

ALCANCE A LA GACETA UNIVERSITARIA

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Gaceta digital disponible en <http://cu.ucr.ac.cr>



7-2012

Año XXXVI

5 de setiembre de 2012

EN CONSULTA

REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

PROPUESTA DE REFORMA INTEGRAL

Acuerdo firme de la sesión N.º 5650, artículo 3, del jueves 9 de agosto de 2012

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. La Defensoría de los Habitantes solicitó al Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica ajustar el Reglamento interno sobre el hostigamiento sexual de acuerdo con la última reforma de la *Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia* (oficio N.º 13.695-2010-DHR, del 6 de diciembre de 2010).
2. La Dirección del Consejo Universitario traslada la propuesta a la Comisión de Reglamentos para que elabore el dictamen (CRS-P-10-010, del 15 de diciembre de 2010).
3. La Oficina Jurídica en oficio OJ-122-2011, del 9 de febrero de 2011, indicó lo siguiente:
(...) Esta Asesoría considera que precisamente en razón de este interés universitario, es pertinente que las modificaciones que haya sufrido la legislación nacional sobre hostigamiento sexual sean tomadas en cuenta por el Consejo Universitario en el momento en que ese órgano revise el Reglamento citado, con el propósito de garantizar el efectivo respeto a los derechos de la comunidad universitaria en los ámbitos académico y laboral. (...)

4. Es importante ajustar la normativa por el interés de la misma Universidad de Costa Rica y dar cumplimiento a la protección efectiva de los derechos de la población universitaria, laboral y estudiantil.

5. En la sesión N.º 5554, del jueves 30 de junio de 2011, el Consejo Universitario acordó: *Declarar a la Universidad de Costa Rica como espacio libre de toda forma de discriminación, incluyendo la discriminación por orientación sexual e identidades de género.*

6. La Oficina Jurídica, en el oficio OJ-1119-2011, del 25 de octubre, indicó lo siguiente:

(...) a.- La normativa universitaria relacionada con la temática de hostigamiento sexual, tiene como propósito prevenir y erradicar este tipo de prácticas de los entornos laboral y académico universitarios, así como establecer un procedimiento para determinar la verdad real de los hechos denunciados y aplicar las sanciones administrativas respectivas.

Ahora bien, la posibilidad de instruir procedimientos e imponer sanciones, descansa en la potestad disciplinaria que tiene la Universidad sobre sus estudiantes, y, en tanto ente patronal, sobre sus funcionarios docentes y administrativos. Para ejercer esa potestad disciplinaria, es necesario la existencia de un vínculo específico entre la Universidad y el

presunto infractor, sea de índole académico (en el caso de los estudiantes) o de orden laboral (referido a los trabajadores universitarios).

Procesalmente, una de las condiciones sine qua non para que en la Universidad se tramiten procedimientos y se impongan sanciones, es la legitimación ad causam pasiva, esto es, que la parte denunciada mantenga alguno de esos vínculos con la Institución, circunstancia que debe verificarse antes de que se inicie el proceso.

Resulta del todo irregular, entonces, que el artículo 1, inciso b.2 del proyecto indique que por medio de ese procedimiento se atenderán las denuncias interpuestas contra “personas que reciben o prestan servicios a la Universidad de Costa Rica”, es decir, contra terceros o particulares con quien la Institución no tiene vínculos laborales ni académicos.

Esta Asesoría considera que es necesario considerar, en esta temática, la subcontratación de servicios de diversa índole que la Universidad realiza con empresas y particulares, y la responsabilidad que podría tener la Institución por la afectación que estos sujetos puedan ocasionar a la libertad sexual y personal de los usuarios o miembros de la comunidad universitaria.

Sin embargo, una disposición como la contenida en el Reglamento no es la adecuada para hacer frente a este tipo de situaciones. La Universidad debe implementar los mecanismos para garantizar que las empresas con quienes se contraten servicios den cumplimiento cabal a la legislación nacional contra hostigamiento sexual, y que las personas designadas para prestar esos servicios hayan recibido los talleres de capacitación y sensibilización que el tratamiento de esta temática requiere. Estos son algunos ejemplos de las medidas preventivas y correctivas que la Institución puede —y debe— adoptar.

