

# Gaceta

No. 941

*DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA*

Órgano Oficial del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Cartago, Viernes 22 de Julio, 2022

## MISIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

**C**ontribuir 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. 3272**

**Modificación del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, en cuanto a la sustitución de las siglas UEIAL por el acrónimo UNECAL y modificación del acuerdo de la Sesión Ordinaria No. 3224, Artículo 20, del 30 de junio de 2021 “Creación de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UEIAL)”, para que se identifique como UNECAL.....2**

**Modificación del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, en cuanto a la sustitución de las siglas UEIAL por el acrónimo UNECAL y modificación del acuerdo de la Sesión Ordinaria No. 3224, Artículo 20, del 30 de junio de 2021 “Creación de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UEIAL)”, para que se identifique como UNECAL**

**RESULTANDO QUE:**

1. 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; en lo conducente, interesa la que se indica a continuación:

*“5. Gestión Institucional: Se fomentarán las mejores prácticas de gestión para una efectiva operación de los procesos, bajo principios de innovación y excelencia, con la incorporación de plataformas eficientes de TIC, orientadas al cumplimiento de los fines y principios institucionales para lograr la satisfacción de los usuarios de la Institución.” (Aprobada en Sesión AIR-99-2021 del 16 de noviembre 2021, publicada en Gaceta N°851 del 21 de noviembre de 2021)*

2. El Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica en su artículo 18, inciso f) señala:

*“Son funciones del Consejo Institucional:*

...

- 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.*

...”

3. El Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No. 3176, artículo 10, del 17 de junio del 2020, aprobó el “Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”, disponiendo lo siguiente en el Artículo 5:

*“ARTÍCULO 5. Definiciones*

...

*Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UEIAL): Unidad Institucional interdisciplinaria de naturaleza investigativo-pericial, encargada de aplicar el procedimiento, la normativa y técnica, para la atención de las denuncias y acciones preventivas en materia de Acoso Laboral.*

...”

4. El Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No. 3224, artículo 20, del 30 de junio de 2021, acordó:

*“a. Crear la Unidad Especializada para la Investigación en contra el Acoso Laboral (UEIAL), categoría 3, adscrita a la Rectoría.*

...”

5. El artículo 12 del Reglamento de Normalización Institucional establece:

*“Artículo 12 Sobre la creación, modificación o derogatoria de un reglamento general*

*Cuando se trate de una solicitud de creación, modificación o derogatoria de un reglamento general, se procederá de la siguiente manera:*

*a. Cualquier miembro u Órgano Colegiado de la Comunidad, podrá proponer al Consejo Institucional la iniciativa de creación,*

modificación o derogatoria de un reglamento general. La iniciativa deberá ser acompañada de un texto base a considerar, así como de su respectiva motivación.

b. El Consejo Institucional designará entre sus comisiones permanentes, el estudio de su procedencia.

c. La Comisión Permanente valorará si considera la propuesta procedente.

c.1. De considerarla procedente:

c.1.1 En el caso de reformas parciales que no impliquen cambios sustanciales en dicha normativa, la Comisión Permanente respectiva podrá dar curso ella misma al trámite de análisis y dictamen.

c.1.2 En cualquier otro caso, la Comisión Permanente conformará una Comisión Ad-hoc y trasladará la propuesta para el análisis y dictamen respectivo.

c.2 De no considerarla procedente, lo comunicará al Consejo Institucional por medio de un oficio, el cual deberá indicar las justificaciones para su decisión.

d. Si la propuesta fue considerada procedente y el análisis lo realizó la misma Comisión Permanente, ésta deberá presentar la propuesta final al pleno del Consejo Institucional para su conocimiento y decisión final.

e. De requerirse una Comisión Ad-hoc, la Comisión Permanente a la que le fue asignado el estudio de la propuesta, deberá integrarla, indicando en el acto el ente técnico del proceso, quien asumirá la coordinación de la misma y su representación será designada por la persona que ejerza la dirección de la dependencia a cargo de liderar el proceso. En el caso de los representantes de las Oficinas de Asesoría Legal y Planificación Institucional, serán designados por las personas que ejerzan su dirección.

f. Recibido el dictamen de la Comisión Ad-hoc, la Comisión Permanente hará un análisis integral del mismo y presentará la propuesta final dictaminada al Pleno del Consejo Institucional, para su conocimiento y decisión final.”

