

Gaceta

No. 795

DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Órgano Oficial del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Cartago, Jueves 01 de Julio, 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. 3224

Creación de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UEIAL).....2

Creación de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UEIAL)

RESULTANDO QUE:

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

“... ”

- e. *Crear, fusionar, modificar, trasladar o eliminar departamentos u otras unidades de igual o superior jerarquía, previa consulta a los órganos correspondientes.*
- 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 publicadas en La Gaceta N°423 del 26 de octubre de 2015 y La Gaceta No. 555 del 09 de mayo de 2019; 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.

6. Se incrementará la formación, capacitación y superación del personal para alcanzar la excelencia desde una perspectiva humanística que contemple el compromiso con la equidad, el ambiente y una cultura de paz.

16. Se ejecutarán los recursos asignados a la Institución de manera oportuna, eficiente, racional y transparente

y se promoverá la consecución de fondos nacionales e internacionales que favorezcan el desarrollo y el impacto del quehacer de la Institución en la sociedad.

18. Se prohíbe la discriminación contra cualquier persona por su etnia, su lugar de procedencia, género, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, opinión política, ascendencia nacional, filiación, condición de discapacidad, maternidad y paternidad, y su condición socioeconómica, edad o cualquier otra forma análoga de discriminación.

También se prohíbe el acoso o el hostigamiento producido a las personas que estudian, laboran o están involucradas con la institución, independientemente de la posición jerárquica que ocupen.”

3. El Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No. 3188, Artículo 11, del 02 de setiembre de 2020, aprobó la reforma integral del “Reglamento para la creación, modificación y eliminación de unidades en departamentos del Instituto Tecnológico de Costa Rica” y las etapas para la creación, modificación, traslado o eliminación de una unidad; las cuales se aplicarán de forma secuencial, según lo indicado en el artículo 4 de dicho Reglamento, a saber:

“Etapas 1

La solicitud de creación, modificación, traslado o eliminación de una unidad, ante el Consejo Institucional, deberá ser planteada de acuerdo con la siguiente disposición:

a. Unidades del Consejo Institucional: por cualquiera de los integrantes del Consejo.

b. Unidades de la Rectoría: por el Rector.

c. Unidades de la Auditoría Interna: por el Auditor interno.

d. Unidades en la Dirección de las Vicerectorías, la Dirección de un Campus Tecnológico Local o la Dirección

de un Centro Académico: por el jerarca correspondiente con el aval del Rector.

e. Unidades en las Escuelas o Departamentos de apoyo académico: mediante acuerdo del Consejo de Departamento correspondiente, con el aval del Vicerrector, Director de Campus Tecnológico Local o Director de Centro Académico que ejerza como superior jerárquico de la dependencia, según corresponda y del Rector.

La persona que gestione la creación, modificación, traslado o eliminación de una unidad presentará al Consejo Institucional información sobre los requerimientos de infraestructura, presupuesto (operación e inversión) y cantidad de plazas requeridas en tiempos completos (indicando las plazas existentes y las que se requeriría crear) y la información que se indica en el artículo 11 o 12, según corresponda.

Recibida en el Consejo Institucional la solicitud de creación, modificación, traslado o eliminación de una unidad, que se ajuste a lo dispuesto en el artículo anterior, se remitirá a una de las comisiones permanentes para que emita dictamen.

De ser positivo el dictamen, se pasará a la etapa 2 mediante la solicitud a la Oficina de Planificación Institucional, por parte de la comisión, para la realización del estudio técnico correspondiente.

Si el dictamen es negativo, la comisión informará al pleno, que tendrá la potestad de modificar el dictamen a partir de moción de alguno de los integrantes del Consejo y solicitar el estudio técnico a la Oficina de Planificación Institucional correspondiente a la segunda etapa. De no presentarse la moción en el lapso equivalente a tres sesiones ordinarias a partir de la recepción del dictamen se tendrá por acogido el dictamen negativo y por rechazada la solicitud de creación, modificación, traslado o eliminación de la

unidad y se archivará la solicitud sin más trámite.

Etapa 2

De superarse exitosamente la etapa 1, la Oficina de Planificación Institucional realizará un estudio técnico, tendiente a validar la información presentada por el gestor en la etapa 1. De ser positivo el dictamen, la Oficina de Planificación Institucional adjuntará un dictamen sobre la categorización que correspondería a la unidad, en caso necesario. El dictamen técnico deberá incluir la posición del Consejo de Vicerrectoría correspondiente, cuando sea procedente, así como el dictamen de la Oficina de Asesoría Legal, y el de la Vicerrectoría de Administración sobre las posibilidades del Instituto de contar con los recursos necesarios para el sostenimiento de la unidad.

Etapa 3

La comisión permanente del Consejo Institucional que participó en la etapa 1, conocerá el dictamen técnico de la Oficina de Planificación Institucional y elaborará la propuesta correspondiente para la creación, modificación, traslado o eliminación de la unidad, y la remitirá al pleno del Consejo Institucional para la decisión final.

