

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 5002

CELEBRADA EL MARTES 23 DE AGOSTO DE 2005
APROBADA EN LA SESIÓN 5016 DEL MARTES 27 DE SETIEMBRE DE 2005



TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO

PÁGINA

1. PRESUPUESTO Modificación interna N.º 10-20052
2. SALUD OCUPACIONAL Propuesta de lineamientos generales. Análisis. 9

Acta de la sesión **N.º 5002, ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario el día martes veintitrés de agosto de dos mil cinco.

Asisten los siguientes miembros: M.Sc. Jollyanna Malavasi Gil, Directora, Área de la Salud; Dra. Yamileth González García, Rectora; Dr. Víctor Sánchez Corrales, Área de Artes y Letras; Licda. Marta Bustamante Mora, Área de Ciencias Agroalimentarias; M.Sc. Alfonso Salazar Matarrita, Área de Ciencias Básicas; Dra. Montserrat Sagot Rodríguez, Área de Ciencias Sociales; Dr. Manuel Zeledón Grau, Área de Ingeniería; M.Sc. Margarita Meseguer Quesada, Sedes Regionales; MBA. Wálter González Barrantes, Sector Administrativo; Srta. Jéssica Barquero Barrantes y Sr. Alexánder Franck Murillo, Sector Estudiantil, y Licda. Ernestina Aguirre Vidaurre, Representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las ocho horas y treinta y ocho minutos, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Marta Bustamante, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

ARTÍCULO 1

La Comisión de Presupuesto y Administración presenta al Consejo Universitario, el dictamen CP-DIC-05-26 sobre “Modificación Interna N.º 10-2005”.

EL MBA. WÁLTER GONZÁLEZ expone el dictamen que a la letra dice:

“ANTECEDENTES

- 1.- La Rectoría, mediante oficio R-4931-2005, del 3 de agosto de 2005, remite al Consejo Universitario, para su aprobación, la Modificación Interna N.º 10-2005.
- 2.- La Dirección del Consejo Universitario traslada a la Comisión de Presupuesto y Administración el oficio suscrito por la señora Rectora, a fin de que proceda con el análisis respectivo (oficio CU-P-05-083, del 5 de agosto de 2005).

ANÁLISIS

La propuesta de Modificación interna N.º 10-2005 se refiere a actividades de desarrollo del vínculo externo y resume las variaciones al presupuesto requeridas para fortalecer, en forma global, las partidas por objeto del gasto, de donde posteriormente se tomarán los recursos para asignarlos a proyectos específicos.

Asimismo, se reflejan las solicitudes de los directores y directoras de proyectos a saber: 5 de Cursos Especiales, 9 de Empresas Auxiliares y 6 de Fondos Restringidos.

Su efecto neto se traduce en un total de aumentos y disminuciones por valor de ¢14.949.136,00 (catorce millones novecientos cuarenta y nueve mil ciento treinta y seis colones con 00/100).

Según manifiesta la Oficina de Administración Financiera, en esta modificación interna las transferencias se presentan en los programas de: Docencia, Investigación, Acción Social y Sedes Regionales.

A continuación se justifican las partidas superiores a los dos millones de colones:

a-) Sede Regional de Occidente

Oficio: S.O.-D-451-05

Movimientos

Disminuciones:

Equiv	Nombre	Partida	Descripción	Monto
2901	Prog. Odontología Comunitaria	14-13	Mant. Reparación de Obras	1.000.000.00
2901	Prog. Odontología Comunitaria	21-03	Reactivos y Útiles de Labor	400.000.00
2901	Prog. Odontología Comunitaria	21-11	Materiales de Construcción	900.000.00

Aumentos:

Equiv	Nombre	Partida	Descripción	Monto
2901	Prog. Odontología Comunitaria	22-12	Mob. y Equi. Computación	2,300.000.00

Justificación:

Se requiere para adquirir equipo de computación que necesita la Sede Regional de Occidente.