6. La Secretaría del Consejo Institucional recibió el oficio R-436-2022, fechado 19 de mayo de 2022, suscrito por el Ing. Luis Paulino Méndez, Rector, dirigido al Consejo Institucional, el cual señala:

*“En análisis a la solicitud planteada mediante el oficio UNECAL-21-2022, se remite para el trámite correspondiente la propuesta sobre el cambio de UEIAL a UNECAL en el Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, lo anterior en razón de un mejor posicionamiento de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso laboral en la comunidad institucional, a nivel nacional e internacional en concordancia con la recomendación realizada por la Oficina de Comunicación y Mercadeo.*

*...”*

7. El oficio UNECAL-21-2002, adjunto al oficio R-436-2022, indica:

*“...*

*Como se puede observar, en el artículo 7 del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, se asigna el nombre a la unidad de la siguiente manera: Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UEIAL) cuyas siglas están entre paréntesis.*

*Como se indicó anteriormente, la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral junto con la Oficina de Comunicación y Mercadeo, analizaron la estrategia comunicacional de la Unidad en mención, llegando a concluir que resulta conveniente*

modificar el uso de las siglas, dado que estas suelen omitir para su formulación los artículos, las preposiciones y las conjunciones, salvo cuando se requiera facilitar su pronunciación, convirtiéndose así en un acrónimo de manera tal que el mismo tenga una relación directa con el acoso laboral, pues es el tema central de la Unidad y las personas deben relacionar el acrónimo con esto, desde esta premisa, la propuesta debe contener algo que remita al tema de acoso laboral.

En relación con lo anterior, la Unidad Especializa de Investigación contra el Acoso laboral al hacer referencia a sí misma ha utilizado el acrónimo UNECAL que se lee en forma de palabra, en el tanto que las siglas aprobadas en el Reglamento antes citado no son fáciles de pronunciar, ni de recordar. Es por ello, que se solicita en forma respetuosa al Consejo Institucional, valorar el cambio en el Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, ya que del análisis realizado se determina que para que la Unidad se posicione mejor a nivel institucional, nacional e internacional como lo ha venido realizando y por el cual ya ha obtenido reconocimiento, por lo que, de conformidad con el criterio de la Oficina de Comunicación y Mercadeo lo más conveniente es usar el acrónimo UNECAL y no las siglas UEIAL.

Por lo tanto, se solicita someter al conocimiento y análisis del Consejo Institucional la siguiente pro-

*puesta de modificación del artículo 5 del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.  
...*

**CONSIDERANDO QUE:**

1. En la reunión No. 978-2022 de la Comisión de Planificación y Administración, efectuada el 30 de junio de 2022, la referida Comisión estudió la solicitud planteada mediante los oficios UNECAL-21-2022 y R-436-2022, concluyendo que:
  - a. La propuesta es procedente por los elementos indicados en el memorando UNECAL-21-2022, además de que el desarrollo de la estrategia comunicacional ha posicionado UNECAL para referirse a la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral.
  - b. La solicitud implica una reforma parcial del Reglamento Contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, mismo que no implica un cambio sustancial de este, ya que solamente busca sustituir las siglas UEIAL por el acrónimo UNECAL.
  - c. El análisis realizado permite presentar la propuesta final al Pleno del Consejo institucional para su conocimiento y decisión final.
  - d. Se recomienda modificar las siglas UEIAL por el acrónimo propuesto en todo el reglamento; cuya revisión evidenció que los párrafos de los artículos que se extraen a continuación deben ser modificados, según se detalla:

<b>REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA</b>	<b>REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA</b>
<b>ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación</b>	<b>ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación</b>
...	...

