


Procedimiento de Denuncia contra el Acoso Laboral/*Mobbing*

	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA UNIDAD ESPECIALIZADA DE INVESTIGACIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL	Código: PG-UNECAL-01
		Página 1 de 9
		Versión No. 1
		Actualizar: Anualmente
		Frecuencia: ante denuncia
Elaborado por: MPsc. Nelson Ramírez Rojas Fecha: 30/10/2020	Última revisión por: Ing. Francisco Sánchez Céspedes Oficina de Planificación Institucional Fecha: 17/11/2020	Aprobado por: Ing. Luis Paulino Méndez Badilla. Rectoría Fecha: 26/07/2022

I. OBJETIVO

Establecer de forma detallada el mecanismo para la recepción, admisibilidad y formalización de denuncias por presunto acoso Laboral/*Mobbing* en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

II. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable para todos los funcionarios del Instituto Tecnológico de Costa Rica, al presentar la denuncia ante la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral y ser admitida por este órgano.

III. NORMATIVA Y CRITERIOS APLICABLES

- Artículo 6 de la Ley General de Control Interno.
- Sección Segunda Admisibilidad, Sección tercera de las Denuncias, Artículo 10 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública. Ley de Notificaciones.
- Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales.
- Artículo 136 y artículo 137 del Estatuto Orgánico del ITCR.
- Capítulo IV del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

IV. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Acoso Laboral/Mobbing: Consiste en un patrón de conducta(s) agresiva(s) y abusiva(s), continua(s), sistemática(s), deliberada(s), por un espacio tiempo 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, perjuicio Laboral, desmotivación o inclusive, inducir al traslado o renuncia, de la persona acosada. Este reglamento no hace diferenciación entre acoso y hostigamiento.

Denuncia: corresponde a la situación en la cual se presentan los antecedentes suficientes que hacen presumir que los hechos denunciados constituyen Acoso Laboral/Mobbing.

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

V. RESPONSABLES

- Denunciante
- Coordinación de la UNECAL
- Rectoría

VI. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- Criterios para la admisibilidad de la denuncia contra el Acoso Laboral/Mobbing en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- Acta de denuncia contra el Acoso Laboral/Mobbing en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- Formato de Oficio de solicitud de ampliación de la denuncia.
- Formato de Oficio de admisibilidad de la denuncia.
- Formato de Oficio de desestimación de la denuncia.
- Formato de Oficio de respuesta al recurso de apelación y revocatoria.

VII. ENTRADAS-SALIDAS

PROVEEDORES	ENTRADAS	PROCEDIMIENTO	SALIDAS	CLIENTES
Denunciante	Denuncia	Procedimiento de Denuncia contra el Acoso Laboral/ <i>Mobbing</i>	Formalización de la denuncia	Denunciante Profesional en procesos de Acoso Laboral, Coordinador de la UNECAL
			Desestimación de la denuncia	Denunciante

