

“”

SCU-1536-96 DEL 5 DE NOVIEMBRE, 1996

FOLLETO N. 121

SCU-1538-2001, 27 DE AGOSTO, 2001. GACETA N. 12 DEL 30-09-2001

SCU-1555-2001, 28 DE AGOSTO, 2001 GACETA N. 12 DEL 30-09-2001

“REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL”

INTRODUCCIÓN

El hostigamiento sexual supone la imposición no deseada de requerimientos o favores sexuales en una relación desigual de poder, que influye negativamente en las posibilidades, el desempeño, las condiciones o el ambiente laboral o educativo de quienes lo sufren.

Esta grave conducta, que se percibe como la forma normal en que hombres y mujeres se relacionan, no es más que una forma de discriminación sexual y una expresión de violencia de género, que se convierte en un impedimento para el desarrollo integral de las personas que lo sufren.

La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, instó a los Estados partes, a adoptar medidas legislativas o de otro carácter que tiendan a erradicar este tipo de discriminación. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia de la Mujer, Convención de Belem do Para, incluye dentro de la violencia de género el hostigamiento sexual, como una conducta que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Los datos alrededor del mundo revelan que aunque los hombres pueden ser objeto de acoso, son mayoritaria y desproporcionalmente más las mujeres quienes lo sufren, pues el hostigamiento está directamente relacionado no solo con la posición que ocupan las mujeres en la estructura jerárquica laboral, sino con la posición de subordinación que éstas ocupan en la estructura jerárquica social.

La regulación de esta conducta, viene entonces a apoyar el establecimiento de condiciones que aseguren a cada persona, la participación libre y equitativa en la vida social, económica, política y cultural del país, a través del pleno goce de los derechos humanos.

Bajo principios como el derecho al trabajo, a la educación, a la intimidad, a la dignidad, a la igualdad de oportunidades, y a la integridad física, sexual y emocional, nace la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Docencia, que viene a prevenir, desalentar, prohibir y sancionar esta grave conducta y a responsabilizar a las instituciones públicas y privadas, de tomar medidas expresas internas, para mantener el lugar de trabajo o de estudio libre de hostigamiento sexual.

Con este reglamento, la Universidad Nacional cumple con el alto deber de promover en su seno, la puesta en práctica de una normativa legal que pretende amparar efectivamente a las personas que podrían verse afectadas por el hostigamiento sexual.

El Consejo Universitario

Con fundamento en los artículos 1 inciso a), 21 y 24 inciso g) del Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, acuerda:

Artículo único: De conformidad con el artículo 5 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 del 30 de enero de 1995, dictar el siguiente reglamento en cuanto a su tipificación, procedimiento y sanciones, que dice:

Capítulo 1

Definición, Tipificación y Sanciones

Artículo 1. Objeto de este reglamento

El presente Reglamento además de educar y prevenir el hostigamiento, regula el procedimiento para tramitar denuncias contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia en la Universidad Nacional, de conformidad con el artículo 5 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia: N° 7476 del 30 de enero de **1995**, en adelante «la ley».

Artículo 2. Definición del Hostigamiento Sexual

Para los efectos del presente reglamento y de conformidad con los artículos 2 y 3 de la Ley N° 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se entenderá por acoso y hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada o que habiendo ocurrido una sola vez 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.

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

Se entenderá por perjuicio de las **condiciones materiales de empleo o de docencia**, todas aquellas conductas relacionadas con hechos, términos, decisiones, o resultado de situaciones o procesos propios del hacer académico, originadas en relaciones laborales o académicas tales como modificaciones al salario, promociones, incentivos, rebajo de horas extras, notas, evaluaciones, alteración de derechos, despidos, renovación de nombramientos, tipo de contratación y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.

Se entenderá por perjuicio en el **desempeño y cumplimiento laboral o educativo**, todas

aquellas acciones que afecten el desempeño normal de las actividades laborales o educativas y que resulten en conductas tales como baja eficiencia, ausencias o incapacidades, desmotivación y cualquier otra relacionada con ello.

Se entenderá por perjuicio **al estado de bienestar personal**, todo lo que afecte negativamente el estado general necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria.