Etapa 4

El pleno del Consejo Institucional dará el trámite que corresponda a la propuesta elaborada en la etapa 3, de acuerdo con lo establecido en el "Reglamento del Consejo Institucional" y resolverá, en definitiva. El dictamen positivo de la Oficina de Planificación Institucional no será vinculante para el Consejo 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, mismo que para su

entrada en vigencia estableció lo siguiente:

*“ARTÍCULO 33. Entrada en vigencia
Este reglamento entra en vigencia una vez que se atienda el Transitorio III.*

...

Transitorio III

La Oficina de Planificación Institucional realizará el análisis para la creación de la UEIAL, en un plazo de tres meses, a partir de la aprobación del presente reglamento.”

5. El Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No.3186, Artículo 12, del 19 de agosto de 2020, aprobó la modificación al Transitorio III Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, de forma que se lea:

“Transitorio III

La Oficina de Planificación Institucional realizará el análisis para la creación de la UEIAL, a partir de la aprobación del presente reglamento y se entregará al Consejo Institucional en diciembre de 2020.”

6. El Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No. 3202, Artículo 11, del 10 de febrero de 2021, aprobó modificar el Transitorio III del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, de forma que se lea:

“Transitorio III

La Oficina de Planificación Institucional realizará el análisis para la creación de la UEIAL, a partir de la aprobación del presente reglamento y se entregará al Consejo Institucional en marzo de 2021.”

7. Mediante memorando OPI-090-2021, de fecha 25 de marzo de 2021, dirigido al Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, presidente del Consejo Institucional, suscrito por el MBA. José Antonio Sánchez Sanabria, director de la Oficina de Planificación Institucional, remite el *“Estudio técnico sobre la creación de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral, adscrita a la Rectoría”*. Dicho estudio presenta como

recomendación el Escenario 2. Crear la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral, supeditada a que la Institución cuente con recursos económicos para su operación.

8. La Comisión de Planificación y Administración en la reunión No. 922-2021, celebrada el jueves 27 de mayo de 2021, revisó el estudio técnico de creación de la Unidad Especializada contra el Acoso Laboral UEIAL, y requiere una ampliación y justificación al respecto, dada la inconsistencia debido a que ya la Unidad cuenta en el 2021 con plazas asignadas y en trámite, presupuesto y está en gestión una remodelación [Mediante oficio R-1127-2020 se presentó la proyección del presupuesto detallado para remuneraciones a tres años (2021, 2022 y 2023), así como para operación y equipamiento requerido]. Esta inversión 2021 debe ser respaldada con un plan de corto, mediano y largo plazo que permita aprovechar todos los avances y acuerdos que la institución ha realizado a la fecha.

Por lo anterior, la Comisión de Planificación y Administración envía oficio SCI-529-2021, al Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, rector, suscrito por el MAE. Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, en el cual solicita un plan para atender la segunda recomendación del estudio de creación de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UEIAL) elaborado por la Oficina de Planificación Institucional, requiriendo una ampliación y justificación respecto a las plazas asignadas presupuesto y la gestión de la remodelación.

9. La Comisión de Planificación y Administración recibe oficio R-563-2021, fechado 18 de junio de 2021, suscrito por el Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, rector, dirigido a MAE. Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, donde da atención al oficio SCI-529-2021, presentando las siguientes recomendaciones:

“... se propone el siguiente plan a corto, mediano y largo plazo como insumo para

la toma de decisiones por parte del Consejo Institucional en concordancia con el criterio técnico y las posibilidades institucionales:

I. A corto plazo:

1. Referente a las plazas asignadas y en trámite, según acuerdo del Consejo Institucional Sesión Ordinaria No. 3218, Artículo 8, del 26 de mayo de 2021, se espera contar con el Perfil del Puesto solicitado al primero de setiembre del 2021, y de esta manera iniciar las gestiones correspondientes para atender el transitorio V.
2. Durante el periodo del Concurso, se espera hacer uso de las plazas FS0183, FS0184 y FS0185, aprobadas para el año 2021, contratando profesionales según el perfil del puesto, por al menos tres meses sin concurso, mientras se resuelve lo correspondiente.
3. En cuanto a la gestión de la remodelación, se espera hacer uso del espacio físico en el Edificio G2, a partir del mes de diciembre 2021, considerando que se encuentra en trámite la solicitud de bienes 258733 y está por publicarse el cartel de licitación en el SICOP, según indicó el Departamento de Aprovechamiento.
4. Con respecto al presupuesto de operación, el Departamento Financiero Contable, indica que para el año 2021 los recursos están asegurados.
5. En cuanto a la sostenibilidad de las plazas según lo indicado por el Departamento de Gestión del Talento Humano, que los recursos están presupuestados para el presente año.

II. A mediano y largo plazo:

1. La situación de las plazas asignadas en una situación temporal, al ser estas financiadas con recursos

del Fondo del Sistema, y en análisis del criterio técnico emanado por el Departamento de Gestión del Talento Humano, se sugiere que éstas mantengan la condición de temporalidad en concordancia con el origen de los recursos, hasta tanto la Institución pueda trasladar las mismas con financiamiento de fondos FEES.

