

Procedimiento de Investigación de la Denuncia

	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA UNIDAD ESPECIALIZADA DE INVESTIGACIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL	Código: PE-UNECAL-01
		Página 1 de 12
		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: Fecha:

I. OBJETIVO

Establecer de forma detallada el proceso de investigación de la denuncia, desde el debido emplazamiento de la denuncia hasta la audiencia, según lo indicado en el Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

II. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable al denunciante y al denunciado(a) por presunto acoso Laboral/*Mobbing* y se realiza posterior a la formalización de una denuncia, en atención al artículo 12, al artículo 19 y al artículo 20 del Reglamento contra el Acoso Laboral en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

III. NORMATIVA Y CRITERIOS APLICABLES

- 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.
- Artículo 12, Artículo 19 y Artículo 20 Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR.

IV. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Audiencia: se realiza para obtener la declaración de las partes y el aporte de pruebas.

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

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

Traslado de cargos: cuando se notifica la apertura del proceso de investigación.

V. RESPONSABLES

- Denunciante
- Denunciado (a)
- Profesional en procesos de Acoso Laboral
- Coordinación de la UNECAL
- Rectoría
- Testigo
- Representante Legal

VI. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- Sistematización de la denuncia
- Resolución para traslado de cargos y convocatoria a la audiencia
- Oficio de convocatoria a audiencia para los testigos
- Oficio de respuesta al recurso de apelación y revocatoria
- Protocolo para la Audiencia

VII. ENTRADAS-SALIDAS

PROVEEDORES	ENTRADAS	PROCEDIMIENTO	SALIDAS	CLIENTES
Denunciado(a)	Descargo y pruebas	Procedimiento de investigación de la denuncia	Audiencia	Denunciado(a)

VIII. MATERIALES, EQUIPOS Y SISTEMAS

- Grabadora de voz

IX. FASES DEL PROCEDIMIENTO

1. Actividades

Proceso de investigación contra el Acoso Laboral/Mobbing			
Procedimiento de investigación de la denuncia contra el Acoso Laboral/Mobbing			
NO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
	Inicio		
1.	Designa el órgano unipersonal y el suplente que llevara a cabo el debido proceso	Coordinación de la UNECAL	Se nombra como órgano unipersonal a cualquiera de los tres miembros de la UNECAL, y los otros dos miembros se fungen como suplentes
2.	Traslada la denuncia para iniciar la investigación según el debido proceso	Coordinación de la UNECAL	Se traslada el expediente al Profesional en Acoso Laboral, que investigará el caso y fungirá como órgano unipersonal del proceso
3.	Da lectura de la denuncia y sistematiza los hechos	Profesional en procesos de Acoso Laboral	Utiliza matriz de sistematización y así identificar los vacíos de información que requiere investigar en la Audiencia
4.	Determina la fecha, hora y lugar de la audiencia	Profesional en procesos de Acoso Laboral	Según LGAP se debe realizar con 15 días de anticipación.
5.	Redacta la Resolución para traslado de cargos y convocatoria a la audiencia		La Resolución debe contener: <ul style="list-style-type: none"> • Los hechos y faltas por las que se le inculpa

Proceso de investigación contra el Acoso Laboral/Mobbing			
Procedimiento de investigación de la denuncia contra el Acoso Laboral/Mobbing			
NO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
		Profesional en procesos de Acoso Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Indica la normativa violentada • Fecha, lugar y hora de la audiencia • Derechos del Investigado(a) • Testigos • Pruebas presentadas (en caso de que se hayan presentado) • Indica conformación del Órgano
6.	Entrega personalmente la resolución al denunciado(a)	Profesional en procesos de Acoso Laboral (este paso puede cambiar si se cuenta con Asistente Administrativa)	Según Reglamento se debe realizar en los 2 días posteriores a la formalización de la denuncia, con copia para recibido.
7.	Recibe la resolución correspondiente al traslado de cargos y la convocatoria a la Audiencia	Denunciado(a)	<p>Firma copia de recibido, coloca sello, fecha y hora y devuelve a la Profesional en procesos de Acoso Laboral para que haya constancia de entrega.</p> <p>La notificación de apertura debe ser personalmente, indicando fecha, hora y firma de recibido. En caso de no encontrarse el funcionario investigado, se debe dejar constancia de la notificación, la cual deberá ser firmada por un testigo.</p> <p>Sobre esta resolución el denunciante tendrá copia.</p>

