

LEY N° 7476 CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Artículo 19.1. De conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 7476 de 3 de enero de 1995, Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y docencia, se prohíbe y sanciona, en este centro de educativo, el acoso u hostigamiento sexual, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia.

Artículo 19.2. 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 y desempeño en el aula;
- b) Desempeño y cumplimiento laboral en el contexto universitario;
- 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.

Artículo 19.3. 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 o estudio 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 o 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 estudio.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

Artículo 19.4. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno. 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.

Artículo 19.5. 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

tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

Del procedimiento que debe seguir el estudiante en caso de ser víctima de hostigamiento y acoso sexual

Artículo 19.6. El (la) estudiante que quiera denunciar por hostigamiento sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma verbal o escrita ante el [Rectorado](#), y ofrecer, en el acto, toda la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, se levantará acta que deberá ser firmada por el denunciante. El trámite correspondiente estará a cargo del Rectorado.

Artículo 19.7. Una vez presentada la denuncia, y dentro de un plazo máximo de tres días, el [Rectorado](#) tomará la declaración del denunciante y de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en el mismo acto, deberá(n) aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se les deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley No. 7476, ya citada.

Artículo 19.8. Tomada la declaración del denunciante, el [Rectorado](#), recibirá la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por el testigo. A cada testigo, antes de su declaración, se le leerá la disposición contenida en el Artículo 14 de la Ley 7476 citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

Artículo 19.9. Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, el [Rectorado](#) resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse esta, rendirá un informe al patrono, recomendando que la falta sea sancionada de la siguiente forma: a) si se trata de un trabajador, en aplicación del Artículo 25 de la Ley No. 7476, con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, 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 las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa sede. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

Artículo 19.10. ULACIT comunicará a la Dirección e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o Tribunales de Justicia, la existencia de la denuncia, y la conclusión a la que se llegó, tras finalizar el procedimiento.

Artículo 19.11. Mientras duren las investigaciones y hasta que se resuelva el caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

Artículo 19.12. 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

interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el Artículo 5, último párrafo de la Ley No. 7476 de repetida cita.

Artículo 19.13. Una vez cerrada la investigación en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, quien no esté satisfecho con el resultado puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Justicia, dentro del término de prescripción señalado en el Título X, sección I del Código de Trabajo.

Artículo 19.14. Para todo lo que no se regule en el presente capítulo, se aplicará la Ley #7476 supracitada.