<p>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 <b>UEIAL</b>) 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.</p> <p>...</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 presten servicios mediante contrato o convenio al Instituto Tecnológico de Costa Rica, la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (en adelante <b>UNECAL</b>) 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.</p> <p>...</p>
<p><b>ARTÍCULO 5. Definiciones</b></p> <p>...</p> <p>Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (<b>UEIAL</b>): Unidad Institucional interdisciplinaria de naturaleza investigativo-pericial, encargada de aplicar el procedimiento, la normativa y técnica, para la atención de las denuncias y acciones preventivas en materia de Acoso Laboral.</p>	<p><b>ARTÍCULO 5. Definiciones</b></p> <p>...</p> <p>Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (<b>UNECAL</b>): Unidad Institucional interdisciplinaria de naturaleza investigativo-pericial, encargada de aplicar el procedimiento, la normativa y técnica, para la atención de las denuncias y acciones preventivas en materia de Acoso Laboral.</p>
<p><b>ARTÍCULO 10: Obligación de erradicar y prevenir el acoso laboral.</b></p> <p>...</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 (<b>UEIAL</b>)</p> <p>...</p>	<p><b>ARTÍCULO 10: Obligación de erradicar y prevenir el acoso laboral.</b></p> <p>...</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 (<b>UNECAL</b>)</p> <p>...</p>
<p><b>ARTÍCULO 11. Conformación de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral (UEIAL)</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 11. Conformación de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral (UNECAL)</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 12. De las funciones y atribuciones de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral (UEIAL)</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 12. De las funciones y atribuciones de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral (UNECAL)</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 13: Funciones de la coordinación de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral (UEIAL)</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 13: Funciones de la coordinación de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral (UNECAL)</b></p>
<p>La coordinación de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones:</p> <p>...</p>	<p>La coordinación de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones:</p> <p>...</p>

<p>f. Trasladar el informe final de la <b>UEIAL</b> a las instancias que corresponden.</p> <p>...</p>	<p>f. Trasladar el informe final de la <b>UNECAL</b> a las instancias que corresponden.</p> <p>...</p>
<p><b>Artículo 14: Presentación de la denuncia</b></p> <p>...</p> <p>La coordinación de la <b>UEIAL</b> establecerá los mecanismos necesarios para facilitar la presentación de la denuncia en el caso de los campus locales y centros académicos.</p> <p>Toda persona a la que cubre este reglamento acudirá a interponer la denuncia ante la <b>UEIAL</b>. La denuncia debe presentarse en forma escrita y deberá indicar:</p> <p>...</p>	<p><b>Artículo 14: Presentación de la denuncia</b></p> <p>...</p> <p>La coordinación de la <b>UNECAL</b> establecerá los mecanismos necesarios para facilitar la presentación de la denuncia en el caso de los campus locales y centros académicos.</p> <p>Toda persona a la que cubre este reglamento acudirá a interponer la denuncia ante la <b>UNECAL</b>. La denuncia debe presentarse en forma escrita y deberá indicar:</p> <p>...</p>
<p><b>ARTÍCULO 18: De la ampliación de la denuncia</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 18: De la ampliación de la denuncia</b></p>
<p>La <b>UEIAL</b> podrá solicitar por escrito la aclaración o ampliación que considere necesaria a la persona denunciante, luego de recibida la denuncia, otorgando un plazo de tres días hábiles para que amplíe o aclare los términos de la denuncia.</p>	<p>La <b>UNECAL</b> podrá solicitar por escrito la aclaración o ampliación que considere necesaria a la persona denunciante, luego de recibida la denuncia, otorgando un plazo de tres días hábiles para que amplíe o aclare los términos de la denuncia.</p>
<p><b>ARTÍCULO 19: Término de emplazamiento a la persona denunciada</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 19: Término de emplazamiento a la persona denunciada</b></p>
<p>Una vez aprobada la admisibilidad de la denuncia, la <b>UEIAL</b> 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</p>	<p>Una vez aprobada la admisibilidad de la denuncia, la <b>UNECAL</b> 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 re-</p>