Proceso de investigación contra el Acoso Laboral/Mobbing			
Procedimiento de investigación de la denuncia contra el Acoso Laboral/Mobbing			
NO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
8.	¿Presenta descargo, pruebas o testigos? Si: continúa en 20 No: continúa en 9	Denunciado(a)	Según Reglamento cuenta con 8 días para presentar descargo. El denunciado(a) tendrá desde el día de la entrega de la citación hasta el día de la audiencia para presentar los argumentos de descargo ya sea que acepte o no los supuestos cargos, así como proponer todo tipo de pruebas que tuviese a su favor.
9.	¿Por qué razón no presenta descargo? Decide presentar recurso: continúa en 10 Decide presentar prueba en la Audiencia: continúa en 27	Denunciado(a)	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.
10.	¿Qué tipo de recurso presenta? Recurso de revocatoria: continúa en 11 Recurso de apelación: continúa en 17	Denunciado(a)	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 Apelación o presentar tanto el recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio.
11.	Presenta recurso de revocatoria ante la UNECAL		El mismo debe indicar las razones en que lo

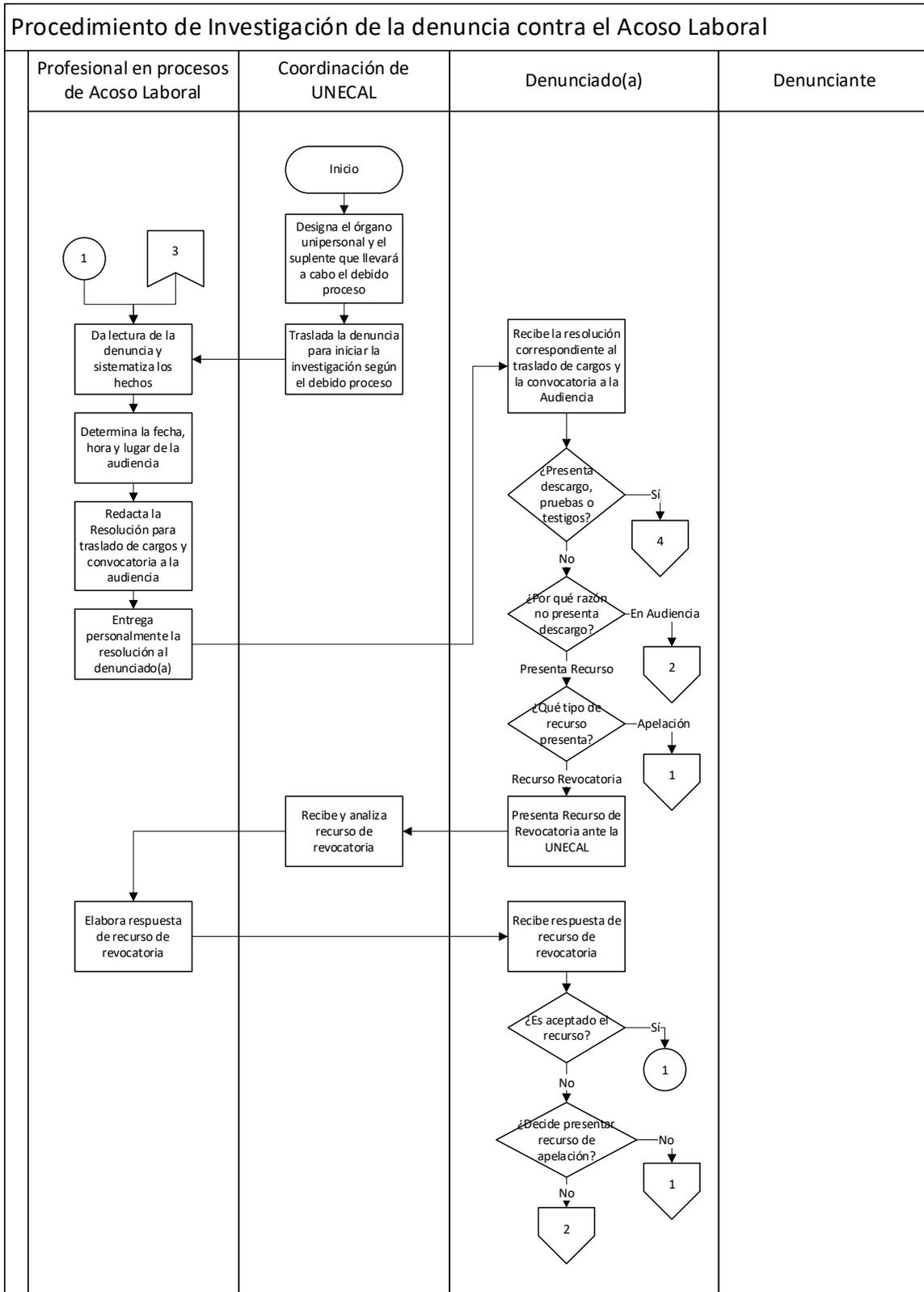
Proceso de investigación contra el Acoso Laboral/Mobbing			
Procedimiento de investigación de la denuncia contra el Acoso Laboral/Mobbing			
NO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
		Denunciado(a)	<p>fundamenta y aportar evidencia. Debe presentarse por escrito y firmado o por correo electrónico con firma 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 renunciable, por lo que se puede presentar directamente el recurso de apelación ante el Rector.</p>
12.	Recibe y analiza recurso de revocatoria	Coordinación de la UNECAL	Se realiza una reunión con el Profesional asignado, para analizarlo el recurso de revocatoria. 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.
13.	Elabora y entrega respuesta de recurso de revocatoria	Profesional en procesos de Acoso Laboral	El plazo máximo para resolver el recurso será de 10 días hábiles.
14.	Recibe respuesta de recurso de revocatoria	Denunciado(a)	
15.	<p>¿Es aceptado el recurso de revocatoria?</p> <p>Si: continua en 3 No: continúa en 16</p>	Denunciado(a)	
16.	<p>¿Decide realizar recurso de apelación?</p> <p>Si: continua en 17 No: continua en el 27</p>	Denunciado(a)	

