**SCI-1069-2018**

**Comunicación de acuerdo**

|  |  |
| --- | --- |
| **Para:** | Dr. Julio Calvo Alvarado, Rector  Lic. Isidro Álvarez Salazar, Auditor Interno |
| **De:** | Dr. Julio Calvo Alvarado, Presidente  Consejo Institucional |
| **Fecha:** | **12 de diciembre de 2018** |
| **Asunto:** | **Sesión Ordinaria No. 3101, Artículo 9, del 12 de diciembre de 2018. Solicitud a la Administración de un plan para atender el AUDI-AD-010-2018 que determine la necesidad de establecer normas que complementen la aplicación de la “Reforma Procesal Laboral** |

Para los fines correspondientes se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Institucional, citado en la referencia, el cual dice:

**RESULTANDO QUE:**

1. La Ley General de Control Interno, No.8292, en su Artículo 12 “Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno”, establece:

*“a) ...*

*b) …*

*c) Analizar e implantar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que correspondan.*

*…”*

1. Las Disposiciones para la atención, por parte del Instituto Tecnológico de Costa Rica, de los Informes de Auditoría Interna, Externa y de la Contraloría General de la República, rezan:

***“Artículo 6 Informes remitidos por la Auditoría Interna:***

*6.1. Recibido el Informe por parte de la Auditoría Interna, las autoridades a quienes se dirige, resolverán sobre la aceptación o no de las recomendaciones contenidas en el mismo, comunicando lo que corresponda a la Auditoría Interna para lo de su competencia.*

*6.2. En caso de que las recomendaciones sean aceptadas se solicitará a quienes corresponda, la presentación de un plan de acción, informando a la Auditoría Interna sobre los responsables y plazos para su ejecución en un plazo de diez días hábiles, excepto en los casos dirigidos al Directorio de la Asamblea Institucional Representativa o al Consejo Institucional, en cuyo caso dispondrán de un plazo de treinta días hábiles para informar sobre lo dispuesto anteriormente.*

*6.3. Cada instancia a la que se le trasladen las recomendaciones deberá velar por el cumplimiento y seguimiento de las mismas, debiendo mantener informada oportunamente a la autoridad correspondiente, sobre la ejecución de las actividades propuestas.*

*6.4. Conforme se ejecute el plan de acción, los funcionarios asignados para actualizar el sistema automatizado de seguimiento de recomendaciones que administra la Auditoría Interna, deberán incluir en el mismo la información correspondiente.*

*6.5. Cuando el informe comunique hechos que eventualmente podrían acarrear responsabilidad a algún funcionario de la institución, se procederá conforme se expone en el Capítulo III, artículo 8 de estas disposiciones.*

*6.6. Si el informe fue tramitado de manera confidencial por la Auditoría Interna; para su análisis y comunicación a otras instancias, se procederá conforme al protocolo que haya establecido la Administración para el efecto.”*

1. La Ley N° 9343, del 25 de enero de 2016, conocida como la "Reforma Procesal Laboral", incorporó en el Código de Trabajo el Título Octavo, Prohibición de discriminar, mismo que contiene los siguientes artículos:

*“Artículo 404.- Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.*

*Artículo 405.- Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.*

*Artículo 406.- Se prohíbe el despido de los trabajadores o las trabajadoras por las razones señaladas en el artículo 404.*

*Artículo 407.- Queda prohibido a las personas empleadoras discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador o una trabajadora.*

*Artículo 408.- Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley o reglamento.*

*Artículo 409.- Toda discriminación de las contempladas en el presente título podrá ser hecha valer por las autoridades o la parte interesada ante los juzgados de trabajo, de la forma dispuesta en este Código. En estos casos, quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación.*

*Artículo 410.- Los empleadores o las empleadoras a quienes se les compruebe haber cesado a personas trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación antes indicados, deberán reinstalarlas en su trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación.*

*En cuanto a la Administración Pública y las demás instituciones de derecho público, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por el presente título será anulable a solicitud de la parte interesada, y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio a este título.*

*Todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del artículo 81 de este Código.”*

1. Mediante memorando AUDI-AD-010-2018, dirigido al Dr. Julio Calvo Alvarado, Presidente del Consejo Institucional, el Lic. Isidro Álvarez Salazar, Auditor Interno informa sobre la necesidad de adecuar la normativa interna y analizar actuaciones a la luz de la Reforma Procesal Laboral, en el cual indica lo siguiente:

*“Se conoce por estudios de control interno y denuncias presentadas ante la Auditoría Interna, que algunas actuaciones administrativas podrían ser contrarias a lo dispuesto por la Reforma Procesal Laboral.*

*Se advierte sobre la necesidad urgente de revisar, con la asesoría legal de un experto externo en la materia, los ajustes que requiere la normativa interna, así como la determinación de normas reglamentarias que la complemente; identificando y promoviendo la modificación a los procesos en materia del manejo de recursos humanos, con el fin de reducir el riesgo legal de insuficiencia reglamentaria o la atención de demandas legales.*

*Se solicita informar, en un plazo de treinta días hábiles, sobre las acciones tomadas al respecto, para dar el seguimiento que a esta Auditoría Interna compete.”*

**CONSIDERANDO QUE:**

1. Como parte del análisis realizado por las Comisiones Permanentes del Consejo Institucional a propuestas de modificaciones reglamentarias, se ha evidenciado la necesidad de revisar e incorporar aspectos relacionados con la Reforma Procesal Laboral, en temas tales como el Reglamento de Teletrabajo, Reglamento de Acoso Laboral y el Reglamento Concursos de Antecedentes internos y externos del ITCR.
2. Es necesario efectuar un análisis de toda la normativa institucional a la luz de las reformas planteadas por la Ley N° 9343, conocida como la "Reforma Procesal Laboral".
3. En las reuniones de la Comisión de Planificación y Administración No. 798 y 799-2018, realizadas el 29 de noviembre de 2018 y el 06 de diciembre 2018, respectivamente se analiza la advertencia indicada. Los integrantes de la Comisión disponen elevar la siguiente propuesta al Consejo Institucional.

**SE ACUERDA:**

1. Aceptar la recomendación planteada por la Auditoría Interna sobre la necesidad urgente de revisar la normativa interna, de modo que la Administración determine la conveniencia de establecer normas que complementen la aplicación de la “Reforma Procesal Laboral”, identifique y promueva la modificación a los procesos en materia del manejo del talento humano, con el fin de reducir el riesgo legal, la insuficiencia reglamentaria o la atención de demandas legales.
2. Solicitar a la Administración resuelva sobre la necesidad de proceder con contratación de la asesoría de un experto externo en la materia.
3. Solicitar a la Administración un plan remedial, que permita atender la recomendación planteada por la Auditoría Interna, que considere plazos viables y las condiciones presupuestarias actuales de la Institución, a más tardar el 15 de febrero de 2019.
4. Comunicar.  **ACUERDO FIRME.**

**Palabras clave: Plan – atención - AUDI-AD-010-2018 - Normas - complementen aplicación - Reforma - Procesal - Laboral**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | |
|  |  |  |  | |

**c.i. Auditoría Interna (Notificado a la Secretaria vía correo electrónico)**

ars