La adopción de medidas disciplinarias, por el contrario, está jurídicamente vedada a la Institución bajo estos supuestos, e igual suerte corren los actos preparatorios para la adopción de esas medidas, verbigracia, la instrucción de denuncias y el traslado de informes a otros entes patronales.⁽¹⁾

b.- El reglamento actualmente vigente en la Institución, otorga a la persona denunciante la condición de “parte” en el procedimiento administrativo, lo que le otorga una serie de derechos y garantías procesales. Sin embargo, el proyecto remitido es omiso acerca de esta circunstancia, a pesar de que la nueva Ley expresamente mantiene esa condición.⁽²⁾

(1) Lo anterior, sin perjuicio de que los patronos respectivos tramiten este tipo de denuncias con arreglo a los procedimientos disciplinarios que hayan implementado en observancia de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (N.º 7476), o de que los denunciantes acudan al Ministerio de Trabajo, o directamente a la vía judicial, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 de esa misma Ley.

(2) “Artículo 21. Las partes. La persona denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento.”

Esta Asesoría desconoce si esa omisión obedece a una verdadera intención de modificar este aspecto sustancial de los sujetos que intervienen en este tipo de procesos, en cuyo caso necesariamente deberán exponerse las razones por las cuales se considera política y jurídicamente conveniente dicha variación.

c.- Por último, es necesario señalar que el artículo 11, inciso h) de la propuesta, contiene una enumeración aparentemente taxativa de los sujetos u órganos que tienen acceso al expediente de los procesos disciplinarios.

Sin embargo, no se incluye a las autoridades universitarias encargadas de adoptar actos resolutivos en esta materia —sea en primera o en segunda instancia— ni a los órganos encargados de asesorar a esas autoridades en la toma de decisiones, circunstancia que imposibilitaría el cumplimiento de los deberes de la función pública impuestos por el propio Reglamento (...)

7. La Comisión de Reglamentos Segunda se reunió con la Licda. Carmen Cubero Venegas, coordinadora de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, en varias ocasiones con el fin de obtener mayores elementos de juicio para dictaminar.
8. La Comisión de Política Académica estimó no presentar comparativamente el texto vigente con la nueva propuesta, debido a que se trata de una reforma integral al reglamento, por lo que resultaría difícil una comparación con las reformas planteadas.
9. En la sesión N.º 5587, artículo 6, del 25 de octubre de 2011, la Comisión de Reglamentos Segunda presenta el dictamen CRS-DIC-11-006, sobre la modificación del Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual, en el que se suspende la discusión para que sean tomadas en cuenta las observaciones expresadas por los miembros del plenario.

ACUERDA

Publicar en consulta a la comunidad universitaria, de conformidad con el artículo 30, inciso k) del *Estatuto Orgánico*, las modificaciones del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento Sexual: (Véase texto en la página siguiente)*

ACUERDO FIRME.

Dr. José Ángel Vargas Vargas
Director
Consejo Universitario

REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

(En consulta)

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETIVOS

- a) Reglamentar la ley que prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual, para proteger la dignidad de la persona en sus relaciones y garantizar un clima académico fundamentado, en los principios constitucionales de respeto a la libertad, el trabajo, la igualdad, la equidad, el respeto mutuo y que conduzca al desarrollo intelectual, profesional y social, libre de cualquier forma de discriminación y violencia.
- b) Establecer el procedimiento de acuerdo con la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, mediante el cual se analizarán y atenderán las denuncias contra los funcionarios docentes, administrativos y por la población estudiantil.

No serán aplicables a estas denuncias los procedimientos disciplinarios establecidos para otra clase de faltas en la Convención Colectiva, el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente y el Reglamento de Orden y Disciplina de los Estudiantes de la Universidad de Costa Rica.

La instrucción de un procedimiento diferente al establecido en el presente reglamento se considerará incumplimiento de deberes, se tipificará como falta grave y se aplicará el procedimiento disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 2. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente reglamento cubre a todas las personas que forman la comunidad universitaria, integrada por funcionarios docentes, administrativos y por la población estudiantil.

