

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N° 4540**

CELEBRADA EL MIÉRCOLES 3 DE MAYO DE 2000
APROBADA EN LA SESIÓN 4551 DEL MIÉRCOLES 7 DE JUNIO DE 2000



TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO	PÁGINA
1. <u>AGENDA</u> Alteración de orden.....	2
2. <u>APROBACIÓN DE ACTAS</u> Sesión 4530	2
3. <u>GASTOS DE VIAJE</u> Ratificación de solicitudes.....	2
4. <u>DOCTORADO HONORIS CAUSA</u> Se confiere en forma póstuma al Dr. Gabriel Dengo O.....	3
5. <u>REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO</u> Reforma al artículo 55. Análisis	9
6. <u>JURAMENTACIÓN</u> De la Directora de la Escuela de Filología.....	24
7. <u>JURAMENTACIÓN</u> Del Director de la Escuela de Física	26

Acta de la **sesión ordinaria No. 4540** celebrada por el Consejo Universitario el día miércoles 3 de mayo de dos mil.

Asisten los siguientes miembros: Director; M.L. Oscar Montanaro Meza, Sedes Regionales, Dra. Susana Trejos Marín, Área de Artes y Letras; Marco Vinicio Fournier, M.Sc., Área de Ciencias Sociales; Dr. Luis Estrada Navas, Área de Ciencias Básicas; Dr. William Brenes Gómez, Área de la Salud; Ing. Roberto Trejos Dent Área de Ingenierías, M. Gilbert Muñoz Salazar, Sector Administrativo; Srta. Laura Camacho Aguilar, Sr. José María Villalta Floréz-Estrada, Sector Estudiantil y Dra. Mercedes Barquero García, Representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las ocho horas y cuarenta minutos con la presencia de los siguientes miembros: Dra. Susana Trejos, Marco V. Fournier, M.Sc., Dra. Mercedes Barquero, Srta. Laura Camacho, Ing. Roberto Trejos, M. Gilbert Muñoz, Dr. Luis Estrada, Dr. William Brenes, M.L. Oscar Montanaro.

Ausente con permiso Dr. Gabriel Macaya.

ARTICULO 1

El señor Director propone una alteración en el orden de la agenda de esta sesión para conocer el punto 5 antes del 4, que se refiere a la solicitud de la Escuela de Geología para otorgar el título de Doctor Honoris Causa al Dr. Gabriel Dengo O.

VOTAN A FAVOR: Dra. Susana Trejos, Marco V. Fournier, M.Sc., Dra. Mercedes Barquero, Srta. Laura Camacho, Ing. Roberto Trejos, M. Gilbert Muñoz, Dr. Luis Estrada, Dr. William Brenes, M.L. Oscar Montanaro.

TOTAL: Nueve votos.
EN CONTRA: Ninguno.

En consecuencia, el Consejo Universitario, a propuesta del Director, ACUERDA alterar el orden de la agenda de esta sesión para conocer el punto 5 antes del 4, referente a la solicitud de la Escuela de Geología para otorgar el título de Doctor Honoris Causa al Dr. Gabriel Dengo O.

ARTÍCULO 2

El señor Director del Consejo Universitario somete a conocimiento del plenario, para su aprobación el acta de la sesión No. 4530.

****A las ocho horas y cuarenta y siete minutos ingresa a la sala de sesiones el Sr. José Ma. Villalta.****

Se producen algunos comentarios sobre correcciones de forma que los señores miembros del

Consejo Universitario aportan para su incorporación en el documento final.

El señor Director, somete a votación el acta de la sesión No. 4530 y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Susana Trejos, Marco V. Fournier, M.Sc., Dra. Mercedes Barquero, Srta. Laura Camacho, Sr. José Ma. Villalta, Ing. Roberto Trejos, M. Gilbert Muñoz, Dr. Luis Estrada, Dr. William Brenes, M.L. Oscar Montanaro.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por tanto, el Consejo Universitario APRUEBA, con modificaciones de forma el acta de la sesión No. 4530.

ARTÍCULO 3

El Consejo Universitario atendiendo la recomendación de la Comisión de Política Académica y de conformidad con lo que establece el artículo 34 del Reglamento de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos, y el Reglamento para la asignación de recursos a los funcionarios que participen en eventos internacionales, conoce las solicitudes de apoyo financiero de los siguientes funcionarios: Dr. Gabriel Macaya Trejos, Sra. Hannia Watson Soto, Sra. Rosa Martina Ramírez Meléndez y la Sra. Elena Campos Araya.

LA DRA. SUSANA TREJOS expone las solicitudes de apoyo financiero.

El señor Director, somete a votación secreta el levantamiento del requisito del Dr. Gabriel Macaya Trejos, pues disfrutó del aporte económico durante el presente año y se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

El señor Director, somete a votación secreta el levantamiento del requisito de la Sra. Hannia Watson Soto, pues su nombramiento es interino, y se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Se somete a votación secreta el levantamiento del requisito de la Sra. Elena Campos Araya, pues su nombramiento es interino, y se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Finalmente se somete a votación la ratificación de la totalidad de las solicitudes y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Susana Trejos, Marco V. Fournier, M.Sc., Dra. Mercedes Barquero, Srta. Catalina Devandas, Sr. José Ma. Villalta, Ing. Roberto Trejos, M. Gilbert Muñoz, Dr. Luis Estrada, Dr. William Brenes, M.L. Oscar Montanaro.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Por tanto, el Consejo Universitario, atendiendo la recomendación de la Comisión de Política Académica y de conformidad con lo que establece el Reglamento de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos y el Reglamento para la asignación de recursos a los funcionarios que participen en eventos internacionales, RATIFICA las solicitudes de apoyo financiero de los siguientes profesores:

Nombre del funcionario (a)	Unidad Académica o administrativa	Nombre del puesto o categoría en Régimen Académico	País y Ciudad de Destino	Fecha	Actividad en la que participará	Aporte del presupuesto ordinario de la Universidad	Otros aportes
Macaya Trejos, Gabriel (*)	Rectoría	Rector	Bélgica, Bruselas	08 de mayo al 09 de mayo de 2000	Reunión con el Dr. Willy Stevens Encargado de la Cooperación con América Latina del Gobierno Belga, y con los cuatro responsables de los programas de Cooperación de la Unión Europea	\$500.00 (Viáticos)	
Watson Soto, Hannia (**)	Sede del Atlántico	Profesora Interina Licenciada	Israel, Haifa	11 de mayo al 02 de junio de 2000	Curso sobre: El Jardín de Infantes en Acción	\$500.00 (Viáticos)	
Ramírez Meléndez, Rosa Martina	Sede de Occidente	Encargada de Educación Preescolar	Israel, Haifa	11 de mayo al 02 de junio de 2000	Curso sobre: El Jardín de Infantes en Acción	\$250.00 (Viáticos)	\$1.417.00 (Aporte Personal)
Campos Araya, Elena (**)	Sede de Occidente	Profesora Interina Licenciada	Israel, Haifa	11 de mayo al 02 de junio de 2000	Curso sobre: El Jardín de Infantes en Acción	\$250.00 (Viáticos)	\$1.417.00 (Aporte Personal)

(*) De conformidad con el artículo 10, se debe levantar el requisito estipulado en el inciso d) del artículo 9, ambos del Reglamento para la Asignación de Recursos a los funcionarios que participen en eventos internacionales, pues disfrutó del aporte económico durante el presente año.

(**) De conformidad con el artículo 10, se debe levantar el requisito estipulado en el inciso a) del artículo 9, ambos del Reglamento para la Asignación de Recursos a los funcionarios que participen en eventos internacionales, pues su nombramiento es interino.

ARTÍCULO 4

La Comisión Especial, nombrada para determinar sobre la solicitud de la Escuela de Geología para otorgar el título de Doctor Honoris Causa al Dr. Gabriel Dengo Obregón, presenta el dictamen No. CE-DIC-00-05B.

EL ING. ROBERTO TREJOS expone el dictamen que a la letra dice:

“ANTECEDENTES:

1- La Rectoría eleva para consideración de los miembros del Consejo la solicitud remitida por la Asamblea de la Escuela de Geología para que se le otorgue el título de Doctor Honoris Causa al Dr. Gabriel Dengo Obregón. (RCU-222-98 del 22/10/98).

2- El Consejo Universitario en la sesión 4404, artículo 5, del 18 de noviembre de 1998, conforma una Comisión Especial integrada por el Ing. Roberto Trejos Dent, quien la coordinará, Sr. José María Villalta Flores-Estrada y el M.L. Oscar Montanaro Meza, con el fin de que estudie, analice y dictamine sobre la solicitud presentada al Consejo Universitario para otorgar el título de Doctor Honoris Causa al Dr. Gabriel Dengo Obregón.

3- El Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, en su artículo 210 establece que para conferir el título de Dr. Honoris Causa, se requiere lo siguiente::

“Para conferir el título de Doctor Honoris Causa se requiere que la proposición sea hecha por una unidad académica, mediante votación no menor de dos tercios del total de sus miembros. El Consejo Universitario designará una comisión de tres de sus miembros para que rinda informe sobre la proposición, indicando en forma precisa los estudios o trabajos de índole cultural realizados por el candidato, su significación y trascendencia

internacionales. El candidato no podrá ser profesor en ejercicio de la Universidad de Costa Rica.

Si el informe de la Comisión fuere favorable, se procederá a la votación secreta. La proposición se tendrá por aceptada si recibe la totalidad de los votos presentes que no deben ser menos de las dos terceras partes de los miembros del Consejo. En el caso de una resolución favorable ésta se hará constar en el acta correspondiente.

La entrega del título, que firmarán el Director del Consejo y el Rector, se hará en un acto universitario solemne”.

4- En la sesión 4475, del 1 de setiembre de 1999, la Comisión Especial integrada para analizar este asunto presenta el dictamen correspondiente. Acordándose continuar el análisis de ese asunto en una próxima sesión.

ANALISIS:

La Asamblea de la Escuela de Geología, en sesión No.158-98 celebrada el 2 de julio de 1998, aprobó por unanimidad presentar el nombre del Dr. Gabriel Dengo Obregón, para que se considere, como candidato a la distinción del título de Doctor Honoris Causa. (EEG-0776-96 del 15/7/98).

En virtud de lo anterior, el señor Rector eleva para conocimiento del Consejo Universitario dicha solicitud, mediante el oficio RCU-222-98 del 22/10/98, por lo que de conformidad con el artículo 210 del Estatuto Orgánico, este Órgano, procede a nombrar una Comisión Especial integrada por las siguientes personas: Ing. Roberto Trejos Dent, quien coordina; Sr. José María Villalta Flores-Estrada y el M.L. Oscar Montanaro Meza.

La Comisión Especial nombrada para este fin analiza la semblanza remitida por la Escuela y presenta las siguientes consideraciones al respecto:

El Dr. Gabriel Dengo Obregón nació en Heredia, el 9 de marzo de 1922; hijo del ilustre educador y Benemérito de la Patria, Prof. Omar Dengo y de doña Teresa Obregón, educadora, mujer costarricense con un papel protagónico en el campo de la política en donde se destacó en el año 1953 como la primera mujer diputada representando a ese mismo partido y en el año 1956 como la primera Presidenta del Partido Liberación Nacional.

Don Gabriel Dengo se destacó como una persona humilde, con gran espíritu de servicio, lo que ha combinado con su gran amor por la geología y un profundo aprecio por el ambiente natural en el cual ha estado inmerso la mayor parte de su vida. Coleccionista aficionado de orquídeas.

Persona incansable, responsable, de visión preclara, con una imagen serena y con un gran sentido del humor, características que lo llevaron a obtener importantes contactos en la consecución de fondos y ayuda humana internacional para el resto de los países del área centroamericana y fuera de ella.

Se graduó de Ingeniero Agrónomo en la Universidad de Costa Rica en el año 1944, y de M.A. en Geología en 1946. Prosiguió sus estudios de posgrado en Geología en las Universidades de Wyoming y Princeton. En esta última obtuvo el doctorado, en el año 1949. En estas universidades ejerció como Investigador Asociado, colaborando estrechamente con el Dr. Harry Hess, con quien mantuvo una gran amistad hasta la muerte de este último en 1969.

A finales de los años sesenta e inicios de los setenta, colaboró en forma decidida junto con el Dr. César Dóndoli para el establecimiento de la Escuela de Geología de la Universidad de Costa Rica. Asimismo junto con el Ing. Gregorio Escalante inició los Congresos Geológicos de la América Central, así como numerosos proyectos geológicos en Guatemala, El Salvador y Honduras.

Fundador de la Asociación de Geólogos de Costa Rica y Cofundador de la Sociedad Geológica de Guatemala. Realizó importantes contribuciones en la Geología de América Central, Norte y Sudamérica y el Caribe. Por espacio de diez años, ha servido en el Comité Científico de Redacción de la Revista Geológica de América Central.

Por más de cuarenta años contribuyó en la mencionada Geología de Meso América cuando prácticamente había muy poco trabajo desarrollado especialmente en los Recursos Minerales y en el marco de la Tectónica en áreas complejas.

La obra científica del Dr. Gabriel Dengo fue muy extensa, por lo que participó en calidad de Presidente y Secretario técnico en innumerables reuniones del Continente; fundador de Asociaciones Científicas y Editor Asociado de varias Instituciones Geológicas, entre las que se destacan: Sociedad Geológica Americana de Geólogos Petroleros. Perteneció en más de catorce Sociedades Científicas y es autor de más de 50 trabajos geológicos, los que se han publicado en prestigiosas revistas del mundo.

Su vasto conocimiento de la materia le permitió contribuir con organismos internacionales para representar a los países de la América Central en las Ciencias de la Tierra y el Manejo de los Recursos no Renovables. Algunos de ellos incluyen Editor Asociado del Boletín de la AAPG, editor y miembro directivo de The Board of International Geological Correlation Program, The Research Development Board of the International Union of the Geological Sciences, The International Oceanographic Commission, Circum Pacific Council for the Energy and Mineral Resources and the Deep Sea Drilling Project.

Su labor profesional incluye trabajos para el Ministerio de Energía e Hidrocarburos de Venezuela durante el período 1949-1952 y 1979-1981, así como de la Union Oil Company of California en Costa Rica, durante los años 1952-1962. Secretario General Adjunto de la Secretaría de Integración Económica de América Central de 1962-1965, y del Instituto de Investigaciones para la Industria de América Central (ICAITI) entre 1965-1979, del cual fue Director desde 1975.

De esta manera, laboró con las siguientes instituciones:

De mayo a junio de 1979, con la Refinadora Costarricense de Petróleo (RECOPE): Información Geológica y Plan de Fomento de Exploración Petrolera para Costa Rica.

De agosto a noviembre de 1979 y marzo a diciembre 1980, con el Ministerio de Energía y Minas, de Venezuela: Asesor de la Dirección de Geología en Problemas Regionales y Geología del Caribe. Miembro de la Misión de Asistencia Técnica en Nicaragua.

De enero a marzo 1980, con el Instituto Costarricense de Electricidad: Estudio de Geología Regional del área de influencia de los proyectos Cedral, Brujo y Pirris en el Litoral del Pacífico.

De 1986 a 1987, Consultor de la Oficina Regional para Programas Centroamericanos (ROCAP-AID), 1986-1987.

De 1981 a 1989, con el Instituto Nacional de Electrificación Guatemala: como Geólogo Jefe del Estudio Hidroeléctrico del Usumacinta, proyecto conjunto entre Guatemala y México, bajo la dirección de la Comisión Internacional de Límites de Aguas.

De 1988 a 1989, Consultor del Laboratorio Nacional de Los Alamos, New México, USA.

De 1989 a 1996, Coordinador de la Gerencia Técnica de ICAITI.

Por la gran labor y trayectoria en su campo, tanto en el ámbito nacional como internacional, el Dr. Gabriel Dengo recibió varias designaciones y estímulos, entre las que se citan los siguientes:

- El 18 de agosto de 1995, recibió en Singapur una distinción internacional como es la Medalla al Mérito del Consejo de Energía y Recursos Naturales del Circumpacífico. Este honor le fue entregado en una ceremonia de cuatrocientos científicos representantes de treinta y dos países del mundo. La medalla de oro contiene la siguiente frase: "Su liderazgo por más de treinta años en el desarrollo de las ciencias geológicas en el Norte de Sudamérica y la América Central". La Oficina de Prensa del Consejo del Circumpacífico, difundió la noticia por el mundo e indicó que: [...] el Dr. Dengo ha llevado a cabo un papel preponderante en la coordinación y la implementación de programas para asegurar el desarrollo de mapas geológicos precisos para la región, y ha llevado a cabo una ejemplar labor en mejorar la capacidad profesional de los institutos dedicados a las ciencias de la tierra que sirven esta vasta región[...].

Para el Consejo de Energía y Recursos Naturales del Circumpacífico, [...] el trabajo realizado por el Doctor Dengo representa una sincera dedicación a los principios del Consejo encaminados a un mejor conocimiento de los Recursos Energéticos y Minerales de la Región del Pacífico [...].

Entre otras designaciones se indican las siguientes:

- Sigma XI, Ophi Beta Kappa (Estados Unidos de Norte América).
- Procter Fellow, Princeton University, 1948-1949.
- Miembro Honorario, Clube de Mineralogía do Brasil.
- Medalla al Mérito, Consejo Circumpacífico para la Energía y los Recursos Minerales, 1986.
- Publicación en su honor: Catálogo de Temblores, 1986, Observatorio Vulcanológico y Sismológico de Costa Rica, Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.
- "Honorary Fellow", Geological Society of America, 1980.
- "Distinguishe Leadership Award", American Biographical Institute, 1988.
- El Octavo Congreso Geológico de América Central (nov. De 1992), fue celebrado en su honor.
- Recibió diplomas y placas de reconocimiento de parte del Colegio de Geólogos de Costa Rica, Comisión Federal de Electricidad de México, Sociedad Geológica de Guatemala, Ministerio de Energía y Minas de Venezuela y consejo Consultivo de Directores de Servicios Geológicos de Latinoamérica.
- Michael T. Halbouty Human Needs Award" otorgado por "The American Association of Petroleum Geologists" (1994).
- Hallis D. Hedberg award in Energy, 1996. Southern Methodist University, Dallas, Texas.
- Profesor Asociado (honorífica) Universidad del Valle de Guatemala.

Como excelente investigador, destacó en innumerables y excelentes publicaciones, que se han editado en las revistas más prestigiosas del mundo.

En la más reciente de sus publicaciones, el Dr. Dengo Obregón logró presentar una clara interpretación de la historia geológica de América Central y su relación con las áreas vecinas, en la que magistralmente amalgama observaciones científicas logradas en tantos años de recorrido por el campo con los más nuevos conceptos sobre Tectónica de Placas. En este último aspecto, utilizó para los grandes bloques tectónicos de América Central, como buen aficionado a la arqueología, nombres de tribus indígenas que habían habitado el área, así como bloques llamados Chortis, Maya, Chorotega y Choco, que se han introducido en la literatura formal geológica en la década de los ochenta y principios de los noventa. Su trabajo sobre la Península de Nicoya representó uno de los bastiones sobre los que se ha fundamentado la Geología de Costa Rica. Esto junto con su publicación sobre la Tectónica de Centro América, son conceptualizaciones en la Geología de América Latina.

