R-1128-2020 y R-121-2021 en las reuniones No. 910, 911 y 924, realizadas el 4 y 11 de marzo, así como el 03 de junio de 2021, respectivamente.

8. La Comisión de Planificación y Administración brindó audiencia a la AFITEC, en resguardo del artículo 3 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas, que indica “Antes de la emisión de disposiciones de carácter general por parte del Instituto, que incidan en las condiciones y relaciones de trabajo, éste dará audiencia a la AFITEC por un plazo de 10 días hábiles, para que emita su criterio...”
9. La AFITEC atendió el requerimiento citado en el punto anterior, en el oficio AFITEC-118-2021 del 11 de junio de 2021, suscrito por la Ing. Kendy Chacón Víquez, Secretaría General de la Asociación de Funcionarios del ITCR, indicando en lo que interesa:

“...
Con relación a los ordinales 2 y 19 esta representación no tiene reparo alguno en las modificaciones recomendadas.

Con respecto al artículo 10, se debe considerar lo siguiente:

...agregar a la Junta de Relaciones Laborales, dado que es de valor para los funcionarios tener conocimiento que este ente fiscalizador del debido proceso es parte de las instancias concededoras del trámite, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 66 de la Segunda Convención Colectiva, la cual debe mantener su competencia de órgano consultor en la materia disciplinaria.

“...
En lo referente al artículo 24, por el principio de conocimiento de la norma, se considera que hacer una referencia al artículo 66 de Segunda Convención Colectiva de Trabajo dentro del texto para

que se establezca las competencias de la Junta de Relaciones Laborales surge como un texto innecesario a la redacción del artículo. Es de conocimiento de la población de funcionarios que la Junta de Relaciones Laborales es garante en los debidos procesos sancionatorios, por lo que enmarcar dentro de la reforma la concordancia con el numeral de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo podría llegar a interpretarse como limitante.”

Instituto Tecnológico de Costa Rica, reúnen aspectos vistos previamente con Representantes de la Oficina de Asesoría Legal, la Persona Encargada por la Rectoría para la elaboración de los procedimientos requeridos en dicho Reglamento, así como los elementos que fueron señalados en el oficio AFITEC-118-2021:

- a) Se considera que el espíritu de la Comisión de Planificación y Administración al impulsar el Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR, fue resaltar y fortalecer la prevención. En ese sentido, es importante que la reforma sea más bien en el cambio de nombre del Capítulo III y reforzar la acción en la prevención en el Artículo 10, de la siguiente forma:

CONSIDERANDO QUE:

1. Los cambios que se pretenden en el Reglamento contra el Acoso Laboral en el

Texto Vigente	Texto propuesto R-1128-2020	Propuesta COPA
<p>CAPÍTULO III INSTANCIAS QUE PREVIENEN Y ATIENDEN LAS DENUNCIAS</p> <p>ARTÍCULO 10: Instancias que intervienen el acoso laboral</p> <p>Las instancias que participan en la prevención y trámite de denuncias son:</p> <p>a. Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UEIAL)</p> <p>b. Rectoría</p>	<p>CAPÍTULO III INSTANCIAS QUE PREVIENEN Y ATIENDEN LAS DENUNCIAS</p> <p>ARTÍCULO 10: Instancias que intervienen en el procedimiento contra el acoso laboral</p> <p>Las instancias que participan en el procedimiento y trámite de las denuncias son:</p> <p>a. Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UEIAL)</p> <p>b. Rectoría</p> <p>c. Junta de Relaciones Laborales</p>	<p>CAPÍTULO III ERRADICACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL</p> <p>ARTÍCULO 10: Obligación de erradicar y prevenir el acoso laboral.</p> <p>Es obligación de toda la comunidad del ITCR (Rector, Vicerrectores, Direcciones, Coordinaciones y personas funcionarias en general) erradicar y prevenir el acoso laboral, buscando realizar acciones que lo eviten y considerar los factores de riesgo subyacentes para beneficios de todas las personas funcionarias.</p> <p>En razón de lo anterior, es obligación de todas las personas funcionarias participar en las campañas, capacitaciones y formación que brinden la Institución, así como, replicar los conocimientos adquiridos, con las personas con las cuales trabaja o estudia.</p>