b-) Sede Regional del Pacífico

Oficio: SPD-350-05

MOVIMIENTOS

Disminuciones:

Equiv	Nombre	Partida	Descripción	Monto
1942	Ley 8000 Creación del Servicio Nac. de Guardacostas	24-01	Edificios, Adic. Y Mejo	7.000.000.00

Aumentos:

Equiv	Nombre	Partida	Descripción	Monto
1942	Ley 8000 Creación del Servicio Nac. de Guardacostas	14-13	Mantenimiento y Repar.	7.000.000.00

Justificación:

Dicha modificación es necesaria para dar contenido presupuestario al proyecto de cambio de luminarias externas de los edificios de la Sede del Pacífico

La fuente de recursos se presenta a continuación:

UNIDAD	DESCRIPCIÓN	CUENTA	MONTO	OFICIO
2551	Facultad de Odontología-Servicios	021-005	400.000,00	FOA-PRESUP 07-05
		021-015	375.000,00	
2940	Módulo Lechero S.U.R.A.	014-011	50.000,00	SA/D/330/2005
		014-013	100.000,00	
2940	Módulo lechero S.U.R.A.	021-012	150.000,00	SA/D/329/2005
2940	Modulo Lechero S.U.R.A.	022-011	50.000,00	SA/D/455/2005
2902	Residencias Estudiantiles Sede Occidente	014-012	250.000,00	UCR-SO-CVE-283-05
		014-013	150.000,00	

2907	Programa de Estudiantes para Extranjeros	021-013	150.000,00 S.O.-D-599-2005
2632	Soporte Programa de Investig. Arquitectura	014-013	600.000,00 EA-506-05
2948	Residencias Estudiantiles Recinto Gúapiles	021-011	736.000,00 SA/D/402/2005
2901	Programa Odontología Comunitaria	014-013	1.000.000,00 S.O.-D-451-05
		021-003	400.000,00
		021-011	900.000,00
1524	Mod. Intercoop P/ Las Améric	022-008	1.140.000,00 MAP-153-05
1503	Caracterización Estructural Avanzada	014-009	128.136,00 CICIMA 102-05
1491	Estab de Cult. Celular. Monfo	021-004	20.000,00
		021-012	45.000,00
1506	Germinación y Desar. Árboles	014-015	40.000,00
1942	Ley 8000 Creación del Servicio Nac. de Guardacostas	024-001	7.000.000,00 SPD-350-05
1501	Contaminac. por elementos radiactivos	021-003	30.000,00 CIMAR-157-05
2152	Maestría Planif Curric.	021-009	15.000,00 PPPC-084-05
2152	Maestría Planif Curric	022-001	720.000,00 PPPC-100-05
2210	Maestría Salud Pública	022-012	80.000,00 ESP-D-096-05
2374	Cursos Libres SRO	014-006	50.000,00 S.O.-D-543-05
2454	Cursos de Capacitación Técnicos CCSS	021-008	370.000,00 MIC-380-05
Gran Total			14.949.136,00

La aplicación de los recursos es el siguiente:

UNIDAD	DESCRIPCIÓN	CUENTA	MONTO	OFICIO
2551	Facultad de Odontología-Servicios	014-017	775.000,00	FOA-PRESUP 07-05
2940	Módulo Lechero S.U.R.A.	021-011	100.000,00	SA/D/330/2005
		022-011	50.000,00	
2940	Módulo lechero S.U.R.A.	022-011	150.000,00	SA/D/329/2005
2940	Módulo lechero S.U.R.A.	021-011	50.000,00	SA/D/455/2005
2902	Residencias Estudiantiles Sede Occidente	011-018	306.710,83	UCR-SO-CVE-283-05
		011-017	25.558,21	
		041-006	7.667,77	
		041-007	28.370,75	
		041008	1.533,55	
		041-011	4.600,68	
		041-012	9.201,32	
		042-002	16.356,89	
2907	Programa de Estudiantes para Extranjeros	042-012	150.000,00	S.O.D-599-2005
2632	Soporte Programa de Investig. Arquitectura	021-011	600.000,00	EA-506-05
2948	Residencias Estudiantiles Recinto Gúapiles	022-002	736.000,00	SA/D/402/2005
2901	Programa Odontología Comunitaria	022-012	2.300.000,00	S.O.-D-451-05
1524	Mod. Intercoop P/ Las Améric	014-011	1.140.000,00	MAP-153-05
1503	Caracterización Estructural Avanzada	022-007	128.136,00	CICIMA 102-05
1491	Estab de Cult. Celular. Monfo	014-012	65.000,00	
1506	Germinación y Desar. Árboles	022-008	40.000,00	
1942	Ley 8000 Creación del Servicio Nac. de Guardacostas	014-013	7.000.000,00	SPD-350-05
1501	Contaminac. por elementos radiactivos	022-007	30.000,00	CIMAR-157-05
2152	Maestría Planif Curric.	014-015	15.000,00	PPPC-084-05
2152	Maestría Planif Curric	014-014	175.000,00	PPPC-100-05
		014-015	170.000,00	
		021-006	75.000,00	
		021-009	100.000,00	
		021-011	200.000,00	

2210	Maestría Salud Pública	021-017	80.000,00 ESP-D-096-05
2374	Cursos Libres SRO	014-008	50.000,00 S.O.-D-543-05
2454	Cursos de Capacitación Técnicos CCSS	042-007	370.000,00 MIC-380-05
Gran Total			14.949.136,00

A continuación se presenta el detalle de rebajas y aumentos por programa y por objeto del gasto, así como por actividades de desarrollo del vínculo externo¹.

**DETALLE DE REBAJAS Y AUMENTOS POR PROGRAMA
PRESUPUESTO ORDINARIO**

PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	AUMENTOS	REBAJOS	DIFERENCIA
01	DOCENCIA	1.590.000,00	1.590.000,00	0,00
02	INVESTIGACIÓN	2.003.136,00	2.003.136,00	0,00
03	ACCIÓN SOCIAL	420.000,00	420.000,00	0,00
07	SEDES REGIONALES	10.936.000,00	10.936.000,00	0,00
	TOTALES	14.949.136,00	14.949.136,00	0,00

EMPRESAS AUXILIARES

PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	AUMENTOS	REBAJOS	DIFERENCIA
01	DOCENCIA	775.000,00	775.000,00	0,00
02	INVESTIGACIÓN	600.000,00	600.000,00	0,00
07	SEDES REGIONALES	3.936.000,00	3.936.000,00	0,00
	TOTALES	5.311.000,00	5.311.000,00	0,00

FONDOS RESTRINGIDOS

PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	AUMENTOS	REBAJOS	DIFERENCIA
02	INVESTIGACIÓN	1.403.136,00	1.403.136,00	0,00
07	SEDE REGIONAL	7.000.000,00	7.000.000,00	0,00
	TOTALES	8.403.136,00	8.403.136,00	0,00

¹ Información extraída de la Modificación Interna N.º 10-2005 de la Oficina de Administración Financiera.

CURSOS ESPECIALES

PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	AUMENTOS	REBAJOS	DIFERENCIA
01	DOCENCIA	815.000,00	815.000,00	0,00
03	ACCIÓN SOCIAL	420.000,00	420.000,00	0,00
	TOTALES	1.235.000,00	1.235.000,00	0,00

**DETALLE DE REBAJAS Y AUMENTOS POR OBJETO DE GASTO
PRESUPUESTO ORDINARIO**

CUENTA	DESCRIPCIÓN	AUMENTOS	REBAJAS	DIFERENCIA
11-00	SERVICIOS PERSONALES	332.269,04	0,00	332.269,04
14-00	SERVICIOS NO PERSONALES	9.390.000,00	1.768.136,00	7.621.864,00
21-00	MATERIALES Y SUMINISTROS	1.205.000,00	4.191.000,00	-2.986.000,00
22-00	MAQUINARIA Y EQUIPO	3.434.136,00	1.990.000,00	1.444.136,00
24-00	CONSTRUCCIONES ADICIONALES Y MEJORAS	0,00	7.000.000,00	-7.000.000,00
41-00	AL SECTOR PÚBLICO	51.374,07	0,00	51.374,07
42-00	TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	536.356,89	0,00	536.356,89
	TOTALES	14.949.136,00	14.949.136,00	0,00