El legado que dejó el Dr. Dengo a las nuevas generaciones en el campo de la Ciencia Geológica trasciende el mero hecho de sus importantes publicaciones técnicas y científicas, ya que desde sus inicios incursionó en el mundo de la gestión internacional, llevando un rol preponderante en la coordinación y elaboración de planes, programas y proyectos, los cuales en el transcurso de sus cuarenta años de labores ininterrumpidas cristalizó en un mejor acervo científico y un incalculable fortalecimiento de las instituciones Mesoamericanas que desarrollan temas geológicos.

Otras de sus importantes publicaciones e informes, son los siguientes:

- Geology of Bentonite Deposits near Casper, Natrona Country, Wyoming: Wyo. Geol. Survey Bull., no. 37, 1946.
- Informe Geológico sobre Proyecto de Autopista, Caracas-La Guaria: Rev. de Fomento, Caracas, v.x, p. 133-154, 1947.
- Eclogitic and Glaucophane Amphibolites in Venezuela: Am. Geophysical Union Transac., v. 31, pp. 873-878, 1950.
- (Con J.C. Maxwell) the Carúpano Area and its Relations to the Tectonic of Northeastern Venezuela: Am. Geophysical Union Transac., v. 32, p. 259-267, 1951. Publicado en español en Bol. Asoc. Venez. Geol. Min. Petrol., Caracas, v. II, p. 149-161, 1950.
- Geología de la Península de Macanao: Min. Minas e Hidrocarburos, Venezuela, 1950 (sin publicar, en archivo abierto).
- (Con G. Chaverri) Reseña Geológica de la Región Sudeste de la Meseta Central de Costa Rica: Rev. Universidad de Costa Rica, no. 5, p. 313-326, 1951.
- (Con J.L. Candiales) Reconocimiento Geológico de la Región de Santa Bárbara, Estado de Bolívar: Min. Minas e Hidrocarburos, Venezuela, 1951 (sin publicar, en archivo abierto).
- Geology of the Caracas Area: Geol. So. Amer. Bull., V. 64, p. 7-40, 1953. Publicado en español en el Boletín de Geología, Caracas, V. I, p. 41-115, 1951.
- Indicaciones para el Estudio de Campo de las Rocas Metamórficas: Bol. de Geología, Caracas, v. I, p. 295-312, 1951.
- (Con H.H. Hess y R.J. Smith) Antigorite from the Vicinity of Caracas, Venezuela: American Mineralogist, v. 37, p. 68-75, 1952.
- Notas sobre la Geología de la Parte Central del Litoral Pacífico de Costa Rica: Inst. Geográfico de Costa Rica, Informe Semestral, jul. a dic. 1960, p. 43-63.
- (Con Hofstetter, R., Dixon, G., Mayer Abich, H., Woodring, W.P., Weyl, r., y Zoppis Bracci, L.) Lexique Stratigraphique

International, v.5, Fascicule II-a, Amerique Central; Centre National de la Recherche Scientifique, Paris, 1960.

- Posibilidades Petrolíferas de la Cuenca del Petén, Guatemala: Bol. de la Facultad de Ingeniería, Universidad de San Carlos, Guatemala, v. I, no. 9, 1960. También en *The Oil and Gas Journal*, May, 1960.

- Bibliografía de la Geología de Costa Rica: Publicaciones de la Universidad de Costa Rica, 67 p., 1962.

- Estudio Geológico de la Región de Guanacaste, Costa Rica: Instituto Geográfico de Costa Rica, 112 p., 1962, con mapa Geológico de la Región, a escala 1:300:000.

- Tectonic Igneous Sequence in Costa Rica: Researches in Petrology, *Buddington Volume*, Geological Society of America, p. 133-161, 1963.

- Guatemala, Petroleum Geology: Enciclopedia del Petrolío del Gas Naturale, Ente Nazionali Idrocarburi, Italia, 1964.

- Inventario de Estudios de Recursos Naturales en Centroamérica: Secretaría Permanente del Tratado General de Integración Económica Centroamericana (SIECA), Guatemala, 127 p. 1964.

- Oil and Natural Gas Exploration: Inter-regional Seminar on Energy Policy in Developing Countries, United Nations, Breau, France (1965). Inédito

Consideraciones sobre la Geografía física de Centroamérica: Conferencia sobre Conservación Humana en Centroamérica, El Salvador y Guatemala, octubre 1965. Inédito.

- (Con Fiedler, G., Knudsen, C.H., Lomnitz, C., y Rosenblueth, E.) El Salvador, Informe de Reconocimiento Sismológico: UNESCO, París, 22 p., 1965.

- La Situación Actual de la Minería en América Central: Primeras Jornadas Latinoamericanas en Mineralurgia, Concepción, Chile, p. 63-64, 1966.

- Geological Structure of Central America: Proceedings, Conference on Tropical Oceanography, Studies in Tropical Oceanography, No. 5, Univ. of Miami, p. 56-73, 1967. (Con Bohnenberger, O.)

- (Con Z. Cserna y F. González Bonorino) El Potencial de Minas para Fertilizantes en América Latina: 480 p., 1968, (mimeografiado), ICAITI, Guatemala.

- Structural Development of Northern Central America: Am. Assoc. Petroleum Geol., Memoriam II, 1969.

- Relación de las Serpentinitas con la Tectónica de América Central: Pan American Symposium of the Upper Mantle, México, p. 23-28, 1969.

- Problems of Tectonic Relations between Central America and the Caribbean: Transac. Gulf Coast Assoc. of Geological Societies, v. XIX, p. 311-320, 1969.

- (con E. Levy) Anotaciones al Mapa Metalogenético de América Central con un Mapa Metalogenético, escala 1:2,000.000): Publicaciones Geológicas del ICAITI, No. III, p. 1-15, 1970.

- (Con Bohnenberger, O. y S. Bonis) Tectonics and Volcanism Along the Pacific Marginal Zone of Central America: Geologische Rundschau, v. 69, No. 3, p. 1215-1232, 1970.

- (Con S. Bonis y O. bohnenberger) Mapa Geológico de Guatemala, escala 1:500,000: Instituto Geográfico Nacional, Guatemala, 1970.

- Review of Volcanic History of Honduras by Howell Williams and A.R. McBirney, *American Journal of Science*, v. 270, no. 2, p. 174-176, 1970.

- A Review of Caribbean Serpentinites and Their Tectonic Implications: The Geological Society of America, Memoir 132 p. 301-312, 1972.

- Estructura Geológica, Historia Tectónica y Morfología de América Central: Centro Regional de Ayuda Técnica (AID), México y Buenos Aires, 50 p., primera edición 1968; segunda edición 1973.

- (Con Bohnenberger, O.) Central America, *World Bibliography and Index of Quaternary Tephrochronology*, edited by J.W. Westgate and C.W. Gold, The University of Alberta, Canadá, p. 27-41, 1974.

- Paleozoic and Mesozoic Tectonic Belts in México and Central America: The Ocean Basins and Margins, v.3, Plenum Press, New York, U.S.A., edited by A.E.M. Nairn and F.G. Stehli, p. 283-323. 1975.

- Belize (British Honduras): The Encyclopedia of World Regional Geology, Part I. R.W. Fairbridge, Editor, Dowden, Hutchinson and Ross, Inc. Stroudsburg, Pennsylvania, p. 116-117. 1975.

- Producción de Minerales en la Región Circumcaribe, Simposio Internacional sobre los Recursos Naturales no Renovables de América Latina, Instituto Italo-Latinoamericano, Roma, Italia, No. 6. p. 453-479. 1975.

- Belize (British Honduras): The Encyclopedia of World Regional Geology, Part I. R.W. Fairbridge, Editor, Dowden, Hutchinson and Ross, Inc. Stroudsburg, Pennsylvania, p. 116-117. 1975.

- Producción de Minerales en la Región Circumcaribe, Simposio Internacional sobre los Recursos Naturales no Renovables de América Latina, Instituto Italo-Latinoamericano, Roma, Italia, No. 6. p. 453-479. 1975.

- (Con Bohnenberger, O.) Coal Resources in Central America: Symposium on Coal Resources in the Americas, México, Gel. Soc. America, Special Paper, 1976.

- ICAITI, Ciencia y Tecnología en América Central, Integración Latinoamericana, revista mensual de INTAL, año I, No. 6, p. 33-39, Buenos Aires, Argentina. 1976.

- (Con Case, James E.), Geophysical Data on the Central American Land Bridge (Summary): Instituto de Geología, México., Bol. 101, p. 29-32. 1978.

- Características Tectónicas de América Central: Enfoque del Problema de Conexiones Terrestres entre Norte y Sudamérica (resumen): Instituto de Geología, México, Bol 101, Págs. 1-3-. 1978.

- Marco Tectónico de la Región del Caribe: Reseña Histórica: Simposio Internacional sobre el Terremoto de Guatemala del 4 de febrero de 1976, Memorias, 7 p. (sin numerar). 1978.

- Tectónica del Caribe: Visión Retrospectiva y Problemas Regionales: IX Conferencia Geológica del Caribe, Memoria, Santo Domingo, Rep. Dominicana, p. 3-11, 1980.

- (Con P.W. Guild, W.D. MacCartney, G.B. Leech, K. Ellitsgaard-Ramusen, G.P. Salas y j. González Reyna) Metallogenic Map of North America: U.S. Geological Survey, 1981.

- (Con J.E. Case) The Caribbean Region: Perspectives in Regional Geological Synthesis, The Geological Society of America, p. 163-170, 1982.

- Geodynamics of Central America: Geodynamics of the Eastern Pacific Region, Caribbean and Scotia, Arcs, Amer. Geophys. Union and Geol. Soc. America, Geodynamic Series, v. 9, 33-39, 1983.

- Tectónica del Cinturón Plegado de Chiapas y Guatemala: Memorias X Conferencia Geológica del Caribe, Cartagena, Colombia (resumen), 1983.

- Caribbean Central America: World's Coastline, M.L. Schwartz and E.C. Bird, editors, van Nostrand Reinhold Co., p. 117-124, 1985.

- Mid. America: Tectonic Setting for the Pacific Margin from Southern Mexico to Northwestern Colombia: The Ocean Basins and Margins, v.7 Plenum Press, New York, U.S.A., edited by A.E.M. Nairn and F.G. Stehli, p. 123-180., 1985.

- (Con R. Alvarado) Informe Preliminar de la Zona de Fallas de Polochic en el Area del Desarrollo Hidroeléctrico Pueblo Viejo-

Ouixal: Instituto Nacional de Electrificación (INDE), Guatemala, , 48 p. (inédito) abril 1986.

- *Historia del Desarrollo del Conocimiento Geológico de América Central: Anales de la Academia de Geografía e Historia de Guatemala*, T. LXII, p. 153-186, 1988.

- *Alcances y Perspectivas de las Ciencias de la Tierra en América Latina: Academia de Ciencias Físicas, Matemáticas y Naturales de Venezuela*, Caracas, T. XLVIII, v. 151-154, p. 249-262, 1988.

- *La Posición de Chiapas en Relación con las Placas Litosféricas, en Geología de Chiapas (capítulo sobre Tectónica): Comisión Federal de Electricidad*, México, p. 66-89, 1989.

- *The Role of National Institutions and International Cooperation in the Development of the Geological Sciences in the Central American Caribbean Region: Symposium on the Geology and Resources of the Central American Caribbean Region: Circum-Pacific Council for Energy and Mineral Resources*, San José, Costa Rica, March, 1989 (en prensa).

- (Con G. Drapper) *Geological Investigations in the Caribbean: The Caribbean Region*, Geological Society of America, p.1-14-1990.

- (Con A. Bellizzia) *The Caribbean Mountain System, Northern South America: The Caribbean Region*, Geological Society of America, p. 167-175, 1990.

- (Con R. C. Finch) *NOAM-CARIB Plate Boundary in Guatemala: A Cretaceous Suture Zone Reactivated as a Neogeol. Transform Fault*, GSA Annual Meeting, Field Trip No. 17, The Dallas Geological Society, 46 p., 1990.

- (Con W. A. Duffield, G. H. Heiken, K. H. Wohletz, L.W. Maassen y O. Pinzón) *Geologic Map of Tecuamburro Volcano and Surrounding Area*, Guatemala: U.S.A Geological Survey Miscellaneous Investigations Series, Map 1-2199, 1991.

- *Riesgo Geológico en la Ciudad de Guatemala (resumen): Simposio Internacional, Riesgos Naturales e Inducidos en los Grandes Centros Urbanos de América Latina*, México, Junio, 1993.

- (Con W.a. Duffield y G.H. Heiken) *Geothermal Steps Toward Energy Independence in Central America: AGID News No. 74/75*, p. 19-22, 1993.

- *El Medio Físico de Guatemala, Historia General de Guatemala; Fundación para la Cultura y el Desarrollo*, Guatemala, vol. 1, 70 p. 1998.

- *Su extenso trabajo relacionado con su quehacer profesional, lo llevaron a participar en las siguientes actividades:*

Secretario Técnico de las siguientes conferencias:

- *IV Reunión de Geólogos de América Central*, Tegucigalpa, Honduras, junio 23-28, 1964.

- *Reunión de Expertos en Vulcanología, auspiciada por UNESCO*, San Salvador, El Salvador, febrero 9-12, 1965.

- *I Reunión de Geólogos de América Central*, San José, Costa Rica, febrero 22-27, 1965.

- *V Semana Cartográfica Centroamericana*, San José, Costa Rica, mayo 20-25, 1965.

- *II Reunión de Geólogos de América Central*, Guatemala, Guatemala, noviembre 21-24, 1966.

- *Miembro por Centro América del Comité del Mapa Metalogenético de Norteamérica*, de 1967 a la fecha.

- *III Reunión de Geólogos de América Central*, San José Costa Rica, febrero 15-20, 1971.

- *1969-1970, Supervisor de tres tesis de doctorado en Honduras, por parte de The University of Texas at Austin, y de una tesis de doctorado en Nicaragua, por parte de la Universidad de Córdoba, Argentina, y tres de Licenciatura para la Universidad de Costa Rica.*

- *Miembro del Comité de Minería de la Unión Panamericana de Ingenieros (UPADI), 1968-1971.*

- *Miembro del Comité de Minería de la Unión Panamericana de Ingenieros (UPADI), 1968-1971.*

- *Profesor en el curso especial de Geología de Campo, organizado por la Organización de Estudios Tropicales (OTS) en Guatemala, febrero a marzo 1966. Profesor Visitante sobre la Geología de América Central y el Caribe, The University of Texas at Austin Texas, febrero 1971.*

- *“Councilor” Geological Society of America, noviembre 1970 noviembre a noviembre 1973.*

- *Asesor Permanente, Consejo Consultivo de Directores de Servicios Geológicos de Latinoamérica, desde 1975.*

- *Presidente IDOE: Simposio Internacional de Geología y Geofísica Marina de la Región Caribe, Comisión Oceanográfica Intergubernamental (UNESCO, Kingston, Jamaica, febrero 17-22, 1975)*

- *Miembro, Segunda Reunión Internacional de Trabajo sobre Geociencia Marina de la Comisión Oceanográfica Intergubernamental (UNESCO), Mauricio, agosto 9-13. 1976.*

- *V Reunión de Geólogos de América Central, Managua, Nicaragua, febrero 20-26, 1977.*

- *Presidente, Región S.E., II Conferencia sobre Energía y Recursos Minerales de la Región Circumpacífica, Honolulu, Hawaii, julio 30-agosto 4, 1978.*

- *Miembro del Panel N.E. del Proyecto de Mapas del Circumpacífico, 1978 a la fecha.*

- *Miembro, Grupo de Trabajo sobre problemas de Geología Ambiental de las Costas del Caribe (IOCARIBE), Trinidad y Tobago, enero 16-18, 1978.*

- *Coordinador de la Comisión Centroamericana de Estratigrafía, de 1966 a 1979.*

- *Evaluador de aproximadamente veinticinco propuestas de investigación geológica para la “National Science Foundation” de Estados Unidos.*

- *Geólogo Asesor (representando al ICAITI, para el Instituto Dominicano de Tecnología Industrial (INDOTEC), República Dominicana, 1973 a 1979.*

- *Coordinador del Grupo de Estudio del Caribe, Proyecto Internacional de Geodinámica, de 1973 a 1979.*

- *Vicepresidente del Consejo, Programa Internacional de Correlación Geológica (UNESCO-Unión Internacional de Ciencias Geológicas), periodo 1977-1980.*

- *Fundador y Director del Centro de Estudios Geológicos de América Central, Guatemala. 1980.*

- *Director, Consejo de Investigación y Desarrollo, Unión Internacional de Ciencias Geológicas, 1983-1988.*

- *Miembro, Comité del Centenario, the Geological Society of America, 1975 a 1988.*

- *Coordinador y Editor (con el Dr. J.E. Case) del libro “Caribbean Región”, de la serie de la Década de la Geología de Norte América, The Geological Society of America, publicado en 1990.*

- *Director, Consejo Circumpacífico para la energía y los Recursos Minerales, 1990 a la fecha.*

- *Representante de “The Geological Society of America” en América Central. 1990 a la fecha.*

- *Director, Comisión de Historia de la Geología, Unión Internacional de Ciencias Geológicas.*

Recientemente el Dr. Gabriel Dengo, escribió el libro “The Caribbean Region”, publicado por la Sociedad Geológica Americana como parte de la serie Geología de Norte América. Este libro es la obra más completa de geología y geofísica de la región Caribe y América Central.

Después de analizar la semblanza anteriormente presentada, la Comisión Especial considera que el Dr. Gabriel Dengo tiene un

acopio excelente de méritos académicos y una destacada trayectoria en las Ciencias Geológicas, que ha puesto tanto a este país, como a la Universidad de Costa Rica muy en alto. Se le reconoce como un profesional distinguido y reconocido a nivel mundial por sus trabajos de investigación y aportes a la ciencia, tanto en Costa Rica, como en la región Centroamericana y el resto del mundo. Estos atributos lo hacen merecedor para ser galardonado con título de Doctor Honoris Causa.

Al momento en que el Consejo Universitario se disponía a analizar la propuesta de dictamen presentada por la Comisión Especial en la sesión 4475, del 1 de setiembre de 1999, se recibió la noticia del deceso del Dr. Gabriel Dengo Obregón, acaecido el 4 de agosto de 1999, en la República de Guatemala, razón por la que se decidió continuar analizando este asunto en una próxima sesión.

Posteriormente, el Coordinador de la Comisión consideró conveniente consultar a la Oficina Jurídica, la posibilidad de conceder el Título de Doctorado Honoris Causa en forma póstuma, consulta que se realizó mediante el oficio CU-99-08-162, del 16 de octubre de 1999.