Artículo 3. De la tipificación y sanciones

Cuando se comprobare la falta y atendiendo a su gravedad, la persona hostigadora será sancionada de conformidad con lo establecido a continuación:

a) Con apercibimiento escrito, de conformidad con los artículos 266 y 274 inciso a) del Estatuto Orgánico el uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

b) Se sancionará con suspensión sin goce de salario del trabajador o trabajadora o suspensión del o la estudiante de conformidad con los artículos 267, 274 inciso b) y 276 del Estatuto Orgánico, los acercamientos corporales u otras físicas de naturaleza sexual, indeseados u ofensivos para quien las reciba.

c) Será sancionado con el despido sin responsabilidad patronal del trabajador o la trabajadora, de conformidad con el artículo 268 del Estatuto Orgánico o la suspensión o expulsión del o la estudiante, según el artículo 274 inciso c) del Estatuto Orgánico, los requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- 1) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba; o
- 2) 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; o
- 3) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, de forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

Artículo 4. Envío de copias de la resolución sancionatoria

De la resolución sancionatoria firme se enviarán copias, a efecto de que se incluyan en el expediente personal del Departamento de Recursos Humanos y en el de la Unidad Académica o Administrativa, según corresponda. En caso de personas profesionales, se enviará copia de la resolución al colegio profesional respectivo para que se proceda conforme. al artículo 11 de la Ley.

En caso que el sancionado sea un estudiante, la instancia correspondiente remitirá copia de la resolución a la Comisión, a la o a las unidades académicas en que aquel sea estudiante regular, así como al Departamento de Registro.

CAPITULO II

De las Instancias

Artículo 5. Naturaleza de la Fiscalía

La Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual es la instancia con competencia exclusiva para asesorar y recibir las denuncias sobre hostigamiento sexual.

Artículo 6. De la conformación de la Fiscalía (*)

La Fiscalía estará conformada por un (a) fiscal propietario (a) o un (a) fiscal adjunta (a) que serán PROFesionales con estudios en género, violencia, preferiblemente con experiencia en hostigamiento sexual.

El Consejo Universitario nombrará estos funcionarios mediante ternas presentadas por el Consejo Académico -CONSACA-, el Consejo de Servicios Comunes -CONSECO- y el Consejo Académico del Instituto de la Mujer -IEM-.

Dichos funcionarios serán nombrados por un período de tres años y podrán ser reelectos, previa evaluación de su trabajo.

(*) Reformado SCU-14538-2001, 27 DE AGOSTO, 2001. GACETA N. 12 DEL 30-09-2001)

Artículo 7. De las funciones de la Fiscalía

Las funciones de la Fiscalía serán las siguientes:

- a) Asesorar e informar a las personas denunciantes de sus derechos y obligaciones al interponer una denuncia.
- b) Recibir las denuncias sobre hostigamiento sexual y trasladarlas a la Comisión de Resolución de denuncias sobre Hostigamiento Sexual para su debida tramitación.
- c) Representar a la persona denunciante de conformidad con el artículo 27 de este Reglamento.
- d) Presentar los recursos pertinentes ante el Tribunal de Apelaciones o ante la Rectorfa.

Artículo 8. Sanciones a la Fiscalía

Son causales de destitución del o la Fiscal:

- a) el incumplimiento grave de las obligaciones laborales establecidas en el Estatuto Orgánico y en la Convención Colectiva de Trabajo;

- b) la violación al deber de confidencialidad de los asuntos bajo su conocimiento;
- c) el incumplimiento reiterado del deber de trasladar los casos a la Comisión con la celeridad prescrita en este reglamento.

Para efectos de establecer la sanción correspondiente, se procederá conforme a lo que disponen los artículos 264 a 268 del Estatuto Orgánico.