EMPRESAS AUXILIARES

CUENTA	DESCRIPCIÓN	AUMENTOS	REBAJAS	DIFERENCIA
11-00	SERVICIOS PERSONALES	332.269,04	0,00	332.269,04
14-00	SERVICIOS NO PERSONALES	775.000,00	1.550.000,00	-775.000,00
21-00	MATERIALES Y SUMINISTROS	750.000,00	3.711.000,00	-2.961.000,00
22-00	MAQUINARIA Y EQUIPO	3.236.000,00	50.000,00	3.186.000,00
41-00	AL SECTOR PÚBLICO	51.374,07	0,00	51.374,07
42-00	TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	166.356,89	0,00	166.356,89
	TOTALES	5.311.000,00	5.311.000,00	0,00

FONDOS RESTRINGIDOS

CUENTA	DESCRIPCIÓN	AUMENTOS	REBAJAS	DIFERENCIA
14-00	SERVICIOS NO PERSONALES	8.205.000,00	168.136,00	8.036.864,00
21-00	MATERIALES Y SUMINISTROS	0,00	95.000,00	-95.000,00
22-00	MAQUINARIA Y EQUIPO	198.136,00	1.140.000,00	-941.864,00
24-00	CONSTRUCCIONES ADIC. Y MEJORAS	0,00	7.000.000,00	-7.000.000,00
	TOTALES	8.403.136,00	8.403.136,00	0,00

CURSOS ESPECIALES

CUENTA	DESCRIPCION	AUMENTOS	REBAJAS	DIFERENCIA
14-00	SERVICIOS NO PERSONALES	410.000,00	50.000,00	360.000,00
21-00	MATERIALES Y SUMINISTROS	455.000,00	385.000,00	70.000,00
22-00	MAQUINARIA Y EQUIPO	0,00	800.000,00	-800.000,00
42-00	TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	370.000,00	0,00	370.000,00
	TOTALES	1.235.000,00	1.235.000,00	0,00

Criterio de la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU-R-128-2005)

La Oficina de Contraloría Universitaria no evidencia, dentro de su ámbito de competencia, situaciones que ameriten observaciones.

PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Presupuesto y Administración propone al Plenario la adopción del siguiente acuerdo.

CONSIDERANDO QUE:

- 1.- La Oficina de Administración Financiera remitió a la Rectoría la Modificación interna N.º 10-2005 por un monto de ¢14.949.136,00 (catorce millones novecientos cuarenta y nueve mil ciento treinta y seis colones con 00/100), referente al vínculo externo (oficio OAF-4013-05-2005-P-FR, del 26 de julio de 2005).
- 2.- La Rectoría elevó para conocimiento del Consejo Universitario la modificación interna N.º 10-2005 (oficio R-4931-2005, del 3 de agosto de 2005).
- 3.- La Oficina de Contraloría Universitaria, mediante oficio OCU-R-128-2005, del 9 de agosto de 2005, manifiesta que no evidencia situaciones que ameriten observaciones respecto a la modificación interna 10-2005.

ACUERDA:

Aprobar la Modificación interna N.º 10-2005, por un monto de ¢14.949.136,00 (catorce millones novecientos cuarenta y nueve mil ciento treinta y seis colones con 00/100)."

LA M. Sc. JOLLYANNA MALAVASI somete a discusión el dictamen.

Al no haber ninguna observación somete a votación la aprobación del presente dictamen, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Licda. Marta Bustamante, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Doce votos

EN CONTRA: Ninguno

Inmediatamente somete a votación declarar el acuerdo firme, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Licda. Marta Bustamante, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi.