La Oficina Jurídica ante la consulta anteriormente mencionada, responde:

“El artículo 210 del Estatuto Orgánico establece el procedimiento que debe seguir el Consejo Universitario para conferir el título de Doctor Honoris Causa. De esta norma se desprenden los siguientes pasos:

a- Proposición del candidato por una unidad académica, mediante votación no menor de dos tercios del total de sus miembros.

b- Designación, por parte del Consejo Universitario, de una comisión de tres miembros, quienes rendirán informe señalando los estudios o trabajos de índole cultural realizados por el candidato, su significación y trascendencia internacionales.

c- En caso de que el informe sea favorable, se somete a votación secreta. Se requiere de votación unánime, con la presencia de por lo menos dos terceras partes de los miembros del Consejo, para la aceptación de la propuesta.

El artículo citado solo contiene una exclusión clara y explícita en cuanto a las condiciones del candidato: no podrá ser profesor en ejercicio de la Universidad de Costa Rica.

De lo expuesto, en tanto el Informe de la Comisión acredite las calidades del candidato-incluyendo el hecho de que no ejerza la docencia para la Institución-, y que el Consejo apruebe en forma unánime, con la presencia de por lo menos dos terceras partes de sus miembros, la propuesta, no existe disposición legal que impida otorgar el título de Doctor Honoris Causa de forma póstuma”.(OJ-1104-99 del 19 de agosto de 1999)

Dado lo anterior, la Comisión Especial considera que al no existir impedimento para conceder el título de Dr. Honoris Causa al Dr. Gabriel Dengo Obregón, en forma póstuma, se propondrá de esta manera al Consejo Universitario.

PROPUESTA DE ACUERDO:

La Comisión Especial tomando en cuenta el análisis efectuado a la semblanza del Dr. Gabriel Dengo Obregón, remitido por la Escuela de Geología, presenta la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1- La Rectoría eleva para consideración de los miembros del Consejo la solicitud remitida por la Asamblea de la Escuela de Geología para que se le otorgue el título de Doctor Honoris Causa al Dr. Gabriel Dengo Obregón. (RCU-222-98 del 22/10/98).

2- El Consejo Universitario en la sesión 4404, artículo 5, del 18 de noviembre de 1998, conforma una Comisión Especial integrada por el Ing. Roberto Trejos Dent, quien la coordinará, Sr. José María Villalta Flores-Estrada y el M.L. Oscar Montanaro Meza, con el fin de que estudie, analice y dictamine sobre la solicitud presentada al Consejo Universitario para otorgar el título de Doctor Honoris Causa al Dr. Gabriel Dengo Obregón.

3- La propuesta cumple con lo que establece el artículo 210 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.

4- El Dr. Gabriel Dengo, luchó en forma decidida para el establecimiento de la Escuela de Geología de la Universidad de Costa Rica hasta lograrlo en el año 1967, e inició sus funciones bajo el auspicio de la Facultad de Ciencias y Letras.

5- Como fundador de la Asociación de Geólogos de Costa Rica realizó importantes contribuciones en la Geología de América Central, Norte y Sudamérica y el Caribe, y por más de 40 años contribuyó con la Geología de Mesoamérica, con importantes investigaciones en los recursos minerales y en el marco de la tectónica en áreas complejas.

6- Desde los inicios de su carrera profesional, el Dr. Gabriel Dengo incursionó en el mundo de la gestión internacional, y tuvo un rol preponderante en la coordinación y elaboración de planes, programas y proyectos, los cuales en el transcurso de sus cuarenta años de labores ininterrumpidas cristalizaron en un mejor acervo científico y un incalculable fortalecimiento de las instituciones mesoamericanas que desarrollan temas geológicos.

7- Su obra científica fue muy extensa, lo que le permitió ser miembro de más de catorce Sociedades Científicas y autor de más de 60 trabajos geológicos, los que se publicaron en prestigiosas revistas del mundo. Participó además, en calidad de presidente y secretario técnico en innumerables reuniones del Continente, como fundador de Asociaciones Científicas y Editor Asociado de varias instituciones geológicas, entre las que se destaca la Sociedad Geológica Americana de Geólogos Petroleros.

8- Al momento en que el Consejo Universitario se disponía a analizar la propuesta de dictamen presentada por la Comisión Especial en la sesión 4475, artículo 1, del 1 de setiembre de 1999, se recibió la noticia del deceso del Dr. Gabriel Dengo Obregón, acaecido el 4 de agosto de 1999, en la República de Guatemala.

9- La Oficina Jurídica es del criterio de que, no existe ningún impedimento legal para que se conceda el Título de Doctor Honoris Causa en forma póstuma. (Of. OJ-1104-99 del 19 de agosto de 1999).

ACUERDA:

Conferir el título de Doctor Honoris Causa de la Universidad de Costa Rica, al Dr. Gabriel Dengo Obregón”.

****A las nueve horas y diez minutos el Consejo Universitario entra a sesionar en la modalidad de sesión de trabajo.

A las nueve horas y treinta y dos minutos el Consejo Universitario reanuda la sesión.****

El señor Director del Consejo Universitario somete a votación secreta el dictamen que recomienda otorgar el Título de Doctor Honoris Causa al Dr. Gabriel Dengo Obregón y se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por consiguiente, el Consejo Universitario, después del intercambio de ideas, comentarios y CONSIDERANDO:

1- La Rectoría eleva para consideración de los miembros del Consejo la solicitud remitida por la Asamblea de la Escuela de Geología para que se le otorgue el título de Doctor Honoris Causa al Dr. Gabriel Dengo Obregón. (RCU-222-98 del 22 de octubre de 1998).

2- El Consejo Universitario en la sesión 4404, artículo 5, del 18 de noviembre de 1998, conforma una Comisión Especial integrada por el Ing. Roberto Trejos Dent, quien la coordina, Sr. José María Villalta Flores-Estrada y el M.L. Oscar Montanaro Meza, con el fin de que estudie, analice y dictamine sobre la solicitud presentada al Consejo Universitario para otorgar el título de Doctor Honoris Causa al Dr. Gabriel Dengo Obregón.

3- La propuesta cumple con lo que establece el artículo 210 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.

4- El Dr. Gabriel Dengo, luchó en forma decidida para el establecimiento del Departamento de Geología de la Universidad de Costa Rica hasta lograrlo en el año 1967; el cual se trasformó posteriormente en la Escuela de Geología de la Facultad de Ciencias.

5- Como fundador de la Asociación de Geólogos de Costa Rica realizó importantes contribuciones en la Geología de América Central, Norte y Sudamérica y el Caribe, y por más de 40 años contribuyó con la Geología de Meso América, con importantes investigaciones en los recursos minerales y en el marco de la tectónica en áreas complejas.

6- Desde los inicios de su carrera profesional, el Dr. Gabriel Dengo incursionó en el mundo de la gestión internacional, y tuvo un rol preponderante en la coordinación y elaboración de planes, programas y proyectos, los cuales en el transcurso de sus cuarenta

años de labores ininterrumpidas cristalizaron en un mejor acervo científico y un incalculable fortalecimiento de las instituciones mesoamericanas que desarrollan temas geológicos.

7- Su obra científica fue muy extensa, lo que le permitió ser miembro de más de catorce sociedades científicas y autor de más de 60 trabajos geológicos, los que se publicaron en prestigiosas revistas del mundo. Participó además, en calidad de presidente y secretario técnico en innumerables reuniones en el Continente Americano, como fundador de asociaciones científicas y editor asociado de varias instituciones geológicas, entre las que se destaca la Sociedad Geológica Americana de Geólogos Petroleros.

8- Al momento en que el Consejo Universitario se disponía a analizar la propuesta de dictamen presentada por la Comisión Especial en la sesión 4475, artículo 1, del 1 de setiembre de 1999, se recibió la noticia del deceso del Dr. Gabriel Dengo Obregón, acaecido el 4 de agosto de 1999, en la República de Guatemala.

9- El Consejo Universitario en la sesión No. 4538, artículo 4, del 26 de abril de 2000, acordó interpretar el artículo 210 del Estatuto Orgánico de la siguiente manera:

“a- Las unidades académicas únicamente podrán proponer a personas vivas como candidatos a que se les confiera el título de Doctor Honoris Causa.

b- Si durante el proceso de análisis y estudio de la propuesta por parte del Consejo Universitario, el candidato propuesto falleciere, el Consejo continuará con los trámites que se establecen en el artículo 210 del Estatuto Orgánico, y podrá conferir en forma póstuma el título de Doctor Honoris Causa al candidato fallecido”.

ACUERDA:

Conferir en forma póstuma el título de Doctor Honoris Causa de la Universidad de Costa Rica, al Dr. Gabriel Dengo Obregón.

****A las nueve horas y cuarenta minutos se retira de la sala de sesiones el Ing. Roberto Trejos Dent.****

ARTÍCULO 5

La Comisión de Reglamentos presenta el dictamen No. CR-DIC-00-05, referente a la propuesta de reforma al artículo 55 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente. Incorporación del nuevo capítulo de régimen disciplinario docente.

EL M.L. OSCAR MONTANARO indica que en la presente sesión se hará el análisis preliminar del tema y votarlo en una próxima sesión.

EL DR. LUIS ESTRADA manifiesta que no ha tenido tiempo suficiente para estudiar el dictamen ya que se distribuyó el día de ayer a las 4:30 p.m., y por ser un asunto de enorme trascendencia externa que no puede opinar sobre el tema.

LA DRA. SUSANA TREJOS recomienda que la Comisión de Reglamentos exponga el dictamen y, seguidamente el plenario entre a sesionar en la modalidad de Sesión de Trabajo para que los miembros de la Comisión brinden algunas explicaciones y aclaraciones sobre el tema.

MARCO V. FOURNIER, M.Sc. expone el dictamen que a la letra dice:

“ANTECEDENTES:

1- Mediante oficio PM-CU-99-06 del 9 de agosto de 1999, los representantes estudiantiles Vania Solano Laclé y José María Villalta Florez-Estrada, presentan ante este Órgano Colegiado la “Propuesta de reforma al artículo 55 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente para la incorporación del nuevo capítulo de régimen disciplinario docente”.

2- La Dirección del Consejo Universitario traslada el expediente a la Comisión de Reglamentos. (Oficio CU.P.78-99 del 12 de agosto de 1999).

3- La Comisión de Reglamentos solicita el criterio de las siguientes dependencias: Vicerrectoría de Docencia (Oficio CR-CR-99-85 del 30 de agosto de 1999), Vicerrectoría de Vida Estudiantil (Oficio CR-CR-99-85 del 30 de agosto de 1999), Federación de Estudiantes (Oficio CR-CR-99-85 del 30 de agosto de 1999), Sistema de Estudios de Posgrado (Oficio CR-CR-99-85 del 30 de agosto de 1999), Vicerrectoría de Investigación (Oficio CR-CR-99-85 del 30 de agosto de 1999), Contraloría Universitaria (Oficio CR-CR-99-85 del 30 de agosto de 1999), Oficina Jurídica (Oficio CR-CR-99-85 del 30 de agosto de 1999), y Facultad de Derecho (Oficio CR-CR-99-87 del 30 de agosto de 1999).

4- Las siguientes dependencias remiten sus consideraciones: Facultad de Derecho (Oficio DD-342-99 del 14 de setiembre de 1999), Sistema de Estudios de Posgrado (Oficio SEP-2018-99 del 22 de setiembre de 1999), Vicerrectoría de Investigación (Oficio VI-3205-AL-152-99 del 22 de setiembre de 1999), Federación de Estudiantes (Oficio FEUCR-303-99 del 27 de setiembre de 1999), Contraloría Universitaria (Oficio OCU-R-160-99 del 28 de setiembre de 1999), Oficina Jurídica (Oficio OJ-1371-99 del 6 de octubre de 1999), Vicerrectoría de Docencia (Oficio VD-3202-99 del 15 de octubre de 1999).

5- La Comisión de Reglamentos solicita nuevamente el criterio de la Oficina Jurídica (Oficio CR-CU-00-02 del 24 de enero de 2000).

6- La Oficina Jurídica amplía su criterio con respecto a este caso. (Oficio OJ-123-00 del 9 de marzo del 2000).

ANALISIS:

La justificación que presentan los representantes estudiantiles es la siguiente:

“A- Justificación:

La propuesta de reforma al Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente (RRASD) que a continuación presentamos a la Comunidad Universitaria para su discusión y posterior aprobación en el CU, es el resultado de un arduo proceso de análisis y retroalimentación por parte de la Federación de Estudiantes de la UCR, del sector estudiantil en general y de muchos miembros de la comunidad universitaria que han colaborado generosamente en su elaboración.

Esta propuesta busca responder a una antigua preocupación de muchos estudiantes, docentes y administrativos de nuestra Universidad, ante la marcada carencia de instrumentos efectivos que permitan con claridad y seguridad, realizar procedimientos disciplinarios orientados a investigar y sancionar (si fuera necesario) las conductas de los profesores universitarios que signifiquen un incumplimiento sus obligaciones con la Universidad o una violación a los derechos estudiantiles establecidos en la normativa universitaria.

Consideramos que para que la UCR mantenga permanentemente un nivel de excelencia académica es necesario contar con profesores excelentes, ya que estos constituyen un elemento esencial de motivación, orientación y ejemplo en la formación “de verdaderos profesionales en todos los campos del saber, capaces de transformar provechosamente para el país, las fuerzas productivas de la sociedad y de crear conciencia crítica en torno a los problemas de la dependencia y el subdesarrollo.”¹

Es este sentido, es indudable que la mayor parte de los profesores con que cuenta la Universidad se destacan por su compromiso y entrega, así como su respeto a las normas vigentes y a los derechos de los estudiantes. Sin embargo, es una realidad que existen en nuestra Institución algunos docentes que incumplen en forma reiterada con sus deberes y responsabilidades, tanto laborales como académicas, sin que haya sido posible aplicar las medidas correctivas pertinentes en la mayoría de los casos.

Lo anterior toca uno de los problemas medulares que afectan el logro de una enseñanza de excelencia en nuestra Universidad, ya que son numerosos los reclamos que se escuchan por parte de los estudiantes y sus representantes como de otras instancias académicas y administrativas, sobre los profesores que irrespetan los derechos estudiantiles, ignoran normas universitarias como las de evaluación o faltan reiteradamente a impartir lecciones, etc. Lo más preocupante es que un gran número de estas situaciones anómalas no son denunciadas ante las autoridades competentes o si esto se hace, el asunto queda archivado sin que se puedan realizar las acciones requeridas para imponer las medidas correctivas adecuadas.

Esta realidad fácilmente palpable ha colaborado para que se difunda la errónea creencia de que la UCR existen profesores “intocables”, a quienes no se les pueden imponer sanciones disciplinarias debido a su condición de ser propietarios de una plaza, sin importar que incumplan en su desempeño con los deberes y responsabilidades inherentes a la función docente.

¹ Estatuto Orgánico, Universidad de Costa Rica, artículo 6 inciso h.

Tal situación de aparente impunidad frente el desempeño de algunos profesores contradice abiertamente los fines de la Universidad de Costa Rica, la cual se define en su Estatuto Orgánico como una institución comprometida a formar (y obviamente a formarse por) "un personal **idóneo** que se dedique a la enseñanza de las ciencias, las artes y las letras, para que participe eficazmente en el desarrollo del sistema educativo costarricense"² (la negrita es nuestra).

Además de lo anterior la problemática aquí enunciada trae otras consecuencias negativas a la Institución, como:

a) Pérdida en la calidad en la enseñanza, ocasionada por el incumplimiento y desinterés de algunos de sus actores fundamentales.

b) Desmotivación y mal ejemplo para los estudiantes, quienes se ven afectados en su proceso educativo no solo por la conducta del profesor que incumple con sus obligaciones, sino también por la falta de mecanismos efectivos que les permitan hacer valer sus derechos frente a los docentes.

c) Trato desigual y desestimulante hacia algunos profesores interinos, quienes pueden ser removidos con mayor facilidad (debido a la precariedad de su contratación), sin que se tome en cuenta su rendimiento para asignarles una plaza que tal vez esté siendo ocupada por un docente que falta a sus deberes.

Hasta aquí hemos planteado una grave problemática que se presenta en la Universidad, caracterizada por la gran dificultad de abrir procedimientos disciplinarios que desencadenen en medidas correctivas efectivas para profesores que incumplen con sus obligaciones.

Frente este panorama nos preguntamos:

¿Cuál es la causa de esta problemática?

¿Será acaso que la UCR ha institucionalizado una política de impunidad hacia algunos profesores popularmente llamados "Vacas Sagradas"?

Nuestra respuesta a las anteriores preguntas es que **NO** existe una política explícita de institucionalizar la impunidad ante las faltas laborales.

En realidad, sí existe en la UCR un "régimen disciplinario" y está establecido que los profesores y todos los funcionarios deben cumplir con las obligaciones propias de su cargo. Lo que sucede en la práctica es que a pesar de existir dicho régimen disciplinario, este no cuenta con los mecanismos jurídicos efectivos que permitan iniciar un procedimiento destinado a sancionar las faltas cometidas por los profesores universitarios, luego de seguir el debido proceso para comprobar la existencia de las mismas.

Este punto constituye la tesis fundamental de nuestra argumentación y la motivación que a continuación se presenta, ya que consideramos que:

La reglamentación vigente adolece de carencias que hacen casi imposible la aplicación de sanciones a los malos profesores. Esto puede ocurrir, porque los vacíos existentes potencien la inacción u omisión de las autoridades responsables, o bien porque al intentarse un procedimiento sancionatorio los interesados tropiezan una y otra vez con la imposibilidad de continuar debido a falta de regulaciones claras que los orienten sobre los pasos a seguir sin cometer errores

² Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, artículo 6, inciso d.

que anulen lo actuado. Esta inoperancia que impone el mismo sistema genera a su vez la desconfianza y desmotivación de actores tales como estudiantes valientes o Directores de Escuela decididos que emprenden la búsqueda de medidas correctivas, pero ven con frustración y hasta con temor a posibles represalias que "no es posible hacer nada".

La Universidad sí reconoce un régimen que regule al personal docente y más bien el problema surge a la hora de definir cómo hacer operativo dicho régimen, es este sentido el EO de la UCR establece que es obligación de los profesores: "acatar las disposiciones que dicten este Estatuto como los reglamentos correspondientes y sus superiores jerárquicos"³. De igual forma para hacer efectiva esta obligación el Consejo Universitario ha dispuesto en el Reglamento Académico y Servicio Docente que: "Si un profesor universitario violare o incumpliere en forma grave o reiterada algunas de esas disposiciones u obligaciones será sancionado con el despido justificado sin responsabilidad alguna por la Universidad de Costa Rica"⁴

Como vemos, el **principio general** de un régimen disciplinario está enunciado en la normativa universitaria, sin que hasta la fecha se haya hecho efectivo.

Es imperativo que se tomen medidas para remediar esta situación de manera que se asegure el mantenimiento de una enseñanza de excelente calidad en la UCR, y en esta dirección se ha orientado al Consejo Universitario al establecer que la Universidad debe: "Desarrollar un sistema permanente de evaluación del rendimiento académico y administrativo y **otro de incentivos y correctivos, asociado a esta evaluación**"⁵ (CU Sesión 4264, artículo 3 del 21 de Mayo de 1997, el subrayado no es del original).