Artículo 9. Del Programa Institucional de Prevención del Hostigamiento Sexual (*)

La Universidad Nacional contará con un Programa Institucional de Prevención del Hostigamiento Sexual, elaborado, planificado, financiado y ejecutado por el Gabinete de la Rectoría, el Instituto de Estudios de la Mujer y la Defensoría de los Estudiantes, el cual tendrá las siguientes funciones:

- a) Promover la divulgación tanto de la ley como del presente Reglamento dentro de la comunidad universitaria.
- b) Promover la realización de actividades tales como charlas, talleres, conferencias y otras para sensibilizar y capacitar a toda la comunidad universitaria en las materias señaladas en el inciso anterior.
- c) Promover la investigación de las diferentes manifestaciones de hostigamiento sexual a nivel laboral y académico dentro de las universidades nacionales e internacionales. Y,
- d) Establecer coordinaciones con todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajen con esta problemática.

(*) Reformado SCU-14538-2001, 27 DE AGOSTO, 2001. GACETA N. 12 DEL 30-09-2001)

Artículo 10. Jornada de la Fiscalía

La jornada de las personas que integren la Fiscalía, será asignada por el Consejo Universitario, previa recomendación de la Rectoría y por solicitud razonada de la Fiscalía.

Artículo 11. Naturaleza de la Comisión de Resolución de denuncias sobre Hostigamiento Sexual

La Comisión de Resolución de denuncias sobre Hostigamiento Sexual, en lo sucesivo: «La Comisión», es el órgano jurisdiccional desconcentrado con competencia exclusiva para tramitar, investigar y resolver en primera instancia las denuncias de hostigamiento sexual que la Fiscalía le traslade.

Artículo 12. De la conformación de la Comisión (*)

La Comisión estará conformada por cinco personas titulares y tres suplentes que serán nombrados por el Consejo Universitario a propuesta del Instituto de Estudios de la Mujer (IEM), el Consejo Académico (CONSACA), el Consejo de Servicio Comunes (CONSECO), el Directorio de Trabajadores Administrativos, la Defensoría de los Estudiantes, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y LA Federación de Estudiantes (FEUNA).

Al menos uno (a) de los (as) miembros (as) titulares y un (a) suplente, serán nombrados a propuesta del Instituto de Estudios de la Mujer.

Las personas que integren la comisión, deberán ser sensible al problema de acoso sexual y haber recibido capacitación especializada con enfoque de género.

Dichas personas serán nombradas por un período de tres años, y podrán ser reelectas. El nombramiento será revocado si se incurre en incumplimiento grave.

(*) Reformado SCU-14538-2001, 27 DE AGOSTO, 2001. GACETA N. 12 DEL 30-09-2001)

“ARTÍCULO 12 BIS. DEL QUÓRUM PARA SESIONAR.

LA COMISIÓN SESIONARÁ VÁLIDAMENTE CUANDO CONCURRAN CINCO DE SUS MIEMBROS, DE LOS CUALES AL MENOS TRES DEBEN SER TITULARES. SIN EMBARGO, EN LOS CASOS EN QUE SE CONOZCA DE POSIBLES FALTAS COMETIDAS POR ALGUNO DE LOS MIEMBROS TITULARES, EL QUÓRUM PODRÁ SER CONSTITUIDO POR UNA CANTIDAD MAYOR DE SUPLENTE”.

(Modificado según ARTÍCULO TERCERO, INCISO IV, de la sesión ordinaria celebrada el 23 de junio del 2005, acta No. 2673, **SCU-1445-2005. PUBLICADO EN UNA-GACETA 13-2005**)

Artículo 13. De las funciones de la Comisión (*)

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Recibir y tramitar las denuncias que le traslade la Fiscalía.
- b) Efectuar las investigaciones que estime pertinentes para lo cual podrá solicitar información a las diferentes instancias universitarias o extrauniversitarias.
- c) Resolver sobre las reubicaciones temporales de conformidad con el artículo 19 de este Reglamento y tramitar su ejecución ante quien corresponda.
- d) Resolver en primera instancia las denuncias planteadas.
- e) Actuar como órgano director del procedimiento.
- f) Informar al Rector (a) de las denuncias recibidas y las resoluciones que dicte la Comisión, para el trámite pertinente ante la Defensoría de los Habitantes.
- g) Otras atribuciones que se establezcan en el presente Reglamento.