2. En lo que respecta a los recursos requeridos para la operación, se indica que la sostenibilidad dependerá de los ajustes pertinentes que la institución pueda realizar considerando el límite del crecimiento en el gasto corriente relacionado con la aplicación de la regla fiscal, según análisis del criterio técnico indicado por el Departamento Financiero Contable.

CONSIDERANDO QUE:

1. La Comisión de Planificación y Administración en reunión No. 928-2021 del 28 de junio de 2021, analizó el contenido de los oficios R-563-2021 y OPI-090-2021 y señaló lo siguiente:
 - a. El “Estudio técnico sobre la creación de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral, adscrita a la Rectoría”, plantea tres escenarios posibles, siendo que el escenario No. 1 y No. 3, se proponen sin análisis y en clara descontextualización de lo normado en el Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica se consideran no viables.
 - b. El escenario No. 2 plantea la creación de la Unidad, supeditada a que la Institución cuente con los recursos económicos requeridos.
 - c. Con el contenido del oficio R-563-2021 se aclara que los requerimientos presupuestarios para el 2021 ya han sido asignados y están asegurados.
 - d. El requerimiento adicional para el pago del porcentaje de coordinación

de la Unidad, es menor a las economías salariales generadas con el condicionamiento establecido en el uso de las plazas asignadas.

- e. El Departamento de Gestión del Talento Humano sugiere se mantenga la condición de temporalidad de las plazas, dado la fuente de financiamiento de las mismas.
 - f. Según lo señalado por el Departamento Financiero Contable, el presupuesto de operación dependerá, así como para el resto de las instancias institucionales, de los ajustes pertinentes que la Institución realice, considerando los efectos de la Regla Fiscal.
- 2.** La Comisión de Planificación y Administración en reunión No. 928-202 del 28 de junio de 2021, analiza la creación de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral, en procura de su sostenibilidad, y plantea las siguientes acciones:
- a. De corto plazo (2021):
 - Crear la Unidad sustentada en los recursos que se presupuestaron en el 2021, en plazas, gastos operativos y remodelación de un espacio para la Unidad. Esta acción permite optimizar los recursos asignados para el 2021, atender los requerimientos del Reglamento contra el Acoso Laboral y permitir su entrada en vigencia.
 - b. Mediano plazo (2022):
 - Solicitar a la Administración que en la formulación del PAO-Presupuesto anteproyecto 2022, incluya en los escenarios los recursos actualmente asignados a la Unidad Especializada para la Investigación en contra el Acoso Laboral, donde las plazas mantienen la condición temporal.
 - c. Largo plazo (2023 en adelante):
 - Solicitar a la Administración que en la formulación del Plan Estratégico del ITCR del próximo quinquenio incluya dentro de los escenarios los recursos requeridos para el

funcionamiento de la Unidad Especializada para la Investigación en contra el Acoso Laboral.

- 3.** La Comisión de Planificación y Administración en reunión No. 928-2021 del 28 de junio del 2021, con respecto a las etapas para la creación de una Unidad, determina lo siguiente:
- a. Etapa 1: La solicitud y dictamen positivo para la realización del estudio técnico de creación se realiza por medio del Transitorio III del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, acuerdo de la Sesión Ordinaria del Consejo Institucional No. 3176, artículo 10, del 17 de junio de 2020.
 - b. Etapa 2: Sobre el dictamen de la Oficina de Planificación Institucional, Asesoría Legal y Vicerrectoría de Administración se tiene que:
 - i. La Oficina de Planificación Institucional considera razonable “desde el concepto o punto de vista funcional” la creación de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral. Señala además que, la Unidad se categoriza tipo 3, con un pago por recargo a la persona que coordine de un 25% sobre la base de dirección.
 - ii. Lo indicado por la Asesoría Legal refiere a detalles de las funciones de la Unidad en análisis, aspectos que no resultan atinentes en el proceso de creación en análisis.
 - iii. Mediante oficio R-563-2021 se aclaran las posibilidades del Instituto de contar con los recursos necesarios para el sostenimiento de la unidad.
 - c. Etapa 3: La Comisión de Planificación y Administración conoció el dictamen técnico de la Oficina de Planificación, evacuó las dudas presentes y dictaminó recomendar al pleno del Consejo

Institucional que se tomen en consideración los elementos que han sido detallados para la decisión final.

- d. Etapa 4: Corresponderá al pleno del Consejo Institucional resolver en definitiva sobre la propuesta elaborada y sometida a su conocimiento.

SE ACUERDA:

- a. Crear la Unidad Especializada para la Investigación en contra el Acoso Laboral (UEIAL), categoría 3, adscrita a la Rectoría.
- b. Solicitar a la Administración que, en la formulación del Anteproyecto, Plan Anual Operativo y Presupuesto 2022, incluya en los escenarios los recursos actualmente asignados a la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral, así como mantener para el mismo periodo las plazas en condición temporal.
- c. Instruir a la Administración para que en la formulación del Plan Estratégico del ITCR del próximo quinquenio se incluya dentro de los escenarios los recursos requeridos para el funcionamiento de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral.
- d. 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.

- e. Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

Aprobado por la Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3224, Artículo 20, del 30 de junio de 2021.