



Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Se establece el siguiente **Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual** de la **Universidad Libre de Costa Rica**, en adelante, denominada la **Universidad**; regulación que se regirá por las siguientes condiciones:

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1: Objetivo y alcance. De conformidad con lo dispuesto por la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia —Ley 7476—, el objetivo del presente Reglamento será **prevenir, prohibir y sancionar** cualquier manifestación de acoso u hostigamiento sexual en contra de la dignidad de las personas en el ámbito del trabajo y del educativo.

El presente Reglamento será de cumplimiento obligatorio para empleados administrativos o académicos, docentes, estudiantes y cualquier otra persona que tenga relación directa con esta Casa de Estudios Superiores, sin importar su cargo o modalidad de contratación. El Reglamento se aplicará entre personas de un nivel jerárquico o autoridad superior a uno inferior o inversamente, en relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico y relaciones entre personas estudiantes, docentes, trabajadoras, proveedoras y usuarias, en el ámbito de la actividad universitaria.

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

Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

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

Artículo 3: Manifestaciones. El acoso u hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- a) Requerimientos de favores sexuales que impliquen: promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio para quien la reciba; amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio para quien las reciba; exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
- b) Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- c) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

Las conductas de hostigamiento sexual se valorarán independientemente de la naturaleza o jerarquía de la relación o vínculo entre las partes y de los antecedentes, orientación sexual o identidad de género de cualquiera de ellas.

Capítulo II

Obligaciones de La Universidad

Artículo 4: Medidas relacionadas a la materia, comunicación y divulgación. La Universidad tendrá la obligación de implementar medidas y procedimientos efectivos para la prevención y la sanción del hostigamiento sexual, con el fin de garantizar la integridad física y psicológica de las personas trabajadoras y cualquier persona que visite o deba permanecer en sus instalaciones o centros de trabajo.

Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

La Universidad implementará campañas de concientización, con la finalidad de velar por el cumplimiento del presente Reglamento y sensibilizar a su personal sobre los daños y consecuencias ocasionados por el hostigamiento sexual.

La Universidad dará a conocer la presente disposición a su personal, proveedores, contratistas y visitantes, quienes deberán ser informados respecto a la protección que se brinda por medio de este Reglamento.

Artículo 5: Personal capacitado. La Universidad deberá mantener personal debidamente capacitado y con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual al alcance de las personas trabajadoras y cualquier tercero que tenga implicaciones en la aplicación del presente Reglamento. Para estos efectos, la Universidad podrá suscribir convenios con organizaciones que provean conocimientos y orientación sobre los alcances de las disposiciones legales e internas sobre la materia.

Capítulo III

De la protección a la víctima de acoso sexual

Artículo 6: Consecuencias de presentar denuncia. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, deberá sufrir por este motivo perjuicio personal alguno en sus condiciones materiales de empleo.

Sin embargo, quien haya denunciado 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. Asimismo, el abuso en los procedimientos descritos en el presente reglamento laboral podrá dar lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes.

Capítulo IV Del órgano decisor

Artículo 7: Atribuciones del órgano decisor. El órgano decisor del proceso tendrá las siguientes atribuciones:

- a) recibirá la denuncia verbal o escrita (si es verbal, levantará el acta correspondiente).
- b) designará, juramentará y sustituirá miembros de la Comisión Investigadora (el órgano director del proceso).
- c) dictará la resolución final.
- d) custodiará el expediente antes de nombrar la Comisión Investigadora (órgano director de proceso) y después de que dicha Comisión emita la resolución recomendativa.

Artículo 8: Distintos órganos decisores y sanciones. En caso de denuncias dirigidas contra docentes, funcionarios académicos o administrativos o proveedores de la Universidad, deberán interponerse ante la Dirección de Recursos Humanos. En caso de denuncias dirigidas contra estudiantes, deberán interponerse ante la Dirección de Experiencia Estudiantil de la Universidad y cuando se le comprueben las conductas de acoso descritas en este Reglamento y la Ley, las sanciones que recomendará el órgano director y que sancionará el órgano decisor serán las dispuestas en el Reglamento de Régimen Estudiantil de la Universidad. El órgano decisor deberá guardar estricta confidencialidad de todo el proceso.

