



Acuerdo del Consejo Universitario

8 de diciembre de 2020
Comunicado R-341-2020

Señoras y señores:

Vicerrectoras (es)

Decanas (os) de Facultad

Decano del Sistema de Estudios de Posgrado

Directoras (es) de Escuelas

Directoras (es) de Sedes y Recintos Universitarios

Directoras (es) de Centros e Institutos de Investigación y Estaciones

Experimentales

Directoras (es) de Programas de Posgrados

Jefaturas de Oficinas Administrativas

Estimadas (os) señoras (es):

Les comunicamos el punto N.º 3 del acuerdo tomado en el Consejo Universitario, sesión N.º 6448, artículo N.º 9, celebrada el 01 de diciembre de 2020.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL) remitió a la Dirección del Consejo Universitario una solicitud para modificar varios artículos del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral* (CEAL-015-2018, del 17 de mayo de 2018).
2. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6312, artículo 8, del 12 de setiembre de 2019, acordó publicar en consulta la modificación de los artículos 2, 3, 8, 11, 12, 14, 15 y 19 del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*. La propuesta se publicó en *La Gaceta Universitaria* N.º 31-2019, del 23 de setiembre de 2019. El periodo de consulta venció el 5 de noviembre de 2019. Finalizado este plazo, se recibieron observaciones de la comunidad universitaria, principalmente, de la Oficina de Recursos Humanos¹, las cuales fueron analizadas por la Comisión.
3. La propuesta de reforma modifica trece artículos (2, 3, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 21 y 22) del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*, con el fin de precisar las funciones

¹ Esta oficina mediante el oficio ORH-5306-2019, del 7 de noviembre de 2019, recomendó la inclusión de plazos en las fases del procedimiento, y ajustar el reglamento a los dispuesto en la *Convención Colectiva de Trabajo*, fundamentalmente, en lo relativo a las funciones de la Junta de Relaciones Laborales y la inclusión del Órgano del Procedimiento de Instrucción (OPI).



desarrolladas por la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral en la actualidad y ajustar el reglamento a lo dispuesto en la normativa institucional y nacional que regula esta materia, establecer plazos y ajustar la norma a lo dispuesto en la *Convención Colectiva de Trabajo*, de manera tal que se pueda mejorar su aplicación.

4. El acoso laboral es una actuación indeseada, la cual no debe permitirse de ninguna manera, sea que se realice por personas de la comunidad universitaria o por aquellas que brindan algún servicio a la Institución en los diferentes espacios de trabajo. Por lo anterior, es necesario incorporar en el reglamento mecanismos de contención y ajustarlos a las circunstancias actuales. Además, es pertinente que las denuncias (personal externo) una vez presentadas ante la CEAL, se trasladen por medio de la Rectoría (máximo órgano ejecutivo) a la persona responsable de la ejecución contractual y se lleve a cabo el procedimiento correspondiente ante los órganos disciplinarios externos.
5. La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral es un órgano de carácter técnico-pericial, y sus funciones están establecidas en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*. Al respecto, de conformidad con la normativa vigente, la Junta de Relaciones Laborales y la Comisión Instructora Institucional son los órganos encargados de la instrucción y de la emisión del informe final.
6. La norma vigente causa confusión, pues establece que el informe de la CEAL es un “dictamen final”, con lo cual podría entenderse que el informe de esta comisión da una resolución final del caso. Esto no es cierto, ya que lo correcto es que esta comisión emite un informe de carácter pericial. En este sentido, al ser un órgano técnico-pericial, no tiene como parte de sus funciones la labor de asesoramiento o acompañamiento; ello no es posible debido precisamente al carácter pericial de esta comisión, lo cual es incompatible con el asesoramiento a cualquiera de las partes.
7. De acuerdo con el reglamento vigente, se definen como órganos instructores a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) y la Comisión Instructora Institucional, y les designa las funciones de investigación del asunto, así como la ratificación, ampliación y ofrecimiento de prueba. Cabe señalar que, en la última versión aprobada de la *Convención Colectiva de Trabajo*², se incluyó el Órgano del Procedimiento de Instrucción (OPI)³, el cual se encargará de la *instrucción de los procedimientos administrativos disciplinarios remitidos por la JRL, que se sigan al personal administrativo y docente interino y rendirá ante la JRL un informe de dicha*

². Aprobada el 5 de marzo de 2018, y entró en vigencia a partir del 6 de junio de 2018.

