

## **REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA**

La Universidad Libre de Costa Rica, como Casa de Estudios Superiores al servicio del individuo y de la sociedad civil, rechaza todo uso del lenguaje que lleve a la marginación de la diversidad humana y reproduzca patrones de segregación y discriminación entre las personas. Por lo anterior, en el presente Reglamento se emplea en la medida de las posibilidades estilísticas, un lenguaje inclusivo y no discriminatorio, el cual utiliza tanto el género neutro como la forma masculina en su acepción tradicional. Lo anterior por razones exclusivamente de orden estilístico y de economía expresiva, a fin de evitar la sobrecarga gráfica que implicaría el uso constante de recursos discursivos del modo “o/a”, “os/as”, y “los/las”, entre otros.



## ÍNDICE

<b>DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO I:</b>	
De las disposiciones generales .....	3
<b>CAPÍTULO II:</b>	
De la divulgación del presente Reglamento .....	5
<b>CAPÍTULO III:</b>	
De la prevención del hostigamiento sexual .....	6
<b>CAPÍTULO IV:</b>	
Del procedimiento para investigar las denuncias sobre hostigamiento sexual.....	7
<b>CAPÍTULO V:</b>	
De los requisitos de validez de la prueba testimonial .....	14
<b>CAPÍTULO VI:</b>	
De las sanciones .....	16
<b>CAPÍTULO VII:</b>	
De las modificaciones y vigencia del presente Reglamento .....	17
<b>CAPÍTULO VIII:</b>	
De la interpretación del presente Reglamento .....	17
<b>TRANSITORIO .....</b>	<b>18</b>

## **DISPOSICIONES GENERALES**

La Universidad Libre de Costa Rica, en adelante ULICORI, en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, número 7476, del 3 de enero de 1995, y su respectiva reforma mediante Ley número 8805 del 28 de abril del año 2010, emite el presente Reglamento interno contra el hostigamiento y el acoso sexual en el empleo y la docencia, el cual es aplicable y de acatamiento obligatorio para funcionarios, docentes, estudiantes, proveedores de servicios y otras personas que tengan relación directa con esta Casa de Estudios Superiores. Con este Reglamento, la Universidad Libre de Costa Rica reafirma su profundo compromiso en la promoción de un ambiente laboral y educativo sano y equilibrado, libre de cualquier tipo de acoso y discriminación, fundamentado en los preceptos constitucionales de respeto por la vida, la libertad y la integridad de las personas.

### **CAPÍTULO I.** De las disposiciones generales.

#### **ARTÍCULO 1.** Finalidades.

Son finalidades del presente Reglamento:

- a) Cumplir con las disposiciones contenidas en los numerales 5, 6, 7, 8 y 9 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, número 7476.
- b) Prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual en el ambiente laboral y educativo de la Universidad Libre de Costa Rica.
- c) Mantener condiciones que garanticen el respeto entre los funcionarios, funcionarias, colaboradores, docentes, estudiantes, proveedores de servicios y cualquier otra persona relacionada con la Universidad Libre de Costa Rica, a fin de crear un ambiente de trabajo y de estudio libre de cualquier manifestación de hostigamiento sexual.
- d) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento o acoso sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño en el trabajo y en los estudios o que cause perjuicio al bienestar personal de funcionarios y estudiantes.
- e) Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable para quien la recibe y es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre, tanto en el estudio como en las relaciones laborales.

- f) Divulgar las disposiciones reglamentarias dirigidas a prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Libre de Costa Rica.
- g) Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, así como confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación y en caso de determinarse la responsabilidad, previo debido proceso y derecho de defensa, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que pudiera tomar la víctima a título personal.

## **ARTÍCULO 2.** Definiciones.

Para efectos del presente Reglamento, se contemplarán las siguientes definiciones:

a) Hostigamiento Sexual: Toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal o física, indeseable para quien la recibe, reiterada o aislada, que perjudica el desempeño del trabajo o del estudio de un individuo o crea un ambiente de trabajo o de estudio intimidante, hostil u ofensivo. En el caso de ser una conducta aislada, la actuación debe ser grave, de modo que signifique un daño a la integridad física, moral o mental del trabajador o estudiante ofendido. El acoso sexual existe tanto entre trabajadores del mismo rango, como cuando existe una relación de jerarquía por tener el acosador un rango superior o inferior al del trabajador acosado. Igualmente existe acoso sexual en las relaciones entre docentes y estudiantes y entre estudiantes. Serán parámetros para determinar si existió acoso sexual, la presencia de uno o más de los siguientes elementos:

- Si fue una conducta o insinuación de carácter sexual.
- Si fue una conducta irrazonable de carácter sexual.
- Si fue una conducta severa o perversa en el lugar de trabajo o de estudio de carácter sexual o comprometedor para el denunciante.
- Si fue una conducta no consentida por la persona presuntamente acosada sexualmente.

b) Manifestaciones: Comportamientos por los cuales el acoso puede hacerse patente y tornarse instrumental. Son manifestaciones de este tipo los requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o estudio de quien la reciba.
- Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o estudio de quien las reciba.

- Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

c) Órgano Investigador: Órgano investido ad hoc por el Departamento de Recursos Humanos, a fin de investigar denuncias específicas por conductas constitutivas de acoso sexual. Deberá estar conformado al menos por un Asesor Legal. Asimismo, este Órgano estará compuesto por miembros de ambos sexos. Será el encargado de realizar el correspondiente procedimiento de investigación para el que se le designe, a fin de emitir la decisión final de cada caso. A tal fin, el Órgano Investigador tendrá amplia facultad para analizar todo tipo de probanzas e indicios que las partes aporten.

### **ARTÍCULO 3.** Ámbito de cobertura.

El presente Reglamento regirá para todos los funcionarios, funcionarias, colaboradores, docentes, estudiantes, clientes y proveedores de servicios de la Universidad Libre de Costa Rica, tanto actuales como futuros, en período de prueba o no.

## **CAPÍTULO II.** De la divulgación del presente Reglamento.

### **ARTÍCULO 4.** Encargado de la divulgación.

La labor de difusión de este Reglamento le corresponde al Departamento de Recursos Humanos. Para cumplir con esta labor, coordinará con los restantes departamentos e instancias de la Universidad y les suministrará todos los recursos materiales, económicos y humanos que resulten necesarios. Podrá requerirse de la colaboración de todos aquellos empleados que por su puesto o condición puedan facilitar el proceso de divulgación.

## **ARTÍCULO 5.** Mecanismo de divulgación.

Los mecanismos de divulgación del presente Reglamento, serán los siguientes: a) Colocación en lugares visibles de cada centro universitario de un ejemplar de ambos instrumentos normativos, así como distribución de material informativo sobre este tema a los funcionarios, funcionarias, docentes y estudiantes de la Universidad Libre de Costa Rica b) Incorporación a los contratos de trabajo y de cualquier otro género de prestación de servicio, lo referente a la reglamentación institucional sobre la normativa interna de prevención, investigación y eventual sanción del hostigamiento sexual. c) Campañas de divulgación interna que fomenten el respeto entre funcionarios, funcionarias, colaboradores, docentes y estudiantes, informando a la vez sobre el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual. d) Ciclos de charlas a estudiantes, docentes y funcionarios de primer ingreso, sobre el presente Reglamento. e) Elaboración de instructivos informativos referentes a los procedimientos institucionales derivados del presente Reglamento, para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual. f) Archivamiento, en cada expediente laboral, de constancias de notificación de este Reglamento, al colaborador respectivo. g) Cualquier otro medio que las máximas autoridades académicas y administrativas de la Universidad estimen pertinente.

## **CAPÍTULO III.** De la prevención del hostigamiento sexual.

### **ARTÍCULO 6.** Mecanismos de prevención.

En adición a otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual, estará a cargo del Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con las instancias superiores, a través de realización de charlas y de reuniones periódicas, con los mandos medios y de manera selectiva, con el personal administrativo y docente de cada Departamento, a fin de suministrarles información sobre el referente y canalizar adecuadamente sus inquietudes. Para el caso de los estudiantes, el Departamento de Recursos Humanos coordinará con los servicios de apoyo a los mismos, con los que cuente la Universidad Libre de Costa Rica. En adición a lo interior, la Universidad Libre de Costa Rica instaurará una Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, la cual funcionará de manera permanente y

encauzará los esfuerzos de educación y prevención en este sentido. Dicha Comisión estará integrada por al menos tres personas, con representación de ambos sexos. Para ser miembro de dicha Comisión, se deberá contar con conocimientos probados en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario. Será deber de la Universidad el contar con personal capacitado en esta temática.