CAPÍTULO II PERSONAS AJENAS A LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

ARTÍCULO 3. A las personas ajenas a la Universidad de Costa Rica, incluidas aquellas que realizan actividades en las instalaciones o participan en espacios relacionados con su ámbito de acción y que forman parte entre otras de: asociaciones, fundaciones, sindicatos, Federación de Estudiantes, Junta de Ahorro y Préstamo, programas y proyectos de vínculo externo, actividades de intercambio, voluntariado y personal de empresas contratadas para brindar servicios a la Institución, que incurran en

alguna de las faltas estipuladas en el artículo 4 de este reglamento, la Comisión Institucional levantará un expediente que será remitido a la Rectoría.

ARTÍCULO 4. La Rectoría, como representante legal de la Institución, elevará el informe a quien ejerza la representación patronal de las empresas indicadas en el artículo 3, del presente Reglamento, con la recomendación de la aplicación, según sea el caso, de alguna de las siguientes sanciones:

- Faltas leves: Amonestación escrita con copia al respectivo expediente.
- Faltas graves: Suspensión sin goce de salario, no menor de cinco días ni mayor de ocho días hábiles.
- Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.

CAPÍTULO III HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO 5. DEFINICIÓN

Se entiende por hostigamiento sexual toda conducta de naturaleza sexual indeseada por quien la recibe, reiterada, o bien que habiendo ocurrido una sola vez, provoque efectos perjudiciales.

El acoso 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, estudio o cualquier otro ámbito universitario.
 - b) 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.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
 - d) Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba; piropos o gestos que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para quien los recibe.
2. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

Estas conductas pueden tener las siguientes consecuencias:

- a) Condiciones materiales de trabajo: se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales, tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, rebajas de horas extras, modificación de funciones, comunicación no pertinente en tiempo, espacio, contenido, o violación de sus derechos laborales y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral: son todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales y que resultan en conductas tales como baja eficiencia, ausencias, incapacidades, desmotivación.
- c) Condiciones materiales de estudio: se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito académico, tales como cambio de horarios de lecciones o de atención de estudiantes, calificación injusta de trabajos, exámenes o promedios finales, afectación de la relación entre pares, comunicaciones no pertinentes en tiempo, espacio o contenido; y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado
- d) Desempeño y cumplimiento académico: son todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades académicas y que resultan en conductas tales como bajo rendimiento académico, ausencias, incapacidades, no cumplimiento con los requisitos del curso, desmotivación y deserción.
- e) Estado general de bienestar personal: son todas aquellas acciones que afectan negativamente el estado general necesario para afrontar las actividades de la vida diaria.

ARTÍCULO 6. POLÍTICA INSTITUCIONAL

La Universidad de Costa Rica fortalecerá las condiciones de respeto para quienes laboran y estudian en la Institución, por medio de una política universitaria que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de acoso y hostigamiento sexual.

Considerará, entre otras acciones, las siguientes:

- a) Promover una sistemática y activa divulgación de la Ley N.º 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y del Reglamento contra el Hostigamiento Sexual entre la comunidad universitaria.
- b) Elaborar y distribuir masivamente materiales informativos y educativos referentes al hostigamiento sexual.
- c) Informar a toda la comunidad universitaria sobre los procedimientos por seguir en situaciones de acoso y

hostigamiento sexual, la protección que se ofrece a la persona denunciante y testigos y el respeto al debido proceso.

- d) Sensibilizar y capacitar a la comunidad universitaria sobre la prevención y erradicación de esta problemática, mediante la realización de charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades.
- e) Establecer coordinaciones necesarias con aquellas instituciones gubernamentales y no gubernamentales relacionadas con el acoso u hostigamiento sexual.
- f) Establecer equipos interdisciplinarios conformados por profesionales, para brindar asesoramiento y acompañamiento a las personas denunciadas.
- g) Dotar a la Comisión Institucional de los recursos humanos, infraestructura y materiales necesarios para cumplir con sus funciones de manera ininterrumpida y adecuada.

CAPÍTULO IV TIPIFICACIÓN Y SANCIONES

ARTÍCULO 7. CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Las autoridades encargadas de aplicar las sanciones que señala este reglamento, calificarán las anteriores conductas de acoso u hostigamiento, de conformidad con la siguiente categoría:

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

ARTÍCULO 8. SANCIONES

8.1. En el caso del personal docente o administrativo, se aplicarán las siguientes sanciones:

Faltas leves: Amonestación escrita con copia al expediente.