³. Según el artículo 35 de la *Convención Colectiva de Trabajo* vigente, *para la tramitación de los procedimientos administrativos disciplinarios, el OPI es un órgano que apoya a la JRL en la instrucción de esos procedimientos, pero ambos órganos guardan su autonomía funcional.*



Comunicado R-341-2020
Página 3 de 10

*instrucción (...)*⁴. En este sentido, es necesario incorporar en el reglamento este nuevo órgano de instrucción y hacer la concordancia con la *Convención Colectiva de Trabajo*.

8. Es pertinente que la CEAL mantenga el expediente hasta tanto esta rinda el informe pericial correspondiente. Una vez entregado dicho informe, deberá trasladarlo al órgano instructor correspondiente (Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales), ya que son los órganos instructores los encargados de tramitar esa fase del procedimiento y, por tanto, les corresponde la custodia del expediente.
9. El artículo 32 de la *Convención Colectiva de Trabajo* vigente establece las potestades a la Junta de Relaciones Laborales (JRL), dentro de las cuales no se encuentra la facultad de instruir procedimientos administrativos; esto, a diferencia de la *Convención Colectiva* anterior, en la cual la JRL estaba facultada con potestades instructoras, principio que se incorporó en ese momento en la redacción del reglamento vigente. Por otra parte, en los artículos 35 y 36 de dicha norma se dispone la creación de un nuevo órgano (OPI), el cual estará a cargo de la instrucción de los procedimientos administrativos ordinarios de carácter disciplinarios remitidos por la JRL que se sigan contra el personal administrativo y docente interino de la Universidad, y deja la instrucción del resto de los funcionarios y de las funcionarias docentes a cargo de la Comisión Instructora Institucional.
10. La propuesta subsana una de las principales omisiones del reglamento vigente, como lo es la ausencia de plazos en cada una de las fases del procedimiento. Esta omisión ha sido una preocupación constante de la comunidad universitaria, ya que ocasiona el retraso de los procedimientos en materia de acoso u hostigamiento laboral. La inclusión de plazos en cada fase del procedimiento garantiza seguridad jurídica a las partes involucradas, en razón de que mejorarán los tiempos de resolución y respuesta, además de evitar la prolongación de este tipo de procedimiento, tal como ocurre en la actualidad; del mismo modo, acaba con la ansiedad experimentan las víctimas de estos actos, quienes, debido a la espera de una solución, adquieren, en ocasiones, una condición en la cual se da la revictimización de la persona.
11. Según un estudio realizado por la Vicerrectoría de Administración⁵, entre el 2013 y el 2020 se presentaron ante la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL) 66 casos de este tipo de acoso, de los cuales hasta el 2019, fueron resueltos el 19,29%, un 12,28% archivados, y, a la fecha, está pendiente de atender el 70%. En los últimos dos años se admitieron 30 expedientes, los cuales duplican la cantidad de

⁴. Véase artículo 35 de la *Convención Colectiva de Trabajo*.

⁵. Véase el oficio SAA-230-2019, del 7 de noviembre de 2019.



casos recibidos entre el 2013 y 2017. En relación con las cargas de trabajo para la atención de los casos, cabe mencionar que la sumatoria de los tiempos de las personas profesionales de la CEAL es de 56 horas semanales, mientras que tienen asignadas 30 horas ($\frac{3}{4}$ TC); es decir, existe una sobrecarga total de 26 horas, que equivale a prácticamente a tres cuartos de tiempo completo. Pese a lo anterior, en el 2019 esa Comisión entregó dos informes y está trabajando en tres informes más que se proyecta, cuya proyección, de ser posible, es finalizarlos este 2020.

12. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6416, artículo 7, del 27 de agosto de 2020, conoció la propuesta de reforma al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*, presentada por la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional. Durante el debate surgen dos inquietudes respecto al artículo 22: 1) si es correcto el término “persona demandada” o debe aplicarse “persona acosadora”, y 2) si al aceptar la falta la persona se está autoincriminando. Luego de la discusión este Órgano Colegiado acordó: *Suspender el debate en torno a la propuesta de reforma al Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral.*
13. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional consultó a la Oficina Jurídica las inquietudes manifestadas en el plenario respecto al artículo 22 del reglamento citado, a fin de ajustarlo según lo disponga la norma jurídica (CAUCO-22-2020, del 24 de septiembre de 2020).
14. La Oficina Jurídica remitió su criterio mediante el Dictamen OJ-744-2020, del 8 de octubre de 2020. Al respecto señaló:

La norma de cita se ubica en el Capítulo VIII, referido a las sanciones que pueden imponerse, según sea la falta que se ha determinado luego de la tramitación del procedimiento. Las medidas correctivas constituyen una alternativa a esas sanciones y el presupuesto para que puedan aplicarse es que la persona denunciada admita la comisión de la falta que se le endilga. En ese supuesto, es correcto denominarla “persona acosadora”, pues la presunción de inocencia ya no existe, debido a que el o la denunciada ha admitido su falta.

De la lectura integral del reglamento se infiere claramente que, antes de esa etapa, el presunto infractor es tratado como la “parte denunciada”, lo cual es consistente con el principio de inocencia que le aplica mientras en el procedimiento no se acredite lo contrario.

En cuanto a una posible “autoincriminación” al aceptar la autoría de las conductas que se le endilgan, es importante tener claro que el derecho a no declarar contra sí mismo, es una garantía procesal contenida en el artículo 36 de nuestra Constitución Política, prevista, en principio, para la materia penal; no obstante, debe respetarse también en los procedimientos administrativos.



Comunicado R-341-2020
Página 5 de 10

El derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo⁶ tiene como propósito que el imputado no sea obligado a declararse culpable, salvo que la confesión sea hecha sin coacción de ninguna naturaleza. El espíritu de esta “inmunidad de declarar” es dejar al arbitrio del imputado si lo hace o no, pero la finalidad principal es desterrar aquellas concepciones inquisitivas que buscaban lograr la confesión, incluso, en perjuicio de su dignidad humana.

En ese orden de ideas, es legítimo que el denunciado prescinda de esa garantía procesal, en aras de que se le aplique una medida alterna en lugar de las sanciones previstas por la normativa.

15. La CAUCO estima conveniente acoger lo señalado por la Oficina Jurídica en cuanto a incluir en el artículo 22 “persona acosadora”; esto es lo correcto en razón de la etapa del procedimiento aplicado, tal como lo expone dicha oficina. Antes de esta etapa, se le denomina “persona denunciada” atendiendo al principio constitucional de inocencia y no prejuzgamiento; sin embargo, una vez aplicado el debido proceso y comprobada la comisión de la falta, esta se denomina “persona acosadora”. Asimismo, mantener el inciso a) de este artículo, pues es una alternativa que posee la persona acosadora para optar por medidas alternas menos gravosas. Por otra parte, debe entenderse que la aceptación de la falta se da en una etapa final, en la cual ya se aplicó el debido proceso y se ha comprobado que efectivamente la persona es responsable de ella, por lo que la aceptación de esta es una potestad y posibilidad que permite demostrar un cambio de actitud por parte de la persona acosadora, así como de buena fe. Además, esta disposición ya está contemplada en otros reglamentos de la Universidad que regulan esta materia.
16. La CAUCO revisó la normativa universitaria en esta materia y encontró que el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual* utiliza el término *persona denunciada*⁷, tal como lo había definido esta Comisión en el artículo 22 de esta propuesta reglamentaria. Asimismo, se hace la observación de que en ese reglamento no se incluyen medidas alternativas o correctivas, como sí se incluyen en otras normas en esta materia, tal como el *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica (artículo 10)*⁸ y el *Reglamento del régimen disciplinario del personal académico (artículo 15)*⁹. Incluso en este último, se agrega un inciso d) que dispone “que el profesor o la profesora