<p><b>UEIAL</b> solicitarla para los efectos correspondientes.</p> <p>...</p>	<p>visada esa prueba y corresponde a la <b>UNECAL</b> solicitarla para los efectos correspondientes.</p> <p>...</p>
<p><b>ARTÍCULO 21. Inspecciones oculares</b></p> <p>En cualquier etapa del proceso la <b>UEIAL</b> podrá realizar las inspecciones oculares que considere necesarias para averiguar la verdad real de los hechos, previa convocatoria a las partes para que estén presentes.</p>	<p><b>ARTÍCULO 21. Inspecciones oculares</b></p> <p>En cualquier etapa del proceso la <b>UNECAL</b> podrá realizar las inspecciones oculares que considere necesarias para averiguar la verdad real de los hechos, previa convocatoria a las partes para que estén presentes.</p>
<p><b>ARTÍCULO 22: Audiencia para la evacuación de la prueba</b></p> <p>Vencido el plazo dado a la persona denunciada para responder a la denuncia, la <b>UEIAL</b> citará a las partes a una audiencia oral y privada, en la que se recibirá la declaración de las partes que así lo deseen, se evacuará la prueba documental, la prueba testimonial, la pericial cuando corresponda y cualquier otro tipo de prueba que resulte pertinente.</p> <p>...</p>	<p><b>ARTÍCULO 22: Audiencia para la evacuación de la prueba</b></p> <p>Vencido el plazo dado a la persona denunciada para responder a la denuncia, la <b>UNECAL</b> citará a las partes a una audiencia oral y privada, en la que se recibirá la declaración de las partes que así lo deseen, se evacuará la prueba documental, la prueba testimonial, la pericial cuando corresponda y cualquier otro tipo de prueba que resulte pertinente.</p> <p>...</p>
<p><b>ARTÍCULO 24: De la conclusión de la investigación</b></p> <p>La <b>UEIAL</b> contará con un plazo máximo de ocho días para emitir el informe. En el informe se deberá indicar si los hechos califican como acoso laboral.</p> <p>...</p> <p>a. Si se determina que se trata de una amonestación, la <b>UEIAL</b> dirigirá su informe al superior jerárquico para que proceda a su aplicación.</p> <p>b. En caso de que la sanción sea una suspensión o despido sin responsabilidad patronal, la <b>UEIAL</b> dirigirá su informe a la Junta de Relaciones Laboral a fin de que esta instancia verifique el debido proceso.</p> <p>...</p> <p>d. En caso de no comprobarse acoso laboral, la <b>UEIAL</b> dirigirá el informe al superior jerárquico.</p> <p>...</p>	<p><b>ARTÍCULO 24: De la conclusión de la investigación</b></p> <p>La <b>UNECAL</b> contará con un plazo máximo de ocho días para emitir el informe. En el informe se deberá indicar si los hechos califican como acoso laboral.</p> <p>...</p> <p>a. Si se determina que se trata de una amonestación, la <b>UNECAL</b> dirigirá su informe al superior jerárquico para que proceda a su aplicación.</p> <p>b. En caso de que la sanción sea una suspensión o despido sin responsabilidad patronal, la <b>UNECAL</b> dirigirá su informe a la Junta de Relaciones Laboral a fin de que esta instancia verifique el debido proceso.</p> <p>...</p> <p>d. En caso de no comprobarse acoso laboral, la <b>UNECAL</b> dirigirá el informe al superior jerárquico.</p> <p>...</p>