**CAPÍTULO IV.** Del procedimiento para investigar las denuncias sobre hostigamiento sexual.

**ARTÍCULO 7.** Principios que informan el procedimiento.

Informan el procedimiento de hostigamiento sexual los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada y, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima. Lo anterior en consonancia con lo estipulado en el artículo 18 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, No. 7476.

**ARTÍCULO 8.** Interposición de denuncias.

En el caso de denuncias dirigidas contra docentes, funcionarios académicos o administrativos de la Universidad, las mismas deberán interponerse en el Departamento de Recursos Humanos. En el caso de denuncias dirigidas contra estudiantes, las mismas deberán interponerse en la Dirección de Experiencia Estudiantil de la Universidad, quien a su vez hará el registro de esta y la elevará al Departamento de Recursos Humanos para lo correspondiente. Las diferentes instancias académicas o administrativas de la Universidad que a su vez reciban denuncias de esta naturaleza, deberán derivarlas en un plazo no mayor a 24 horas, a los departamentos arriba indicados, según sea el caso. Le corresponderá al Departamento de Recursos Humanos de la Universidad instruir la investigación, según lo dispuesto en el presente Reglamento, designando a tal fin

los miembros del Órgano Investigador que llevará a cabo el conocimiento y trámite del proceso. La recepción de la denuncia se deberá realizar de forma tal que se garantice la confidencialidad del o de la denunciante, del o de la denunciada, así como de los hechos denunciados. No será permitido a la instancia receptora o a la persona que reciba una denuncia, comentarla con ninguna otra persona ajena al titular del Departamento de Recursos Humanos. En tal sentido la instancia, en la persona receptora de la denuncia, deberá guardar sigilo y discreción absoluta.

**ARTÍCULO 9.** Interposición de denuncia verbal.

En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia; la cual deberá ser firmada por el denunciante. Una vez presentada la denuncia, el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Libre de Costa Rica le brindará el trámite correspondiente, para lo cual constituirá al efecto el Órgano Investigador supra indicado, el cual llevará a cabo el proceso respectivo de investigación y brindará las respectivas recomendaciones. Este Órgano contará con al menos cinco miembros y deberá estar conformado al menos por un Presidente, un representante del área a la cual pertenecen las partes, un Asesor Legal y un representante patronal sin relación alguna con las partes o sus respectivas unidades de trabajo. Asimismo, este Órgano estará compuesto por miembros de ambos sexos. Todos los miembros que conformen dichos Órganos deberán estar capacitados en la materia aquí normada, para lo cual la Universidad podrá establecer programas de capacitación internos o en convenio con entidades externas. En casos justificados, la Universidad podrá integrar en la Comisión Investigadora a miembros o asesores externos, cuando así se requiera para garantizar la idoneidad o imparcialidad de la Comisión.

**ARTÍCULO 10.** Órgano Investigador.

El Órgano Investigador será el responsable de recomendar ante los titulares del Departamento de Recursos Humanos, la aplicación de medidas disciplinarias acordes con la gravedad del acto. Con base en las recomendaciones del Órgano Investigador, las instancias supra citadas tendrán un plazo no mayor a cinco días hábiles para elaborar y comunicar a las partes interesadas la resolución final. En aquellos casos en que se determine que un empleado, colaborador, profesor o



estudiante se niegue a colaborar con el Órgano, entorpezca la investigación o que, conociendo de casos de hostigamiento, omitiera denunciarlos, el Órgano podrá también recomendar el abrir los procesos disciplinarios respectivos. En caso de que el acusado sea un docente o estudiante, no podrá formar parte del Órgano Investigador la Dirección de la carrera, Escuela o Facultad a la cual este pertenece. Para los casos en que el acusado sea un estudiante, la recomendación final del Órgano será comunicada a la Dirección de Experiencia Estudiantil, quien la empleará para elaborar la resolución final y comunicarla a las partes. Asimismo, no podrán formar parte del Órgano Investigador quienes tengan interés directo o indirecto en el resultado del proceso, sean familiares hasta en el cuarto grado de consanguinidad o afinidad (incluyendo convivientes de hecho) con alguna de las partes o con otro miembro del Órgano Investigador, ni tampoco quien hubiera interpuesto o haya sido denunciado por hostigamiento sexual con anterioridad, respecto de alguna de las partes involucradas en el nuevo procedimiento.