⁶. Contenido también en el artículo 8.2.g de la *Convención Americana sobre los Derechos Humanos* (Pacto de San José).

⁷. Véanse artículos 17, 27, 34, entre otros.

⁸. *Las sanciones estipuladas en el artículo 9 de este reglamento, podrán ser sustituidas por medidas correctivas, previo consentimiento del estudiante (...) - muestre un claro arrepentimiento por la falta cometida, de lo cual debe dar constancia la Unidad de Vida Estudiantil correspondiente* (el subrayado no es del original).

⁹. *Para la aplicación de esta alternativa, es necesario: a. Que el profesor o la profesora haya reconocido la comisión de la falta (...).*



Comunicado R-341-2020
Página 6 de 10

acepte la aplicación de la sanción correctiva alternativa”.

ACUERDA

1. Solicitar a la Rectoría que:
 - 1.1. Analice, con base en el estudio realizado por la Vicerrectoría de Administración (SAA-230-2019, del 7 de noviembre de 2019), la viabilidad de aumentar los tiempos (jornada laboral) de las personas profesionales que conforman la CEAL, con el fin de que puedan atender, oportunamente, los casos de acoso laboral que se encuentran pendientes.
 - 1.2. Promueva acciones en la comunidad universitaria (talleres, charlas, foros, campañas de la Oficina de Divulgación e Información, entre otras) para hacer la mayor difusión posible del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*, de manera que se fomente el conocimiento acerca del tema del acoso laboral y se genere conciencia, en todos los niveles de la Institución, sobre las consecuencias negativas que este tipo de acciones causan en las personas trabajadoras, así como de los mecanismos existentes para poder denunciar. Remitir un informe sobre lo actuado en un plazo de tres meses.
2. Solicitar a la Dirección del Consejo Universitario tramitar un pase a la comisión respectiva, de manera que se logre uniformidad en la normativa universitaria en lo correspondiente a las medidas alternativas, de conformidad con lo señalado por la Oficina Jurídica en el Dictamen OJ-744-2020, del 8 de octubre de 2020.
3. Aprobar la modificación de los artículos 2, 3, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 21 y 22 del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*, tal como aparece a continuación:

ARTÍCULO 2.- Todas las personas funcionarias de la Universidad de Costa Rica estarán sujetas a las disposiciones del presente reglamento.

En el caso de las personas denunciadas por conductas de hostigamiento laboral y que no formen parte del personal administrativo o docente de la Universidad, sino que sean de empresas que prestan servicios a la Institución, la Rectoría, una vez puesta en conocimiento de la denuncia por parte de la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL), procederá a trasladar la denuncia en el plazo de ocho días hábiles al contratista, y le solicitará que en el plazo perentorio de un mes calendario rinda un informe motivado sobre lo actuado en el caso concreto.

ARTÍCULO 3.- La Universidad de Costa Rica incluirá en sus contratos una cláusula de





Comunicado R-341-2020
Página 7 de 10

rescisión, en caso de incumplimiento, debidamente comprobado, de la normativa universitaria sobre acoso laboral del personal a cargo de las empresas que le prestan servicios.

ARTÍCULO 8.- Si la queja tipifica como conducta asociada al acoso laboral determinado en este reglamento, se aplicarán los mecanismos alternos propuestos por la CEAL. En caso de que los elementos se tipifiquen como acoso laboral, esta comisión trasladará la queja mediante el informe pericial, a la Comisión Instructora Institucional o al Órgano del Procedimiento de Instrucción (OPI), según corresponda.