<p><b>ARTÍCULO 29. Medidas cautelares</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 29. Medidas cautelares</b></p>
<p>La coordinación de la <b>UEIAL</b> podrá solicitar a la jefatura competente, de oficio o a solicitud de la persona denunciante, tanto al inicio o en el transcurso del procedimiento, alguna de las siguientes medidas cautelares:</p> <p>...</p> <p>En todo momento, la persona denunciante tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física y psicológica. Es deber de la <b>UEIAL</b>, evitar cualquier forma de revictimización. En razón de ello y ante sospechas fundamentadas de eventuales daños o alteraciones, se decretarán las medidas cautelares o de protección que sean necesarias.</p>	<p>La coordinación de la <b>UNECAL</b> podrá solicitar a la jefatura competente, de oficio o a solicitud de la persona denunciante, tanto al inicio o en el transcurso del procedimiento, alguna de las siguientes medidas cautelares:</p> <p>...</p> <p>h. En todo momento, la persona denunciante tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física y psicológica. Es deber de la <b>UNECAL</b>, evitar cualquier forma de revictimización. En razón de ello y ante sospechas fundamentadas de eventuales daños o alteraciones, se decretarán las medidas cautelares o de protección que sean necesarias.</p>
<p><b>ARTÍCULO 30. Medidas preventivas</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 30. Medidas preventivas</b></p>
<p>La coordinación de la <b>UEIAL</b> es la responsable junto con el Departamento de Gestión del Talento Humano y las diferentes instancias de planificar, diseñar y ejecutar las estrategias de prevención efectivas y eliminación de conductas de acoso laboral dentro de la Institución.</p> <p>La <b>UEIAL</b> en coordinación con otras instancias realizará evaluaciones de riesgos psicosociales, con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo, para detectar posibles situaciones de riesgo que pudieran generar conflicto y de acciones de información y sensibilización.</p>	<p>La coordinación de la <b>UNECAL</b> es la responsable junto con el Departamento de Gestión del Talento Humano y las diferentes instancias de planificar, diseñar y ejecutar las estrategias de prevención efectivas y eliminación de conductas de acoso laboral dentro de la Institución.</p> <p>La <b>UNECAL</b> en coordinación con otras instancias realizará evaluaciones de riesgos psicosociales, con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo, para detectar posibles situaciones de riesgo que pudieran generar conflicto y de acciones de información y sensibilización.</p>
<p><b>Transitorio I</b></p>	<p><b>Transitorio I</b></p>
<p>La Administración tramitará la disponibilidad y solicitud de 3 plazas que estarán atendiendo la aplicación de este Reglamento (un tiempo completo para la coordinación, dos tiempos completos para las dos personas restantes integrantes de <b>UEIAL</b>).</p>	<p>La Administración tramitará la disponibilidad y solicitud de 3 plazas que estarán atendiendo la aplicación de este Reglamento (un tiempo completo para la coordinación, dos tiempos completos para las dos personas restantes integrantes de <b>UNECAL</b>).</p>
<p><b>Transitorio II</b></p>	<p><b>Transitorio II</b></p>
<p>La Rectoría realizará las gestiones pertinentes para asignar a la <b>UEIAL</b> tres plazas de tiempo completo y un presupuesto operativo.</p>	<p>La Rectoría realizará las gestiones pertinentes para asignar a la <b>UNECAL</b> tres plazas de tiempo completo y un presupuesto operativo.</p>

<b>Transitorio III</b>	<b>Transitorio III</b>
La Oficina de Planificación Institucional realizará el análisis para la creación de la <b>UEIAL</b> , a partir de la aprobación del presente reglamento y se entregará al Consejo Institucional en marzo de 2021.	La Oficina de Planificación Institucional realizará el análisis para la creación de la <b>UNECAL</b> , a partir de la aprobación del presente reglamento y se entregará al Consejo Institucional en marzo de 2021.
<b>Transitorio VII</b>	<b>Transitorio VII</b>
La <b>UEIAL</b> presentará una propuesta al Consejo Institucional sobre la forma en que se abordarían los riesgos psicosociales que indica el Artículo 30, en un plazo de seis meses posterior a la apertura de la Unidad.	La <b>UNECAL</b> presentará una propuesta al Consejo Institucional sobre la forma en que se abordarían los riesgos psicosociales que indica el Artículo 30, en un plazo de seis meses posterior a la apertura de la Unidad.