(*) Reformado SCU-14538-2001, 27 DE AGOSTO, 2001. GACETA N. 12 DEL 30-09-2001)

Artículo 14. De la jornada de la Comisión

“A LOS INTEGRANTES DE ESTE ÓRGANO NO SE LES ASIGNARÁ JORNADA PARA EL EJERCICIO DEL PUESTO, SINO QUE DEVENGARÁN DIETAS POR CADA SESIÓN A LA QUE ASISTAN, SALVO QUIEN OCUPE LA PRESIDENCIA, A QUIEN SE LE ASIGNARÁ UNA JORNADA LABORAL DE 10 HORAS Y EL 30% DE RECARGO SOBRE DICHA JORNADA. PARA QUE REALICE SUS FUNCIONES. NO PODRÁN REMUNERARSE MÁS DE CUATRO SESIONES ORDINARIAS POR MES. EL MONTO DE LA DIETA SERÁ ESTABLECIDO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO.”

(Modificación publicada en UNA-GACETA 22-2006)

Artículo 15. De las Causales de Incumplimiento Grave por parte de los miembros de la Comisión

Serán causales de incumplimiento grave:

- a) La ausencia injustificada a tres sesiones consecutivas o cinco alternas en un año calendario.
- b) El incumplimiento de las funciones asignadas.
- c) El incumplimiento de cualesquiera otras obligaciones de conformidad con los artículos 180 y 196 del Estatuto Orgánico.

El trámite del procedimiento disciplinario será competencia del Consejo Universitario, conforme al artículo 24 inciso n) del Estatuto Orgánico.

Artículo 16. De las garantías procesales

En el trámite del procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad. Cualquier violación a ese deber de confidencialidad por parte de la Fiscalía o de la Comisión, o de funcionarios de las instancias involucradas, se considerará como falta grave en el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 17. Incompatibilidad de cargos

Las (os) miembros de la Comisión no podrán ejercer simultáneamente los siguientes cargos:

- a) Puestos en la Contraloría Universitaria y en la Asesoría Jurídica.
- b) Puestos de representación sindical o en cualquier otra organización gremial universitaria.
- e) Miembros de órganos colegiados desconcentrados.
- d) Miembro de la Junta de Relaciones Laborales.
- e) Miembro del Tribunal Electoral Universitario y del Tribunal Estudiantil de Elecciones.) Miembro del Tribunal Universitario de Apelaciones.
- g) Miembro del Tribunal de Honor.

Artículo 18. Del Régimen de Prohibiciones, Impedimentos, Excusas y Recusaciones

Salvo lo dispuesto en el artículo anterior, el régimen de prohibiciones, impedimentos, excusas y recusaciones se regulará, en todo lo demás, por el Capítulo III del Reglamento del Tribunal de

Apelaciones (TUA).

CAPITULO III

De los procedimientos

Artículo 19. Presentación de la denuncia (*)

La persona afectada podrá plantear la denuncia, en forma verbal o escrita, ante el o la fiscal propietario o adjunto. De lo manifestado se levantará un acta que contemplará, al menos, los requisitos mínimos fijados en el artículo 461 del Código de Trabajo. La misma debe ser firmada por el p la denunciante y el o la fiscal que reciba la denuncia.

En un plazo de cuarenta y ocho horas hábiles, dicha denuncia se trasladará a la Comisión de Resolución de denuncias sobre Hostigamiento Sexual, que será la encargada de tramitar el procedimiento administrativo y disciplinario y dictar la resolución correspondiente, luego de cumplir con el debido proceso.

La persona que presenta una denuncia por hostigamiento sexual será considerada como parte en el proceso.

(*) Reformado SCU-14538-2001, 27 DE AGOSTO, 2001. GACETA N. 12 DEL 30-09-2001)

(Ver: [AJ-D-694-2008](#):. La denunciante como “parte” del proceso.)

Artículo 20: De las medidas cautelares

En caso de que el funcionario o la funcionaria ofendida considere necesario su reubicación temporal en otra instancia de la Institución, podrá solicitarla a la Comisión en cualquier momento del proceso, la cual resolverá y trasladará el expediente a la Vicerrectoría correspondiente para que ejecute dicha reubicación.

