

SCI-1368-2019

Comunicación de acuerdo

Para: Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Rector
TAE. Kattia Morales Mora, Secretaria General AFITEC
Q. Grettel Castro Portuguez, Vicerrectora de Docencia
Dr. Humberto Villalta Solano, Vicerrector de Administración
M.Sc. Jorge Chaves Arce, Vicerrector de Investigación y Extensión
Dra. Claudia Madrizova Madrizova,
Vicerrectora de Vida Estudiantil y Servicios Académicos
Dr. Oscar López Villegas, Director Campus Tecnológico Local San Carlos
Máster Ronald Bonilla Rodríguez, Director
Campus Tecnológico Local San José
Ing. Jean Carlos Miranda Fajardo, Director Centro Académico de Limón
Dr. Roberto Pereira Arroyo, Director Centro Académico de Alajuela
M.A.E. José Antonio Sánchez Sanabria, Director
Oficina de Planificación Institucional
Dra. Hannia Rodríguez Mora, Directora
Departamento de Recursos Humanos
Comunidad Institucional

De: M.A.E. Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva
Secretaría del Consejo Institucional

Asunto: **Sesión Ordinaria No. 3151, Artículo 8 del 11 de diciembre de 2019. Consulta a la Comunidad Institucional y AFITEC de la propuesta reformada del Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR**

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

RESULTANDO QUE:

1. Nuestra Constitución Política señala en el artículo 56:

“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.”

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3151 Artículo 8, del 11 de diciembre de 2019

Página 2

2. De acuerdo con la Ley No. 9343 Reforma Procesal Laboral, efectiva a partir de julio de 2017, se efectúan modificaciones al Código de Trabajo en procura de prohibir toda discriminación en el lugar de trabajo, basada en la edad, etnia, género, religión, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, afiliación, discapacidad, condición económica u otra forma similar de discriminación. Del mismo modo, también se prohíbe el despido de trabajadores por los motivos anteriores.
3. 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.*

...

k. *Velar por el trato justo a todos los miembros de la comunidad del Instituto.*

...”

4. En Sesión Ordinaria No. 3070, realizada el 16 de mayo de 2018, la M.Sc. Ana Rosa Ruiz Fernández, en conjunto con la M.Sc. María Estrada Sánchez, dejan presentada al Pleno la propuesta de Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR, misma que es asignada para análisis y dictamen a la Comisión de Planificación y Administración.
5. La propuesta de Reglamento contra el Acoso Laboral es una acción afirmativa para prevenir, divulgar, prohibir y sancionar el acoso psicológico en el trabajo, como práctica discriminatoria contra los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, con especial referencia a su dignidad, a los derechos de igualdad ante la ley, a la integridad personal, al trabajo y a la salud.
6. En la Sesión Ordinaria No. 3080, artículo 11, del 24 de julio de 2018, el Consejo Institucional acuerda someter a consulta de la Comunidad Institucional y de la AFITEC, la propuesta en mención.
7. Dentro de los plazos establecidos para la recepción de observaciones a la precitada consulta, se recibieron criterios de las dependencias, funcionarios y funcionarias, según se detalla a continuación:

DEPENDENCIAS	FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS
<ul style="list-style-type: none">- Asesoría Legal- Recursos Humanos- OPI- AFITEC- Junta de Relaciones Laborales- Oficina Equidad Género- Centro Académico Alajuela- Comisión permanente de la Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales para la promoción de la igualdad de género, la no discriminación y la prevención del acoso laboral (COVIDAH)	<ul style="list-style-type: none">- Dra. Lilliana Harley Jiménez- Licda. Ariadne Camacho Arias- Bach. Shi Alarcón Zamora- Máster Karina Corella Esquivel

CONSIDERANDO QUE:

1. En reunión No. 850-2019, realizada el 04 de diciembre de 2019, la Comisión de Planificación y Administración conoce el texto de la propuesta que integra y valida los aportes recibidos, mismos que fueron tanto de orden técnico como jurídico, considerándose que los cambios efectuados al documento lo replantean significativamente; y por tanto, es conveniente recomendar al Pleno del Consejo Institucional, someter a consulta de la Comunidad Institucional y de la AFITEC, la propuesta reformada.
2. El Consejo Institucional considera imperioso contar con un marco normativo interno, a fin de regular, prevenir y sancionar estas conductas, y así propiciar que nuestra Comunidad Institucional tenga el derecho a ejercer sus actividades, en un ambiente sano y libre de toda forma de violencia; así como la garantía de resguardo a su integridad física, moral y psicológica.