Capítulo V Del órgano director

Artículo 9: Comisión Investigadora. Al órgano director de este procedimiento disciplinario se le denominará Comisión Investigadora, siendo su función la de instruir el procedimiento con el propósito de averiguar la verdad real de los hechos y, una vez finalizada la investigación, formular recomendación a la instancia decisor de la Universidad de las medidas disciplinarias o acciones a tomar. La Comisión Investigadora mantendrá el

Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

expediente foliado en orden cronológico y lo custodiará durante toda la tramitación del procedimiento hasta que emita la resolución recomendativa. Una vez dictada la resolución señalada, devolverá el expediente al órgano decisor respectivo. La Comisión Investigadora deberá de guardar total confidencialidad sobre el procedimiento de forma permanente.

Artículo 10: Conformación de la Comisión Investigadora. La Comisión Investigadora estará integrada por tres miembros, asegurando la equidad de género y estos deberán poseer conocimientos de la materia de hostigamiento sexual y de la aplicación del régimen disciplinario. El encargado de Recursos Humanos o bien de Experiencia Estudiantil (según sea el tipo de caso a atender) constituirá el órgano decisor y será quien reciba la denuncia y designe a los miembros de la señalada Comisión. Los tres miembros, una vez juramentados por el órgano decisor, elegirán presidente de la Comisión Investigadora.

La participación en la Comisión será de carácter obligatorio, salvo que la persona comunique una causa justificada cuya valoración quedará a criterio de Recursos Humanos o Experiencia Estudiantil. Ante la negativa justificada de una de las personas nombradas para participar como miembro de la Comisión Investigadora, el órgano decisor respectivo ordenará su reemplazo.

Artículo 11: Presidencia. La persona que preside la Comisión Investigadora convocará a los dos miembros restantes para iniciar la tramitación del proceso disciplinario y podrá ejercer actuaciones y dictar resoluciones de mero trámite, convocatorias, reprogramaciones, notificar o comisionar notificaciones y otros, en nombre de dicho órgano director. No obstante, deberán estar presentes todos los miembros y juntos deberán suscribir tanto el traslado de cargos, como la resolución recomendativa. Además, deberán asistir a la audiencia y, a su conclusión, deberán deliberar para dictar la indicada resolución.

Artículo 12: Conflicto de interés. En caso de que la persona denunciada, sea la encargada de Recursos Humanos o de Experiencia Estudiantil de la Universidad, la víctima podrá presentar la denuncia directamente ante la Gerencia de la Universidad, para conformar la Comisión Investigadora y comunicar el nombramiento a sus miembros

tomando en cuenta los parámetros descritos en el presente apartado. Luego de esta comunicación, trasladará a la Comisión la denuncia presentada por la persona afectada, con el fin de continuar con su trámite.

Cuando la persona denunciada sea la máxima autoridad o superior jerárquico dentro de la Universidad, la persona denunciante podrá plantear la denuncia directamente ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, con el fin de que aplique el procedimiento interno vigente.

Artículo 13: Conformación externa. Sin perjuicio de lo indicado en los artículos anteriores, tomando en cuenta los mismos plazos señalados, la Universidad podrá suscribir un acuerdo con una organización o empresa externa especializada, pública o privada, para que se encargue de la tramitación del procedimiento disciplinario en calidad de Comisión Investigadora. Dicha decisión será tomada por la persona encargada de Recursos Humanos con el aval de la Gerencia, o bien, por la Gerencia de forma unilateral.

En este caso, al nombrar la Comisión se designará de forma expresa cuál de los integrantes fungirá como presidente.

Artículo 14: Comisión Investigadora permanente. La Comisión Investigadora será conformada para cada proceso individual. Sin embargo, en caso de que no perjudique los intereses de las partes involucradas, los nombramientos podrán prevalecer para diferentes procedimientos de esta naturaleza. En este caso, el acto de nombramiento general deberá hacerse constar en cada expediente disciplinario.