**ARTÍCULO 11.** Atribuciones y potestades del Órgano Investigador.

El Órgano Investigador tendrá las siguientes atribuciones y potestades:

- a) Recibir de parte del Departamento de Recursos Humanos las denuncias presentadas por los denunciantes, referentes al hostigamiento sexual y notificarle la misma al denunciado o denunciada.
- b) Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual con la mayor celeridad, secreto y prudencia.
- c) Celebrar la audiencia oral a la cual podrán acudir ambas partes en la fecha, la hora y el lugar programados para la audiencia de recepción de prueba. Dicha diligencia será presidida y dirigida por la Comisión Investigadora y en ella se evacuará la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, así como la documental que haya sido controvertida (de existir). La Comisión podrá hacer las preguntas que estime pertinentes a los testigos, para luego dar la palabra a cada una de las partes, velando siempre por que el debate verse exclusivamente sobre los hechos investigados y limitará las intervenciones que atenten contra la dignidad de las partes, en especial, de la víctima. La audiencia podrá ser grabada mediante los medios de audio y video que a tal efecto posea la Universidad. Dicha grabación será puesta a disposición de las partes dentro de los dos días hábiles siguientes a la conclusión de la audiencia, bajo el entendido de que posee el mismo carácter confidencial que el resto de los documentos relacionados con la investigación. En dicha audiencia las partes podrán hacerse representar por

patrocinio letrado y de apoyo emocional o psicológico de su confianza, pero si en este último caso se trata de otro trabajador de la Universidad, este deberá suscribir un convenio de confidencialidad sobre los hechos que conozca a partir de esta intervención, que debe ser totalmente voluntaria previa solicitud expresa de la presunta víctima.

d) Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes que fueron admitidas. De todo ello se levantarán actas firmadas por los presentes, que se guardarán en expediente confidencial.

e) Solicitar formalmente a los Departamentos y a cualquier funcionario, funcionaria, colaborador, docente o estudiante de la Universidad, la colaboración necesaria para concluir la investigación.

f) Verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión, velando por el cumplimiento de las garantías procesales que el marco jurídico vigente prescribe para las partes.

g) Ordenar, a modo de medida cautelar, la suspensión temporal del denunciado o denunciada, con goce de salario en caso de tratarse de un funcionario o el traslado del o de la denunciante, cuando sea manifiestamente evidente que la permanencia de alguno de ellos en el puesto pueda causar perjuicios mayores. En el caso de que tanto la parte denunciada como la denunciante sean estudiantes, el Órgano Investigador coordinará con el área académica pertinente y de manera absolutamente confidencial, las medidas necesarias, para hacer efectivas las medidas cautelares, sin perjuicio del proceso educativo de ambas partes.

h) Emitir la resolución de fondo de manera razonada, verificando previamente que no haya errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión, y comunicar lo resuelto, una vez firme, a las instancias correspondientes de la Universidad Libre de Costa Rica y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

## **ARTÍCULO 12.** Procedimiento para sustituir al Órgano Investigador.

En caso de necesidad de sustitución total o parcial del Órgano Investigador, esta será conocida y tramitada por el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad.

**ARTÍCULO 13.** Deber de colaboración.

Toda instancia, funcionario, funcionaria, docente o estudiante de la Institución, cuya colaboración sea solicitada por el Órgano pertinente para la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual, estará en la obligación de prestarla. La negativa injustificada para brindarla será considerada como una falta que dará margen para la aplicación de una sanción disciplinaria según corresponda.

**ARTÍCULO 14.** Inicio de la investigación.

Toda investigación se iniciará en el momento en que la presunta víctima presente su denuncia, sin necesidad de recurrirse a la ratificación de esta o a una investigación preliminar. La presunta víctima podrá aclarar hechos de la denuncia durante la comparecencia, por voluntad propia o a solicitud de la Comisión Investigadora. También podrá ampliarse la denuncia, pero solo en caso de que se trate de hechos nuevos, o hechos que eran desconocidos por el denunciado, en cuyo caso también se permitirá a este aportar las pruebas que considere necesarias para rebatir estos hechos.