Así como es fundamental que nuestra Universidad desarrolle y perfeccione un sistema de incentivos académicos y económicos que valore y premie el desempeño de muchos profesores como a su vez es indispensable definir medidas correctivas o punitivas si es del caso, que sean eficientes frente al incumplimiento de las obligaciones de la labor docente.

La UCR requiere incentivar a sus buenos profesores para motivarlos a quedarse en la Institución y a superarse cada día, pero esto no se puede lograr si paralelamente al sistema de incentivos no se desarrolla en forma coordinada con aquel, un sistema verdaderamente eficaz de corrección para los profesores universitarios que ignoran la normativa universitaria e irrespetan los derechos estudiantiles.

Como lo hemos manifestado en reiteradas ocasiones, es necesario redefinir el concepto de plaza en propiedad, ya que esa significa estabilidad laboral en condiciones de cumplimiento y buen desempeño, y no impunidad e inamovilidad de quienes incumplen con sus funciones.

La posibilidad de sancionar efectivamente el incumplimiento de los profesores se justifica, no solo en la necesidad impostergable de mantener la calidad en la enseñanza universitaria, sino también en

³ Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, artículo 177, inciso a.

⁴ Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, artículo 55.

⁵ Principios y Políticas Generales de la Universidad de Costa Rica. Consejo Universitario, sesión 4244, artículo 3 del 21 de mayo de 1997. Política 6.5.

un principio de renovación académica que permita darle oportunidades de acceso a mejores condiciones laborales a otros profesores que si cumplan con sus funciones y se caractericen por un desempeño intachable.

Para poder alcanzar estos objetivos es necesario tal y como lo recomienda la Contraloría Universitaria:

“Perfeccionar los procesos disciplinarios, correctivos y sancionatorios en relación con el cumplimiento de los deberes que asumen los funcionarios universitarios” (OCU-R 119-98, pág. 14).

A continuación realizaremos un análisis crítico de la actual normativa, con el fin de puntualizar sus carencias y defectos. Este análisis nos servirá a su vez para así explicar con claridad la orientación de los cambios propuestos.

B. El problema: Carencias y Defectos de la Normativa Vigente. Análisis de la Normativa Actual.

Marco Constitucional y del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica

De acuerdo al Artículo 84 de la Constitución Política, la Universidad de Costa Rica es una institución descentralizada con un grado máximo de autonomía pues goza de “independencia funcional” y de plena capacidad jurídica para darse su “organización y gobierno propios”. Es decir, que la Universidad tiene la capacidad de regular su organización interna en lo referente a las funciones que le son propias (como la enseñanza) y a las relaciones que de estas se desprenden, como lo es por ejemplo el régimen disciplinario de los miembros de la Comunidad Universitaria. En este sentido, la Universidad puede, (a través de su “órgano legislativo” que es el Consejo Universitario), dictar sus propios reglamentos internos para regular esta materia, de acuerdo al Artículo 30 inciso K del EOUCR; eso sí, en concordancia con las leyes que regulan la materia (Código de Trabajo, LGAP) y los principios de la Constitución Política (por ejemplo, todo lo relacionado con el debido proceso).

Al respecto, el Estatuto Orgánico de la UCR en su artículo 218 establece:

“Las sanciones que en ejercicio de la jurisdicción disciplinaria disponga la U para su personal y para los estudiantes estarán regidas por los reglamentos respectivos”.

Como vemos el Estatuto Orgánico es bastante escueto en lo referente a esta materia y omite cualquier regulación sobre los principios básicos del Régimen Disciplinario y más bien se remite a los reglamentos que la respecto dicta el Consejo Universitario. Al limitarse el Estatuto a enunciar la existencia de una “jurisdicción disciplinaria” sin desarrollar sus principales características, se vuelve más importante contar con una reglamentación clara y precisa sobre el particular.

Además del Artículo 218, el Estatuto Orgánico contiene otras disposiciones que deben ser consideradas a la hora de analizar el actual régimen disciplinario:

Los artículos 94 inciso d), 106 inciso ch) y 112 inciso d) establecen que los Decanos, Directores de Escuela y Directores de Sede Regional respectivamente ejercen las potestades de superiores jerárquicos en sus respectivas Facultades, Escuelas y Sedes Regionales, sobre los funcionarios (incluidos por supuesto los profesores) y estudiantes de sus respectivas unidades. Hay que recordar que la posibilidad de ejercer la potestad disciplinaria (y la

consecuente atribución de iniciar un procedimiento disciplinario así como de imponer las sanciones pertinentes si el caso lo amerita) es un elemento esencial de las potestades del superior jerárquico tal y como lo establece el Artículo 102 inciso c) de la Ley General de la Administración Pública. En ese mismo sentido, el Artículo 106 inciso ch) del EOUCR es más explícito respecto a las potestades de los Directores de Escuela ya que establece como su competencia “ejercer la jurisdicción disciplinaria sobre los funcionarios y estudiantes de la Escuela de conformidad con lo que establecen este Estatuto y los reglamentos correspondientes”.

Por supuesto entendemos esta función como extensiva a los Decanos en el caso de Facultades no divididas en Escuelas, y a los Directores de Sedes Regionales.

Además, el Estatuto Orgánico dispone que en asuntos de índole laboral relacionados con funcionarios de la Universidad, como sanciones disciplinarias o despidos, es el Rector quien tiene la “última palabra” al ser él quien “resuelve en última instancia” de acuerdo al Artículo 40 inciso m) del EOUCR.

En lo referente al Estatuto podemos concluir que si bien este se remite a los respectivos reglamentos en la regulación de la mayoría de los aspectos relacionados con el régimen disciplinario, si establece la competencia de los Decanos y Directores para iniciar un procedimiento disciplinario contra profesores que se encuentran bajo su jerarquía y además define la competencia del Rector como órgano encargado de resolver en última instancia sobre materia disciplinaria.

El Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente (RRASD)

A nivel de los reglamentos de la Universidad que regulan actualmente el Régimen Disciplinario de los profesores en nuestra institución, es el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, el cual en su artículo 55 dice:

“Todos los profesores universitarios independientemente de la categoría que ocupen en el régimen académico se encuentran sujetos a las disposiciones y obligaciones generales de carácter laboral establecidas por las leyes, reglamentos y principios generales de derecho.

Si un profesor universitario violare o incumpliere, en forma grave o reiterada, alguna de esas disposiciones u obligaciones, será sancionado con el despido justificado, sin responsabilidad alguna por la Universidad de Costa Rica.

Una vez que se hubiere constatado y comprobado la falta grave o reiterada atribuida al profesor universitario, el Rector le dará audiencia en un plazo razonable no superior a ocho días a fin de que ejercite su derecho de defensa, y luego resolverá en definitiva lo que proceda.

Únicamente en el caso de que las imputaciones hechas al profesor universitario fuesen, no de orden general, sino de índole estrictamente académica, deberá seguirse el siguiente procedimiento:

a. Los profesores con categoría de Instructor o de Adjunto y aquellos que no hubiesen ingresado a régimen académico, podrán ser removidos de sus cargos por solicitud razonada del superior jerárquico o del Rector ante la Vicerrectoría de Docencia. El Vicerrector estudiará la solicitud, escuchará al profesor

cuestionado y enviará una respuesta al Rector, quien tomará la decisión definitiva.

b. Los profesores con categoría de Asociado o de Catedrático podrán ser removidos de sus cargos también por causas académicas graves o reiteradas que hagan perjudicial o ineficaz su labor, por acuerdo de Asamblea de Escuela o de Facultad Unitaria o de Sede Regional, a solicitud de cualquiera de sus miembros o a solicitud expresa del Rector.

La Asamblea conocerá de esta solicitud en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de su recepción y nombrará en el mismo acto a cuatro profesores con rango de Catedrático o Asociado quienes, junto con el Vicerrector de docencia, integrarán una Comisión que, coordinada por éste, instruirá el caso, oírán al profesor y rendirá un dictamen dentro de los diez días hábiles siguientes a su presentación y procederá a declarar o no, según sea el caso, que la labor realizada por el profesor es perjudicial o ineficaz. Luego el Rector con base en el estudio y declaración de la Asamblea, podrá remover al profesor. Si la Asamblea no se pronunciare en el plazo estipulado, corresponderá al Rector resolver el asunto con base en el Dictamen de la Comisión.

Si la Comisión no hubiere sido designada en el plazo indicado, la instrucción del caso corresponderá a la Vicerrectoría de Docencia, la cual emitirá el dictamen para que el Rector resuelva”.

En este artículo se manifiesta la gran cantidad de inconsistencias, ambigüedades y lagunas que tiene la normativa vigente, los cuales hacen que sea muy difícil y falible su aplicación (en materia disciplinaria). Por esto, a continuación nos dedicaremos a analizar con detenimiento este artículo.

El Artículo 55 en su párrafo primero establece el **principio general** de que todos los profesores de la Universidad, sin distinción hecha a razón de su categoría en régimen académico (lo cual consideramos muy importante y digno de rescatar) deben respetar las leyes, reglamentos, principios generales, etc., y cumplir con sus obligaciones de carácter laboral con la Universidad.

Posteriormente en el párrafo segundo se contempla la posibilidad de sancionar a quien incumple con sus obligaciones, mediante el despido justificado sin responsabilidad patronal. De este párrafo podemos hacer las siguientes observaciones:

1. No se establece una enumeración clara y detallada de las conductas a cometer por los profesores que constituyan faltas disciplinarias.

Al no tipificarse las conductas prohibidas entramos en un ámbito de absoluta indeterminación que es perjudicial para los profesores pues la especificación de cuáles conductas constituyen una falta, queda al libre arbitrio y subjetividad de las autoridades respectivas. Esta inseguridad afecta también a las autoridades universitarias quienes ante una “conducta negativa” de un profesor se ven imposibilitadas de actuar al no establecerse en ninguna parte (al menos en forma expresa) que dicha conducta constituye una falta. Este problema se agrava aún más si tomamos en cuenta la particularidad propia de las funciones sustantivas de la Universidad como los son la docencia, la investigación y la acción social, ya que estas funciones por su dinámica especial conllevan conductas específicas, de las cuales algunas que son abiertamente negativas para la institución, debían estar claramente definidas como faltas dentro de la misma normativa universitaria.

2. El párrafo en discusión se limita a requerir que las faltas cometidas sean “graves o reiteradas” para poder ser objeto de sanción. Esto ocasiona también grandes problemas pues al no estar tipificadas las faltas y a su vez **calificadas expresamente de acuerdo a su gravedad**, la determinación de cuando una falta es grave queda al arbitrio exclusivo de la autoridad que la calificará (lo que inevitablemente hará esta persona desde su escala de valores, ideología, visión de mundo, etc.). Con esta indeterminación puede suceder que:

a) Una conducta objetivamente reprochable quede impune porque la autoridad correspondiente no quiere, no puede o no sabe calificarla como “falta grave”.

b) Sean perjudicados injustamente profesores cuya conducta no ha sido grave objetivamente, pero ha sido calificada como tal por las apreciaciones subjetivas de las autoridades competentes.

c) Ante la ambigüedad imperante y la falta de pautas claras a seguir para valorar las faltas, las autoridades opten por no iniciar ningún procedimiento, al verse imposibilitadas de actuar.

Además respecto a la requerida “reiteración” de las faltas debemos acotar que si bien la reincidencia en la comisión es un factor a considerar, surge la interrogante respecto a lo que puede suceder (y de hecho sucede en la Universidad) cuando se da una conducta negativa y objetivamente reprochable que no se califica como “grave” (al no tener parámetros para hacerlo) y que tampoco se ha repetido en varias ocasiones. ¿Deberá quedar impune esta conducta? Creemos que no debe ser así.

3. La tipificación y graduación de las faltas es necesaria, no sólo por lo anterior sino también porque actualmente existen en la normativa universitaria numerosas obligaciones que se le atribuyen a los docentes, las cuales al no existir mecanismos que las hagan sistemáticamente exigibles, han caído en total desuso dependiendo su observancia de la “buena voluntad” de los actores y de las medidas que “de hecho” tomen estudiantes, autoridades y profesores, para exigir que se respeten.

Un ejemplo claro de estas disposiciones que constituyen casi “letra muerta” en la Universidad son las que enuncia el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil, donde se establecen obligaciones del profesor como respetar las normas de evaluación, devolver los exámenes corregidos dentro de un plazo, asistir normalmente a clases, brindar horas de atención al estudiante, entregar al principio del semestre el programa del curso y definir las normas de evaluación, etcétera. Usualmente, cuando estas obligaciones se irrespetan, los estudiantes no cuentan con otros mecanismos más que la persuasión y la presión para hacerlas cumplir.

Podría decirse respecto a la tipificación de las faltas, que es aplicable el Artículo 81 del Código de Trabajo al menos en lo que se refiere a las causales de despido justificado, así como otras normas del Derecho Administrativo que regulan la conducta de los funcionarios públicos, y consideramos que esto se puede hacer (de hecho en la práctica se ha intentado realizar), pero hay que tomar en cuenta que:

a) Existe gran cantidad de conductas propias de la realidad universitaria que no contemplan, por la especialidad y particularidad de la materia, las leyes y normas externas.

b) Existe gran cantidad de conductas que si bien no son una causal de despido justificado (al menos en principio), deberían poderse corregir y sancionar para lograr el buen desempeño en armonía y excelencia, de la enseñanza universitaria, como lo son

por ejemplo las citadas normas del Reglamento de Régimen Académico Estudiantil.

c) Es una realidad incuestionable que la gran mayoría de las autoridades universitarias (al menos la competente para ejercer la potestad disciplinaria como lo son los Decanos y Directores) no son profesionales en Derecho, ni conocen a fondo las normas laborales y administrativas, y tampoco conocen (lo que es más peligroso y conflictivo) los principios constitucionales fundamentales del debido proceso enunciados en la jurisprudencia de la Sala Constitucional. Esta situación dificulta sobremanera que se puedan iniciar los procedimientos correspondientes, si las pautas para realizarlos adecuadamente (procesales y de fondo) no están reguladas por la normativa universitaria en forma expresa, explícita, amplia y comprensible.

Creemos que es necesario que la Universidad incorpore regulaciones concretas en esta materia, que al estar en la normativa universitaria son de más fácil acceso a las autoridades académicas de la Universidad, quienes así tendrían lineamientos claros para actuar. Además, al ser la Universidad una institución con autonomía plena para darse su propia organización es indispensable que sea esta misma, desde sus necesidades, la que establezca su régimen disciplinario.

Es importante aclarar, que estamos conscientes de que no se pueden prever expresamente en un reglamento todas las posibles conductas merecedoras de una sanción, sin embargo sí creemos que es indispensable que exista un marco básico de referencia donde se incorporen y califiquen las principales faltas que se pueden dar dentro del quehacer cotidiano de nuestra Institución, con el objetivo de superar el absoluto vacío en que nos encontramos actualmente.

En conclusión podemos decir que si el mismo reglamento no tipifica las faltas a sancionar ni enumera las posibles sanciones a aplicar, prácticamente se vuelve inoperante e irrelevante en la realidad, sobre todo en un país donde impera la legalidad en el ejercicio del poder público.

El tercer párrafo del Artículo 55 en discusión dispone lo relacionado con el “procedimiento” a seguir para investigar las posibles faltas e imponer las eventuales sanciones a profesores que incumplan con sus obligaciones laborales establecidas en la normativa vigente. El problema fundamental con este párrafo consiste en que justamente lo que no hace es definir un procedimiento a seguir para las causas disciplinarias. Es decir, es absolutamente omiso tanto en la consideración de los principios fundamentales que deben informar todo procedimiento sancionatorio, como en la descripción detallada de los pasos y etapas en las cuales debe desarrollarse el mismo. La aspiración de regular un procedimiento tan delicado como el disciplinario en un solo párrafo, deviene más bien en un total vacío normativo que obstruye y oscurece cualquier intento por imponer medidas correctivas.

Son tantas las carencias procedimentales de este párrafo, que pasaremos a explicarlas a continuación:

1. Al iniciar con la frase “una vez que se hubiere constatado y comprobado la falta grave o reiterada atribuida al profesor universitario”, se omite la regulación de cuál fue el procedimiento llevado a cabo para constatar la mencionada falta. No se explica ni se aclara cuáles son los órganos encargados de realizar dicha constatación, ni qué pasos deben seguirse para realizarla.

2. No se especifica nada sobre los órganos encargados de abrir el procedimiento y de dirigir la investigación, ni lo referente a los requisitos y plazos para iniciar el mismo. Además, se ignora la competencia de los Decanos y Directores para ejercer la jurisdicción disciplinaria en primera instancia tal y como lo establece el Estatuto.

3. Se omite por completo la regulación de los principios constitucionales del debido proceso. Lo anterior se evidencia al no especificarse nada sobre los pasos y etapas a seguir en el procedimiento, ignorando aspectos fundamentales como el requisito de efectuar una debida notificación al imputado con la consecuente intimación, donde se le informe ampliamente sobre los hechos por los cuales se le acusa, las pruebas ofrecidas en su contra, las posibles sanciones aplicables, etc. Tampoco regula adecuadamente lo referente a otros aspectos que componen el ejercicio del derecho a la defensa, como lo son el acceso al expediente administrativo, el derecho a hacerse representar por un abogado, el derecho a ofrecer todo tipo de pruebas de descargo y de cuestionar las pruebas y las argumentaciones ofrecidas por la parte contraria, etc. Es importante destacar que el derecho de defensa implica poder participar con la posibilidad de argumentar en la acusación presentada, en el proceso de formación de cualquier acto que pueda afectar los intereses del acusado. Esto significa que si se le da la posibilidad de “ejercitar su derecho a la defensa” al imputado únicamente después de que se hubiere “constatado y comprobado la existencia de una falta” (como lo establece el Artículo 55 párrafo tercero), y no durante cada paso del proceso de constatación de la misma, se está violentando el derecho constitucional de defensa y en consecuencia el debido proceso.

El reglamento tampoco es claro en lo referente a los alcances de la audiencia que debe dársele a la persona acusada para que ejercite su derecho de defensa ya que aquella no es un mero trámite formal con el que se debe cumplir antes de dictar el acto final. La audiencia debe ser un espacio en el cual se le brinde al imputado amplia oportunidad de presentar todo tipo de pruebas lícitas de descargo, así como para poder cuestionar las pruebas de la otra parte, lo que implica por ejemplo la posibilidad de repreguntar personalmente a los testigos.