2. De igual forma, la Comisión de Planificación y Administración determinó en el dictamen vertido en la reunión citada en el considerando anterior que, en el acuerdo del Consejo Institucional correspondiente a la Sesión Ordinaria No. 3224, Artículo 20, del 30 de junio de 2021, en el cual se creó la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral, se debe modificar el inciso a, para mantener congruencia con la reforma planteada en el punto anterior, y en consecuencia se afecte así:

Donde dice:

*“a. Crear la Unidad Especializada para la Investigación en contra el Acoso Laboral (UEIAL), categoría 3, adscrita a la Rectoría.”*

Para que se lea:

*“a. Crear la Unidad Especializada para la Investigación en contra el Acoso Laboral*

*(UNECAL), categoría 3, adscrita a la Rectoría.”*

3. Este Consejo Institucional acoge la recomendación presentada por la Comisión de Planificación y Administración, de reformar el Reglamento Contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica y modificar el inciso a del acuerdo la Sesión Ordinaria No. 3224, Artículo 20, del 30 de junio de 2021, en la cual fue creada la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral, para sustituir las siglas UEIAL por el acrónimo UNECAL.

**SE ACUERDA:**

- a. Modificar los siguientes párrafos y artículos del “Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”, para sustituir las siglas UEIAL por el acrónimo UNECAL, de manera que en adelante se lean de la siguiente forma:

**ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación**

...

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 UNECAL) 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.

...

## **ARTÍCULO 5. Definiciones**

...

Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL): Unidad Institucional interdisciplinaria de naturaleza investigativo-pericial, encargada de aplicar el procedimiento, la normativa y técnica, para la atención de las denuncias y acciones preventivas en materia de Acoso Laboral.

## **ARTÍCULO 10: Obligación de erradicar y prevenir el acoso laboral.**

...

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

a. Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL)

...

## **ARTÍCULO 11. Conformación de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral (UNECAL)**

## **ARTÍCULO 12. De las funciones y atribuciones de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral (UNECAL)**

## **ARTÍCULO 13: Funciones de la coordinación de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral (UNECAL)**

La coordinación de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones:

...

f. Trasladar el informe final de la UNECAL a las instancias que corresponden.

...

## **Artículo 14: Presentación de la denuncia**

...

La coordinación de la UNECAL establecerá los mecanismos necesarios para facilitar la presentación de la denuncia en el caso de los campus locales y centros académicos.

Toda persona a la que cubre este reglamento acudirá a interponer la denuncia ante la UNECAL. La denuncia debe presentarse en forma escrita y deberá indicar:

...

## **ARTÍCULO 18: De la ampliación de la denuncia**

La UNECAL podrá solicitar por escrito la aclaración o ampliación que considere necesaria a la persona denunciante, luego de recibida la denuncia, otorgando un plazo de tres días hábiles para que amplíe o aclare los términos de la denuncia.

## **ARTÍCULO 19: Término de emplazamiento a la persona denunciada**

Una vez aprobada la admisibilidad de la denuncia, la UNECAL 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 UNECAL solicitarla para los efectos correspondientes.

...

## **ARTÍCULO 21. Inspecciones oculares**

En cualquier etapa del proceso la UNECAL podrá realizar las inspecciones oculares que considere necesarias para averiguar la verdad real de los hechos, previa convocatoria a las partes para que estén presentes.

## **ARTÍCULO 22: Audiencia para la evacuación de la prueba**

Vencido el plazo dado a la persona denunciada para responder a la denuncia, la UNECAL citará a las partes a una audiencia oral y privada, en la que se recibirá la declaración de las partes que así lo deseen, se evacuará la prueba documental, la prueba testimonial, la pericial cuando corresponda y cualquier otro tipo de prueba que resulte pertinente.