		<p>Las instancias que participan en el procedimiento y trámite de las denuncias son:</p> <p>a. Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UEIAL)</p> <p>b. Rectoría</p> <p>c. Junta de Relaciones Laborales</p>
--	--	---

b) Es importante cambiar los plazos establecidos en el artículo 19, para garantizar el debido proceso. Se considera adecuada la propuesta de redacción de la Administración, realizando los siguientes ajustes en la misma

Texto Vigente	Texto propuesto R-1128-2020	Propuesta COPA
<p>ARTÍCULO 19: Término de emplazamiento a la persona denunciada</p> <p>Una vez realizada la ampliación de la denuncia, dentro del plazo de dos días hábiles posteriores a la misma, la UEIAL dará traslado a la persona denunciada, concediéndole un plazo de ocho días hábiles, para que se refiera por escrito a todos y cada uno de los hechos que se le imputan, ofrezca la prueba de descargo, y señale medio donde se le pueda notificar.</p> <p>Cuando la persona denunciada ofrezca prueba testimonial debe indicar el nombre y calidades de las personas que ofrece como testigos. Cuando presente prueba documental o pericial que se encuentre en poder de la Institución, debe señalar donde puede ser revisada esa prueba y corresponde a la UEIAL solicitarla para los efectos correspondientes.</p> <p>En caso de que la persona denunciada no presente su descargo en el plazo establecido, podrá hacerlo en la audiencia misma. Si así no lo hace, el proceso continuará hasta la etapa final, sin que por ello pierda su derecho</p>	<p>Artículo 19: Término de emplazamiento a la persona denunciada</p> <p>Una vez aprobada la admisibilidad de la denuncia, la UEIAL realizará el traslado de cargos a la persona denunciada, en un plazo de cinco días hábiles:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Concediéndole un plazo de ocho días hábiles, para que se refiera por escrito a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba de descargo. 2. Otorgándole un plazo de tres días hábiles para que señale medio de notificación. 3. Entre el término de emplazamiento y la audiencia deberán existir al menos quince días hábiles. <p>Cuando la persona denunciada ofrezca prueba testimonial debe indicar el nombre y calidades de las personas que ofrece como testigos. Cuando presente prueba documental o pericial que se encuentre en poder de la Institución, debe señalar donde puede ser revisada esa prueba y corresponde a la UEIAL solicitarla para los efectos correspondientes.</p>	<p>Artículo 19: Término de emplazamiento a la persona denunciada</p> <p>Una vez aprobada la admisibilidad de la denuncia, la UEIAL en un plazo de cinco días hábiles, realizará el traslado de cargos a la persona denunciada, concediéndole ocho días hábiles, para que se refiera por escrito a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba de descargo, así como tres días hábiles a partir de efectuado el traslado de los cargos, para que señale un medio de notificación.</p> <p>Entre el término del emplazamiento y la audiencia deberán existir al menos quince días hábiles.</p> <p>Cuando la persona denunciada ofrezca prueba testimonial debe indicar el nombre y calidades de las personas que ofrece como testigos. Cuando presente prueba documental o pericial que se encuentre en poder de la Institución, debe señalar donde puede ser revisada esa prueba y corresponde a la UEIAL solicitarla para los efectos correspondientes.</p>

a presentar los recursos correspondientes.	En caso de que la persona denunciada no presente su descargo en el plazo establecido, podrá hacerlo en la audiencia misma. Si así no lo hace, el proceso continuará hasta la etapa final, sin que por ello pierda su derecho a presentar los recursos correspondientes.	En caso de que la persona denunciada no presente su descargo en el plazo establecido, podrá hacerlo en la audiencia misma. Si así no lo hace, el proceso continuará hasta la etapa final, sin que por ello pierda su derecho a presentar los recursos correspondientes.
--	---	---

c) En cuanto a la cobertura del reglamento que se indica en el artículo 2, se considera oportuno rectificar la normativa, para que alcance exclusivamente a las Personas Funcionarias del ITCR, encontrándose

conveniente la propuesta de cambios que presentó la Administración:

Texto Actual	Texto propuesto R-121-2021
<p>ARTÍCULO 2: Ámbito de Aplicación</p> <p>El presente reglamento es de acatamiento obligatorio para todas las personas integrantes de la comunidad universitaria, personal docente y administrativo en todos los campus y centros académicos del Instituto Tecnológico de Costa Rica.</p> <p>Igualmente rige para el personal que presta servicios al Instituto Tecnológico de Costa Rica cuando sean víctimas de acoso laboral por parte de alguna persona colaboradora de la institución.</p> <p>Las situaciones de acoso laboral a que se refiere este reglamento, podrán realizarse:</p> <ol style="list-style-type: none"> En el lugar de trabajo; incluyendo la modalidad de teletrabajo; En los espacios públicos y privados cuando éstos sean un lugar de trabajo; En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso; En las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; Durante los desplazamientos de: viajes, giras, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; 	<p>ARTÍCULO 2: Ámbito de Aplicación</p> <p>El presente reglamento es de acatamiento obligatorio para todas las personas integrantes de la comunidad universitaria, personal docente y administrativo en todos los Campus Tecnológicos y Centros Académicos del Instituto Tecnológico de Costa Rica.</p> <p>Las situaciones de acoso laboral a que se refiere este reglamento, podrán realizarse:</p> <ol style="list-style-type: none"> En el lugar de trabajo; incluyendo la modalidad de teletrabajo; En los espacios públicos y privados cuando éstos sean un lugar de trabajo; En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso; En las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; Durante los desplazamientos de: viajes, giras, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

<p>g. En el alojamiento proporcionado por el patrono o jerarca en una gira o viajes de trabajo.</p> <p>En caso de que la persona denunciada sea prestadora de servicios o forme parte de empresas, instituciones públicas, privadas, nacionales o internacionales que pres-ten servicios mediante contrato o convenio al Instituto Tecnológico de Costa Rica, la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (en adelante UEIAL) trasladará la denuncia a la instancia administra-dora del contrato o convenio que corresponda, para que se proceda en los términos que se pactaron en el con-trato o convenio respectivo.</p> <p>Tratándose de denuncias por acoso laboral solo se regi-rán por el procedimiento establecido en este reglamento y no serán aplicables los procedimientos disciplinarios establecidos para otra clase de faltas señaladas en la Segunda Convención Colectiva y sus reformas y el resto de la normativa vigente.</p>	<p>g. En el alojamiento proporcionado por el patrono o jerarca en una gira o viajes de trabajo.</p> <p>En caso de que la persona denunciada sea prestadora de servicios o forme parte de empresas, instituciones pú-blicas, privadas, nacionales o internacionales que pres-ten servicios mediante contrato o convenio al Instituto Tecnológico de Costa Rica, la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (en adelante UEIAL) trasladará la denuncia a la instancia administra-dora del contrato o convenio que corresponda, para que se proceda en los términos que se pactaron en el con-trato o convenio respectivo.</p> <p>Tratándose de denuncias por acoso laboral solo se regi-rán por el procedimiento establecido en este reglamento y no serán aplicables los procedimientos disciplinarios establecidos para otra clase de faltas señaladas en la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus refor-mas, así como la restante normativa vigente.</p>
---	---

2. La Comisión de Planificación y Adminis-tración dictaminó en la reunión No. 924, del 03 de junio de 2021, que los cambios analizados son parciales y no sustancia-les en el cuerpo normativo, por cuanto se recomendó al Pleno del Consejo Institu-cional que modifique los artículos 2, 10 y 19 así como el nombre del Capítulo III del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, con-forme a los elementos vistos en el punto anterior. Si bien en dicha reunión fue dic-taminada también favorable la modifica-ción del artículo 24; la misma se extrae de ser recomendada al Pleno del Consejo Institucional, en vista de que fueron con-siderados los elementos detallados en el oficio AFITEC-118-2021.