SE ACUERDA:

- a. Someter a consulta de la Comunidad Institucional por un plazo de 15 días hábiles, y de la AFITEC por un plazo de 10 días hábiles, la propuesta reformada de Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR, que se detalla a continuación:

REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO LABORAL DEL ITCR

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Tipo de Reglamento

Este Reglamento es de tipo general.

ARTÍCULO 2. Alcance del reglamento

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.

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

- a. En el lugar de trabajo; incluyendo la modalidad de teletrabajo;
- b. En los espacios públicos y privados cuando éstos sean un lugar de trabajo;
- c. En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso;
- d. En las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- e. Durante los desplazamientos de: viajes, giras, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- f. 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;
- g. En el alojamiento proporcionado por el patrono o jerarca en una gira o viajes de trabajo.

En caso de las personas que formen parte de empresas que prestan servicios, con convenio, personal de otras universidades, instituciones nacionales o internacionales al Instituto Tecnológico de Costa Rica, (en adelante ITCR), que incurran en conductas presuntamente de acoso laboral, la Unidad Especializada de Investigación contra el acoso laboral (en adelante **UEIAL**) trasladará la denuncia a la Rectoría, la cual como representante legal de la Institución procederá a remitir la denuncia al patrono o a la institución respectiva.

La Rectoría le solicitara al contratista u otras instancias que dentro de un plazo máximo de un mes calendario, rinda un informe sobre las acciones tomadas al respecto.

Tratándose de denuncias por acoso laboral solo se regirán 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.

ARTÍCULO 3. Objetivo general

El presente Reglamento tiene como objetivo prohibir, prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral o “mobbing”, como una práctica discriminatoria contraria a la dignidad humana que atenta contra los derechos de igualdad ante la ley y no discriminación, al trabajo, la salud y a su integridad personal.

ARTÍCULO 4. Objetivos específicos

- a. Establecer e integrar los aspectos normativos concernientes de denuncia, prevención, investigación y sanción de las conductas y situaciones de acoso laboral en el ITCR.
- b. Establecer los procedimientos de denuncia, prevención, investigación y sanción de las conductas y situaciones de acoso laboral en el ITCR y de denuncia para las empresas que prestan servicios al ITCR en casos de acoso laboral.

ARTÍCULO 5. Definiciones

Acoso laboral: Consiste en un patrón de conducta(s) agresiva(s) y abusiva(s), continua(s), sistemática(s), deliberada(s), por un tiempo prolongado de una o varias personas sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, independientemente del puesto que ocupe, que contempla acciones u omisiones que afectan la comunicación de la (s) persona (s) acosada (s), los contactos sociales, la reputación, el prestigio laboral o la salud física y psicológica. Esto con el fin de generar miedo, intimidación, angustia, humillación, hostigamiento, perjuicio laboral, desmotivación o inclusive, inducir al traslado o renuncia, de la persona acosada.

Acosado(a): Persona a quien se dirige la conducta constitutiva de acoso laboral y que puede padecer de repercusiones en su salud física, psicológica, entre otras.

Acosador(a): Persona o personas que incurren en las conductas constitutivas de acoso laboral, que pueden ser superiores jerárquicos o no, de la persona acosada.

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.

Denunciado(a): Persona contra quien se dirige la denuncia por presunto acoso laboral.

Funcionario(a): Persona que mantiene una relación laboral con el ITCR.

Prevención: Conjunto de actividades o medidas adoptadas por la Institución, con el fin de evitar y disuadir cualquier conducta o situación de acoso laboral, así como tratar sus consecuencias.

Víctima: Persona a quien se dirige la(s) conducta(s) constitutiva(s) de acoso laboral, y que podría sentirse afectada en su salud integral y sufrir consecuencias en diversas áreas de su vida.

CAPITULO II DE LAS GENERALIDADES DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 6. Tipos de acoso laboral

Para efectos de este reglamento se definen los siguientes tipos de acoso laboral:

- a. Descendente, es el que ejerce una jefatura o superior jerárquico mediato o inmediato, hacia un subalterno
- b. Horizontal: el que se da entre personas compañeras de trabajo,
- c. Ascendente: se da de un grupo de personas trabajadoras hacia el superior jerárquico.