**ARTÍCULO 15.** Recepción de la denuncia.

La denuncia será recibida en forma privada y escrita por cualquier instancia administrativa, la cual deberá comunicarla de inmediato al Departamento de Recursos Humanos. En caso de recibirse en forma verbal, deberá consignarse en un acta escrita con la firma de la parte denunciante y de la persona receptora. Al momento de formularse la denuncia y durante el procedimiento, la persona denunciante podrá hacerse acompañar o asesorar por un profesional en Derecho, así como también por un profesional en acompañamiento emocional o psicológico. Cualquiera de las instancias administrativas que reciba la denuncia, tendrá el deber de guardar absoluta confidencialidad sobre esta, consignar en el acta la fecha y hora de la denuncia, así como comunicarla de inmediato a Recursos Humanos. El documento escrito con la denuncia deberá contener al menos los siguientes elementos:

- a) Nombre y calidades completas de la presunta víctima y del denunciado o denunciada.
- b) Identificación precisa de la relación laboral, docente e interpersonal de la presunta víctima y el denunciado o denunciada.

- c) Descripción objetiva de todas aquellas situaciones que se pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de fechas y testigos.
- d) En caso de ser reiterados incidentes de acoso sexual, describir el primer incidente que desencadenó el conflicto.
- e) Describir los subsiguientes incidentes que demuestran la reiteración de las conductas acosadoras.
- f) Señalamiento aproximado de las fechas, horas y lugares en que se dieron los presuntos actos de acoso sexual.
- g) Determinar si se trató de una conducta con connotación sexual indeseada; esto es, no querida o no aceptada por la presunta víctima.
- h) Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
- i) Señalamiento de lugar o un número de facsímile para atender notificaciones.
- j) Lugar y fecha de la denuncia.
- k) Nombre y firma del o la denunciante, no siendo válidas las denuncias anónimas.

#### **ARTÍCULO 16.** Medidas cautelares.

El Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Libre de Costa Rica, por petición expresa del Órgano Investigador, podrá gestionar que se imponga en forma provisional y en cualquier momento, las siguientes medidas cautelares, las cuales no prejuzgarán culpabilidad alguna y podrán ser revocadas por el área de Recursos Humanos cuando el Órgano Investigador así lo estime conveniente:

- a) Suspensión temporal con goce de salario para el funcionario o docente denunciado o denunciada. Dicha suspensión no podrá extenderse más allá de un mes calendario, pero podrá disponerse en forma fraccionada y no acarreará la pérdida de ningún derecho o beneficio. Esta medida se aplicará en atención a los siguientes casos:
  - Cuando su presencia puede causar un mayor agravio a la presunta víctima.
  - Cuando pueda entorpecer la investigación en curso.
  - Cuando pueda influenciar a los eventuales testigos.
- b) El traslado o permuta del cargo o puesto del denunciante, respetando todos los derechos y los beneficios del denunciante. Se dispondrá, en relación con el denunciante, en los siguientes casos:
  - Cuando exista subordinación con el denunciado.
  - Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará.

c) En el caso de estudiantes, el Órgano Investigador coordinará directamente con las autoridades académicas a cargo de la carrera o carreras en las que cursan estudios los estudiantes en cuestión, para determinar las medidas cautelares a aplicarse, sin perjuicio u obstaculización académica alguna para las partes.

**ARTÍCULO 17.** Confidencialidad de la investigación.

Salvo la información que deba remitirse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se prohíbe divulgar información tanto sobre las denuncias presentadas, como sobre el proceso de investigación y los resultados de éste. Esta prohibición alcanzará a las instancias y a las personas cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación, a los testigos ofrecidos, al Órgano Investigador y sus servidores directos, a quienes ostenten la condición de denunciante, a quienes reciban las denuncias por cualquier causa y a las partes involucradas en la investigación. El quebranto de dicha prohibición será considerado como una falta grave pudiendo previo proceso, aplicarse la correspondiente sanción disciplinaria, incluyendo el despido, según la gravedad de los hechos, o lo que el Reglamento de Régimen Estudiantil establezca al respecto, cuando el infractor sea un estudiante.