Faltas graves: Suspensión sin goce de salario, no menor de cinco días hábiles ni mayor de ocho.

Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.

En el caso de haberse realizado un despido sin responsabilidad patronal debido a hostigamiento sexual, la Universidad se abstendrá de recontratar a la persona despedida por un plazo mínimo de diez años.

8.2. En el caso de estudiantes, se aplicarán las siguientes sanciones:

Faltas leves: Amonestación escrita con copia al expediente.

Faltas graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de quince días ni mayor de un mes.

Faltas muy graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de un año calendario y hasta por seis años calendario.

- 8.3. La reiteración de una falta en perjuicio de la misma persona o de diferentes personas, es uno de los elementos que deberá ser tomado en cuenta para la calificación y fijación de la sanción. Se tendrá como reincidente a la persona que haya sido sancionada previamente por este tipo de faltas.

CAPÍTULO V LA COMISIÓN INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 9. INTEGRACIÓN

- 9.1. La Comisión Institucional estará integrada por seis personas cuya designación se hará tomando en consideración su sensibilidad y conocimiento en cuanto a la problemática del hostigamiento sexual:
- a) Dos representantes del sector docente, designados por la Vicerrectoría de Docencia, quienes deberán tener al menos la categoría de profesor asociado en régimen académico universitario.
 - b) Una persona representante del sector administrativo, designada por la Vicerrectoría de Administración. Esta persona deberá tener formación académica universitaria.
 - c) Una persona representante del sector administrativo designada por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil. Esta persona deberá tener formación académica universitaria.
 - d) Una persona representante de la instancia técnica designada para atender los asuntos relacionados con el tema.
 - e) Una persona representante del sector estudiantil designado por la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR). Los requisitos de esta persona serán definidos por la FEUCR.
- 9.2. La Comisión Institucional nombrará una persona que coordine, quien deberá ser docente.
- 9.3. El nombramiento será por un periodo de tres años renovables, a excepción de la persona representante de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR) que se elige cada año. Las representaciones no son delegables.

ARTÍCULO 10. FUNCIONES DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL

La Comisión Institucional tendrá las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento de las políticas que se establezcan en la Institución, al tenor de la Ley contra el Hostigamiento

Sexual en el Empleo y la Docencia y este reglamento, en materia de hostigamiento sexual.

- b) Informar a la comunidad institucional sobre los mecanismos para denunciar todo acto de acoso u hostigamiento sexual.
- c) Conocer y analizar las denuncias y las quejas que las personas presenten ante la Comisión.
- d) Integrar las comisiones instructoras, para lo cual deberá guardar la equidad de género. Para integrar estas comisiones se considerará la trayectoria universitaria y la sensibilidad en este campo.
- e) Dar seguimiento al trabajo de las comisiones instructoras y a las recomendaciones emanadas de estas.
- f) Recibir el informe final de las comisiones instructoras y trasladarlo a quien tenga la potestad disciplinaria sobre las personas denunciadas.
- g) Notificar a las partes el informe final.
- h) Organizar talleres y participar en otras actividades afines, que contribuyan a informar y capacitar a la comunidad universitaria, en materia de normativa, procedimientos y asuntos relacionados con la problemática del hostigamiento sexual.
- i) Informar a la Defensoría de los Habitantes de todas las denuncias presentadas, así como de las resoluciones finales de cada caso.
- j) Solicitar medidas cautelares cuando la situación lo amerite y mientras se nombra la comisión que instruirá la denuncia.

CAPÍTULO VI COMISIONES INSTRUCTORAS

ARTÍCULO 11. INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES INSTRUCTORAS.

La Comisión Institucional nombrará una comisión instructora cada vez que se presente una denuncia, para instruir y recabar prueba pertinente, útil e idónea, de conformidad con lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y el presente reglamento.

- a) Cada comisión instructora estará integrada por tres personas de la comunidad universitaria, preferiblemente de diferente área a la que pertenecen las partes involucradas.
- b) Las comisiones instructoras deberán mantener la confidencialidad en todos los casos y deberán regirse por los principios del debido proceso.