Capítulo VI

De la tramitación del procedimiento

Artículo 15: Recepción de la denuncia. Quien se considere víctima de acoso sexual, deberá presentar la denuncia en forma escrita ante el Departamento de Recursos Humanos o de Experiencia Estudiantil, según lo descrito en el Capítulo IV sobre el órgano decisor. La denuncia deberá contener, al menos, los siguientes datos:

- a) Nombre y calidades de la persona denunciante, indicando su condición de estudiante, trabajador, contratista o cualquier otra. En el segundo caso deberá detallar cargo y la oficina en la que labora dentro de la Universidad.
- b) Nombre de la persona denunciada, indicando su condición de estudiante, trabajador, contratista o cualquier otra. En caso de que la presunta víctima no cuente con estos datos, la Universidad podrá realizar acciones pertinentes para la identificación de la persona denunciada.
- c) Descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.
- d) Las pruebas con las que cuente para demostrar los hechos denunciados. Junto con la denuncia se deberá aportar la prueba documental de cargo y se deberá ofrecer la prueba testimonial correspondiente. En caso de que se presente otro tipo de pruebas, de naturaleza científica, pericial, o cualquier otra permitida por el ordenamiento jurídico, se ofrecerá con la denuncia y la Comisión Investigadora deberá pronunciarse sobre su admisibilidad.
- e) Un medio idóneo para recibir notificaciones, preferiblemente un correo electrónico.
- f) Fecha y firma autógrafa o digital. Si la denuncia es autógrafa y es presentada por persona distinta a la denunciante, deberá estar autenticada por abogado. En caso de que la firma digital sea certificada, no requiere autenticación.

Artículo 16: Aclaración de la denuncia. De considerar la Comisión Investigadora que la denuncia planteada no es clara o presenta inconsistencias que podrían dificultar el derecho de defensa de la persona denunciada o los derechos de la persona denunciante, podrá

Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

solicitarle a esta última que la aclare o rectifique, otorgándole el plazo de tres días hábiles, para ello.

La denuncia solo podrá ser ampliada ante la ocurrencia de nuevos hechos o anteriormente desconocidos por parte del denunciante.

No se podrá solicitar la ratificación de la denuncia.

Artículo 17: Medidas cautelares. Ante solicitud expresa de cualquiera de las partes o bien a criterio fundamentado de la Comisión Investigadora, ésta podrá solicitar a la instancia decisora tomar las medidas cautelares pertinentes, con la finalidad de que la investigación no se vea obstaculizada o afectada de ninguna forma. Algunas de las posibles medidas a solicitar son las siguientes:

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y el disfrute de los instrumentos de estudio o trabajo de la persona hostigada.
- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario.

Las medidas cautelares podrán ser solicitadas en cualquier momento procesal y deberán resolverse de manera prevalente, con carácter de urgencia. Se mantendrán vigentes durante el plazo específico que se determine o durante la instrucción del procedimiento, en aras de asegurar su resultado.

En la aplicación de las medidas cautelares, la Universidad deberá respetar los derechos académicos o laborales de quien se encuentre obligado por la disposición preventiva. En caso de estudiante denunciado no se le podrá impedir que reciba lecciones; pero, sí se le podrá obligar a tomarlas de forma virtual. En el caso de trabajadores, en ningún caso, se podrá variar su jornada, la jerarquía que ostenta o su salario.

Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Las medidas cautelares serán instrumentales, provisionales y mutables, según lo requiera el procedimiento.

Artículo 18: Traslado de cargos. La Comisión emitirá el traslado de cargos, de forma personal, a la parte denunciada dentro de un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al día en que haya recibido del expediente o, de ser el caso, una vez transcurrido el plazo para la aclaración de la denuncia. Dicho traslado deberá indicar, al menos:

- a) Los hechos que se reportan en la denuncia. Lo anterior, de forma circunstanciada, clara y detallada, en calidad de supuestos para efecto de la imputación de cargos.
- b) Las supuestas faltas cometidas, sus posibles consecuencias y su sustento jurídico, que incluirá lo dispuesto en el presente Reglamento, la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el empleo y la Docencia y la normativa que resulte aplicable del Código de Trabajo.
- c) La prueba de cargo aportada y ofrecida por la persona denunciante.
- d) El derecho de la persona denunciada a presentar alegatos y prueba descargo.
- e) La normativa aplicable al procedimiento disciplinario.
- f) Lo referente al nombramiento e integración de la Comisión y la indicación de quién será la instancia decisora en el momento procesal oportuno.
- g) El derecho de la persona denunciada a, si a bien lo tiene, hacerse asesorar y/o representar por un abogado o por una persona representante sindical en los términos del artículo 360 del Código de Trabajo.
- h) El derecho de la persona denunciada de acceso al expediente de forma personal o mediante su representante legal autorizado.
- i) El derecho de la persona denunciada a hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.
- j) El deber de la persona denunciada de aportar medio idóneo para recibir notificaciones, preferiblemente un correo electrónico y las consecuencias procesales de su omisión.