**ARTÍCULO 18.** Traslado de la denuncia y determinación del plazo de investigación.

En un plazo no mayor a ocho días hábiles contados a partir del día siguiente al traslado de la denuncia, el Órgano Investigador dará a su vez traslado al denunciado, notificándolo en forma personal y privada, mediante acta que deberá firmar como constancia de recibido. Si este se niega a recibirla o a firmar el recibido, dicha circunstancia se hará constar por escrito y en presencia de un testigo quién deberá firmar también el acta. En este acto se le dará audiencia por el término de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha de notificación, sobre el contenido de la denuncia y sobre las pruebas ofrecidas por la persona denunciante, a los efectos de que manifieste por escrito el corriente descargo y ofrezca la prueba documental y testimonial que considere procedente, previniéndosele de señalar lugar para atender notificaciones. A ambas partes se les dará el derecho de hacerse patrocinar por un profesional en Derecho durante la tramitación del procedimiento, así como de hacerse acompañar también por un profesional de su confianza para apoyo emocional o psicológico. En la misma nota en que se ordena el traslado de la denuncia, el Órgano Investigador prevendrá a las partes que el término de duración

de la investigación no podrá exceder de tres meses en caso de no existir apelaciones legales o retrasos por parte del denunciado o del denunciante y que, para efectos laborales o académicos, suspende el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria. Adicionalmente, el Órgano Investigador podrá citar a ambas partes a una comparecencia oral y privada dentro del término de los siguientes quince días hábiles, después de la notificación de la denuncia, en aras de garantizar el derecho a la defensa de ambas partes. Al momento de la celebración de la audiencia podrá ser recibida prueba adicional que resulte pertinente para la resolución del asunto investigado.

**ARTÍCULO 19.** Audiencia sobre la contestación de la denuncia.

Contestada la denuncia en tiempo y forma, el Órgano Investigador dará audiencia a la parte denunciante, en un plazo no mayor a tres días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la misma, a fin de que haga referencia a las pruebas ofrecidas.

**ARTÍCULO 20.** Audiencia de recepción de pruebas.

Junto con el traslado de cargos, el Órgano Investigador señalará hora y fecha para recibir en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes. Esta audiencia deberá ser realizada de manera privada, para lo cual se deberán tomar las previsiones respectivas a fin de salvaguardar la observancia absoluta del principio de confidencialidad. No deberán realizarse careos ni enfrentamientos entre las partes en ningún momento del proceso de investigación.

**ARTÍCULO 21.** Patrocinio letrado o asesoría legal.

A lo largo de todo el proceso, las partes se podrán hacer acompañar por patrocinio letrado o asesoría legal, de lo cual las partes serán informadas por el Órgano Investigador, en el traslado de cargos.

**CAPÍTULO V.** De los requisitos de validez de la prueba testimonial.

**ARTÍCULO 22.** Requisitos de validez de la prueba testimonial. Cada testigo será recibido en forma separada y su testimonio deberá versar en forma exclusiva acerca de los aspectos inherentes a la denuncia. Los testigos podrán ser interrogados por

las partes, debiendo velar el Órgano Investigador para que todo se haga con el mayor respeto, mesura y discreción, velando por el cumplimiento de todas las garantías relacionadas al debido proceso. En caso de que la audiencia no sea grabada, de las manifestaciones que realicen los testigos y las partes presentes, se levantará un acta que será firmada, al final por todos los presentes. Si alguno de los testigos propuestos no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración, salvo que el Órgano Investigador lo considere esencial o le haya impedido comparecer por justa causa, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento para dentro de los cinco días laborales siguientes. El Órgano Investigador, para efectos de validez de la prueba que se evacúe, deberá realizar las siguientes acciones:

- a) Señalar hora y fecha para evacuar los testimonios ofrecidos por las partes.
- b) Recibir los testimonios ofrecidos, tanto por el acusado, como por la persona receptora de las presuntas manifestaciones de hostigamiento sexual. A tal fin, las partes involucradas en el conflicto deberán ser citadas para que comparezcan a la audiencia de recepción de pruebas.
- c) Después de un interrogatorio del Órgano Investigador a los testigos, ambas partes podrán realizarle repreguntas relacionadas al conflicto.
- d) Una vez evacuada toda la prueba, el Órgano Investigador otorgará un plazo a las partes para que planteen sus conclusiones, el cual no será mayor a cinco días hábiles.
- e) Concluido el plazo otorgado por el Órgano Investigador a las partes para que planteen sus conclusiones, dicho Órgano contará con un plazo improrrogable de quince días hábiles para emitir las recomendaciones finales.

### **ARTÍCULO 23.** Evacuación de otras pruebas.

Antes de llevar a cabo la audiencia de recepción de las pruebas, el Órgano Investigador deberá evacuar e incluir en el expediente respectivo todo tipo de probanzas, excluida la testimonial, admitidas a las partes y las que por iniciativa propia considere fundamentales para el resultado de la investigación.