ARTÍCULO 11.- La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Recibir la queja o denuncia que ha sido trasladada por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional.
- b) Convocar al equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente.
- c) Levantar el expediente y documentar, mediante la presentación de un informe pericial, el estudio correspondiente al diagnóstico técnico-pericial de la queja interpuesta por el funcionario o la funcionaria denunciante de acoso.
- d) Dictaminar, en el informe pericial, si se configuró el acoso laboral o conductas asociadas. Si los antecedentes del caso lo permiten, dictaminar sobre la gravedad de las faltas. Este informe pericial será la base para la instrucción del expediente que realizará el Órgano del Procedimiento de Instrucción (OPI) o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.
- e) La persona denunciante y la denunciada tendrán el derecho a patrocinio letrado, si lo consideran necesario.

ARTÍCULO 12.- Trámite de la denuncia

1. La denuncia debe ser interpuesta y firmada por el funcionario o la funcionaria víctima de acoso laboral ante la Junta de Relaciones Laborales o a la Comisión Instructora Institucional, quienes la trasladarán sin mayor trámite a la CEAL en el plazo de dos días hábiles para que rinda el informe pericial correspondiente.
2. 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, con excepción de los periodos de receso oficiales de la Universidad de Costa Rica, cuando durante dichos los plazos podrán ser suspendidos.
3. 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.
4. El expediente deberá encontrarse foliado, con numeración consecutiva, e incluirá un registro de su consulta, en el cual se indique el nombre de la persona consultante, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.
5. El expediente será custodiado y permanecerá, para todos los efectos, en las



Comunicado R-341-2020
Página 8 de 10

instalaciones de la CEAL, hasta tanto se rinda el informe pericial. Una vez concluido, este se enviará al órgano instructor que corresponda, sea la Comisión Instructora Institucional o el Órgano del Procedimiento de Instrucción.

6. El expediente podrá ser consultado por:
 - a. Los miembros de los diferentes órganos que participan del procedimiento según la etapa en que se encuentre.
 - b. La parte denunciante y la denunciada.
 - c. Los abogados o las abogadas de las partes, con autorización expresa para ello.

ARTÍCULO 13.- Audiencia

La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, una vez recibida la denuncia, según corresponda, sin mayor trámite, en el plazo máximo de dos días hábiles, la trasladará de oficio a la CEAL, que iniciará de inmediato una fase preliminar de carácter investigativo-pericial y preparará un informe.

ARTÍCULO 14.- La CEAL concluirá la investigación preliminar y elaborará un informe pericial, en el plazo de dos meses calendario, contados a partir de la fecha en que recibió formalmente la denuncia. El informe deberá contener una relación de hechos relevantes, así como un análisis y valoración pericial de los hechos denunciados. Dicho informe pericial deberá ser remitido al Órgano del Procedimiento de Instrucción o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda de acuerdo con el ordenamiento universitario.

ARTÍCULO 15.- Una vez emitido el informe pericial de la CEAL, se enviará a la Comisión Instructora Institucional o el Órgano del Procedimiento de Instrucción, según corresponda, y de inmediato se iniciará la fase de instrucción, para lo cual se hará el traslado de los respectivos cargos y se citará para audiencia oral y privada a las partes, según corresponda, de acuerdo con la normativa procedimental aplicable de ambos órganos y la aplicación de las garantías del debido proceso legal.

Tanto las personas que interpongan denuncias por hostigamiento laboral como las denunciadas son consideradas parte en el procedimiento administrativo.