VIII. MATERIALES, EQUIPOS Y SISTEMAS

- Página Web ITCR
- Firma Digital

IX. FASES DEL PROCEDIMIENTO

1. Actividades

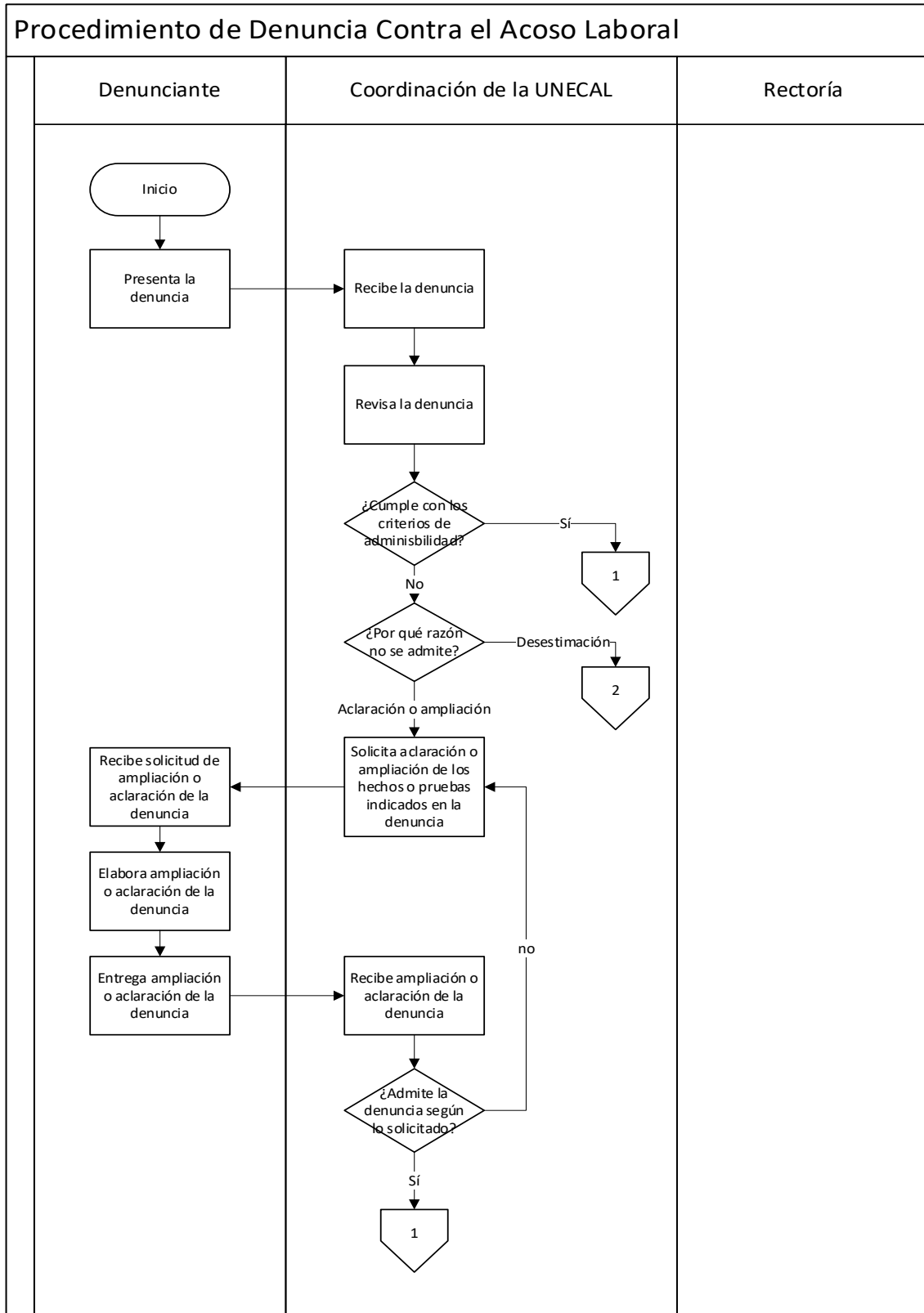
Proceso de Investigación contra el Acoso Laboral/<i>Mobbing</i>			
Procedimiento de Denuncia contra el Acoso Laboral/<i>Mobbing</i>			
NO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
	Inicio		
1.	Presenta la denuncia	Denunciante	Se utiliza el formato del Acta de Denuncia
2.	Recibe la denuncia	Coordinación de la UNECAL	
3.	Revisa la denuncia	Coordinación de la UNECAL	Se realiza una reunión de UNECAL, para esto se aplican los criterios de Admisibilidad de la denuncia.
4.	¿Cumple con los criterios de admisibilidad? Si: continúa en 25 No: continúa en 5	Coordinación de la UNECAL	
5.	¿Por qué razón no se admite? Aclaración o ampliación: continúa en 6	Coordinación de la UNECAL	