TOTAL: Doce votos

EN CONTRA: Ninguno

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

- 1.- La Oficina de Administración Financiera remitió a la Rectoría la Modificación interna N.º 10-2005 por un monto de ¢14.949.136,00 (catorce millones novecientos cuarenta y nueve mil ciento treinta seis colones con 00/100), referente al vínculo externo (oficio OAF-4013-05-2005-P-FR, del 26 de julio de 2005).**
- 2.- La Rectoría elevó para conocimiento del Consejo Universitario la modificación interna N.º 10-2005 (oficio R-4931-2005, del 3 de agosto de 2005).**
- 3.- La Oficina de Contraloría Universitaria, mediante oficio OCU-R-128-2005, del 9 de agosto de 2005, manifiesta que no evidencia situaciones que ameriten observaciones respecto a la modificación interna 10-2005.**

ACUERDA:

Aprobar la Modificación interna N.º 10-2005, por un monto de ¢14.949.136,00 (catorce millones novecientos cuarenta y nueve mil ciento treinta seis colones con 00/100).

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO 2

El Consejo Universitario conoce el dictamen CE-DIC-05-7 (B) presentado por la Comisión Especial sobre “Lineamientos generales y específicos en materia de salud ocupacional que deben fundamentar y orientar la gestión universitaria, en cumplimiento del acuerdo tomado en la sesión N.º 4772, artículo 1, punto 2 .”

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI expone el dictamen que a la letra dice:

“ANTECEDENTES

1. De la materia en estudio:

- *Salud es el estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones.*
- *Salud ocupacional es una ciencia que tiene como meta la protección de las personas en sus ocupaciones y de los lugares en que estas se desenvuelven, para que gocen de un estado óptimo de salud.*