- k) Cualquier otro derecho que le resulte relevante para que la persona denunciada pueda ejercer su derecho de defensa.

La persona denunciada contará con el plazo de ocho días hábiles para presentar descargo escrito ante la Comisión Investigadora. Junto con el descargo se deberá aportar toda la prueba documental que la persona denunciada considere pertinente y ofrecer la testimonial, pericial, confesional, o cualquier otro tipo de prueba que permita el ordenamiento jurídico, sobre la cual la Comisión deberá pronunciarse sobre su admisibilidad.

La Comisión Investigadora podrá delegar la notificación del traslado de cargos y de cualquier otro documento relacionado con el trámite del expediente. Lo anterior se hará por escrito, en un solo acto, haciendo constar el deber de confidencialidad de quien se designe como encargado de realizar las notificaciones.

Al ser notificada la parte denunciada del traslado de cargos, se le dará la copia física o digital del expediente respectivo.

Artículo 19: Comunicación al Ministerio de Trabajo del inicio del procedimiento. Una vez conformada la Comisión Investigadora y dentro de un plazo máximo de ocho días hábiles, esta deberá informar a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo sobre la recepción de la denuncia. Se deberá consignar únicamente el número de cédula de identidad o de documento idóneo de identificación personal de las partes, omitiendo indicar su nombre, salvo orden expresa de la mencionada Dirección.

Artículo 20: Convocatoria a audiencia. Una vez recibido el descargo o vencido el plazo para su presentación, la Comisión Investigadora procederá a convocar a ambas partes a una comparecencia oral y privada, en la que se evacuará la prueba testimonial y cualquier otro tipo de prueba ofrecida. Salvo que se solicite por las partes la respectiva cédula de citación, cada parte será la encargada de citar y velar por la presencia de sus testigos en la audiencia. La audiencia deberá notificarse a las partes con al menos diez días hábiles de anticipación.

Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

De previo a la audiencia, de ser el caso, la Comisión Investigadora gestionará aquella prueba documental que considere pertinente ante la Universidad. No obstante, por economía procesal, si la señalada Comisión no ordenare prueba y las partes tampoco hubieren ofrecido prueba a evacuar, no será necesario realizar una audiencia oral, en cuyo caso, la Comisión Investigadora concederá un plazo de 3 días hábiles a ambas partes para que emitan sus conclusiones. Lo anterior, sin perjuicio de que en dicho plazo cualquiera de las partes manifieste su voluntad de que la audiencia siempre se realice para efectuar su declaración de forma oral.

Artículo 21: Audiencia oral y privada. Ambas partes podrán comparecer en la fecha, la hora y el lugar programados para la audiencia oral y privada. Dicha diligencia será presidida y dirigida por la Comisión Investigadora y en ella se evacuará la prueba testimonial y cualquier otro tipo de prueba ofrecida por las partes o por la propia Comisión Investigadora. Asimismo, se resolverá sobre la documental que haya sido controvertida (de existir). Si alguna de las partes se presenta tardíamente a la audiencia, la asumirá en el estado en que se encuentre.

La Comisión formulará a los testigos, en cualquier momento, las preguntas que estime pertinente. Asimismo, dará la oportunidad a cada parte para que pueda interrogar (interrogará primero la parte que ofrezca al respectivo testigo).

La audiencia podrá ser grabada mediante los medios de audio y/o video que a tal efecto posea la Universidad. La grabación se integrará al expediente, a más tardar, en los tres días hábiles siguientes a la realización de la audiencia. Las partes podrán tener pleno acceso a la grabación, la cual tendrá el mismo carácter confidencial que los restantes documentos relacionados con la investigación. En el caso de que la comparecencia no sea grabada, todo lo hecho y lo manifestado por quienes participen se hará constar a través de actas levantadas al efecto. Dichas actas deberán ser firmadas por las partes y testigos, según corresponda.

En caso de que la parte denunciante no se presente a la audiencia de manera injustificada, se tendrá por desistida la denuncia y se archivará el caso. Esto, sin perjuicio de que, la parte denunciante pueda presentar justificación válida de su inasistencia dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de la audiencia, en cuyo caso, si la justificación fuere de recibo, se reprogramará la señalada diligencia. En caso de ausencia de la parte denunciante, si la parte denunciada, habiéndose presentado a la audiencia con su respectiva prueba testimonial o pericial lo solicita expresamente y, si se considera que la prueba allegada por dicha parte podría ser difícil de repetir, podrá evacuarse la prueba de la parte denunciada y dictarse resolución por el fondo del asunto.