### **ARTÍCULO 24.** Término para dictar la resolución de fondo.

Una vez concluidas las audiencias de recepción de pruebas, el Órgano Investigador deberá dictar la recomendación correspondiente, respetando el plazo máximo de la investigación, que nunca será mayor de tres meses calendario, contados a partir de la fecha de interposición de la denuncia.

## **ARTÍCULO 25.** Valoración de prueba.

Será obligación del Órgano Investigador valorar las pruebas de manera objetiva y según las reglas de la sana crítica racional, observando los principios informadores del debido proceso y el derecho de defensa, a fin de lograr la justicia, la equidad y el sano juicio. La recomendación correspondiente se notificará al Departamento de Recursos Humanos o a la Dirección de Experiencia Estudiantil, según corresponda de acuerdo con lo indicado en el presente Reglamento, procurando en todo momento la absoluta confidencialidad del caso. La recomendación contendrá lo siguiente:

- a) La identificación plena de las partes involucradas.
- b) La descripción de la relación laboral, docente e interpersonal existentes entre las partes involucradas.
- c) La calificación objetiva de la conducta como manifestación o no de hostigamiento sexual, debidamente razonada con referencia a las probanzas o indicios que para tal calificación se hayan tomado en consideración.

## **ARTÍCULO 26.** Comunicación de lo resuelto.

Adicionalmente, toda denuncia y lo resuelto se comunicará tanto a las instancias pertinentes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como a la Defensoría de los Habitantes, para lo que corresponda.

## **CAPÍTULO VI.** De las sanciones.

### **ARTÍCULO 27.** Sanciones para los acosadores.

Aquella persona a la que se le compruebe el despliegue de conductas relacionadas con el hostigamiento sexual, atendiendo a la gravedad de ellas, será sancionada de conformidad con lo previsto en la Ley No 7476, del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, en relación con el artículo 81 del Código de Trabajo; es decir, hasta con el despido sin responsabilidad patronal según la gravedad de los hechos y su trascendencia. Cuando la persona a la que se le comprueben dichas conductas sea un estudiante, el Órgano Investigador deberá ampararse en lo indicado en el Reglamento de Régimen Estudiantil de la Institución, para justificar su recomendación con respecto a las sanciones pertinentes.



**ARTÍCULO 28.** Sanciones para quienes entorpezcan o atrasen injustificadamente la investigación.

Aquellos funcionarios, colaboradores o estudiantes que entorpezcan o atrasen injustificadamente la investigación, ya sea obstruyéndola, negándose a declarar o bien, brindado información falsa de manera intencional, incurrirán en falta grave que dará mérito a la aplicación de la sanción disciplinaria que corresponda.

**ARTÍCULO 29.** Sanciones para quienes no den trámite a las denuncias o divulguen información acerca de las mismas.

Incurrirán en falta muy grave de naturaleza laboral que dará mérito a la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente, aquel empleado que, en su condición de órgano receptor de denuncias por hostigamiento sexual, no brinde trámite expedito previsto en esta normativa, o divulgue indebidamente información acerca de la misma.

**CAPÍTULO VII.** De las modificaciones y vigencia del presente Reglamento.

**ARTÍCULO 30.** De las modificaciones al presente Reglamento.

El presente Reglamento sustituye cualquier otra normativa institucional previamente existente sobre la prevención del hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia.

**CAPÍTULO VIII.** De la interpretación del presente Reglamento.

**ARTÍCULO 31.** Interpretación.

Lo no contemplado en el presente Reglamento, será resuelto por las autoridades académicas y legales de la Universidad, de acuerdo con la normativa institucional y legal vigente, siendo sus resoluciones de carácter vinculante. Las autoridades de la Institución se reservarán el derecho de remitir a las instancias que consideren pertinentes las consultas del caso, para mejor resolver.

### **Transitorio Único:** Vigencia

El presente Reglamento entra en vigencia a partir del 25 de octubre del 2018 y deroga cualquier otra disposición reglamentaria que se le oponga, así como las versiones anteriores. Cualquier modificación o reforma que se efectuó a este Reglamento deberá ser avalada por la Rectoría de la Universidad Libre de Costa Rica y autorizada por los órganos reguladores competentes, entrando en vigencia inmediata una vez autorizado. Para los efectos pertinentes, las autoridades universitarias realizarán la debida comunicación a todas las instancias de esta Casa de Estudios Superiores.