ARTÍCULO 12. FUNCIONES DE LAS COMISIONES INSTRUCTORAS

Las comisiones instructoras tendrán las siguientes funciones:

- a) Recibir las denuncias remitidas por la Comisión Institucional.
- b) Notificar a la persona denunciada sobre la interposición de la denuncia.
- c) Recibir el descargo de parte de la persona denunciada.
- d) Documentar y recabar prueba pertinente, útil e idónea, de conformidad con la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y el presente reglamento.
- e) Efectuar la investigación del caso, para lo cual podrá solicitar información a las instancias universitarias pertinentes, así como a otras instancias públicas o privadas, según sea necesario.
- f) Solicitar al superior inmediato las medidas cautelares, cuando estas procedan.
- g) Emitir un informe, debidamente fundamentado, y con las recomendaciones procedentes.

CAPÍTULO VII PROCEDIMIENTOS

ARTÍCULO 13. GARANTÍAS PROCESALES

Se garantizará en el procedimiento los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos del hostigamiento sexual.

- a) La confidencialidad implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen a testificar, las partes y cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos denunciados o que intervenga en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas denunciadas ni de las personas denunciadas, y el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la víctima.
- b) La parte denunciante o denunciada y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo en los presentes procedimientos, no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios. Si esto ocurriese, podrá denunciarlo ante la Comisión Institucional, la que recomendará a las autoridades universitarias las medidas pertinentes, tanto para que cese el perjuicio personal, como para que se sancione a quien está causando o permitiendo el perjuicio.
- c) Cualquier violación al debido proceso y al deber de confidencialidad por parte de quienes instruyen el proceso, se considerará falta grave y se trasladará a las instancias

competentes para desarrollar el proceso disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 14. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Las denuncias en contra del hostigamiento sexual serán presentadas ante la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual. La persona denunciante ofrecerá o aportará las pruebas concretas e idóneas para este fin. A la persona que comparezca a interponer una denuncia se le informará de sus derechos y obligaciones.

- a) El plazo para interponer la denuncia será de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.
- b) El procedimiento que se inicia con la denuncia no podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, exceptuando los periodos de vacaciones oficiales de la Universidad de Costa Rica cuando podrán ser suspendidos los plazos.
- c) La denuncia deberá ser firmada por quien o quienes la interpongan y por la persona que la recibe. Será trasladada a la Comisión Instructora dentro de los quince días hábiles siguientes a su interposición.
- d) Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento del equipo interdisciplinario institucional.
- e) El expediente administrativo contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por las autoridades universitarias y sus constancias de notificación.
- f) El expediente deberá encontrarse foliado, con numeración consecutiva, y existirá un registro de su consulta en que se indicará, el nombre de la persona consultante, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.
- g) El expediente será custodiado y permanecerá para todos los efectos en las instalaciones de la Comisión Institucional.
- h) El expediente podrá ser consultado por:
 - h.1 Integrantes de la Comisión Instructora
 - h.2 Integrantes de la Comisión Institucional.
 - h.3 La parte denunciante y denunciada
 - h.4 Los abogados de las partes, debidamente autorizados por medio de poder especial administrativo.
 - h.5 Las autoridades que deban aplicar la sanción disciplinaria

- i) Toda persona que consulte el expediente está obligada a mantener la confidencialidad.

ARTÍCULO 15. MEDIDAS CAUTELARES

La Comisión Institucional o la Comisión Instructora podrán, de oficio o por solicitud de parte y mediante resolución fundada, recomendar a la autoridad competente las siguientes medidas cautelares:

- a) La Comisión Institucional:
- Reubicación laboral por un plazo de tres meses prorrogables por otro tanto igual, siempre que existan las condiciones materiales que hagan posible administrativamente la reubicación.
 - Permuta del cargo, siempre que cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en la normativa universitaria.
 - Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.
- b) La Comisión Instructora:
- Solicitud por escrito para que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
 - Solicitud por escrito para que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.
 - Cuando se trate de estudiantes, solicitud de reubicación en otro grupo o solicitar ante la unidad académica otras facilidades que les permitan cumplir con sus responsabilidades académicas.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos de ambas partes de la relación procesal. En todo momento se deberá resguardar la seguridad de la persona denunciante.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia.

La vigencia de las medidas cautelares será determinada por la necesidad del proceso instruccional.