Artículo 22: Formulación de conclusiones y prueba para mejor resolver. Al finalizar la etapa de recepción de pruebas de la audiencia oral y privada, la Comisión otorgará a ambas partes un espacio prudencial para que formulen de forma verbal sus alegatos de conclusiones en ese mismo acto, bajo la sanción de caducidad del derecho.

Por excepción, en el caso de que no sea posible recibir las conclusiones en el acto o si la Comisión lo estima conveniente por la complejidad del caso, se podrá otorgar un plazo de hasta tres días hábiles para que las partes formulen y entreguen sus conclusiones por escrito. Será inadmisibles el documento presentado de forma extemporánea.

Excepcionalmente, la Comisión podrá ordenar, de oficio o a solicitud de parte, nuevas pruebas para mejor proveer. La prueba ofrecida por las partes para mejor proveer será evacuada a discreción de la Comisión. En este caso, se otorgará nuevo plazo para presentar conclusiones en relación con la nueva prueba incorporada al procedimiento.

Artículo 23: Resolución recomendativa. Concluida la audiencia, o bien, transcurrido el plazo conferido para la presentación escrita de conclusiones, la Comisión Investigadora emitirá, en un plazo máximo de diez días hábiles, una resolución recomendativa escrita y fundamentada. La resolución deberá cumplir con lo siguiente:

- a) Estar dirigida a la instancia interna (órgano decisor) que tenga la potestad de aplicar la eventual medida disciplinaria, en el caso específico.

- b) Considerar, para efecto de la fundamentación, los alegatos de las partes y la prueba que conste en el expediente.
- c) En caso de comprobación de la falta, recomendar la sanción que la Comisión considere oportuna, según la gravedad de la falta comprobada y, de proceder, el daño ocasionado.
- d) En caso de no existir falta, recomendar el archivo del expediente.

Junto con la resolución se deberá remitir el expediente disciplinario.

Artículo 24: Resolución final. Recibido el expediente por parte de la instancia decisora (órgano decisor), ésta procederá a resolver de forma definitiva dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al del recibo del expediente, ya sea imponiendo sanción, en el caso de que exista falta comprobada o bien, caso contrario, ordenando el archivo del expediente. En cualquiera de los casos, la decisión deberá ser comunicada a ambas partes en un término no mayor a tres días hábiles desde la fecha de la resolución.

La persona competente para imponer la sanción podrá separarse de la recomendación de la Comisión Investigadora; no obstante, en dicho caso deberá emitir resolución razonada justificando dicha decisión. La persona que imponga y firme la sanción disciplinaria no podrá formar parte de la Comisión Investigadora.

Artículo 25: Valoración de la prueba. Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. En caso de duda, se estará ante lo que más beneficie a la persona denunciante, por el principio de *in dubio pro victima*.

No se podrá discurrir los antecedentes de la persona denunciante, su vínculo con el denunciado ni lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 26: Plazos. Los plazos indicados en el presente Reglamento serán ordenatorios. Dichos plazos podrán ser ampliados, siempre y cuando exista justa causa para ello. La instrucción del expediente no deberá superar el plazo de tres meses.

Artículo 27: Representación de las partes. Durante todo el procedimiento las partes podrán hacerse acompañar por un profesional en Derecho y/o una persona de su confianza que les brinde de apoyo emocional o psicológico. En caso de que la persona que brinde el apoyo emocional o psicológico sea trabajadora de la Universidad, ésta deberá suscribir un compromiso de confidencialidad sobre los hechos que conozca a partir de esta intervención, la cual será voluntaria y a solicitud expresa de la presunta víctima.

Artículo 28: Posibilidad de acudir a la vía judicial. Una vez que haya finalizado la tramitación del procedimiento en la Universidad, quien no esté satisfecho con el resultado podrá presentar la denuncia correspondiente en sede judicial.