La audiencia debe concebirse como un acto donde el acusado tenga la facultad de incidir en la formación de la opinión del órgano director del procedimiento y no como un simple requisito de forma. Este aspecto fundamental no se especifica en el artículo en discusión ya que al establecerse la “audiencia” como un requisito posterior a la “constatación y comprobación” de la falta, más bien parece que esta es una última y única oportunidad que se le otorga al imputado para cuestionar los resultados de la investigación realizada sobre los hechos que motivan la acusación, respecto de los cuales ya se habría decidido que ocurrieron como lo planteó la acusación, por lo que solo faltaría tomar la decisión sobre la sanción a aplicar. De esta forma se estaría violando el principio de que la carga de la prueba le corresponde a quien acusa pues sería el imputado quien tendría que demostrar que los hechos “comprobados” no ocurrieron de tal forma antes de que se tome la decisión de sancionar. Más bien debería ser la audiencia el espacio principal donde la parte que acusa se vea obligada a demostrar cómo ocurrieron los hechos y la culpabilidad del imputado, bastándole a este para resultar absuelto, la falta de pruebas contundentes en su contra. Como vemos, no se toma en cuenta el **principio de inocencia**, que exige la necesaria demostración de la culpabilidad del imputado después de realizar el procedimiento, para poder aplicar una sanción. Este principio implica su vez que en caso de

existir dudas razonables sobre los hechos y la responsabilidad del acusado, se debe absolver de la imposición de cualquier sanción.

De igual forma en lo referente al acto final que dictará el Rector, resolviendo "lo que proceda", luego de la "audiencia", se omite la regulación de principios fundamentales relacionados con el debido proceso. Lo anterior se debe a que no se define un plazo para que el Rector dicte la resolución final, lo cual deja en un estado de inseguridad e incertidumbre a la persona afectada. A su vez, no se exige que la resolución que se dicte sea debidamente motivada y fundamentada, lo cual es parte fundamental del derecho de defensa. Esta exigencia de una clara motivación de la resolución implica un análisis sistemático de las pruebas presentadas con relación a los hechos comprobados, así como una motivación consistente de la decisión tomada de acuerdo a las normas aplicables y la situación particular del imputado. Asimismo, el acto final debe versar sobre los hechos discutidos en el procedimiento y no sobre otros distintos a los planteados en la acusación.

Todo lo anterior se requiere con la finalidad de que la persona afectada tenga la claridad suficiente sobre la decisión tomada para poder recurrirla si está disconforme.

Finalmente, cabe decir con relación al procedimiento del Artículo 55 que este también ignora el derecho del imputado a recurrir en una segunda instancia la decisión tomada en su contra. Esta gravísima violación se evidencia al analizar que el actual artículo no establece un órgano que ejerza la potestad disciplinaria en primera instancia, ni uno que dirija el procedimiento, y solo atribuye al Rector la toma de la decisión definitiva. Si partimos de que el Estatuto Orgánico en su artículo 40 inciso m) establece que el rector tendrá la "última palabra" en materia disciplinaria, no sería posible recurrir la decisión final ante una instancia superior en vía administrativa ya que se estaría violando el Estatuto. Esto es inconveniente si tomamos en cuenta la sana exigencia de que exista otra instancia distinta a la que tomó la decisión, ante la cual se pueda apelar la misma con la finalidad de enmendar posibles errores cometidos por la instancia inicial. Este vacío se debe a que el reglamento ignora la competencia de los Decanos y Directores para conocer el asunto en primera instancia.

Hasta aquí hemos analizado las carencias y deficiencias más notorias del actual "procedimiento disciplinario docente". Como se puede apreciar con facilidad el mismo es tan ambiguo que se vuelve prácticamente imposible su aplicación ya que como mencionamos antes, la gran mayoría de las autoridades universitarias no son versadas en Derecho como para conocer y manejar los principios generales legales y constitucionales que podría aplicarse supletoriamente a estos casos.

Ante esta situación, lo que ha sucedido es que, ya sea por comodidad, desconocimiento o equivocación la gran mayoría de las faltas que se cometen se dejan pasar sin ninguna sanción, generándose una cultura de tolerancia a la impunidad, muy lesiva para nuestra Institución.

Debemos destacar en honor a la verdad, que no decimos que nunca se le hayan impuesto sanciones a los profesores que incumplen, pues esto sí ha ocurrido en algunos casos excepcionales. Nuestra posición es que la sanción al incumplimiento de los profesores, solo ha sido posible en un reducido número de casos, debido a la falta total de mecanismos adecuados.

En este sentido, queremos expresar nuestro reconocimiento al esfuerzo que ha venido desarrollando la Vicerrectoría de Docencia

en los últimos años. Esta Vicerrectoría ha intentado ir definiendo un procedimiento administrativo a raíz de la incorporación sistemática de la vasta jurisprudencia constitucional sobre el debido proceso y las normas generales sobre procedimiento de la LGAP, lo cual ha permitido imponer las sanciones requeridas en algunos casos realmente graves donde la Universidad se ha visto muy afectada. Sin embargo, como manifiestan los mismos funcionarios de esta dependencia, sus esfuerzos son insuficientes al volverse los procedimientos muy complicados y engorrosos debido a la carencia de regulaciones claras que orienten esta materia tan delicada y susceptible a la interposición de recursos de amparo.

El cuarto párrafo y siguientes del Artículo 55 no modifican el panorama general que hemos presentado. Este párrafo introduce la oscura distinción entre imputaciones hechas al profesor universitario de "orden general" y las que son de "índole estrictamente académica". A continuación, los siguientes párrafos desarrollan un procedimiento especial a aplicar únicamente en los casos de "imputaciones académicas", el cual se caracteriza por estar más desarrollado y explicado que el aplicable a faltas de "orden general", ya que al menos se define un órgano encargado de realizar la instrucción de procedimiento (ya sea el Vicerrector de Docencia, o la Comisión Especial nombrada por la Asamblea de Escuela). Suponemos que al hablar de imputaciones de "orden general" quien redactó el reglamento quiso referirse a las faltas de tipo laboral y establecer su diferenciación de las que son propiamente académicas, definiendo a su vez un procedimiento diferenciado. Creemos que esta distinción es necesaria ya que estamos hablando de cuestiones muy diferentes, sin embargo consideramos que el enfoque del actual reglamento comete varias imprecisiones y errores, las cuales analizaremos a continuación.

En primer lugar, no se define claramente en qué consisten las faltas de índole estrictamente académica, ni se aclara en qué se diferencian de las "generales". La anterior expresión es por demás ambigua y debería hablarse más bien de faltas laborales para evitar confusiones. Las faltas de índole laboral, son las que tienen que ver con el incumplimiento de los deberes y obligaciones que surgen a raíz de la relación contractual de tipo laboral entre el profesor y la Universidad. Estas deben estar expresamente tipificadas para poder diferenciarlas claramente de las que son de naturaleza académica. Estas últimas, se caracterizan por estar relacionadas ya no con el incumplimiento de obligaciones, sino más bien con la evaluación de la capacidad e idoneidad del profesor para desempeñarse en su labor, partiendo de condiciones de cumplimiento de sus responsabilidades laborales. La distinción no es fácil pero debe realizarse con claridad, ya que se desprenden consecuencias muy distintas: las faltas de índole laboral son por ejemplo no asistir a clases o irrespetar las normas preestablecidas de evaluación de los estudiantes, sin importar si el profesor es bueno o capaz o no en su labor académica propiamente dicha. A su vez, una imputación de índole académica tiene que ver por ejemplo con el desconocimiento de la materia impartida o la falta de condiciones y cualidades para transmitir conocimientos a los estudiantes, sin importar que el profesor asista puntualmente a clases y devuelva los exámenes calificados a tiempo o no.

Estamos de acuerdo en que ambos tipos de conductas deben corregirse para favorecer un desempeño de excelencia académica en la Universidad. Sin embargo, también creemos que por ser de naturaleza muy diferente, el procedimiento que se debe seguir para corregir las mismas debe ser a su vez diferenciado para que se adapte a las particularidades de cada caso. En el caso de las faltas de índole laboral se sigue un procedimiento disciplinario sancionatorio, en el cual se investigan determinados hechos para

imponer una respectiva sanción si corresponde. Por el contrario, en las imputaciones académicas no puede encajar un procedimiento disciplinario sancionatorio ya que estas por su naturaleza requieren un proceso de evaluación mucho más técnico que demuestre la existencia de deficiencias, las cuales deben tratarse en principio de forma diferente a las meras sanciones de incumplimiento. La labor académica por su complejidad y la subjetividad que permea en su desempeño requiere de la elaboración de instrumentos específicos para su **evaluación** y eventual corrección con miras a buscar su mejoramiento, por lo que creemos que debe estar supeditada a un sistema riguroso de evaluación académica que imponga medidas correctivas distintas a las disciplinarias. Lo anterior no significa que no deban haber puntos de conexión entre el desempeño académico y las posibles consecuencias laborales que este podría acarrear. Es decir, si un profesor obtiene una calificación deficiente luego de haber pasado en forma reiterada un proceso de evaluación y corrección adecuados sin que se den mejorías, es necesario que se aplique una sanción de índole laboral, como lo sería el despido sin responsabilidad patronal, teniendo como causal la demostrada incapacidad del funcionario para realizar satisfactoriamente las labores para las cuales fue contratado, tal y como lo contempla el Artículo 81 inciso j) del Código de Trabajo.

En lo que se refiere al procedimiento propuesto para las faltas académicas, nos parece que es absolutamente inaceptable establecer discriminaciones en el trato a brindarse y el procedimiento a seguir a los profesores cuestionados, en razón de su categoría en régimen académico. El párrafo analizado plantea un procedimiento a realizarse si los profesores son asociados y catedráticos y otro distinto que se llevaría a cabo si los profesores son instructores, adjuntos o no se encuentran en propiedad. Este trato discriminatorio no tiene justificación pues de igual manera puede cometer una falta reprochable un profesor interino como lo podría hacer el catedrático más renombrado, siendo lo relevante para iniciar un procedimiento no la categoría o el estatus del profesor en cuestión, sino más bien la falta cometida, analizada objetivamente en su gravedad, reiteración y lesividad para el buen desempeño de nuestra Universidad.

Han sido este tipo de diferenciaciones odiosas las que han dado pie a la difusión de la nociva creencia de que en la Universidad hay profesores que sin importar su conducta o su calidad, son "intocables" e impunes.

Creemos que es fundamental que se premie e incentive el mérito y el buen desempeño (para lo cual, las distinciones en categorías académicas son instrumentos importantes), sin embargo, no aceptamos que se den tratos diferentes a los funcionarios en materia de evaluación y sanción cuando lo que interesa en este caso es la calidad de la educación en la Universidad.

Más bien debería darse una exigencia más estricta a los profesores de mayor rango, evitándose la creación de procedimientos diferenciados que hacen más entabada y engorrosa la evaluación de un profesor a medida que su estatus es mayor. Además de lo irrazonable de esta distinción hay que decir que es un discriminación inaceptable ya que no es posible hacer diferenciaciones en los procedimientos a seguir para sancionar a personas distintas por el mismo tipo de falta, sobre todo si un procedimiento incorpora un mayor número de garantías para una persona, las cuales no se le brindan a la otra. En este caso, mientras que para los profesores adjuntos, instructores e interinos lleva la instrucción la Vicerrectoría de Docencia y decide el Rector, para los profesores asociados y catedráticos se debe pasar por una instancia más como lo es la Asamblea de la Unidad Académica. Esta

Asamblea incorpora un elemento nuevo que complica y dificulta mucho más una posible remoción del cargo ya que ahora no basta con la recomendación del órgano instructor y la decisión del Rector, sino que además se requiere la aprobación de una Asamblea.

Además, para el caso de los asociados y catedráticos se incorporan exigencias adicionales para que la falta amerite la remoción, ya que se exige la demostración de que existen causas académicas graves y reiteradas que hacen perjudicial e ineficaz la labor del profesor, mientras que en el caso de los demás profesores no se exige ninguno de estos requisitos bastando para la remoción la comprobación de "cargos" de índole académica en su contra.

Esta diferenciación en la rigurosidad del trato a los profesores es insostenible, si partimos de la óptica de que lo importante es la calidad y eficiencia del desempeño del docente en su labor académica. Esto en la práctica se ha traducido en que si el profesor es interino, los estudiantes tienen posibilidades de reclamar el derecho a un buen profesor, pero si el mismo es catedrático aunque sea pésimo como docente los estudiantes tiene que "aguantárselo" y callar.

Finalmente, estamos en total desacuerdo con que se involucre a las Asambleas de las Unidades Académicas en el procedimiento para evaluar y corregir faltas académicas, por cuanto consideramos que aquellas son instancias políticas y de gobierno y no es recomendable que sean los encargados de decidir sobre la perjudicialidad o ineficacia de los profesores en materia de la evaluación académica. Las Asambleas por su propia naturaleza de órganos políticos están permeadas de criterios subjetivos y personales que no deben involucrarse en una materia que requiere fundamentarse en parámetros objetivos y estrictamente técnicos para la toma de decisiones. Creemos que es innecesario que las Asambleas decidan en esta materia ya que no se trata de un asunto de gobierno sino más bien de la aplicación de la normativa universitaria y de la evaluación objetiva del desempeño de los profesores.

Sin embargo, cabe mencionar que la participación en esta materia de las Asambleas de las Unidades Académicas obedece a lo que disponen los artículos 82 bis y 111 ter del EOUCR, ambos en su inciso a):

"Son atribuciones de la Asamblea Representativa de Facultad:

a. Declarar a un profesor perjudicial o ineficaz en su labor, por votación afirmativa –secreta- no inferior a las dos terceras partes del total de sus miembros, previo levantamiento de expediente, de acuerdo con la reglamentación que corresponda" (Artículo 82 bis EOUCR)

"Son atribuciones de la Asamblea de Sede o Asamblea Representativa de Sede, según corresponda:

a.a Declarar a un profesor perjudicial o ineficaz en su labor, conforme al artículo 82 bis, inciso a) de este Estatuto." (Artículo 111 ter EOUCR).

Por lo tanto, es evidente que para que se dé un cambio en este sentido es necesario plantear una reforma al Estatuto Orgánico.

De esta forma concluimos el análisis del Artículo 55 del RRASD, reiterando la urgente necesidad de una exhaustiva reforma que nos permitiremos proponer a continuación.

Si bien es cierto este trabajo se enfoca exclusivamente en el aspecto del régimen disciplinario laboral de los profesores, también ha hecho evidente que urge revisar y reestructurar todo lo referente a los mecanismos de evaluación académica y los alcances y consecuencias de la misma. Es necesario impulsar una profunda revisión al capítulo VII del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente con miras a crear un verdadero sistema de evaluación docente que sea permanente, el cual tome en cuenta las características y particularidades de cada área académica y geográfica de la Universidad, desarrollando instrumentos que se adapten a estas distintas realidades.

Asimismo es necesario definir estrategias para que los resultados de este sistema de evaluación incidan directamente en los incentivos por méritos que se brindan a los profesores, así como en los mecanismos de ascenso, contratación y eventualmente en medidas correctivas disciplinarias”.

Seguidamente el documento continúa haciendo un análisis de otros reglamentos relacionados con la materia como son:

1) Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad de Costa Rica (RIT), aprobado por el Consejo Universitario en la sesión 1764, artículo 10, del 18 de mayo de 1970.

2) Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento Sexual. (Aprobado por el Consejo Universitario en la sesión 4260, artículo 10, del 6 de mayo de 1997).

3) Reglamento de Orden y Disciplina de los Estudiantes de la Universidad de Costa Rica. (Aprobado por el CU en Sesión 4207 artículo 5 del 21 de agosto de 1996).

Continúa la propuesta haciendo referencia a otras reformas al artículo 55 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente:

“A través de los años, han existido varios intentos infructuosos de reformas al actual Régimen Disciplinario Docente de reglamento vigente.

Estas propuestas han sido archivadas por el Consejo Universitario o han quedado en el olvido, sin embargo nos interesa analizarlas, destacando sus aspectos negativos y positivos, con la modesta esperanza de que constituyan un insumo en la discusión de la propuesta que presentamos en busca de subsanar el vacío reglamentario que tiene nuestra Universidad al respecto.

Lo primero que salta a la vista es la notoria conciencia por parte de los integrantes de la comunidad universitaria de que es urgente reformar la reglamentación actual. Se puede apreciar en las diferentes propuestas cómo la tendencia predominante es a ir incorporando aspectos que antes no se encontraban regulados, con miras a resolver la ambigüedad existente. En este sentido se puede observar como las propuestas cada vez son más elaboradas y rigurosas, introduciéndose varios puntos muy positivos, así como algunos que no compartimos.

Nos interesa comentar principalmente dos propuestas presentadas en los últimos años, las cuales pueden ejemplificar lo antes expuesto.

1) Propuesta de reforma contenida en el Proyecto de Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente de 1992.

Esta propuesta fue sacada a consulta a la comunidad universitaria según acuerdo de la sesión 3855, artículo 4, del

Consejo Universitario, y archivada definitivamente en la sesión 3902 artículo 3, realizada el 11 de noviembre de 1992.

Este proyecto planteaba una reforma integral a todo el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, y recibió muchas observaciones, críticas, comentarios y en general una fuerte oposición por parte de la comunidad universitaria, lo que sin duda incidió en que fuera archivada.

En la materia que nos ocupa, la propuesta regulaba la “jurisdicción disciplinaria” en su capítulo X, artículos del 89 al 92, los que textualmente establecían:

“Artículo 89. Cuando un profesor universitario incurra en una falta, sea de índole laboral o de índole académica, será sancionado según la gravedad de la falta, de la siguiente forma:

- a) Amonestación verbal,
- b) Amonestación escrita con copia al expediente,
- c) Suspensión,
- d) Despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 90. Cuando se trate de un caso de ineficiencia académica grave que haga perjudicial o ineficaz la labor del profesor, el procedimiento será el siguiente:

La Asamblea de la unidad académica conocerá la solicitud en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de su recepción y nombrará en el mismo acto tres profesores con el más alto rango posible de esa Unidad, la cual instruirá el caso, oír al profesor y rendirá un dictamen dentro de un plazo máximo de quince días.

La Asamblea de la unidad académica reunida en sesión extraordinaria u ordinaria siguiente, según proceda, declarará si el profesor es o no perjudicial o ineficaz en su labor. Y, en caso que así lo considere, resolverá sobre las sanciones que correspondan que serán las indicadas en el artículo 89 de este reglamento, así como las medidas correctivas que el profesor deberá acatar. Si la Asamblea acuerda que el profesor se hizo acreedor a una remoción de su cargo sin responsabilidad patronal, se requerirá además del visto bueno del Rector para su ejecución.

Artículo 91. El procedimiento para aplicar las sanciones de orden estrictamente laboral será el siguiente:

Por iniciativa propia o en virtud de una denuncia recibida, el Director de la unidad académica, nombrará una Comisión Instructora compuesta por tres profesores del más alto rango académico posible de su unidad, quienes instruirán el caso, oirán al profesor y rendirán un dictamen, en un plazo máximo de quince días.

Artículo 92. Luego de recibido el dictamen de la Comisión Instructora, el Director o Decano, según corresponda, procederá a aplicar la sanción si considera que se cometió una falta laboral: para esto tomará en cuenta la gravedad de la misma. Para aplicar la sanción del despido sin responsabilidad patronal deberá contarse con el visto bueno del Rector”.

Algunos de los principales aspectos positivos que planteaba esta propuesta de reforma son:

1. En el artículo 89, se incorpora una clasificación de las sanciones aplicables, introduciendo amonestaciones verbales o escritas, y la suspensión, además del despido sin responsabilidad patronal, que es la única sanción considerada por el actual reglamento.

