



REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE LAS CIENCIAS Y EL ARTE DE COSTA RICA EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Ley No. 7476 (modificada por Ley No. 8805)

ARTICULO 1. - OBJETO. De conformidad con el artículo 5 de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, número siete mil cuatrocientos setenta y seis y su reforma, se establece el procedimiento por seguir en denuncias por acoso sexual u hostigamiento, al amparo de los principios constitucionales del respeto por la libertad y la dignidad humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley.

ARTÍCULO 2. - DEFINICIÓN. Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia,
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo,
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso u hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquier de los aspectos indicados.

ARTÍCULO 3. - SUJETOS. Los profesores, administrativos y estudiantes que participen en actos de hostigamiento o acoso sexual, o quien los facilite, serán sujetos de la aplicación de este procedimiento, sin menoscabo ni exclusión de la aplicación de procesos disciplinarios.

ARTICULO 4. - MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL. El acoso u hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual



- o futura, de empleo o estudio de quien las reciba.
- d) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
 - e) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
 3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

ARTICULO 5. - CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS. Las autoridades encargadas de aplicar las sanciones que señala este reglamento, calificarán las conductas de hostigamiento sexual siguiendo la siguiente clasificación:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves.

A efecto de su calificación, deberán considerar los efectos perjudiciales que produzca la conducta denunciada, según las condiciones materiales de empleo o docencia, desempeño y cumplimiento laboral o educativo y estado general del bienestar personal de la víctima.

ARTICULO 6. - SANCIONES.

1. En el caso de funcionarios, docentes o administrativos, se aplicarán las siguientes sanciones:
Faltas Leves: Amonestación escrita o suspensión sin goce de salario no mayor de ocho días.
Faltas Graves: Suspensión sin goce de salario, no mayor de ocho días.
Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.
2. En el caso de estudiantes se aplicarán las siguientes sanciones:
Faltas Leves: Suspensión menor de quince días lectivos.
Faltas Graves: Suspensión de quince días lectivos a seis meses calendario.



Faltas muy Graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de seis meses calendario y hasta por seis años calendario.

La reiteración de una falta en perjuicio de la misma o de diferentes personas, será uno de los elementos que deberá ser tomado en consideración para la fijación de la sanción concreta. Se tendrá como reincidente a quien se le haya comprobado previamente una falta de este tipo.

ARTICULO 7. - Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso u hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir perjuicio personal alguno en su empleo o en la docencia.

Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual solo podrá ser despedido (a) por causa justificada, de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo.

ARTICULO 8. - DE LA DENUNCIA. La persona afectada podrá denunciar en forma escrita o verbal ante la GERENCIA ADMINISTRATIVA, y en sedes, ante la DIRECCIÓN, ofreciendo en el mismo acto toda la prueba de los hechos. Cuando la denuncia sea interpuesta en forma verbal, se levantará un acta que firmará el o la denunciante.

Si la denuncia fuera contra el gerente administrativo o el director o directora, la tramitación correspondiente estará a cargo del RECTOR.

A la persona que comparezca a interponer una denuncia se le informará de sus derechos y obligaciones.

ARTÍCULO 9. – MEDIDAS CAUTELARES. La persona hostigada podrá solicitar: a) Que el presunto hostigador se abstenga de perturbar al denunciante; b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada; c) La reubicación laboral; d) La permuta del cargo; y, excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario.

Las medidas cautelares deberán resolverse con carácter de urgente. La resolución carecerá de recurso alguno, excepto el de adición o aclaración.



ARTÍCULO 10. – PLAZO PARA INTERPONER LA DENUNCIA Y PRESCRIPCIÓN. El plazo para interponer la denuncia es de dos años contados a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que impidió denunciar. El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 11. - DENUNCIA FALSA. Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

ARTICULO 12. - DEL PROCEDIMIENTO. Recibida la denuncia, dentro un plazo máximo de tres días hábiles, se hará un traslado de la denuncia a la persona o personas denunciadas, a quienes se otorgará un plazo de cinco días hábiles para que se manifiesten y aporten la prueba de descargo.

Dentro de los tres días, la instancia competente para recibir la denuncia deberá informar de ella a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y nombrará una comisión investigadora, en la que estarán representados ambos sexos.

ARTICULO 13. - Dentro de un plazo máximo de veinte días hábiles a partir de la interposición de la denuncia, se citará a las partes a una audiencia oral y privada, para recibir la prueba. En esta audiencia se le leerá a las partes lo prescrito por los artículos 14, 15 y 16 de la Ley No. 7476 y de ella se levantará un acta que será suscrita por todos los presentes.

ARTICULO 14. - DE LAS GARANTIAS PROCESALES.

1. Se garantizará el debido proceso y toda la información pertinente al caso tiene carácter de confidencial.

Cualquier violación a estos deberes se considera falta grave.

2 El expediente contendrá necesariamente toda la documentación relativa a la denuncia, la



prueba recabada en su investigación, las actas, las resoluciones dictadas y sus constancias de notificación.

El Expediente deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y bajo el resguardo de la Comisión Investigativa.

3. Los plazos señalados para tramitar y resolver podrán ampliarse a discreción, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia.

ARTICULO 15. - PRUEBA. En cualquier fase del procedimiento, la Comisión Investigativa podrá ordenar la práctica de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que exista siempre que sea esencial para resultado de la investigación. Se le deberá dar audiencia de esa prueba a las partes.

ARTICULO 16. - VALORACION DE LA PRUEBA. La prueba deberá valorarse conforme a las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia, debiéndose razonar sobre todo elemento probatorio aportado por las partes o recabado por el órgano que conoce, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de las partes.

Ante la ausencia de prueba directa, se deberá valorar la prueba indiciaria y en caso de duda, se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada.

ARTÍCULO 17. - DE LA RESOLUCIÓN. La Comisión Investigativa, en el plazo de cinco días hábiles posteriores a la audiencia oral y privada, resolverá, indicando en forma clara, precisa y circunstanciada, toda la prueba que se recabó, las medidas cautelares, los fundamentos legales y motivos de la resolución, así como la imposición de la sanción correspondiente.

ARTICULO 18. - DE LOS RECURSOS. Contra las resoluciones del órgano que conoce, cabrá el recurso de revocatoria, el cual deberá interponerse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación y, únicamente, contra la resolución final, cabrá el recurso de apelación ante la Junta Directiva.



ARTICULO 19. - DISPOSICIONES GENERALES. Para lo no regulado expresamente en este Reglamento, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la normativa universitaria compatible, las disposiciones del el Código de Trabajo, y las normas del Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública.

ARTICULO 20. - Este reglamento modifica el REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE LAS CIENCIAS Y EL ARTE DE COSTA RICA EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA del dos mil cinco.

ARTÍCULO 21. - Rige a partir del dos de mayo del dos mil once.