Artículo 29: Comunicación al Ministerio de Trabajo de la finalización del procedimiento. El órgano decisor, sea Recursos Humanos, Experiencia Estudiantil o la Gerencia, tendrá la obligación de comunicar el resultado del procedimiento a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

Capítulo VII

Principios y reglas que regirán el procedimiento de investigación

Artículo 30: Principios. Sin perjuicio de otros aplicables, el procedimiento de investigación por supuestas faltas de acoso sexual estará regido por los principios de: celeridad, debido proceso, proporcionalidad, libertad probatoria, confidencialidad y sin perjuicio de la garantía de presunción de inocencia que ostenta la persona denunciada, el de *in dubio pro victima*. Igualmente, aplicarán los principios de: razonabilidad, causalidad, actualidad y no discriminación.

Artículo 31: Facultad de la Comisión para gestionar prueba de oficio. La Comisión Investigadora ordenará y practicará todas las diligencias de prueba que considere necesarias, para determinar la verdad real de los hechos relevantes en el proceso.

Artículo 32: Subsanación de errores y omisiones. Cualquier omisión o error en el procedimiento podrá ser subsanada por la Comisión Investigadora en procura del mejor interés de ambas partes y la transparencia del proceso.

Capítulo VIII

Sanciones

Artículo 33: Sanciones disciplinarias. Respecto de los trabajadores, las sanciones por incurrir en conductas de hostigamiento sexual se impondrán atendiendo la gravedad de los hechos probados y podrán ser:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de salario hasta por ocho días.
- c) Despido sin responsabilidad patronal.

A los estudiantes que incurran en conductas de hostigamiento sexual, se les aplicará las sanciones previstas en el Reglamento de Régimen Estudiantil de ULICORI o el reglamento disciplinario estudiantil vigente al momento de darse los hechos.

La Universidad adoptará medidas expresas en los contratos que considere necesario –de naturaleza no laboral– con el fin de asegurar la prevención y gestionar los mecanismos dirigidos a la eventual sanción de conductas de hostigamiento sexual en la institución.

Lo anterior, sin perjuicio de que la parte afectada acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

La información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, será de acceso público, después de su firmeza. Este acceso deberá ajustarse a lo establecido en artículo siguiente.

Artículo 34: Registro de sanciones. De conformidad con la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, número 7476 y sus reformas, la Universidad mantendrá un registro actualizado de las sanciones disciplinarias en firme, que se impongan a las personas estudiantes o trabajadoras por incurrir en conductas de hostigamiento sexual, salvo que se trate de personas menores de edad. Se considerará en firme aquella sanción que emita el órgano o representante patronal que tenga competencia para ello, una vez se haya demostrado la responsabilidad del denunciado mediante el procedimiento de investigación estipulado en el presente Reglamento.

Artículo 35: Condiciones aplicables al Registro de Sanciones. El Registro que se implemente en la Universidad en cumplimiento de lo establecido en la Ley deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) El Registro de Sanciones incluirá el tipo de sanción aplicada, fecha en que se impuso la medida disciplinaria, el nombre de la persona encontrada responsable de la conducta de hostigamiento sexual y su número de identificación. En caso de que la persona sancionada impugne la medida disciplinaria en la vía judicial, la Universidad incluirá nota en el Registro en la que se indicará que la sanción se encuentra en discusión en la vía judicial, a efectos de dar publicidad a la posibilidad de que la indicada sanción sea revocada por una autoridad superior.
- b) Dicho Registro estará administrado por el Departamento de Recursos Humanos y será de acceso público, por lo que podrá ser consultado por cualquier persona interesada, de conformidad con lo indicado en el siguiente inciso y de conformidad con lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.
- c) Para tener acceso a la información contenida en el Registro, la persona interesada deberá plantear una solicitud formal mediante el formulario que al efecto disponga

la Universidad. En dicho formulario se deberá indicar el nombre completo, número de documento de identificación y un detalle o justificación con las razones por las cuales requiere el acceso al Registro, así como de los fines para los cuales se solicita. En caso de que el solicitante sea una persona jurídica o un medio de comunicación, la persona deberá indicar, además, la razón social y/o denominación del medio de comunicación y su cédula jurídica. Asimismo, deberá aportar los documentos que lo acreditan como representante o autorizado de dicha entidad, o bien, como miembro del medio de comunicación respectivo.

- d) La Universidad resguardará en todo momento la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas de hostigamiento sexual.

