

PROCEDIMIENTO UNIVERSIDAD SANTA PAULA A SEGUIR EN LA APLICACIÓN DE LA LEY 7476

De conformidad con lo dispuesto por la Ley No 7476 del 3 de febrero de 1995, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en esta Institución se prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia.

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
- b) Desempeño y cumplimiento laboral
- c) Estado general de bienestar personal

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

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

Ninguna persona que haya denunciado o ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Asimismo, 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.

Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el patrono tramitara el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El trabajador o trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma escrita ante el Sr. Raul Campos Vargas, Administrador General de la Institución, ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantara un acta de la denuncia, la cual deberá ser firmada por el denunciante. En caso de Docencia y/o estudiantes se deberá hacer ante el Dr. Fernando Zeledon, Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud.

En caso de que la denuncia involucre al Sr. Raul Campos Vargas, la tramitación correspondiente estará a cargo de la Lic. Maria del Rocio Valverde Gallegos, Rectora de la Institución.

Una vez presentada la denuncia y dentro de un plazo máximo de tres días, el Órgano encargado del procedimiento, tomara la declaración tanto del denunciante como de la(s) persona (s) denunciada (s), quien (es) en ese mismo acto, deberán aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se le (s) deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 7476, ya citada.

Tomada la declaración del denunciante, el Órgano encargado del procedimiento, procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedara acta escrita, debidamente firmada por el testigo. Previo a su declaración, a cada testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley 7476, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, el Administrador General o la Rectora, según sea el caso, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse esta, rendirá un informe al

patrono recomendando que la falta sea sancionada, según corresponda, de la siguiente manera:

- a) Si se trata de un trabajador, en aplicación del artículo 25 de la Ley No 7476, se le sancionara con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad laboral, según la gravedad de la falta.
- b) Si se trata del patrono o alguno de sus representantes, estos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de los cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa sede.

De no probarse la falta, se ordenara el archivo del expediente.

La Institución comunicara a la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la existencia de la denuncia, y la conclusión a la que se llegó, una vez concluido el procedimiento.

Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de la interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley No 7476 de repetida cita.

Una vez concluida la investigación en la Institución, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, dentro del término de prescripción que señala el artículo X, sección I del Código de Trabajo.

Para lo que no se regule en esta sección, se aplicara la ley No 7476 antes citada.