SE ACUERDA:

a. Modificar los Artículos 2, 10 y 19 del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, para que se lean de la siguiente forma:

ARTÍCULO 2: Ámbito de Aplica-ción

El presente reglamento es de aca-tamiento obligatorio para todas las personas integrantes de la comu-nidad universitaria, personal do-cente y administrativo en todos los Campus Tecnológicos y Centros Académicos del Instituto Tecnoló-gico de Costa Rica.

Las situaciones de acoso laboral a que se refiere este reglamento, podrán realizarse:

- a. En el lugar de trabajo; inclu-yendo la modalidad de teletra-bajo;
- b. En los espacios públicos y pri-vados cuando éstos sean un lugar de trabajo;
- c. En los lugares donde la per-sona trabajadora toma su des-canso;
- d. En las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- e. Durante los desplazamientos de: viajes, giras, eventos o ac-tividades sociales o de forma-ción relacionados con el tra-bajo;
- f. En el marco de las comunica-ciones que estén relacionadas

con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

- g. En el alojamiento proporcionado por el patrono o jerarca en una gira o viajes de trabajo.

En caso de que la persona denunciada sea prestadora de servicios o forme parte de empresas, instituciones públicas, privadas, nacionales o internacionales que presten servicios mediante contrato o convenio al Instituto Tecnológico de Costa Rica, la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (en adelante UEIAL) trasladará la denuncia a la instancia administradora del contrato o convenio que corresponda, para que se proceda en los términos que se pactaron en el contrato o convenio respectivo.

Tratándose de denuncias por acoso laboral solo se registrarán por el procedimiento establecido en este reglamento y no serán aplicables los procedimientos disciplinarios establecidos para otra clase de faltas señaladas en la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus reformas, así como la restante normativa vigente.

ARTÍCULO 10: Obligación de erradicar y prevenir el acoso laboral

Es obligación de toda la Comunidad del ITCR (Rectoría, Vicerrectorías, Direcciones, Coordinaciones y personas funcionarias en general) erradicar y prevenir el acoso laboral, buscando realizar acciones que lo eviten y considerar los factores de riesgo subyacentes para beneficios de todas las personas funcionarias.

En razón de lo anterior, es obligación de todas las personas funcionarias participar en las campañas,

capacitaciones y formación que brinden la Institución, así como, replicar los conocimientos adquiridos, con las personas con las cuales trabaja o estudia.

Las instancias que participan en el procedimiento y trámite de las denuncias son:

- a. Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UEIAL)
- b. Rectoría
- c. Junta de Relaciones Laborales

ARTÍCULO 19: Término de emplazamiento a la persona denunciada

Una vez aprobada la admisibilidad de la denuncia, la UEIAL en un plazo de cinco días hábiles, realizará el traslado de cargos a la persona denunciada, concediéndole ocho días hábiles, para que se refiera por escrito a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba de descargo, así como tres días hábiles a partir de efectuado el traslado de los cargos, para que señale un medio de notificación.

Entre el término del emplazamiento y la audiencia deberán existir al menos quince días hábiles.

Cuando la persona denunciada ofrezca prueba testimonial debe indicar el nombre y calidades de las personas que ofrece como testigos. Cuando presente prueba documental o pericial que se encuentre en poder de la Institución, debe señalar donde puede ser revisada esa prueba y corresponde a la UEIAL solicitarla para los efectos correspondientes.

En caso de que la persona denunciada no presente su descargo en el plazo establecido, podrá hacerlo en la audiencia misma. Si así

no lo hace, el proceso continuará hasta la etapa final, sin que por ello pierda su derecho a presentar los recursos correspondientes.

- b. Modificar el nombre del Capítulo III del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, para que en adelante lea:

CAPÍTULO III ERRADICACIÓN
Y PREVENCIÓN DEL ACOSO
LABORAL

- c. Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, o

los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo máximo de cinco días hábiles, posteriores a la notificación del acuerdo. Por así haberlo establecido la Asamblea Institucional Representativa, es potestativo del recurrente interponer ambos recursos o uno solo de ellos, sin que puedan las autoridades recurridas desestimar o rechazar un recurso, porque el recurrente no haya interpuesto el recurso previo.

- d. comunicar. **ACUERDO FIRME.**

Aprobado por la Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3222, Artículo 8, del 16 de junio de 2021.