2. La Universidad de Costa Rica ha gestado, desde sus inicios, un proceso que persigue la atención de la salud de la comunidad universitaria (sesión 43 del Consejo Universitario, del 30 de septiembre de 1941), con un enfoque preventivo (sesión 25 del Consejo Universitario, artículo 24, del 11 de junio de 1946), e integral que considera la protección del medio ambiente. En la Institución, este proceso ha contado con el apoyo político y con el compromiso y trabajo de muchas personas universitarias, el cual se ha traducido en acciones importantes, como:
 - la creación de una *Sección de Salud* del Departamento de Bienestar y Orientación Estudiantil (sesión 79 del Consejo Universitario, artículo 18, del 22 de junio de 1953), hoy *Oficina de Bienestar y Salud*, que tiene por objetivo garantizar la promoción, la prevención y la atención en salud, desde una perspectiva integral, a toda la comunidad universitaria (sesión 110 de la Asamblea Colegiada Representativa del 26 de noviembre de 1999);
 - la puesta en marcha en la Universidad, del *Sistema de Médico de Empresa* de la Caja Costarricense del Seguro Social, para atender a los funcionarios y a las funcionarias (sesión 2867 del Consejo Universitario, artículo 17 el 9 de febrero de 1982);
 - la creación e implementación del *Sistema de Atención Integral en Salud para la Comunidad Universitaria* (SAIS), cuyo ente director es la Oficina de Bienestar y Salud, al que se le encarga desarrollar lo relativo a salud ocupacional (sesión 4847 del Consejo Universitario, del 18 de noviembre de 2003, acuerda 5, inciso c. y acuerda 6, inciso a.);
 - el desarrollo de políticas en salud, la inclusión de temas de salud ocupacional y de la materia de desastres y prevención, en cursos de carreras universitarias, en programas y proyectos de investigación y en actividades de acción social, dirigidas a la capacitación en este campo.
3. La materia de la salud ocupacional en la Universidad de Costa Rica no ha tenido un desarrollo sistemático, a pesar de lo arriba indicado y de que ha sido un tema que se ha cubierto adecuadamente desde la primera Convención Colectiva de Trabajo UCR-SINDEU, suscrita en 1976, y en las siguientes, lo que implicó la creación de instancias como la Comisión bipartita de Salud Ocupacional, la Unidad de Salud Ocupacional, ubicada en la Oficina de Recursos Humanos de la Vicerrectoría de Administración, y los Comités de Salud Ocupacional de diferentes instancias universitarias.
4. El Consejo Universitario ha instaurado varias Comisiones Especiales para que estudien la situación de la Universidad de Costa Rica en lo relativo a la salud de su comunidad, a fin de que presenten propuestas concretas de solución y desarrollo en salud ocupacional (sesión 3592, artículo 10 del 19 de septiembre de 1989; sesión 4516, artículo 3 del 16 de febrero de 2000; sesión 4772, artículo 1, punto 2, del 5 de febrero de 2003).
5. En cumplimiento del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 4772, artículo 1, punto 2, del 5 de febrero de 2003, se integró una Comisión Especial para la elaboración de una propuesta de los "Lineamientos generales y específicos en materia de salud ocupacional que deben fundamentar y orientar la gestión universitaria", integrada por las siguientes personas: doctor Luis Bernardo Villalobos Solano, licenciada Anahí Fajardo Torres, señor Ricardo Umaña Fernández, señor Gerardo Badilla Álvarez, magíster Wilfridio Mathieu Madrigal, ingeniera Carolina Vásquez Soto, magíster Horacio Chamizo García, licenciada Sara González Camacho, licenciado Marlon Morales Chávez, magíster Óscar Mena Redondo, bachiller Miguel Ángel Guillén Salazar, y la magistra Jollyanna Malavasi Gil, quien la coordinó. Esta Comisión elaboró el dictamen CE-DIC-05-7 del 16 de mayo de 2005.
6. El dictamen CE-DIC-05-7 del 16 de mayo de 2005, elaborado por la Comisión Especial, plantea como un lineamiento específico básico, la creación e implementación en la Universidad, de una nueva Oficina de Salud Ocupacional en línea directa con la Rectoría; esto último, con el fin de que la instancia tenga el apoyo directo para su gestión del más alto nivel gerencial de la Institución, que tendría a cargo la toma de decisiones de índole superior en esta materia, así como las específicas que habrán de darse en un tiempo mínimo prudencial, en situaciones especiales o de emergencia; lo anterior, para que la gestión en salud ocupacional no tenga que esperar la respuesta de estructuras decisorias de rango inferior; todo, con miras a una gestión ágil y oportuna en esta materia, y de conformidad con la normativa internacional y nacional en vigencia.
7. En la sesión 4985, artículo 3, del 14 de junio de 2005, el Consejo Universitario conoció el documento CE-DIC-05-7 del 16 de mayo de 2005, elaborado y presentado por la Comisión Especial, relacionado con los *Lineamientos generales y específicos en materia de salud ocupacional que deben fundamentar y orientar la gestión universitaria*. Los Miembros del Plenario analizaron los contenidos del documento CE-DIC-05-7, y reconocieron la importancia del tema, la necesidad de solucionar la problemática de la Universidad en salud ocupacional, así como dar una respuesta pronta y adecuada a los requerimientos de la comunidad universitaria en este campo. Destacaron la importancia de que la Institución cuente, a la brevedad posible, con una instancia especializada y eficiente que atienda lo relativo a la salud ocupacional y señalan que lo más adecuado es que esté ubicada en la Oficina de Bienestar y Salud, en concordancia con las políticas institucionales vigentes y con los acuerdos tomados por el Consejo Universitario, en la sesión 4847, artículo 4, del 18 de noviembre de 2003.
8. En la sesión 4985, el Consejo Universitario toma el siguiente acuerdo firme: "*que se suspenda el debate a la 1 de la tarde y continuarlo en otra sesión, dada la importancia del tema*". La M.Sc. Jollyanna Malavasi Gil solicita autorización para elaborar un documento que tome como base el dictamen CE-DIC-05-7 del 16 de mayo de 2005 e incluya las recomendaciones emitidas por el Plenario en esta sesión, en lo relativo a este dictamen, para poder contar con un planteamiento de mayor consenso, que sirva para continuar con el debate en una próxima sesión.