Capítulo IX

De la renuncia de la parte denunciante o denunciada

Artículo 36: De la renuncia de la parte denunciante: En caso de que la persona estudiante o trabajadora que haya interpuesto la denuncia por acoso u hostigamiento sexual renuncie a sus estudios o trabajo después de interpuesta la señalada denuncia, el trámite del expediente continuará el procedimiento de instrucción regulado en el presente Reglamento, con la finalidad de buscar la verdad real de los hechos y, de ser procedente, aplicar la sanción que corresponda a la persona denunciada en caso de que se compruebe la falta endilgada, salvo que la persona víctima indique, expresamente, desistir de su denuncia.

Artículo 37: De la renuncia de la parte denunciada: En caso de que la persona estudiante o trabajadora denunciada por acoso u hostigamiento sexual renuncie a sus estudios o trabajo con posterioridad a la interposición de la denuncia en su contra, la Comisión emitirá ante la instancia decisora un informe de lo actuado hasta el momento y la Gerencia General, en su condición de instancia decisora, procederá al archivo del expediente por ya no contar La Universidad con la posibilidad de ejercer poder disciplinario sobre el presunto acosador.

Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

De igual forma, se abordará la situación en los casos de proveedores o contratistas que rompan el vínculo civil, comercial o administrativo con la Universidad.

Sin detrimento de lo anterior, quedará dentro de las posibilidades de la Universidad realizar una investigación a fin de determinar posibles mejoras en las medidas de prevención contra el acoso u hostigamiento sexual. Esta investigación, por su naturaleza no disciplinaria, no requerirá seguir con los pasos propios del procedimiento de investigación por denuncia de hostigamiento o acoso sexual descritos en el presente Reglamento, sino que se realizará de conformidad con las posibilidades e intereses de la Universidad.

Capítulo X Disposiciones finales

Artículo 38: Incumplimiento del Reglamento. El incumplimiento de este Reglamento laboral no vinculado a alguno de los procesos de investigación seguidos con base en sus disposiciones dará lugar a aplicar sanción disciplinaria según lo dispuesto por la legislación laboral costarricense. Para aplicar una sanción, se tomará en cuenta la gravedad de la falta y el perjuicio ocasionado por el incumplimiento de la persona trabajadora.

Artículo 39: Plazo para denunciar. El plazo para interponer la denuncia por parte de la presunta víctima será de ocho años y se computará a partir del último hecho considerado como hostigamiento sexual o a partir de que haya cesado la causa justificada que le impidió denunciar.

En el caso de las personas menores de edad, este plazo se computará a partir del momento en el que alcancen la mayoría de edad.

Artículo 40: Aplicación supletoria. Para todo lo que no se regule en el presente Reglamento, se aplicará lo dispuesto en la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia —Ley 7476—, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas, así como los Códigos Civil y Procesal Civil.

Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Artículo 41: Reforma al Reglamento. La Universidad podrá revisar y modificar periódicamente sus procedimientos y Reglamentos internos, incluyendo el presente Reglamento. Todo cambio será debidamente comunicado al personal y al resto de la comunidad universitaria.

Artículo 42: Vigencia. El presente Reglamento deroga el Reglamento Interno contra el Hostigamiento y el Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia de la Universidad Libre de Costa Rica, del 25 de octubre del 2018 y cualquier otra disposición reglamentaria que se le oponga. Cualquier modificación o reforma que se efectúe a este Reglamento deberá ser autorizada por la Gerencia de la Universidad Libre de Costa Rica. Para los efectos pertinentes, las autoridades universitarias realizarán la debida comunicación a todas las instancias de esta Casa de Estudios Superiores, incluyendo la población estudiantil y laboral de la Universidad y su respectiva publicación en el sitio web oficial. El Reglamento entrará en vigor a partir de su publicación en fecha cuatro de marzo de dos mil veintiséis.

Disposición Transitoria: Los procesos que estuvieren pendientes a la entrada en vigor de este Reglamento se regirán y mantendrán su tramitación hasta su fenecimiento, con el Reglamento derogado. Los procesos que se hayan iniciado por denuncia, antes de la entrada en vigor del presente Reglamento, pero en los que no se haya nombrado la Comisión todavía, se tramitarán por el presente Reglamento.

ES TODO. Dado en la ciudad de San José, el cuatro de marzo de dos mil veintiséis.

RECTORÍA

GERENCIA GENERAL

Comunicado a las personas trabajadoras y estudiantes de la Universidad Libre de Costa Rica, ULICORI el día cuatro de marzo de dos mil veintiséis.