...

## **ARTÍCULO 24: De la conclusión de la investigación**

La UNECAL contará con un plazo máximo de ocho días para emitir el informe. En el informe se deberá indicar si los hechos califican como acoso laboral.

...

a. Si se determina que se trata de una amonestación, la UNECAL dirigirá su informe al superior jerárquico para que proceda a su aplicación.

b. En caso de que la sanción sea una suspensión o despido sin responsabilidad patronal, la UNECAL dirigirá su informe a la Junta de Relaciones Laboral a fin de que esta instancia verifique el debido proceso.

...

d. En caso de no comprobarse acoso laboral, la UNECAL dirigirá el informe al superior jerárquico.

...

### **ARTÍCULO 29. Medidas cautelares**

La coordinación de la UNECAL podrá solicitar a la jefatura competente, de oficio o a solicitud de la persona denunciante, tanto al inicio o en el transcurso del procedimiento, alguna de las siguientes medidas cautelares:

...

h. En todo momento, la persona denunciante tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física y psicológica. Es deber de la UNECAL, evitar cualquier forma de revictimización. En razón de ello y ante sospechas fundamentadas de eventuales daños o alteraciones, se decretarán las medidas cautelares o de protección que sean necesarias.

### **ARTÍCULO 30. Medidas preventivas**

La coordinación de la UNECAL es la responsable junto con el Departamento de Gestión del Talento Humano y las diferentes instancias de planificar, diseñar y ejecutar las estrategias de prevención efectivas y eliminación de conductas de acoso laboral dentro de la Institución.

La UNECAL en coordinación con otras instancias realizará evaluaciones de riesgos psicosociales, con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo, para detectar posibles situaciones de riesgo que pudieran generar conflicto y de acciones de información y sensibilización.

#### **Transitorio I**

La Administración tramitará la disponibilidad y solicitud de 3 plazas que estarán atendiendo la aplicación de este Reglamento (un tiempo completo para la coordinación, dos tiempos completos para las dos personas restantes integrantes de UNECAL).

#### **Transitorio II**

La Rectoría realizará las gestiones pertinentes para asignar a la UNECAL tres plazas de tiempo completo y un presupuesto operativo.

### Transitorio III

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

### Transitorio VII

La UNECAL presentará una propuesta al Consejo Institucional sobre la forma en que se abordarían los riesgos psicosociales que indica el Artículo 30, en un plazo de seis meses posterior a la apertura de la Unidad.

**b.** Modificar el inciso a. del acuerdo de la Sesión Ordinaria No. 3224, Artículo 20, del 30 de junio de 2021, en cual fue creada la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral, para que se lea así:

a. Crear la Unidad Especializada para la Investigación en contra el Acoso Laboral (UNECAL), categoría 3, adscrita a la Rectoría.

**c.** Solicitar a la Administración que proceda con los cambios que sean necesarios en cuanto a la sustitución de las siglas UEIAL por el acrónimo UNECAL, o bien, presente las propuestas para que este Consejo ajuste lo que corresponda, en todos aquellos documentos relacionados con: normativa, organigrama, revisión, actualización o elaboración de procesos y procedimientos, actualización de información (formularios), virtualización o digitalización de documentos, cambios en los sistemas, otros, conforme el ámbito de su competencia.

**d.** Solicitar a la Oficina de Asesoría Legal realizar una publicación en la Gaceta Institucional del “Reglamento contra el Acoso Laboral en

el Instituto Tecnológico de Costa Rica” actualizado, con las últimas reformas efectuadas por este Consejo.

**e.** Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, en el plazo máximo de cinco días hábiles, o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo de diez días hábiles, ambos 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.

**f.** Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

**Aprobado por la Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3272, Artículo 11, del 20 de julio de 2022.**