Proceso de Investigación contra el Acoso Laboral/Mobbing			
Procedimiento de Denuncia contra el Acoso Laboral/Mobbing			
NO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
	Desestimación: continúa en 12		
6.	Solicita aclaración o ampliación de los hechos o pruebas indicados en la denuncia	Coordinación de la UNECAL	
7.	Recibe solicitud de ampliación o aclaración de la denuncia	Denunciante	
8.	Elabora ampliación o aclaración de la denuncia	Denunciante	
9.	Entrega ampliación o aclaración de la denuncia	Denunciante	Según reglamento cuenta con 3 días
10.	Recibe ampliación o aclaración de la denuncia	Coordinación de la UNECAL	
11.	¿Admite la denuncia, según lo solicitado en la ampliación o aclaración? Si: continúa en 25 No: continúa en 6	Coordinación de la UNECAL	
12.	Informa sobre la desestimación de la denuncia	Coordinación de la UNECAL	Oficio sobre la desestimación de la denuncia, fundamentado en los Criterios de Admisibilidad de la denuncia
13.	Recibe la desestimación de la denuncia	Denunciante	Revisa el documento recibido
14.	¿Decide presentar recurso? Si: continúa en 15 No: Fin del procedimiento	Denunciante	
15.	¿Qué tipo de recurso presenta? Recurso de revocatoria: continúa en 16 Recurso de apelación: continua en 21	Denunciante	Tiene derecho a la fase recursiva en la cual puede presentar recurso de Revocatoria y/o Apelación, en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la desestimación de la Denuncia. Al oferente le asiste el derecho de presentar sea solo recurso de Revocatoria o recurso de