Proceso de investigación contra el Acoso Laboral/Mobbing			
Procedimiento de investigación de la denuncia contra el Acoso Laboral/Mobbing			
NO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
17.	Presenta recurso de apelación ante la Rectoría	Denunciado(a)	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.
18.	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.
19.	¿Es aceptado el recurso de apelación? Si: continúa en 3 No: continúa en 27	Denunciado(a)	
20.	Elabora descargo	Denunciado(a)	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.
21.	Entrega el descargo en la UNECAL	Denunciado(a)	
22.	Recibe Descargo	Profesional en procesos de Acoso Laboral	
23.	Revisa, analiza e incluye el descargo.	Profesional en procesos de Acoso Laboral	

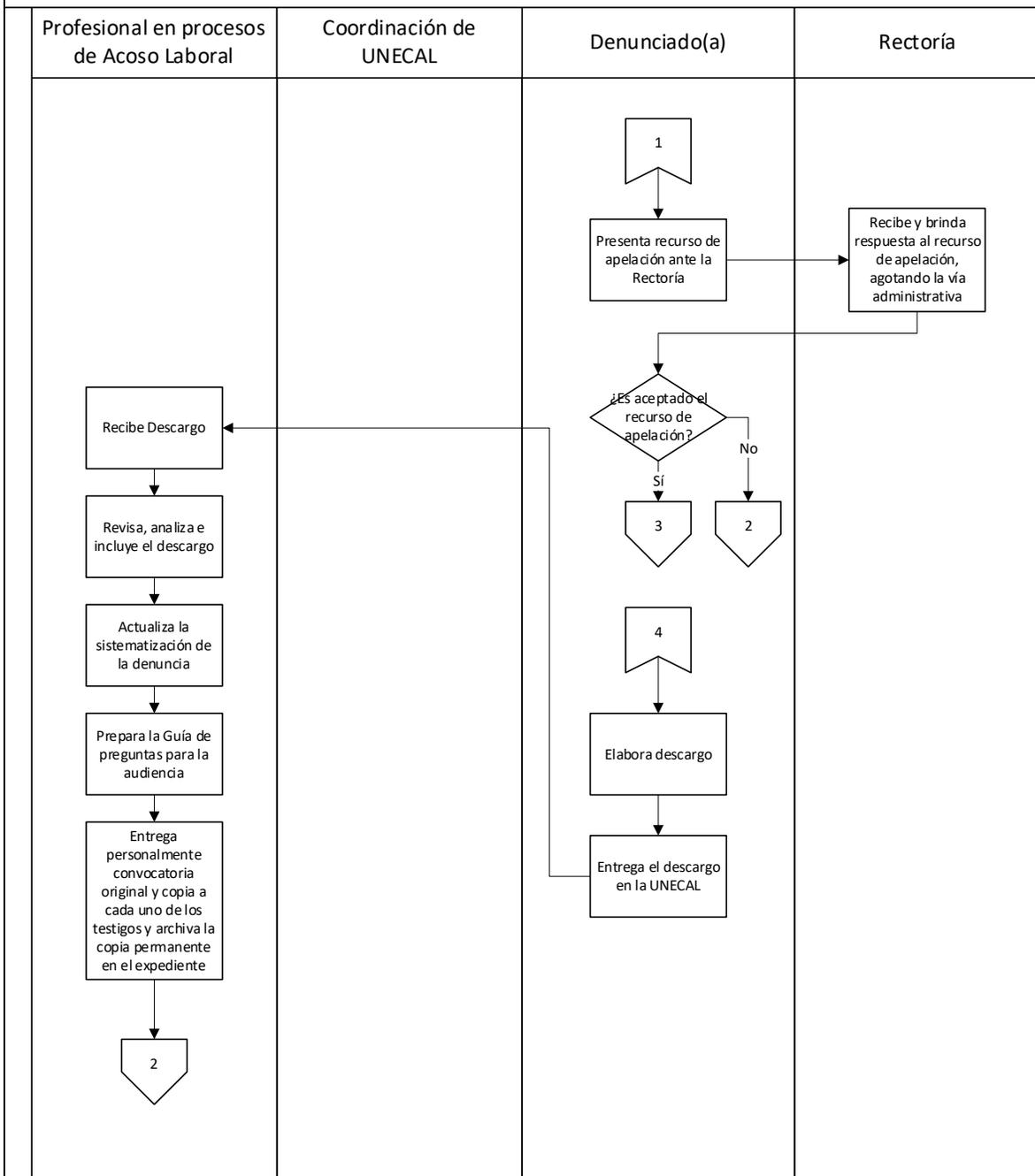
Proceso de investigación contra el Acoso Laboral/Mobbing			
Procedimiento de investigación de la denuncia contra el Acoso Laboral/Mobbing			
NO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
24.	Actualiza la sistematización de la denuncia	Profesional en procesos de Acoso Laboral	Este paso se realiza solamente el denunciado presento descargo.
25.	Prepara la guía de preguntas para la audiencia	Profesional en procesos de Acoso Laboral	
26.	Entrega personalmente convocatoria original y copia a cada uno de los testigos y archiva la copia permanentemente en el expediente	Profesional en procesos de Acoso Laboral	Se realiza con 5 días de anticipación a la audiencia. La copia debe contener la firma, sello, fecha y hora de recibido del testigo para que conste en el expediente
27.	Acude a la audiencia	Profesional en procesos de Acoso Laboral	Asisten a la audiencia: Denunciante Denunciado(a) Testigos de las partes Abogados de las partes
28.	Realiza la apertura de la audiencia	Profesional en procesos de Acoso Laboral	Corresponde al Profesional en procesos de Acoso Laboral miembro de la UNECAL quien representa el órgano unipersonal, en este paso se procede a encender la grabadora de voz y se utiliza el Protocolo para la Audiencia