ARTÍCULO 7. Sobre las conductas o manifestaciones del acoso laboral

Entre otras, serán manifestaciones del acoso laboral, las siguientes conductas:

- a. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física, moral, de género y los bienes de la víctima.
- b. Persecución laboral: toda conducta reiterada, dirigida a producir daño, afectar la estabilidad física y/o emocional, o provocar desmotivación laboral, amenazas de despido, con el propósito de inducir el traslado del lugar de trabajo o la renuncia de la víctima.
- c. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones 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.
- d. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a retardar o hacer más gravosa, la labor de la víctima. Puede incluir acciones tales como: la privación, la ocultación, y la inutilización de los insumos, instrumentos de trabajo, documentos, correspondencia o mensajes electrónicos.
- e. Inequidad laboral: Asignación de sin valor o utilidad alguna, funciones ajenas al cargo o a sus atribuciones específicas en menosprecio de la víctima.
- f. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la víctima mediante órdenes o asignación de funciones que contravengan las normas vigentes de protección y seguridad laboral.

Otras conductas que pueden constituir acoso laboral: sin que se consideren específicas o especiales, las siguientes:

- a. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras groseras o con alusión a la raza, al género, el origen familiar o nacional, la preferencia política, orientación sexual, situación de discapacidad, estatus social o cualquiera otra manifestación de discriminación.
- b. Los comentarios hostiles o humillantes de descalificación en el ejercicio de sus funciones y las amenazas de despido injustificadas.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3151 Artículo 8, del 11 de diciembre de 2019

Página 6

- c. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- d. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir.
- e. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- f. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales o propias del cargo, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, el sometimiento a una situación de aislamiento social o el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al interés público o a la necesidad técnica de la Institución.
- g. Desacreditar públicamente a la persona, atribuyéndole de manera injustificada y reiterada errores en su desempeño, descalificando su trabajo o haciendo comparaciones indebidas. Difamarla, extendiendo por la Institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su reputación, su imagen o su profesionalidad.

ARTICULO 8. Agravantes del acoso laboral

Son agravantes del acoso laboral, cuando se da uno o varios de los siguientes elementos:

- a. Uso de violencia física, amenazas, intimidación o coacción;
- b. Abuso de la relación de poder, o de la situación de vulnerabilidad de la persona;
- c. La conducta desplegada por la persona acosadora causa un daño permanente o incapacitante en la salud física o psíquica a la persona acosada.

ARTÍCULO 9. Conductas que no constituyen acoso laboral

No constituye acoso laboral:

- a. Los actos dirigidos a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos
- b. La formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo, o cumplimiento de funciones
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento
- d. La solicitud de cumplir deberes extraordinarios de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para garantizar la continuidad del servicio o para solucionar situaciones Imprevistas en la gestión o en el funcionamiento de la empresa o la institución
- e. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una causa justa, prevista en el Código de Trabajo o en la legislación vigente que corresponda
- f. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo
- g. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones previstas en el Código de Trabajo o en la legislación vigente que corresponda.

CAPÍTULO III. DE LAS INSTANCIAS QUE PREVIENEN Y ATIENDEN LAS DENUNCIAS

ARTÍCULO 10: Instancias que intervienen el acoso laboral

Las instancias que participan en la prevención y trámite de denuncias son:
Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UEIAL)
Rectoría

ARTÍCULO 11. Conformación de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral (UEIAL)

La Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral, estará adscrita a la Rectoría e integrada por Profesionales especializados en Derecho Laboral y Psicología Laboral. Deberá tener al menos un profesional en derecho laboral. La coordinación será nombrada por la Rectoría, por un período de cuatro años y renovable y considerando la recomendación de la Unidad.

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

La Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a. Planificar, dar seguimiento y evaluar el plan anual operativo de la Unidad
- b. Planificar campañas, capacitaciones y acciones de prevención contra el Acoso Laboral para la comunidad institucional.
- c. Realizar la investigación correspondiente, siguiendo el debido proceso
- d. Proponer a la jefatura las medidas cautelares según corresponda
- e. Emitir un informe final, debidamente fundamentado y con las recomendaciones procedentes.
- f. Custodiar los expedientes una vez finalizados los procesos.