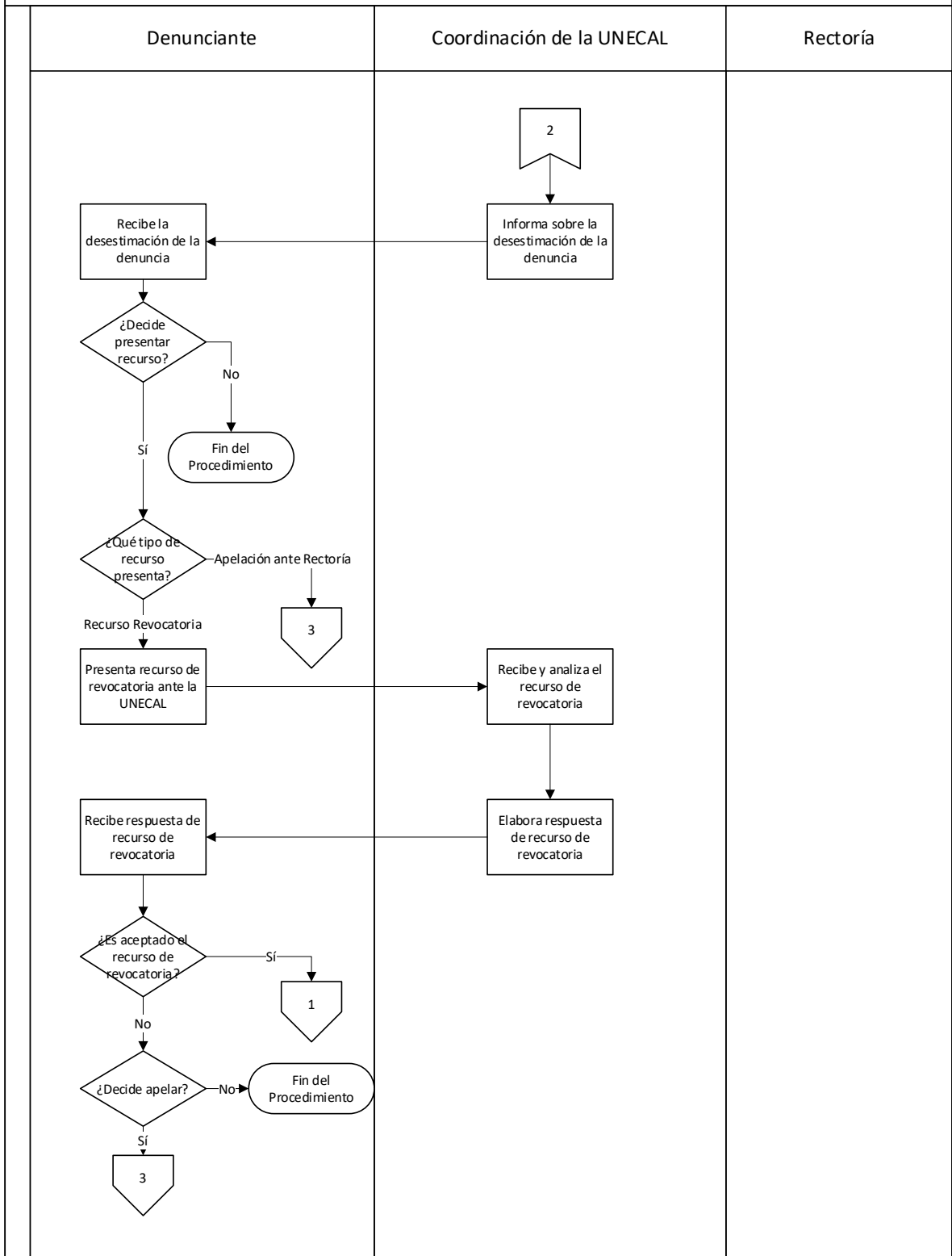
Proceso de Investigación contra el Acoso Laboral/Mobbing			
Procedimiento de Denuncia contra el Acoso Laboral/Mobbing			
NO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
			Apelación o presentar tanto el recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio.
16.	Presenta recurso de revocatoria ante la UNECAL	Denunciante	<p>El mismo debe indicar las razones en que lo fundamenta y aportar evidencia. Debe presentarse por escrito y firmado o por correo electrónico con firma digital.</p> <p>El recurso de revocatoria se debe presentar en un plazo máximo de cinco días hábiles después de la desestimación de la Denuncia.</p> <p>El recurso de revocatoria es renunciante, por lo que se puede presentar directamente el recurso de apelación ante el Rector.</p>
17.	Recibe y analiza el recurso de revocatoria	Coordinación de la UNECAL	Se realiza una reunión de UNECAL, para analizar el recurso de revocatoria.
18.	Elabora respuesta de recurso de revocatoria	Coordinación de la UNECAL	<p>El plazo máximo para resolver el recurso será de 10 días hábiles.</p> <p>Si el recurso no procede porque se presentó en forma extemporánea o por falta de legitimación, se rechaza de plano en los tres días hábiles siguientes.</p>
19.	Recibe respuesta de recurso de revocatoria	Denunciante	