Las medidas cautelares carecen de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

ARTÍCULO 16. TRASLADO DE LA DENUNCIA

La Comisión Instructora trasladará, en un plazo de cinco días hábiles, la denuncia a la persona denunciada, concediéndole un término de ocho días hábiles, a partir de su notificación, para que

se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de estos. En el caso de que la persona denunciada no ejerza su defensa, el proceso continuará hasta concluirse con el informe final.

En caso de que la persona denunciante retire la denuncia, la Comisión Institucional evaluará el interés institucional para continuar con la instrucción del caso. Esa resolución deberá ser fundamentada y ampliamente razonada.

ARTÍCULO 17. AUDIENCIA

Transcurrido el plazo anterior, la Comisión Instructora tendrá cinco días hábiles para citar a las partes y testigos a una audiencia oral y privada, donde se hará el descargo de las partes, así como la recepción de la prueba testimonial y el análisis de la prueba documental aportada.

Las partes podrán hacerse acompañar por un o una profesional en Derecho de su elección. La persona denunciante podrá contar con el apoyo psicológico y legal del equipo interdisciplinario designado por la Universidad.

En ninguna etapa del proceso será admisible la conciliación.

ARTÍCULO 18. CONSULTAS

Cuando el órgano encargado del procedimiento requiera el criterio técnico de una oficina o instancia universitaria, esta contará con un plazo de tres días hábiles para exteriorizar su dictamen o aportar la información solicitada. Dentro de ese plazo, la oficina o instancia universitaria podrá indicar al órgano requirente, los impedimentos para brindar la información solicitada dentro de ese plazo. El órgano consultante analizará los argumentos, y si los admite, otorgará un plazo adicional. Si el pronunciamiento o la información no se emite dentro del plazo de los tres días hábiles, y no se reciben excusas, o si estas son rechazadas, el órgano encargado del procedimiento planteará la queja ante la Rectoría. En aquellos procedimientos que no puedan ser conocidos, se elevarán ante el Consejo Universitario. Se tomarán las correspondientes medidas disciplinarias en los casos de incumplimiento injustificado.

ARTÍCULO 19. PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER

En cualquier fase del proceso, la Comisión Instructora podrá ordenar la práctica de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que exista, siempre que sea esencial al resultado de la investigación. Se le deberá dar audiencia de esa prueba a las partes.

ARTÍCULO 20. VALORACIÓN DE LA PRUEBA

La prueba deberá valorarse conforme a las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa, deberá valorarse la prueba indiciaria y todas las fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen la materia del hostigamiento sexual. En caso de duda, se considerará lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

ARTÍCULO 21. INFORME

La Comisión Instructora tendrá un plazo de quince días hábiles posteriores a la evacuación de la prueba, para emitir el informe final, debiendo contener, en forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos probados y no probados, toda la prueba recabada y su análisis, las medidas cautelares, si procedieron, los fundamentos legales y motivos que fundamentan la recomendación, así como una posible sanción sustentada. Este informe será remitido a la coordinación de la Comisión Institucional.

ARTÍCULO 22. RESOLUCIÓN FINAL

La Comisión Institucional notificará a las partes el informe final y lo remitirá a quien ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona denunciada para que en definitiva resuelva.

La autoridad disciplinaria deberá emitir una resolución debidamente fundamentada, que incluya resultandos, considerandos y el por tanto. La resolución final deberá ser notificada a las partes interesadas y a la Comisión Institucional.

En caso de que haya sanción contra una persona funcionaria, la Comisión Institucional informará a la Oficina de Recursos Humanos, para que se incorpore en el expediente laboral correspondiente.

Tanto las resoluciones finales como los recursos que se interpongan contra estos, deberán ser notificados a las partes.

ARTÍCULO 23. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

Las partes podrán interponer recurso de revocatoria contra el acto final, ante la misma autoridad administrativa que lo dictó, o bien, apelación subsidiaria ante la Rectoría de la Universidad de Costa Rica. En materia de recursos, se aplicará lo establecido en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y la legislación nacional.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 24. Para lo no regulado expresamente en este reglamento, se aplicarán, supletoriamente, las disposiciones de la normativa universitaria compatible y las disposiciones de la *Ley General de la Administración Pública* y el *Código de Trabajo*.

La instrucción de un procedimiento diferente al establecido en el presente reglamento será considerado un incumplimiento de deberes.

ARTÍCULO 25. 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* y podrá recurrir a las instancias institucionales correspondientes.