29.	Juramenta a las partes involucradas en el proceso	Profesional en procesos de Acoso Laboral	Corresponde al Profesional en procesos de Acoso Laboral, miembro de la UNECAL quien representa el órgano unipersonal. Inicia la parte denunciante y posteriormente tendrá el derecho la parte denunciada.
30.	Realiza alegatos de apertura	Denunciante Denunciado(a)	Inicia la parte denunciante y posteriormente tendrá el

Proceso de investigación contra el Acoso Laboral/Mobbing			
Procedimiento de investigación de la denuncia contra el Acoso Laboral/Mobbing			
NO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
			derecho la parte denunciada.
31.	Brinda la palabra al representante legal	Profesional en procesos de Acoso Laboral	Según corresponda para que realice las preguntas ante la declaración.
32.	Realiza las preguntas ante la declaración	Representante Legal	El representante legal, es externo a la institución y corresponde a representación de cada una de las partes.
33.	Consulta si se cuenta con prueba documental o prueba testimonial	Profesional en procesos de Acoso Laboral	
34.	Registra el orden de las declaraciones de los testigos y los presentes en la audiencia	Profesional en procesos de Acoso Laboral	Se registran los puntos más relevantes, este registro lo realiza el Profesional en procesos de Acoso Laboral miembro de la UNECAL suplente
35.	Juramenta al testigo involucrados en el proceso	Profesional en procesos de Acoso Laboral	Corresponde al Profesional en procesos de Acoso Laboral, miembro de la UNECAL quien representa el órgano unipersonal. El testigo puede ser de cualquiera de las partes, y se juramenta la cantidad de testigos que correspondan.
36.	Rinde el testimonio	Testigo	
37.	Emite las conclusiones sobre las declaraciones realizadas	Denunciante Denunciado(a) Representante Legal	Una vez evacuada la prueba, según artículo 22. Inicia la parte denunciante y posteriormente tendrá el derecho la parte denunciada.
38.	Finaliza la audiencia	Profesional en procesos de Acoso Laboral	Solicita la transcripción de esta y envía audio junto con las anotaciones realizadas.
	Fin del procedimiento		