2. En el artículo 91 se expresa de manera más clara la distinción entre faltas académicas y de orden estrictamente laboral, al eliminarse la ambigua categoría de faltas de "orden general" para referirse a las de tipo laboral.

3. Además, en el artículo 90 se elimina la inconveniente diferencia entre los profesores interinos, instructores o adjuntos y los asociados o catedráticos para sancionar las faltas de índole académica. Este trato desigual que se le daba al primer grupo desaparece, planteándose un procedimiento uniforme para investigar y sancionar las faltas de "ineficiencia académica" que hagan "perjudicial o ineficaz la labor del docente".

4. En el artículo 91 se regula el procedimiento para sancionar las faltas laborales. Se define la autoridad del Director de la Unidad Académica, como autoridad competente para iniciar un proceso y ejercer la potestad disciplinaria en primera instancia.

5. También se contemplan las formas en que podrá iniciarse el procedimiento disciplinario, ya que se estipula que este podrá abrirlo el Director por iniciativa propia o por medio de una denuncia.

6. Se establece por otra parte cual será la instancia encargada de realizar la instrucción del caso, con lo que se llena un gran vacío. Este órgano sería una comisión integrada por tres profesores, que debería rendir un dictamen con una recomendación en un plazo determinado. Con esto se delimitan de mejor manera las etapas del procedimiento y se crea un mecanismo para poder efectuar la investigación. Todas estas normas básicas se encuentran ausentes en el actual reglamento.

A pesar de la importancia de sus aportes, la propuesta analizada presenta varias deficiencias que se deben superar. Al respecto podemos mencionar las siguientes:

1. La principal deficiencia que encontramos en la propuesta, es que no tipifica las conductas prohibidas que serían merecedoras de una sanción disciplinaria. Al no incorporarse un listado de las faltas, se le deja el camino libre a la apreciación subjetiva de quien sanciona sobre cuales conductas constituyen una falta y cuales no. Por supuesto que no se pueden prever todas las conductas posibles, pero es indispensable que exista una enumeración básica de las principales conductas prohibidas para que las partes tengan seguridad sobre las implicaciones de sus actuaciones.

2. Como consecuencia de lo anterior, la propuesta tampoco establece una clasificación de las faltas de acuerdo a su gravedad. Esta graduación de la falta es indispensable para poder determinar qué tipo de sanción le es aplicable a cada falta cometida. El reglamento hace un intento de suplir este problema cuando establece que el profesor que incurra en una "será sancionado de acuerdo con la gravedad de la falta". Sin embargo, al no haber parámetros objetivos expresos para determinar esta "gravedad de la falta", la aspiración justificada de que se sancione según la magnitud de la falta cometida queda reducida a la apreciación personal de quienes tienen la potestad de sancionar. Podrían darse situaciones injustas como sería el hecho de que faltas que ameriten una sanción leve sean excesivamente castigadas, y viceversa. También podrían ocurrir casos en que en situaciones distintas una misma conducta sea valorada y sancionada de manera diferente, lo cual es muy negativo para los profesores imputados y para la misma Universidad.

3. Por otra parte, el procedimiento propuesto en el artículo 91, si bien define aspectos elementales como los órganos competentes, es bastante ambiguo en sus regulaciones de las etapas del procedimiento y no determina con claridad las funciones, acciones, derechos y responsabilidades, tanto de las partes como de las

distintas instancias encargadas de darle curso a este. Como consecuencia, tampoco es lo suficientemente explícito en la incorporación de las garantías fundamentales del debido proceso y únicamente se limita a enunciar en forma escueta que los profesores encargados de instruir el caso "oirán al profesor" con anterioridad a rendir su dictamen. Al respecto, ya se ha explicado que el debido proceso implica mucho más que "escuchar" a la persona investigada, ya que debe incluir la oportunidad de que esta sepa con antelación de qué se le acusa, que tenga el tiempo y la oportunidad de preparar su defensa, presentar sus alegatos, ofrecer pruebas de descargo, refutar las existentes, que se realice una audiencia oral donde no solo se le oiga sino también se le permita hacer preguntas y contradecir a las otras partes, etc.

2) Propuesta de Reforma contenida en el Proyecto de Reglamento de Régimen Laboral Académico de 1996

Esta propuesta es el producto del trabajo de una Comisión Especial nombrada por el Consejo Universitario en la sesión 4058, artículo 9, del 14 de setiembre de 1994, con la finalidad de que elaborara una propuesta de reforma integral al RRASD que incorporara todos los aspectos de índole estrictamente laboral. El proyecto fue presentado en 1996 y hasta la fecha se encuentra en estudio en el órgano colegiado sin que se tome una decisión definitiva al respecto, debido en parte a la complejidad y magnitud del asunto.

En el ámbito de régimen disciplinario la propuesta presenta cambios que mejoran notoriamente el reglamento actual y los proyectos de reforma posteriores, sin embargo, a su vez incorpora algunos aspectos que significan un retroceso para una adecuada regulación de esta materia y además mantiene algunas de las ambigüedades y omisiones de la normativa vigente.

El texto propuesto es el siguiente:

"Capítulo IV.
Régimen Disciplinario.

De las actuaciones sujetas a sanciones disciplinarias.

Artículo 72. Toda actuación de un docente, independientemente de la categoría que ocupe, que resulte en quebrantamiento de las disposiciones y obligaciones generales de carácter laboral, establecidas por las leyes, reglamentos y principios generales de derecho, del buen proceder administrativo, o del buen nombre de la Universidad, deberá ser objeto de acción disciplinaria con rapidez y firmeza, luego del debido proceso.

De las causas de sanción.

Artículo 73. Las causas por las cuales un docente estará sujeto a una acción disciplinaria por parte de las autoridades de la institución, incluyen:

- a. Incumplimiento de los deberes del cargo o puesto e incompetencia profesional.
- b. Reducción del ritmo de trabajo.
- c. Ausencia o abandono injustificado de sus labores.
- d. Interrupción, obstaculización o perturbación de las tareas y funciones regulares de la Universidad.
- e. La alteración maliciosa o falsificación de calificaciones, expedientes y otros documentos oficiales de la Universidad, de otra Universidad, Gobierno o de otros organismos o personas.
- f. La ejecución de actos obscenos, impúdicos, o lascivos, así como el lenguaje obsceno, impúdico o agresivo en las instalaciones de la Universidad.

g. La agresión física perpetrada contra miembros de la comunidad universitaria.

h. Actos que causen daño o destrucción a la propiedad de la Universidad, de sus miembros, o de particulares que se hallen dentro del campus universitario.

i. El hurto o robo de bienes pertenecientes a la Universidad, de sus miembros o de bienes ajenos que se hallen dentro de los predios de la Institución.

j. La presentación de acusaciones basándose en cargos que se saben falsos.

k. La imprudencia o descuido inexcusable que comprometa la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de personas que allí se encuentran.

l. El descato y negación para adoptarlas medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

m. Presentar referencias o atestados personales pretendiendo tener cualidades y conocimientos cuya falsedad se compruebe.

n. Cuando el profesor sufra prisión por sentencia ejecutoria; o la condena firme de los tribunales por haber cometido un delito contra los deberes de la función pública estipulados en el Código Penal, con excepción de los artículos 333 y 334 de ese Código.

o. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato, o falta a la ética a la moral, a las buenas costumbres que rigen la sociedad costarricense.

Tipos de sanciones:

Artículo 74. Se establecen las siguientes sanciones disciplinarias, que se aplicarán a los docentes según la gravedad de la falta:

- a. Amonestación verbal,
- b. Amonestación escrita,
- c. Suspensión hasta por un mes
- d. Destitución o despido.

De toda sanción que se imponga, salvo la amonestación verbal, deberá incluirse copia en el expediente personal del funcionario, en su Unidad Académica, oficina de Recursos Humanos y la Comisión de Régimen Académico.

Artículo 75. La jurisdicción disciplinaria se ejercerá de la siguiente manera:

- a. Amonestación verbal o escrita por el superior inmediato que corresponda.
- b. Suspensión o despido, previo el debido proceso.

Procedimiento para sancionar.

Artículo 76. Una vez que se hubiere conocido el incumplimiento de las obligaciones, responsabilidades o prohibiciones por un profesor o recibida una denuncia en tal sentido, el Decano o Director, abrirá el proceso de instrucción y dictaminará dentro de los siguientes ocho días hábiles.

En caso de suspensión, o de amonestación verbal o escrita, de un docente, el Decano o Director impondrá inmediatamente la sanción que corresponda.

En caso de que el Director o Decano dictamine el despido, independientemente de la categoría en régimen académico del docente, convocará a Asamblea para que apruebe o impruebe el dictamen en los siguientes 8 días hábiles.

Tratándose de docentes asociados o catedráticos se necesitará de mayoría calificada para levantarle su inamovilidad. Una vez aprobado por la Asamblea de Escuela o Facultad el dictamen se eleva al Rector quien verificará el debido proceso de instrucción y deberá resolver en los siguientes 8 días hábiles.

Si la Asamblea no opera o no se cumplen los plazos establecidos, el Decano o Director deberá elevar de inmediato la documentación al Rector para su resolución, previa instrucción del caso por parte de la Vicerrectoría de Docencia.

El procedimiento de instrucción deberá incluir la recolección de información y prueba, así como la oportunidad de descargo por parte del afectado. En caso de que el afectado no asista a la cita de descargo deberá dejarse constancia escrita en el expediente de su renuencia a comparecer”.

Los principales aspectos positivos e innovadores que aporta esta propuesta a nuestro criterio son:

1) Sin lugar a dudas, el progreso más relevante que se presenta, es que por primera vez, se incluye una tipificación y enumeración de las conductas consideradas como faltas. Este cambio cualitativo representa la posibilidad de que las personas tengan un mayor grado de seguridad jurídica al tener claro que conductas pueden desencadenar en una sanción en su contra, y a su vez permite que las autoridades competentes tengan el punto de partida que les permita fundamentar la apertura de un procedimiento. En este mismo sentido, también las partes contarán con un parámetro objetivo que les permita exigir el inicio de una investigación al concretarse la obligación genérica de “sancionar faltas”, en conductas específicas que motivan un procedimiento disciplinario. La propuesta regula conductas la agresión verbal o física, la falsificación de documentos o la destrucción de bienes de la Universidad, etc, las cuales sin lugar dudas ameritan una fuerte sanción disciplinaria por su gravedad.

2) Se establece la exigencia de que las sanciones impuestas consten por escrito en el expediente personal del funcionario en las distintas instancias con que este se relacione. Esto es muy importante ya que permite que el desempeño laboral de los profesores sea tomado en cuenta por instancias como la Comisión de Régimen Académico o las mismas asambleas de las unidades académicas a la hora de decidir sobre ascensos, nombramientos, otorgamiento de incentivos etc., permitiéndose así un mayor control y favoreciéndose la excelencia académica al existir mayores parámetros para valorar el mérito.

3) En el ámbito de la concepción de lo que debe ser el procedimiento, se hace referencia por primera vez, a la noción de “debido proceso” como principio fundamental que debe orientar su desarrollo, y además se establece que este debe llevarse a cabo con “rapidez y firmeza”.

4) Se evidencia un interés por concretar de una forma más precisa los términos en que debe desarrollarse el procedimiento, al fijar un plazo de ocho días hábiles para que el Decano o Director lleve a cabo la instrucción y dictamine sobre el caso. Independientemente de la idoneidad de plazo propuesto, es fundamental que existan pautas claras que delimiten en el espacio y en el tiempo los procedimientos para que el buen curso y la duración de estos no queden sujetos únicamente a la voluntad y disposición de los actores.

A pesar de lo anterior, la propuesta analizada también mantiene serias deficiencias en algunos aspectos fundamentales, e incorpora ciertos cambios en la concepción y estructuración de procedimiento, que a nuestro juicio más bien implican un retroceso que debe ser evitado. Nos interesa destacar los siguientes puntos:

1) A pesar de se realiza una tipificación de las faltas, no se establece ninguna clasificación de estas según su gravedad como parámetro para decidir el tipo de sanción que correspondería aplicar, lo cual es muy preocupante ya que se deja a la valoración y apreciación subjetiva de quién juzga la decisión de cual sanción corresponde imponer. Al no efectuarse una clasificación de las faltas de acuerdo con su gravedad coexisten en el mismo plano faltas tan disímiles en su nivel de reprochabilidad como “hurtao o robar bienes pertenecientes a la Universidad” y “reducir el ritmo de trabajo”, las cuales evidentemente son de un grado muy distinto y por ende ameritarían medidas correctivas diferentes. Podrían darse por ejemplo, situaciones como que en un caso particular se imponga una sanción mucho más fuerte a una falta que es de menor gravedad que otras sancionadas de forma más leve en casos anteriores y viceversa. Estamos conscientes de que es indispensable contar para cada caso con un margen de apreciación para tomar en cuenta las particularidades, atenuantes y agravantes propios de la situación específica, pero eso es muy distinto a “meter en el mismo saco” conductas como “incumplir los deberes del cargo” o “interrumpir las tareas y funciones de Universidad” (las cuales pueden significar cualquier cosa), y acciones tan reprochables como “agredir físicamente a los miembros de la comunidad universitaria”.

2) Tomando en cuenta que no se puede pretender tipificar todas las posibles conductas que en el inmenso ámbito universitario podrían darse, y que más bien lo recomendable es tratar de regular al menos las acciones más cotidianas y reprochables de manera que exista un marco general para valorar posibles conductas nuevas o no del todo expresamente previstas; consideramos que por ejemplo, en la propuesta se omite la necesaria referencia expresa a una serie de prácticas que se dan comúnmente en la Universidad y que afectan directamente a los estudiantes como lo es el incumplimiento, por parte de muchos profesores, de las normas que regulan la evaluación académica y en general, los derechos de los estudiantes frente a los docentes.

3) Al disponer que cuando se tratare de una falta que amerite amonestación verbal o escrita del docente, la autoridad competente “impondrá inmediatamente la sanción que corresponda”, se excluye el seguimiento de un debido proceso y al parecer se reserva el mismo únicamente para casos de suspensión o despido. Es cierto que para casos de faltas leves donde se pueda constatar fácilmente si estas se cometieron o no, es recomendable contar con un procedimiento más sencillo y ágil, sin requerirse toda la rigurosidad de una investigación para hechos más graves que podrían acarrear sanciones más perjudiciales como la suspensión o el despido. Sin embargo, es un derecho fundamental de toda persona el contar con la oportunidad y el tiempo para preparar y efectuar su defensa, por lo que no se puede excluir esta garantía en ningún caso por más leve que sea la falta, y mucho menos autorizar la imposición de sanciones automáticas o inmediatas. Se puede efectuar un procedimiento mucho más sencillo sin coartar el debido proceso.

4) A pesar de que se hacen referencias al famoso “debido proceso”, este no se concreta y plasma claramente en el procedimiento propuesto ya que no se definen los pasos y las etapas del mismo y se hace una escueta referencia a la “oportunidad de descargo por parte de afectado” sin contemplar todas las garantías y condiciones (anteriormente explicadas) que se requieren para ejercer efectivamente esta oportunidad. Además, el plazo

establecido para la instrucción podría ser insuficiente para permitir una exhaustiva investigación y una adecuada preparación de la defensa.

5) Nos parece inconveniente que la inasistencia a la “cita a comparecer” (la cual debería concebirse como una verdadera audiencia oral y contradictoria, y no como una simple “cita”), sea considerada automáticamente como una “renuncia a comparecer”, ya que perfectamente la ausencia podría haberse generado por una causa justificada. Además, la Ley General de la Administración Pública (artículo 315) permite que la comparecencia se lleve a cabo a pesar de la ausencia injustificada de la parte, pero esto es muy distinto a presumir la “renuncia” a ejercer un derecho.

6) El aspecto más preocupante que plantea esta propuesta es que se le atribuya a la Asamblea de la unidad académica la facultad de aprobar o improbar la decisión del Decano o Director que dictamine una suspensión o un despido. Lo anterior es inconveniente ya que la Asamblea es una instancia de carácter político, y la decisión de si se cometió o no una falta laboral por su trascendencia, debe ser tomada con la mayor imparcialidad y objetividad posible, sin correr el peligro de que se vea influenciada por el contexto político y personal que es propio y normal de órganos colegiados como las Asambleas. Es muy difícil, dada su numerosa integración, y su dinámica de funcionamiento, que estas instancias puedan contar con el tiempo y con los elementos de juicio y técnicos sobre el caso como para modificar las decisiones tomadas después de un procedimiento de investigación e instrucción el cual aunque no garantiza la objetividad absoluta, sí permite un mayor control técnico y de legalidad, y una más amplia profundización en el estudio de los hechos. La atribución de esta competencia a las Asambleas, probablemente se fundamenta en una errónea interpretación del artículo 228, inciso g) del EOUCR, establece que las Asambleas de Escuela o Facultad conocerán de las apelaciones sobre las decisiones de los Decanos o Directores. Tal competencia genérica debe interpretarse en concordancia con la atribución expresa y específica que le confiere el mismo Estatuto (artículo 40, inciso m) al Rector de resolver en última instancia sobre las sanciones disciplinarias y cualquier otro asunto de orden laboral relativo a funcionarios de la Universidad. Es por esto, que para el caso particular de la materia disciplinaria, debe ser competencia del Rector resolver las apelaciones o recursos en última instancia cuando se trate por ejemplo de suspensiones o despidos. Por esto no tiene sentido incorporar tres instancias en el procedimiento encargadas de oficio de “ratificar” las decisiones o las “revisiones” de la instancia anterior, de manera que la Asamblea revise la decisión del Director y luego el Rector revise la revisión de la Asamblea, cuando lo procedente y razonable es que las partes disconformes con cualquier decisión (no solo la que aplica una sanción sino también la que absuelve injustificadamente) puedan presentar recursos ante las instancias competentes pidiendo que se revise esta. No queda claro en la propuesta si además de las revisiones oficiosas se contempla la presentación de recursos por las partes. Por otro lado, ya hemos planteado que la objetividad e idoneidad para llevar a cabo la instrucción del caso adecuadamente del Decano o Director, tampoco están plenamente garantizadas, por lo que consideramos recomendable la posibilidad de crear una instancia externa con apoyo técnico, que instruya y dictamine al menos sobre los casos de suspensión o despido, para que posteriormente el órgano competente resuelva.

7) Finalmente, ya hemos destacado anteriormente lo inconveniente que es hacer discriminaciones entre las distintas categorías de profesores, como lo hace la disposición que establece una mayoría calificada para aprobar la sanción que se le imponga a

profesores con categoría de asociados o catedráticos, como si por esta condición sus faltas laborales fueran “menos faltas”.

La Comisión de Reglamentos solicitó el criterio de la Vicerrectoría de Docencia, Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Federación de Estudiantes, Sistema de Estudios de Posgrado, Vicerrectoría de Investigación, Contraloría Universitaria, Oficina Jurídica, y Facultad de Derecho, para lo cual se adjunto un cuadro con cada una de las observaciones.