ARTÍCULO 16.- Una vez concluida la audiencia oral y privada mencionada en el artículo anterior, la Comisión Instructora Institucional recomendará a la persona superior jerárquica de la parte denunciada, en el plazo de un mes calendario, las sanciones o acciones que correspondan, de acuerdo con el mérito del expediente, fundamentadas en lo que determine el presente reglamento y la demás normativa universitaria aplicable. En los casos en que el órgano instructor competente sea el OPI, este, una vez finalizada la audiencia oral y privada, emitirá un informe de instrucción, dirigido a la Junta de Relaciones Laborales, en los términos del procedimiento descrito en la Convención Colectiva de Trabajo vigente. La Junta, a su vez, en el plazo perentorio de un mes, contado a partir de la recepción del informe de instrucción del OPI, emitirá la recomendación correspondiente, dirigida a la persona superior jerárquica.



Comunicado R-341-2020
Página 9 de 10

ARTÍCULO 17.- La persona superior jerárquica podrá apartarse de la recomendación emitida por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, para lo cual deberá, dentro del plazo perentorio de ocho días hábiles, solicitar la autorización expresa de la Rectoría, en la cual expondrá los motivos por los cuales se opone a acoger la recomendación. La Rectoría deberá pronunciarse en un plazo máximo de ocho días hábiles. En caso de no existir oposición a la recomendación, el acto final deberá ser dictado en un plazo máximo de un mes calendario, contado a partir de que se reciba el informe recomendativo.

La persona superior jerárquica que no se ajuste a lo antes señalado incurrirá en falta grave en el desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 19.- Medidas preventivas y cautelares. La Junta de Relaciones Laborales, la Comisión Instructora Institucional, el Órgano de Procedimiento de Instrucción o las partes debidamente aceptadas en el procedimiento podrán solicitar a la autoridad competente las medidas preventivas y cautelares.

Se tomarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:

- a) Suspensión con goce de salario de la persona denunciada, previa autorización de la Vicerrectoría correspondiente.
- b) Traslado temporal de la persona denunciante a otro lugar de trabajo.
- c) Traslado temporal de la persona denunciante a otro lugar de trabajo, en su misma unidad base o en otra, con su consentimiento y la autorización de la Vicerrectoría correspondiente, si fuera necesario.
- d) Otras medidas que soliciten los órganos universitarios que tienen participación en el procedimiento o, bien, las partes debidamente aceptadas; todo, de acuerdo con la normativa Universitaria.

Una vez interpuesta la denuncia debidamente rubricada no será necesario ratificarla ante el órgano encargado de la instrucción.

ARTÍCULO 21.- De conformidad con el dictamen de la Comisión Evaluadora sobre la gravedad de la situación analizada, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, además de las sanciones dispuestas en el *Reglamento de Régimen disciplinario del personal académico, el Reglamento interno de trabajo y la Convención Colectiva*, deberá recomendar las siguientes sanciones, según se determine en cada caso concreto:

- a) Amonestación verbal frente a un testigo.
- b) Amonestación escrita con copia al expediente.
- c) Suspensión por hasta 8 días sin goce de salario, cuando la persona acosadora reincida en la comisión de una falta de la misma clase.
- d) Despido sin responsabilidad patronal.



Comunicado R-341-2020
Página 10 de 10

ARTÍCULO 22.- Otras medidas correctivas

Podrán aplicarse otras medidas correctivas por una única vez, ya sea por solicitud de la parte denunciada, por recomendación de la Junta de Relaciones Laborales o de la Comisión Instructora Institucional o, bien, por iniciativa de la persona superior jerárquica.

Para la aplicación de esta alternativa es necesario:

- a) Que la persona acosadora haya reconocido la falta y se comprometa a abstenerse de repetir conductas de la misma naturaleza.
- b) Que la persona acosadora se haya caracterizado por un buen desempeño en el pasado y que en su expediente no conste ninguna otra falta de este tipo cometida con anterioridad.
- c) Que la medida por aplicar sea menos gravosa que la sanción que debería imponerse.

ACUERDO FIRME.

Atentamente,

Este documento está firmado digitalmente 

Dr. Carlos Araya Leandro
Rector

KCM

- C. Prof. Cat. Madeline Howard Mora, Directora, Consejo Universitario
Archivo