ARTÍCULO 13: Funciones de la coordinación de la Unidad Especializada de Investigación de Acoso Laboral (UEIAL)

- a. Recibe la denuncia y convoca al personal para conocerla e iniciar la investigación
- b. Ejecuta el plan anual, las acciones preventivas, los procesos de capacitación, campañas y otras asignadas por la Unidad.
- c. Administra los recursos para atender las funciones de la Unidad.
- d. Ejecuta los programas de capacitación y coordinar con el Departamento de Recursos Humanos para su implementación.
- e. Brindar asesoría profesional a la institución y los y las trabajadoras en materia de acoso laboral.
- f. Trasladar el informe final de la UEIAL a las instancias que corresponden.
- g. Realiza otras labores afines al puesto.

CAPÍTULO VI DE LA DENUNCIA

Artículo 14: Presentación de la denuncia

El procedimiento que se inicia con la denuncia no podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses naturales, contados a partir de la interposición de la denuncia,

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3151 Artículo 8, del 11 de diciembre de 2019

Página 8

exceptuando los periodos de receso oficiales del ITCR cuando podrán ser suspendidos los plazos.

La coordinación de la UEIAL 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 UEIAL. La denuncia debe presentarse en forma escrita y deberá indicar:

- a. Nombre completo del o de la persona denunciante, número de cédula y dependencia de trabajo y dirección exacta.
- b. Nombre de la persona denunciada, número de cédula y dependencia de trabajo y cuando sean de conocimiento sus calidades y dirección exacta.
- c. El lugar y los hechos ocurridos por el hostigamiento laboral, descritos con la mayor precisión y claridad posibles.
- d. Fecha a partir de la cual ha recibido el hostigamiento laboral para cada uno de los hechos y la fecha en la que se presenta el último hecho.
- e. Nombre y calidades de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
- f. Presentación de cualquier otra prueba que a su juicio sirva para la comprobación de los hechos denunciados, sin perjuicio de las que pueda presentar directamente en la audiencia.
- g. Especificar una dirección física dentro del perímetro del ITCR, ya sea un kilómetro a la redonda, un número de Fax, un correo electrónico o una oficina en el mismo ITCR para que reciba las notificaciones.
- h. El acta en que se hace constar la denuncia debe contener fecha y firma de la persona denunciante

ARTÍCULO 15. Garantías de la persona denunciante y de las personas testigos

Queda prohibido tomar o participar de cualquier tipo de represalia contra la persona que realice la denuncia, haya testificado o participado de cualquier manera en el proceso de investigación o resolución del caso.

ARTÍCULO 16. De las denuncias falsas

Quien denuncie falsamente por acoso laboral, se expondrá de inmediato a la apertura de un expediente por parte de la autoridad superior y la aplicación de las sanciones, de conformidad con la Segunda Convención Colectiva y sus Reformas. Lo anterior no impide que la persona que se sienta afectada pueda recurrir a vía judicial.

CAPÍTULO V DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 17. Trámite de la denuncia

- a. El procedimiento que se inicia con la denuncia.
- b. El expediente administrativo contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por las autoridades universitarias y sus constancias de notificación.
- c. En el expediente deberá registrarse la consulta, en este se indicará el nombre de la persona consultante, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.
- d. El expediente podrá ser consultado por:

- La parte denunciante y denunciada
- Los abogados de las partes, debidamente autorizados por medio de un poder especial administrativo.

ARTÍCULO 18: De la ampliación de la denuncia

La UEIAL 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

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.

ARTÍCULO 20: Notificación

Tanto la persona denunciante como la denunciada deberán señalar correo electrónico personal, u otro medio donde se le pueda notificar. Si la persona denunciada omite el lugar para notificaciones o fuere impreciso o incierto, las resoluciones que se dicten se tendrán por notificadas en un plazo de 24 horas.

ARTÍCULO 21. Inspecciones oculares

En cualquier etapa del proceso la UEIAL 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 UEIAL 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.

Una vez evacuada la prueba, se abre un espacio para que las partes emitan sus conclusiones.

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

ARTÍCULO 23: De la valoración de la prueba

En la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todas las pruebas aportadas, incluidos los indicios, de manera objetiva, con amplitud de criterio y de acuerdo con las reglas de la sana crítica, así como, circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

ARTÍCULO 24: De la conclusión y resolución

La UEIAL contará con un plazo máximo de ocho días para emitir el informe. Este informe será trasladado a la jefatura inmediata de la persona denunciada, la que deberá emitir la resolución final en un plazo máximo de quince días.