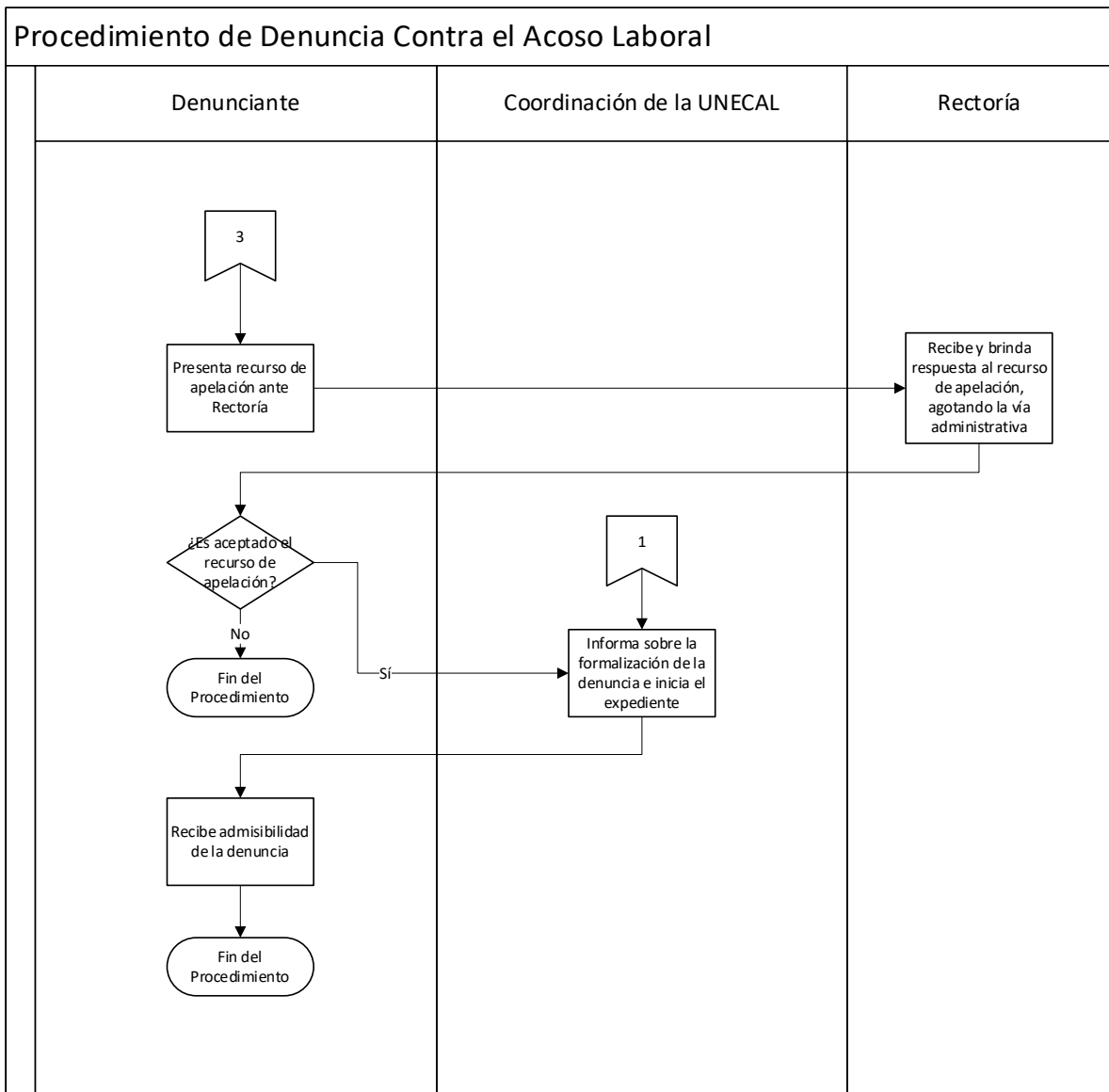
Proceso de Investigación contra el Acoso Laboral/Mobbing			
Procedimiento de Denuncia contra el Acoso Laboral/Mobbing			
NO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
20.	¿Es aceptado el recurso de revocatoria? Si: continua en 4 No: continúa en 21 Si el recurso no procede: Fin del procedimiento	Denunciante	
21.	¿Decide presentar apelación ante la Rectoría? Si: continua en 4 No: Fin del procedimiento	Denunciante	
22.	Presenta recurso de apelación ante la Rectoría	Denunciante	El recurso de apelación se debe presentar en un plazo un plazo máximo de 5 días hábiles después de que haya sido resuelto el recurso de revocatoria.
23.	Recibe y brinda respuesta al recurso de apelación, agotando la vía administrativa.	Rectoría	El plazo máximo para resolver el recurso es de 10 días hábiles improrrogables. Si el recurso no procede porque se presentó en forma extemporánea o por falta de legitimación, se rechaza de plano en los tres días hábiles siguientes.
24.	¿Es aceptado el recurso de apelación? Si: continua en 25 No: Fin del procedimiento Si el recurso no procede: Fin del procedimiento	Denunciante	
25.	Informa sobre la formalización de la denuncia e inicia el expediente	Coordinación de la UNECAL	Oficio sobre la admisibilidad de la denuncia
26.	Recibe admisibilidad de la denuncia.	Denunciante	
	Fin del procedimiento		

2. Diagrama de Flujo.



Procedimiento de Denuncia Contra el Acoso Laboral





X. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha:	Modificado por:	Sección en que se realiza el cambio	Descripción del cambio realizado

XI. ANEXOS

No presenta Anexos