La Comisión dedicó varias sesiones de trabajo al estudio de esta propuesta de modificación, y analizó cada una de las observaciones provenientes de las diferentes dependencias.

PROPUESTA DE ACUERDO:

La Comisión de Reglamentos propone al Plenario la adopción del siguiente acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1- Se presenta al Consejo Universitario la “Propuesta de reforma al artículo 55 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente para la incorporación del nuevo capítulo de régimen disciplinario docente.” (Oficio PM-CU-99-06).

2- La reglamentación vigente del actual artículo 55 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente contiene gran cantidad de inconsistencias, ambigüedades y lagunas, los cuales dificultan enormemente la aplicación efectiva de los procedimientos disciplinarios, limitando el accionar de las autoridades competentes y creando gran inseguridad entre los miembros de la comunidad universitaria.

3- La propuesta presentada busca definir claramente las normas aplicables en los procedimientos disciplinarios seguidos a los docentes, delimitando detalladamente los pasos a seguir, para garantizarle seguridad a todas las partes involucradas en la aplicación del debido proceso.

4- La Oficina Jurídica, mediante oficio OJ-1371-99, dictaminó:

“Desde el punto de vista integral, esta Asesoría considera que la propuesta bajo análisis viene a integrar y sistematizar aspectos relativos al proceso disciplinario docente de suma importancia. En este sentido puede constituir un instrumento, tanto de carácter preventivo como sancionatorio, para mejorar el desempeño académico de la Institución. Dentro de los aspectos a que hacemos referencia se encuentran los siguientes:

1- Eliminación de la ambigüedad o vaguedad de las distinciones prevalecientes en el actual artículo 55, relativas a las faltas de orden laboral y las faltas de orden académico.

2- Tipificación y categorización de las faltas.

3- Introducción de los principios fundamentales del debido proceso dentro del proceso disciplinario, que permiten una amplia defensa a los docentes y obligan a la Administración a motivar el ejercicio de la potestad disciplinaria.

4- Reivindicación de la potestad disciplinaria de Directores y Decanos, e incorporación de la garantía de doble instancia, establecida por el artículo 350 de la Ley General de la Administración Pública.

5- Incorporación de mecanismos que podrían asegurar un procedimiento imparcial, tales como la instrucción de los casos por comisiones previamente constituidas.

6- Responsabilidad de aquellos Directores y Decanos que omiten el ejercicio de la potestad disciplinaria en perjuicio de las labores sustantivas de la Institución...”

5- La Contraloría Universitaria, al aportar varias sugerencias para mejorar la propuesta manifestó lo siguiente:

“Es un imperativo admitir que la función docente en la Universidad es la piedra angular del proceso de formación, razón por la cual las relaciones de los docentes con los estudiantes y con la Institución, deben estar reguladas en forma adecuada, en particular aquello que se refiere al régimen disciplinario.

La propuesta hecha... en su contenido de fondo incorpora gran cantidad de elementos que merecen rescatarse para ser incorporados dentro de la normativa institucional y, más propiamente, en el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente...”

6- La Comisión de Reglamentos consultó la propuesta a las siguientes instancias: Facultad de Derecho, Sistema de Estudios de Posgrado, Vicerrectoría de Investigación, Federación de Estudiantes, Contraloría Universitaria, Oficina Jurídica, Vicerrectoría de Docencia. Asimismo dedicó varias sesiones de trabajo a la sistematización y análisis de las mismas e incorporó aquellas sugerencias y observaciones que consideró pertinentes, con el fin de darle mayor consistencia y efectividad a la propuesta.

ACUERDA:

Publicar en consulta a la comunidad universitaria, de conformidad con el artículo 30, inciso k) del Estatuto Orgánico, la siguiente propuesta de modificación al artículo 55 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente e incorporación de un nuevo capítulo de Régimen Disciplinario Docente”.

MARCO V. FOURNIER, M.Sc. agrega que la Universidad de Costa Rica ha tenido problemas importantes para poder tramitar asuntos que permitan a los Directores de la Universidad de Costa Rica, establecer algún tipo de disciplina con el personal docente.

Cuando estuvo como Director del Centro de Investigaciones Psicológicas, se le presentaron varios casos que requerían algún tipo de disciplina, hizo la consulta a la Oficina Jurídica y de los Asesores de la Vicerrectoría de Investigación, quienes le indicaron que era muy poco lo que podía hacerse, y que se podía iniciar un trámite el cual se prolongaría hasta tiempo después de su nombramiento como Director.

En algunas ocasiones se han presentado abusos por parte de autoridades en la aplicación del debido proceso.

La propuesta que ofrece solución a estas y otras situaciones, ya que por una parte está ordenando el proceso que se debe seguir, se hace una tipificación de las faltas y sus respectivas sanciones y al mismo tiempo deja muy claramente establecido el debido

proceso que debe darse, lo cual implica una garantía para los docentes de la Universidad.

Agrega que la iniciativa surgió por parte de la representación estudiantil, razón por la cual solicita que después de exponer el dictamen, el Sr. José M^a. Villalta brinde al plenario una explicación más detallada.

Para garantizar la calidad jurídica del documento realizó una amplia consulta a las instancias que se verían involucradas, las cuales enviaron sus recomendaciones, que se analizaron en comisión y se incorporaron las que enriquecían el propósito del dictamen.

Agrega que quien tiene su conciencia tranquila en cuanto al cumplimiento de sus deberes y obligaciones para con la Universidad, no tiene porque sentirse amenazado por la propuesta.

EL SR. JOSÉ Ma. VILLALTA manifiesta que la propuesta es elevada al Consejo Universitario por los representantes estudiantiles, pero es el producto de un trabajo muy amplio que trasciende las inquietudes de los estudiantes. Para elaborarla, se dedicó gran cantidad de tiempo y la participación de docentes de la Facultad de Derecho, estudiantes miembros de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica, entre otros.

La propuesta busca resolver un problema existente en la Universidad, en relación con la aplicación de mecanismos correctivos a funcionarios docentes, que está relacionado con la falta de mecanismos claros y procedimientos bien definidos, que permitan la aplicación de procedimientos disciplinarios de una forma en que todas las partes tengan seguridad los pasos que se van a seguir.

A partir del momento que surge la Sala Constitucional y rescata del olvido los principios de la Constitución, incluyendo el debido proceso que corresponde seguir para la aplicación de sanciones, trae una gran exigencia a las instituciones públicas, ya que las obliga a revisar sus procedimientos de manera que estos sean acordes con la jurisprudencia constitucional para que no se incurra en arbitrariedades.

En cierta forma se generó una inoperancia, debido a que las instituciones no estaban preparadas al surgimiento de la Sala Constitucional, en ese sentido los procedimientos disciplinarios en la Universidad, son bastante ambiguos, lo que ha generado que en la práctica, cuando se ha intentado desarrollar un procedimiento, han quedado entrabados en la falta de conocimiento o voluntad de las distintas autoridades, o en muchos casos los procesos se han prolongado en

forma considerable, situaciones de las cuales surgen los recursos de amparo contra la Universidad.

Se ha omitido el hecho de aplicar la normativa del país, como por ejemplo la Ley General de Administración Pública, las jurisprudencias de la Sala Constitucional y el Código de Trabajo entre otros.

Dentro de la Universidad, para el manejo de las autoridades universitarias, no existe un reglamento bien definido que incorpore los procedimientos, defina las responsabilidades de dichas autoridades.

El propósito de la propuesta es definir claramente esos mecanismos, garantizando seguridad a todas las partes involucradas.

La actual normativa es totalmente omisa en cuestiones básicas que brinden seguridad, como por ejemplo una tipificación clara de las faltas según su gravedad, una definición de las sanciones aplicables, un procedimiento que incorpore los derechos de las partes y el debido proceso.

El objetivo de la propuesta se orienta a ser un mecanismo preventivo, que establezca reglas claras y que sean conocidas por todos los actores, en este sentido, la propuesta inicia estableciendo los diferentes tipos de faltas. En la faltas leves, se incorporan una serie de aspectos relacionados con el quehacer cotidiano de la Universidad, y es quizás el ámbito en el cual se ve lesionada mayormente la vida académica debido a la ausencia de un mecanismo para corregir el incumplimiento con las evaluaciones, entrega de exámenes y otros; faltas leves que no son causal para un despido, pero que deben ser corregidas. Sin embargo, en la Universidad no hay nada establecido al respecto.

En la propuesta se hace una clasificación gradual de las faltas, se indica que sanciones se deben aplicar y establece una serie de garantías, ya que orienta y abre la posibilidad de medidas alternativas, define claramente cuales son los órganos competentes en procedimiento y cuales son todas las instancias que deben participar en el proceso.

La propuesta se ha considerado excesivamente detallada en los procedimientos, pero se creó de esa forma debido a que no todas las autoridades académicas (Directores y Decanos), en su gran mayoría, no son especialistas en Derecho, debido a que son académicos especialistas en otras ramas que no tienen la obligación de conocer los procedimientos legales o la jurisprudencia de la sala.

La propuesta trata de crear unos mecanismos para que apliquen las sanciones sin errores y establecer la obligación de las autoridades.

El dictamen fue ampliamente consultado a las instancias competentes, técnicas de asesoría de la Universidad. Se realizó la consulta a la Oficina Jurídica, quien hizo una serie de observaciones orientadas a mejorar la propuesta, la gran mayoría fueron incorporadas, mucha de ellas estaban dirigidas a no lesionar la libertad de cátedra.

Se hicieron consultas sobre el marco legal de la propuesta, el marco de competencias en función del Estatuto Orgánico. Al preparar la propuesta se dio énfasis en que fuese coherente con las distintas competencias establecidas en el Estatuto Orgánico.

Es muy importante aclarar que la propuesta, busca destacar el marco de competencia de los directores y decanos, como superiores jerárquicos inmediatos de los docentes en sus respectivas unidades académicas, al mismo tiempo se trata de rescatar la doble instancia de la Universidad, como un principio básico; siendo el Sr. Rector la última instancia en materia laboral.

Se consultó a la Oficina Jurídica, la competencia disciplinaria de los directores y decanos, y ésta indicó que los directores y decanos, ejercen en las facultades y escuelas, las potestades de superior jerárquico inmediato de los funcionarios y su autoridad sobre los estudiantes. Lo cual significa que estos funcionarios investidos por la autoridad que les confiere el Estatuto Orgánico y por tanto actuando en el ejercicio pleno de sus atribuciones y prerrogativas, tienen la potestad de determinar las sanciones disciplinarias que consideren convenientes para los funcionarios que laboran bajo su autoridad. Claro está sin olvidar que el Sr. Rector, como superior jerarca la institución, será quien determine en definitiva lo que corresponde, en aplicación del principio de doble instancia.

Agrega que la propuesta, en su marco jurídico, ha sido sólidamente analizada, estudiada y planteada en coherencia tanto con los principios constitucionales del debido proceso y en coherencia con la Ley General de la Administración Pública y el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.

La propuesta también busca crear mecanismos para la búsqueda del mejoramiento en la labor docente, dar seguridad a todas las partes involucradas (profesores y estudiantes), busca mecanismos objetivos para estudiar las diferentes situaciones, previniendo la posible falta de imparcialidad por parte de las autoridades.

Es una propuesta que puede ser mejorada, aunque significa un avance fundamental, porque se constituye

en un aporte muy valioso dentro de la normativa universitaria, para mejorar las relaciones docente-estudiante y la vida académica en la Universidad.

Desea destacar que en ocasiones se tiende a esperar mucho de las reformas normativas o reglamentarias, la propuesta no pretende que por reformar un reglamento, de la noche a la mañana, se van a mejorar las relaciones en la vida académica de la ciudad universitaria automáticamente.

La propuesta busca sentar reglas, brindar un instrumento y fijar las condiciones objetivas para que se dé una mejora en las relaciones a nivel universitario y una mejora en la cultura universitaria, sentar mecanismos, y brindar una posibilidad de un mayor cumplimiento en las obligaciones y un mayor compromiso.

¿Cuál es el problema? ¿Es que los estudiantes, cuando hay un mal profesor, no lo denuncian? Los estudiantes contestaron que cuando han denunciado a un mal profesor no se ha hecho nada y luego el profesor ha tomado represalias en los exámenes. De modo que al no hacerse nada, los estudiantes optaron por no denunciar la próxima vez. Es un problema que se vive en la Universidad de Costa Rica y es un problema de mentalidad. Es más fácil callar que tomar acciones cuando las cosas no se dan de la mejor manera. De modo que la propuesta busca establecer los mecanismos o un marco de acción para generar condiciones más claras y seguras en el desarrollo académico.

EL DR. LUIS ESTRADA comenta un punto que se le planteó al escuchar las exposiciones de Marco Vinicio Fournier, M.Sc. y del Sr. José María Villalta, y al leer el primer nuevo artículo 55 que dice: *"El régimen disciplinario que se establece en el articulado siguiente, rige para todas las categorías de profesor universitario en Régimen Académico y las clases de profesor universitario establecidas en el artículo 16 de este Reglamento"*. El artículo 16 incluye a todos los profesores de la Universidad de Costa Rica: retirados, ad-honórem, eméritos, invitados, interinos, visitantes. Por haber ocupado puestos de dirección ha conocido esto y sabe que está la Junta de Relaciones Laborales. Al revisar la Convención Colectiva vigente encontró que hay un conflicto porque el artículo 25 dice que *"La Junta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones y atribuciones. a) Conocerá de toda sanción disciplinaria, salvo las amonestaciones verbales y escritas que se pretende imponer a los trabajadores administrativos o a los docentes interinos(en el sentido de que este término figura en el Reglamento de Régimen Académico) y emitirá una recomendación al respecto, dirigida a quien en definitiva corresponda resolver. Las amonestaciones escritas que no hayan*

sido sometidas a la consideración de la Junta, no formarán parte del expediente del trabajador...". Acaba de consultar con sus compañeros y aparentemente hay choque de competencias, que es muy normal en la Universidad de Costa Rica. Por un lado está la normativa que establece la Convención Colectiva y otra que se pretende establecer. Hay que dilucidar cuál de las dos prevalecerá. A los interinos no se les podrá aplicar la propuesta porque para ellos rige la Convención Colectiva y si se decidiera que la normativa en discusión prive sobre la Convención Colectiva de Trabajo se presentarán problemas con el Sindicato. De modo que lanza la inquietud para que lo mediten.

EL SEÑOR JOSÉ MARÍA VILLALTA se refiere a la duda planteada por el Dr. Luis Estrada y acota que efectivamente es un tema que puede generar un conflicto y su inquietud es totalmente válida. En la Comisión lo analizaron y podría interpretarse que no hay una contradicción. Lo que consideraron es que la Junta de Relaciones Laborales emitirá una recomendación al respecto, dirigida a quien en definitiva corresponda resolver. La Junta de Relaciones Laborales es una instancia recomendativa que analizará los problemas con los profesores interinos. No hay una contradicción porque no pueden obviar la existencia de la Convención Colectiva de Trabajo y al analizar el punto con los abogados de la Oficina Jurídica concluyeron que el procedimiento de la Junta de Relaciones Laborales es una garantía sindical de protección a los trabajadores. En ese caso se puede desarrollar perfectamente el procedimiento disciplinario y la Junta de Relaciones Laborales puede conocer el caso también y emitir su recomendación, dirigida a la autoridad competente, antes de que ésta resuelva. Los dos procedimientos se pueden dar en forma paralela, para concluir en el momento en que el Director o Decano tenga que tomar la determinación sobre el caso específico, en vista de que son procedimientos distintos.

MARCO VINICIO FOURNIER, M.Sc. comenta que ese asunto se discutió mucho en la Comisión, pero no sobraría mencionar al final del artículo que "*En el caso de los interinos deberá respetarse también el artículo No. 25*", aludido.

EL DR. LUIS ESTRADA expresa que el problema está en que el Reglamento no puede remitir a una Convención que cambia con el tiempo.

MARCO VINICIO FOURNIER, M.Sc. entonces que se diga "*En el caso de los interinos deberá respetarse también lo que establece la Convención Colectiva de Trabajo*".

EL SEÑOR JOSÉ MARÍA VILLALTA expresa que ese artículo de la Convención Colectiva ha sido muy

cuestionado por los propios abogados, en el sentido de que a través de una Convención no se puede negociar una potestad disciplinaria. Sin embargo, como la autonomía universitaria le da más margen a la universidad para darse su propia organización, la Institución lo ha hecho. A pesar de estos artículos similares han sido declarados inconstitucionales en otras instituciones públicas, por ese mismo punto.

EL M.L. OSCAR MONTANARO opina que en este momento conviene entrar en una etapa de reflexión en torno a esta propuesta.

****A las diez horas y diez minutos el Consejo Universitario entra a sesionar bajo la modalidad de sesión de trabajo.

A las diez horas y treinta y tres minutos el Consejo Universitario reanuda la sesión ordinaria.

A las diez horas y treinta y cuatro minutos el Consejo Universitario hace un receso.****

A las once horas y doce minutos el Consejo Universitario reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dra. Susana Trejos, Marco V. Fournier, M.Sc., Dra. Mercedes Barquero, Srta. Catalina Devandas, Sr. José María Villalta, Ing. Roberto Trejos, M. Gilbert Muñoz, Dr. Luis Estrada, Dr. William Brenes, Dr. Gabriel Macaya, M.L. Oscar Montanaro.

Inmediatamente ingresa a la sala de sesiones la Dra. Doris Sossa Jara, Directora de la Escuela de Estadística.

ARTÍCULO 6

El señor Director del Consejo Universitario recibe el juramento de estilo a la Dra. Doris Sossa Jara, Directora de la Escuela de Estadística.

La Dra. Sossa Jara expone el plan de trabajo que desarrollará en la Escuela de Estadística.

EL M.L. OSCAR MONTANARO le da la bienvenida al Consejo Universitario, procede a tomarle el juramento de estilo a la Dra. Doris Sossa para desempeñarse como Directora de la Escuela de Estadística de la Facultad de Ciencias Económicas, durante el período comprendido entre el 1 de Mayo de 2000 y el 30 de abril de 2004 y la invita exponer su plan de trabajo y sus proyectos.

LA DRA. DORIS SOSSA rinde el juramento de estilo, y luego manifiesta que durante los tres años anteriores Zoila Rosa Cubero, M.Sc. ha dirigido la Escuela de Estadística con gran acierto. Su plan de trabajo pretende continuar muchas de las labores que ella

inició, particularmente dar a conocer la Escuela de Estadística, tanto internamente como externamente.

En cuanto a la docencia cree que es muy importante continuar la selección del personal docente mediante la evaluación constante de los profesores y en conexión estrecha con los estudiantes. Ya no se exige que los estudiantes lleven el control del profesor guía, eso debe darse para que la escuela pueda escoger a aquellos estudiantes que desean estudiar Estadística. En los últimos dos años hubo un incremento muy grande en la matrícula y eso se debe, en cierta medida, a que la carrera no tiene cupo y a que los estudiantes no han tenido otra opción académica para ubicarse. Lo anterior ha obligado a abrir varios cursos a nivel de primer año, y por ello es muy importante ubicar a los buenos estudiantes que deseen quedarse en la carrera, donde hay muchas posibilidades para escoger.