Igual derecho asistirá al estudiante o a la estudiante ofendida, en cuyo caso, la Comisión enviará el expediente con la resolución respectiva a la dirección de la unidad académica que corresponda, con copia al decano superior y al consejo académico de la Facultad.

Artículo 21. De las personas sin estabilidad laboral

La persona que haya formulado una denuncia por hostigamiento sexual, y especialmente la que no goza de estabilidad laboral estará amparada por la normativa del artículo 15 de la Ley, así como por las estipulaciones concordantes de la Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 22. Garantía para la o el denunciante y los/as testigos/as

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido

como testigo o testiga de las partes, podrá sufrir, por ello, menoscabo o perjuicio personal alguno en su empleo o en sus estudios.

Si esto ocurriere, podrá denunciar la situación ante la Comisión o el o los superiores jerárquicos de quien le hostigue, quien o quienes podrán adoptar las acciones correspondientes.

Artículo 23: De la ampliación o aclaración de la denuncia

La Comisión dará oportunidad a la persona denunciante, por el término de tres días hábiles, para que amplie o aclare los términos de la denuncia y ofrezca nueva prueba.

Artículo 24. Del traslado de la denuncia

Transcurrido el plazo anterior, la Comisión dará debido traslado de la denuncia a la persona denunciada, concediéndole un plazo de cinco días hábiles 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 los mismos.

En el caso de que no ejerza su defensa, luego de ser notificado legalmente, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con la resolución final.

Artículo 25. De la audiencia de evacuación de prueba

Transcurrido el plazo anterior y en los próximos diez días hábiles, la Comisión hará comparecer a las partes. para recibir, en un acto, toda la prueba testimonial, documental, indiciaria u otras pruebas pertinentes, junto con los alegatos respectivos.

SCU-1555-2001, 28 DE AGOSTO, 2001 GACETA N. 12 DEL 30-09-2001

Artículo 26. Prueba para mejor resolver

En cualquier fase del proceso, la Comisión podrá ordenar la práctica de cualquier prueba o la ampliación de la que exista, siempre que se considere de influencia decisiva en el resultado del procedimiento. Una vez producida la prueba, se dará audiencia a las partes, para que en el plazo de tres días se pronuncien sobre ella.

Artículo 27. De la obligación de las instancias universitarias

Es deber de las instancias universitarias suministrar dentro de plazos razonables la información solicitada por la Comisión, so pena de incurrir en incumplimiento grave de conformidad con el Estatuto Orgánico.

Artículo 28. De la representación

A solicitud de la persona denunciante, la Fiscalía podrá representarla en la audiencia mencionada en el artículo 20. Igualmente la persona denunciada podrá hacerse representar o acompañar por un profesional en derecho o por un representante sindical o gremial.

Artículo 29. De la valoración de la prueba

Para la valoración de la prueba, deberán tomarse en cuenta todos los elementos indiciarios y directos aportados, así como todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin efectuar ni incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona denunciante.

(Ver: [AJ-D-674-2008](#): sobre la “valoración de las pruebas”, la “carga de la Prueba” y la “apreciación de la prueba” en el caso de hostigamiento sexual.)

Artículo 30. De la resolución

La Comisión en el plazo de diez días hábiles posteriores a la audiencia de evacuación de la prueba, emitirá la resolución correspondiente, la que será notificada a las partes y a la Fiscalía.

SCU-1555-2001, 28 DE AGOSTO, 2001 GACETA N. 12 DEL 30-09-2001

Artículo 31. Instancias competentes para conocer asuntos en caso de estudiantes denunciados

Si la persona denunciada es un estudiante, la Comisión tramitará el procedimiento correspondiente conforme al Reglamento, pero emitirá una recomendación a la instancia competente según el artículo 274 del Estatuto Orgánico.

Ver: [AJ-D-602-2008](#): Sobre imposición de sanción a un estudiante por hostigamiento sexual contra una estudiante. Competencia para sancionar.

Artículo 32. Instancia competente para imponer la sanción de apercibimiento o suspensión en caso de funcionarios

La Comisión es la instancia competente para conocer y resolver denuncias por acoso sexual contra funcionarios de la Universidad Nacional. Si la sanción que debe imponerse al funcionario es el apercibimiento escrito o la suspensión del trabajo sin goce de salario, la Comisión emitirá la resolución respectiva.