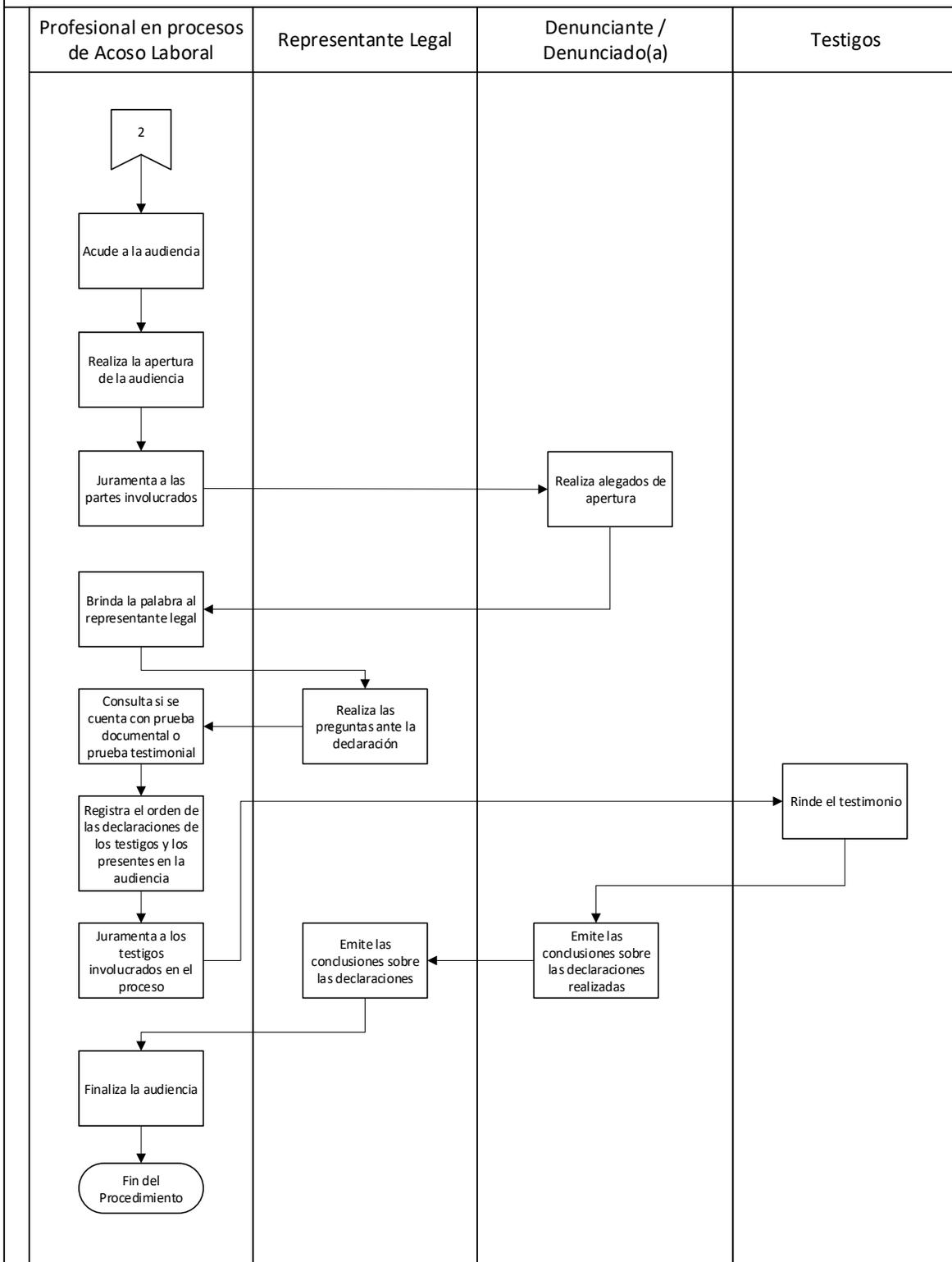
2. Diagrama de Flujo



Procedimiento de Investigación de la denuncia contra el Acoso Laboral



Procedimiento de Investigación de la 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