ARTICULO 25: De la resolución

Una vez recibida el informe por parte de la UEIAL, el superior jerárquico deberá emitir una resolución aceptando o rechazando la recomendación.

Esta resolución será comunicada a ambas partes.

ARTÍCULO 26: De los recursos

Las partes podrán interponer recurso de revocatoria contra el acto final, ante la misma autoridad administrativa que lo dictó o bien apelación ante la Rectoría del ITCR. En materia de recursos de apelación se aplicará lo establecido en el Estatuto Orgánico en los artículos 136 y 137 y la legislación nacional.

ARTÍCULO 27. Ejecución de la resolución

Una vez en firme la resolución, el órgano decisor la comunicará al Departamento de Recursos Humanos, para los efectos correspondientes.

ARTÍCULO 28. Atención oportuna y diligente

La persona funcionaria podrá, en todo momento, acudir a las instancias superiores pertinentes si considera que su denuncia no ha sido atendida oportuna y diligentemente.

CAPÍTULO VI MEDIDAS CAUTELARES Y PREVENTIVAS

ARTÍCULO 29. Medidas cautelares

La coordinación de la UEIAL 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:

- a. Que la persona denunciada, se abstenga de perturbar a la persona denunciante;
- b. Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante;
- c. La reubicación laboral de la persona denunciada, o en su defecto, de la persona denunciante en caso de que ésta sea la mejor medida para garantizar su integridad personal;
- d. La permuta del cargo, de la persona denunciada;
- e. Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario, de la persona denunciada, por un plazo definido en la resolución, con el fin de garantizar los elementos probatorios del procedimiento.

- f. Cualquier otra medida cautelar que se considere idónea u oportuna para proteger los derechos de la persona denunciante y en caso de ser funcionario público, que no afecte el servicio público.
- g. La ejecución de dichas medidas no podrá acarrear la pérdida de ningún derecho laboral de las partes. Deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por la necesidad del proceso instruccional.
- 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 UEIAL, 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

El Departamento de Recursos Humanos es el responsable, junto con el Coordinador de la UEIAL 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 administración, por medio de la instancia competente, 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.

CAPÍTULO VII DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 31. Sanciones

Según la gravedad de la situación analizada, se impondrá las siguientes sanciones:

- a. Amonestación escrita con copia al expediente.
- b. Suspensión de 15 días hábiles a 6 meses hábiles sin goce de salario.
- c. Despido sin responsabilidad patronal.

Para la determinación de la sanción se tomará en cuenta la gravedad del hecho y la reiteración de la conducta en perjuicio de la misma o de diferentes personas. Se considerará reincidente a la persona que haya sido sancionada previamente por este tipo de conductas.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 32. De la inclusión de cláusulas en los contratos con empresas

El Instituto Tecnológico de Costa Rica incluirá en sus contratos con las empresas una cláusula de rescisión en caso de incumplimiento de la normativa interna y externa sobre acoso laboral a las empresas que le prestan servicios, en concordancia con el artículo 2 de este Reglamento.

ARTÍCULO 33. Prohibición de la conciliación

Queda prohibida la aplicación de la figura de conciliación durante todo el proceso previo, durante y posterior a la investigación, considerando que acoso laboral constituye una forma específica de violencia, el cual aumenta los factores de riesgo y victimización de la persona hostigada.

ARTÍCULO 34. Entrada en vigencia

Este reglamento entra en vigencia seis meses posteriores de su publicación en la Gaceta del ITCR.

CAPÍTULO IX DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Transitorio uno

La Administración estará tramitando la disponibilidad 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 UEIAL).

Transitorio dos

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

Solicitar a la Oficina de Planificación Institucional el análisis para la creación de la UEIAL en un plazo de tres meses.

Solicitar al Departamento de Recursos Humanos diseñar e incorporarlo en el manual de descripción el puesto de Profesional en Psicología Laboral y Derecho Laboral, a partir de aprobado este reglamento en un plazo de tres meses.

La Rectoría asumirá por primera vez la apertura de los concursos para llenar las plazas.

Transitorio tres

La coordinación de la UEIAL se encargará de elaborar los protocolos y/o procedimientos necesarios para la puesta en marcha de la estrategia institucional para la prevención y eliminación del acoso laboral en el ITCR.

b. Comunicar. ACUERDO FIRME.

Palabras Clave: Consulta – Propuesta – Reformada - Reglamento – Acoso – Laboral –

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

ars