Artículo 33. Recomendación de despido

Si la sanción procedente es el despido, la Comisión emitirá una recomendación y la trasladará a la Vicerrectoría correspondiente.

La recomendación de despido deberá ser notificada al funcionario o a la funcionaria afectada, y en ella se le prevendrá sobre su derecho de presentar argumentos de descargo ante la Rectoría.

Dentro de los cinco días hábiles al recibo de la recomendación, el Vicerrector emitirá un criterio, debidamente razonado, y trasladará de inmediato el expediente a la Rectoría.

Artículo 34. Resolución sobre la recomendación de despido

Dentro de los diez días hábiles siguientes al recibo del expediente, la Rectoría deberá dictar la resolución en la cual ordenará o denegará el despido. En este último caso, podrá optar por emitir una sanción sustitutiva del despido, si el caso lo amerita.

Artículo 35. Recursos contra la resolución que impone la sanción de apercibimiento o de suspensión

La resolución final que impone la sanción de apercibimiento o de suspensión tendrá recurso de revocatoria y de apelación ante el Tribunal Universitario de Apelaciones, en el plazo de ocho días hábiles a partir de la notificación. El trámite de los recursos se regirá por el Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones y el Reglamento para regular los Procedimientos Administrativos de carácter disciplinario de la Universidad Nacional.

Artículo 36. Improcedencia de recurso contra la recomendación de despido

Contra la recomendación de despido no cabrá recurso alguno. Sin embargo, la persona denunciada tendrá derecho a presentar ante la Rectoría los argumentos de descargo que estime convenientes en los siguientes cinco días hábiles.

Ver: [AJ-D-602-2008](#): Sobre la posibilidad de recurrir una “recomendación”.

Artículo 37. Legitimación de la Fiscalía para impugnar

La Fiscalía si así lo desea la persona denunciante tendrá posibilidad de impugnar las resoluciones finales en los casos en que lo considere pertinente.

Artículo 38. Recurso contra el despido o sanción sustitutiva

Contra la resolución de despido o la sanción sustitutiva de despido decretada por el Rector cabrá el recurso de apelación, dentro de los ocho días hábiles a partir de la notificación. El trámite de la apelación se regirá por el Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones y el Reglamento para regular los Procedimientos Administrativos de carácter disciplinario de la Universidad Nacional.

Artículo 39. Denuncias falsas

Las denuncias falsas se consideran falta grave y la persona denunciada podrá plantear gestión para que se proceda de conformidad con el artículo 75 de la Convención Colectiva y demás normas concordantes.

En caso de que la persona denunciante fuera estudiante, se procederá de acuerdo con el Reglamento de Disciplina Estudiantil. Todo ello sin demérito que la persona denunciada pueda plantear las acciones judiciales que estime convenientes.

CAPITULO IV DISPOSICIONES FINALES:

Artículo 40. Normativa Supletoria:

Los asuntos no contemplados en este reglamento, en el Estatuto Orgánico y en la Convención Colectiva, se resolverán de acuerdo con la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, el Reglamento para regular los Procedimientos Administrativos de carácter disciplinario de la Universidad nacional, el Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones y las normas y principios de la Ley General de Administración Pública.

Artículo 41. Vigencia del reglamento y derogaciones

Este reglamento rige a partir de su publicación y deroga el Reglamento de Procedimiento Interno para Regular el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional, así como los reglamentos anteriores que se le opongan, con excepción del Reglamento Universitario de Apelaciones y el Reglamento para regular los Procedimientos Administrativos de carácter disciplinario de la Universidad Nacional que se aplicará en casos de carácter disciplinario que no tenga relación con el hostigamiento sexual.

APROBADO EN EL ARTÍCULO SEXTO, INCISO UNICO, DE LA SESIÓN DEL 29 DE AGOSTO DE 1996, ACTA 1867. SCU1536-96 DE 5 DE NOVIEMBRE DE 1996. SCU-1536-96 DEL 5 NOVIEMBRE DE 1996.