En materia de acción social la escuela ha dado un gran paso. En los tres años anteriores manejó la acción social personalmente y han actuado para que la Unidad de Servicios Estadísticos de la Escuela se dé a conocer interna y externamente. Algunas Vicerrektorías que realizan estudios de investigación han contratado la Unidad de Servicios Estadísticos para hacer ese tipo de trabajo. Están trabajando para la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo (JAFAP), han venido trabajando varios proyectos para la Vicerrektoría de Investigación y hay varias unidades de la institución que ya están requiriendo los servicios. En cuanto a la venta de servicios la unidad ha crecido muchísimo a pesar de que no han hecho propaganda de los servicios que ofrece. De manera que en Acción Social han dado mucho y podrán incrementar otros servicios. Ofrecen el servicio gratuito de consultoría y de estadística para los profesores y estudiantes de la Universidad de Costa Rica en la elaboración de las tesis de grado. Cree que eso lo pueden ampliar al ámbito nacional, mediante la consultoría a través de Internet. Si alguien tiene una duda de regresión múltiple puede buscar bibliografía básica en la hoja Web de la Escuela de Estadística o de la Unidad de Servicios Estadísticos. Se les puede dar bibliografía que le permita a la Escuela de Estadística proyectarse en otros sectores. El problema de la carrera de Estadística es que muchos textos no llegan al país y los estudiantes se ven obligados a estudiar con fotocopias. La bibliografía en la página Web podría permitir convenios con algunas librerías para que ellos traigan los libros y así se diga en la página, y que los estudiantes puedan disponer de buenos libros y accesibles en el país. Esos son sus planes en cuanto a Acción Social.

En Investigación considera que la Escuela de Estadística requiere más profesores que intervengan en este campo. Eso generalmente no se da por falta de recursos. Desde hace tiempo han planteado la

necesidad de que parte de los recursos que genera la Unidad de Servicios Estadísticos se destinen a la investigación de la Escuela. Asimismo, ahora se está reglamentando para que parte de ese dinero también pase a apoyar la investigación institucional. Eso podría contribuir a incrementar la investigación de la unidad.

En cuanto a plazas han tenido que pelear mucho para reemplazar a los profesores pensionados con nuevos docentes que han venido del extranjero y darle solidez al cuerpo docente de la escuela.

En términos generales eso condensa su plan de trabajo y espera aglutinar el interés de todos los profesores por continuar perteneciendo al cuerpo docente de la Escuela de Estadística de la Universidad de Costa Rica. Considera que es importante que la gente se sienta orgullosa de la labor que está realizando. Igualmente piensa con respecto a los estudiantes; al estudiante se le debe ver como cliente, no como un miembro de segunda categoría. El estudiante es el cliente que se debe satisfacer y al que se le debe dar el mejor servicio.

MARCO VINICIO FOURNIER, M.Sc. felicita a la señora Directora y le desea la mejor de las suertes. Manifiesta que a pesar de que es Psicólogo siempre ha estado muy cerca de la Estadística y le interesa mucho el futuro de la Escuela. Aprovecha para recordarle que para esta tarde, a las 4 p.m., se ha convocado a una reunión para coordinar todos los trabajos de opinión pública.

LA DRA. DORIS SOSSA lamenta que la actividad le choque con el Consejo Asesor de la Facultad, pero enviará a alguna persona que la represente.

EL DR. WILLIAM BRENES expresa que se une a la felicitación de sus compañeros hacia la Dra. Doris Sossa. Ha tenido la oportunidad de trabajar con ella desde hace muchos años y ha tenido la oportunidad de publicar con ella algunos artículos y no tiene la menor duda de que la Dra. Sossa Jara hará una excelente labor en la Escuela de Estadística y de que trabajará de una forma muy conciliatoria en esa unidad académica. La Escuela de Estadística de la Universidad de Costa Rica debe jugar un papel muy beligerante porque es el instrumento que utilizan la gran mayoría de las disciplinas y de los sectores interdisciplinarios para poder hacer las investigaciones y desarrollar una serie de proyectos. En el campo investigativo y de la estadística es más factible conseguir recursos externos que para otras disciplinas. Cree que es un campo que se podría explotar muy fuertemente.

Reitera las felicitaciones y no duda de que hará un trabajo extraordinario al frente de la Escuela de Estadística.

EL M.L. OSCAR MONTANARO pregunta ¿cuáles instituciones de educación superior tienen la formación de estadísticos?.

LA DRA. DORIS SOSSA contesta que hasta hace muy pocos años la Universidad de Costa Rica fue la única en Centro América que formaba estadísticos. Sin embargo, actualmente hay escuelas de Estadística en Nicaragua y en Panamá. Hay personas en El Salvador que le han manifestado mucho interés en que los profesores costarricenses impartan cursos cortos de Estadística allá y piensa que la Universidad de Costa Rica podría suscribir un convenio con la Universidad Estatal a Distancia (UNED) para brindar cursos a distancia, con los otros países de Centro América, aún aquellos que también imparten la carrera de Estadística. Quienes han venido a la Maestría que ofrece la Universidad de Costa Rica muestran algunas insuficiencias, como es el caso de los graduados de Nicaragua. No ocurre lo mismo con los formados en Panamá. Una cosa importante sería que la Escuela de Estadística se refleje a nivel centroamericano en una primera etapa.

EL M.L. OSCAR MONTANARO nuevamente le agradece su presencia en el Consejo Universitario y le augura muchos éxitos en su labor.

****A las once horas y veintitrés minutos se retira la Dra. Doris Sossa.

A las once horas y veintiséis minutos ingresa Alfonso Salazar Matarrita, M.Sc., Director de la Escuela de Física.****

ARTICULO 7

El señor Director del Consejo Universitario recibe el juramento de estilo al Profesor Alfonso Salazar Matarrita, M.Sc., Director de la Escuela de Física.

EL M.L. OSCAR MONTANARO recibe el juramento de estilo de. Alfonso Salazar, M.Sc., Director de la Escuela de Física, seguidamente le da la bienvenida, lo felicita por su nombramiento y le expresa el interés del Plenario por conocer los futuros proyectos de trabajo.

ALFONSO SALAZAR, M.Sc. agradece la invitación y agrega que hay algunos puntos importantes que desea compartir.

Indica que fue el único candidato que participó como candidato por el puesto de la Dirección de la Escuela de Física, pero está sumamente complacido por el apoyo unánime que recibió de sus compañeros

Dentro de su plan de trabajo, uno de sus proyectos es tratar de involucrar a la Escuela de Física dentro del

proceso de auto-evaluación y acreditación. Expresa que este proceso se debe iniciar con una auto-evaluación, a pesar de que la Escuela de Física, no tiene competencia, desde el punto de vista de formación profesional, fuera de la Universidad de Costa Rica. Pero sí es importante que forme parte del proceso de auto-evaluación y acreditación, debido a que el cuerpo de profesores con que cuenta la escuela, es uno de los más altos, porcentualmente en cuanto a doctorados.

Su mayor interés es manejar una Dirección que promueva los esfuerzos individuales y colectivos en la Escuela. La Escuela de Física ha conformado varios grupos de investigación en las áreas de estado sólido, física atmosférica, teórica, astrofísica, física nuclear. Estos grupos se han venido consolidando al extremo de establecer una política muy académica que consiste en que aquellas plazas que podían apartarse para estudiantes que hicieran sus estudios de doctorado. Para entrar a concurso, de acuerdo a las normas establecidas por la institución, se requiere como mínimo la licenciatura, sin embargo, la posición de la escuela ha hecho que los nuevos profesores, tengan el grado de doctorado.

Esta política, desde el punto de vista de investigación, brinda la ventaja de que por medio de estas investigaciones se han iniciado y fortalecido dos centros de investigación que son el Centro de Investigaciones Geofísicas (CIGEFI) y el Centro de Investigaciones en Ciencias e Ingeniería y Materiales (CICIMA). Estos centros dan la oportunidad a la Dirección de continuar apoyando la investigación, uno de los principales objetivos, máxime que la balanza con que se mide la Escuela de Física, es muy diferente a como se puede medir una escuela que cuenta con muchos graduados.

La Escuela de Física tiene un promedio de dos a cuatro graduados al año, en los últimos tres años. El número de estudiantes de física en el tercer nivel y superiores, es de treinta y cinco.

Uno de los aspectos que se ha discutido con los estudiantes, es el de ofrecerles opciones con el bachillerato en física, que le permita encontrar espacio en el mercado laboral.

Actualmente el bachiller en física imparte lecciones muy mal remuneradas. El proyecto es incorporar dentro de los cursos optativos, cursos especializados, en las áreas de: física de radiaciones o física médica, ciencias materiales e informática entre otros, para que el estudiante pueda encontrar una opción posterior al bachillerato, que le permita incorporarse al mercado laboral, a su vez, existe el interés de buscar la posibilidad de que el bachiller en física, pueda ingresar a ciertas maestrías, sobre las cuales tenga fundamento,

inclusive en ciertas ingenierías, maestrías en ingeniería, o sea que su lugar no sea solamente en la maestría en física. La opción se puede ampliar en el área de la educación, para aquellos graduados que deseen impartir cursos.

Se ha pensado en la forma de que los nuevos estudiantes de física puedan ligarse a la actividad de la física, por medio de dos mecanismos. Uno de ellos podría ser a través de un curso introductorio, tipo seminario, en donde al estudiante se le involucre con las actividades de investigación que la escuela está realizando; por medio de charlas en donde el estudiante aprueba el seminario con asistencia y posteriormente está el caso de los estudiantes de beca 11 quienes brindan unas horas de trabajo a la escuela, estos estudiantes se ubican con profesores lo cual ha generado experiencias muy positivas. Se espera implementar estas asistencias a profesores para estudiantes que no cuenten con beca 11 y ad-honoren.

Finalmente existe una situación fundamental y es el hecho de que los estudiantes de la escuela no están ligados, como corresponde, a Internet.

Afirma que la balanza con que se mide la Escuela de Física es muy diferente a como se puede medir una escuela que tiene muchos graduados. La Escuela de Física tiene un promedio de dos a cuatro graduados por año en los últimos tres años, lo cual es muy poco. El número de estudiantes en el tercer nivel y superiores, es de 35 y se espera que obtengan su bachillerato en Física. Uno de los aspectos que ha conversado con los estudiantes, y que espera llevar a cabo, es ofrecerles opciones con el Bachillerato en Física que le permitan encontrar espacio en el mercado laboral. Actualmente el Bachiller en Física da lecciones de Física y es muy mal pagado, por lo que la idea es incluir materias optativas como Física de Radiaciones, Física de Materiales, Informática, para que pueda encontrar una opción posterior al bachillerato, que le permita incorporarse al mercado laboral. A su vez, hay un interés de buscar la posibilidad de que el Bachiller en Física pueda entrar a ciertas maestrías en las cuales tenga fundamentos, así como en ciertas maestrías en ingeniería, en educación, para quienes deseen dedicarse a la docencia. Asimismo, se pretende que los estudiantes nuevos puedan ligarse a la Física mediante dos mecanismos, uno que es a través de un curso introductorio, tipo seminario, donde el estudiante se involucre con las actividades que la Escuela de Física está realizando. Esto medio de charlas en seminario, cuya aprobación logrará por asistencia. Posteriormente, cuentan con la experiencia de los estudiantes con beca 11 que trabajan para la escuela y que se ejercitan a la par de algún profesor. La experiencia ha sido muy positiva y los estudiantes con otro tipo de beca o sin

ella, podrían participar para incorporar ciertas horas e incorporarse dentro de la carrera.

Por otra parte, los estudiantes de Física no están ligados ni a la Informática ni a Internet y carecen de un Centro de Cómputo e intentan consolidarlo porque el Director actual ha hecho gestiones en ese sentido y ya hay dos computadoras; intentan tener al menos cuatro computadoras ligadas a Internet en un centro. Ya tienen el espacio para que los estudiantes puedan acceder el equipo de cómputo para los cursos propios y para Internet.

A través de la Escuela se han prestado servicios remunerados y la política que han seguido los grupos en la escuela ha sido la reinversión de los recursos, que aunque muy limitados, algo han ayudado para la adquisición de materiales y equipos. Espera mantener la misma política para que la venta de servicios recaiga en beneficio de la institución a través de la reinversión de ingresos. Espera que la gente que ha trabajado en ello y el nuevo personal se involucren en la misma línea de trabajo.

Lo anterior constituye el resumen de los puntos esenciales de la gestión que iniciará el próximo lunes y que ha querido compartir con el Consejo Universitario.

EL DR. LUIS ESTRADA felicita a don Alfonso Salazar, M.Sc. por el nuevo reto que asume con el nuevo puesto. El mencionó algo que personalmente ha citado muchas veces en el seno de este Consejo con respecto a la situación tan privilegiada que tiene la Escuela de Física. Es la Escuela con el porcentaje más alto de doctores, lo cual es producto de un pacto de caballeros y del compromiso de abrir concursos sólo para personas que tengan doctorados. Le gustaría que eso se hiciera extensivo a toda la Institución. La Escuela de Física es un ejemplo porque están las investigaciones, los profesores y una academia funcionando. Le satisface enormemente porque asumir la Dirección de una Escuela, con esas condiciones, es un enorme placer y no duda que Alfonso Salazar, M.Sc. manejará muy bien su unidad.

Le llama mucho la atención la mención hecha con respecto al rezago en materia de informática, porque debe destacarse que la introducción de la Internet en la Universidad de Costa Rica fue obra exclusiva de los físicos. Ellos pelearon con las autoridades y lograron introducir esa herramienta tan fundamental para el desarrollo actual. De modo que tienen todos los elementos a mano porque los físicos son tan buenos que tienen una doble habilidad: son teóricos y medio ingenieros. Cuando instalaron Bitnet lo hicieron con sus propias manos, usando destornilladores y otras herramientas y sin solicitar materiales al Centro de Informática o en sitio competente. Como profesor de la

Escuela de Matemática, durante una época estuvieron fusionadas ambas escuelas, compartió con sus compañeros de la Escuela de Física, con quienes son muy afines los matemáticos. Sin embargo, los físicos tienen una idea del mundo totalmente distinta porque el sujeto de estudio es distinto al del matemático. De modo tal que es sumamente importante para una universidad pública, fortalecer, ampliar y desarrollar a los físicos. Le parece muy atinado el interés de abrir, para los muchachos, e insertarlos en el mercado de trabajo con una sólida formación en Física pero complementada su formación con otros campos. Ese tipo de profesional es muy codiciado en muchos lados porque la solidez y el rigor de la formación de la física, hace que el profesional en este campo se desempeñe muy bien en múltiples otros campos. Le parece muy bien que Alfonso Salazar, M.Sc. impulse esto y ofrece su colaboración desde este Consejo Universitario.

ALFONSO SALAZAR, M.Sc. le da las gracias al Dr. Luis Estrada y comenta que se le quedó por fuera un aspecto que los miembros del Plenario estarán consultándose. Uno de los problemas más graves de la Universidad de Costa Rica es el freno que encuentran los estudiantes en los cursos básicos de Matemáticas, Física y Química. Según las estadísticas la Física General I la promoción es muy baja porque es del 40% en los últimos años; en las otras físicas las promociones son del 75% y del 80% que es el promedio institucional. Lo anterior lo ha motivado para valorar dos aspectos del curso de Física General I. Dentro del grupo de profesores, que es excelente dentro de la Escuela, pretenden levantar la promoción sin bajar el nivel. Lo anterior requiere un esfuerzo muy grande pero es indispensable dotar al estudiante de nuevos elementos para evitar una promoción tan baja. Otro aspecto que habría que tratar con la Facultad de Ingeniería, a la cual se le ofrece el mayor número de cursos de servicio, es el de los horarios. Hay estudiantes que no llevan un curso de Física porque los cupos están llenos y otros cursos chocan con los de la carrera propia. Eso causa atrasos en los estudiantes. Por eso pretende buscar un sistema de horarios más asociado a las posibilidades de los estudiantes para que puedan llevar los cursos de Física sin atrasos en su carrera.

LA DRA. MERCEDES BARQUERO expresa su deseo de felicitar a Alfonso Salazar, M.Sc., su compañero en el Centro de Investigación en Contaminación ambiental y de hacerle la excitativa de que no se aleje del Centro al asumir la Dirección de la Escuela de Física. La Física, como ciencia básica, tiene gran importancia en la formación de todas las carreras del área de las ciencias. Le desea gran éxito en su nueva gestión.

EL DR. WILLIAM BRENES felicita a Alfonso Salazar, M.Sc. por la posición que asume en este momento. En

su disertación don Alfonso Salazar; M.Sc. el orgullo de la Universidad de Costa Rica por la cantidad de académicos del más alto nivel y solidez que están en la Escuela de Física y le gustaría saber ¿qué proyección tiene la Escuela de Física en materia de posgrados y doctorados?

ALFONSO SALAZAR, M.Sc. contesta que hay un aspecto importante en el Sistema de Estudios de Posgrado (SEP) que es un sistema independiente pero en la medida en que las unidades académicas estén directamente involucradas en los posgrados que le atañen, se verán altamente beneficiadas. La Escuela de Física tiene tres posgrados: Física Pura o General, Astrofísica recientemente aprobada y Meteorología. Hay Maestrías y Especialidad en Meteorología. Los profesores involucrados en el posgrado actualmente participan en la preparación del programa del Doctorado en Ciencias que se propone involucrar todas las ciencias y no sólo la Física.

El posgrado tiene sus pro y contra porque no hay muchos graduados en Física, que son los potenciales aspirantes al posgrado. En este momento hay seis estudiantes en los posgrados, en sus distintas especialidades. La contribución de los estudiantes a los proyectos de investigación es relativamente poca porque los asistentes a esos proyectos son estudiantes de grado y no de posgrado. La contribución de la Escuela de Física al Posgrado es poca porque significa la contribución de horas de los profesores y el espacio físico. Algunos de los cursos se imparten por tutoría porque es un solo estudiante. Esa es la parte más débil de Física aunque la Escuela siempre lo ha respaldado y espera seguir haciéndolo. Ha conversado con los directores de otras escuelas con el propósito de participarlos en esa Maestría que involucre a todas las ciencias.

EL M.L. OSCAR MONTANARO agradece la presencia de Alfonso Salazar, M.Sc. y le desea el mayor éxito en su gestión como Director de la Escuela de Física. Expresa que no duda de que la Escuela estará en las mejores manos, dada su experiencia en el campo académico y en la administración de la Universidad.

ALFONSO SALAZAR, M.Sc. agradece las manifestaciones de los miembros del Consejo Universitario.

****A las once horas y cincuenta minutos se retira Alfonso Salazar, M.Sc.****

A las once horas y cincuenta minutos se levanta la sesión.

M.L. Oscar Montanaro Meza
Director
Consejo Universitario

NOTA: Todos los documentos de esta acta se encuentran en los archivos del Centro de Información y Servicios Técnicos (CIST), del Consejo Universitario, donde pueden ser consultados.