9. Con base en lo anterior y de conformidad con el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 4772, artículo 1, punto 2 del 5 de febrero de 2003, que a la letra dice: 2- *Comisionar a la M.Sc. Jollyanna Malavasi Gil, miembro del Consejo Universitario, para que utilice como insumo el documento referido y, en el marco del acuerdo 3 de la sesión 4516, presente a este Consejo Universitario, en un plazo de tres meses, lo siguiente: Una propuesta de los lineamientos generales y específicos en materia de salud ocupacional, que deben fundamentar y orientar la gestión universitaria*”. La magistra Malavasi Gil elaboró el presente documento CE-DIC-05-7-B del 2 de agosto de 2005, el cual pretende integrar los contenidos fundamentales del dictamen CE-DIC-05-7 de la Comisión Especial, (particularmente lo que se refiere a antecedentes, al análisis y a la propuesta de lineamientos generales), y las conclusiones consensuadas que se dieron en el debate que el Plenario del Consejo Universitario llevó a cabo en la sesión 4985 del 1.º de junio de 2005, al conocer y discutir el citado documento de la Comisión Especial. Este nuevo documento presenta una propuesta de acuerdo, en la cual se indica que la instancia encargada de la salud ocupacional de la comunidad de la Universidad estará ubicada en la Oficina de Bienestar y Salud, que debe contar con recursos propios y suficientes para el desarrollo de sus funciones; todo, con miras a que la Universidad de Costa Rica cumpla como patrona en esta materia, y para coadyuvar con el logro de una gestión universitaria integral de la salud en el marco del *Sistema de Atención Integral de la Salud para la Comunidad Universitaria* (SAIS).

ANÁLISIS

1. La salud se define como un estado de bienestar físico, mental y social, con ausencia de enfermedad, malestar o dolencia; se constituye a partir de determinantes genéticos, biológicos, psicológicos, ambientales, sociales, económicos, culturales, educativos, geográficos y políticos, que inciden en el individuo y en la colectividad; da la capacidad de funcionamiento al poner a disposición la fuerza o actividad interna sustancial, mediante la que obra el ser que la posee, y permite tener una vida plena, así como social y económicamente productiva.
2. La salud ocupacional es una ciencia que tiene como meta la protección de las personas en todas sus ocupaciones, y de los lugares en que se desenvuelven, para que gocen de un estado óptimo de salud; se entiende como un espacio de interacción socio-profesional, donde la persona es considerada en su máxima dimensión, y en la que converge el accionar de varias disciplinas, entre las que destacan la higiene ambiental, la seguridad ocupacional, la administración ocupacional, la psicología laboral, la toxicología ocupacional, la ergonomía, la epidemiología ocupacional, la enfermería y la medicina ocupacionales.
3. El documento CE-DIC-05-7, elaborado por la Comisión Especial, en cumplimiento del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 4772, artículo 1, punto 2, del 5 de febrero de 2003, presenta una revisión de los antecedentes institucionales en salud desde 1941, la normativa nacional e internacional, la legislación generada en la Universidad y un análisis situacional de la Institución en salud ocupacional, así como una propuesta de acuerdo que incluye lineamientos generales y específicos. La propuesta de acuerdo se basa en una serie de considerandos que rescatan lo más relevante de la relación Universidad de Costa Rica y salud ocupacional, y que toman en cuenta a la Institución en sus dos facetas: como Institución Estatal de Educación Superior y como Patrona. Los lineamientos generales se basan en las políticas institucionales vigentes, en los principales procesos universitarios, nacionales e internacionales, en materia de salud, y se plantean con el fin de que sirvan para conducir a la toma y ejecución de decisiones institucionales, a través de las cuales se pretende que toda la comunidad universitaria adopte valores en esta materia y sea partícipe del desarrollo de una cultura en salud ocupacional integral para su beneficio, el de sus familias y el de la comunidad. Los lineamientos específicos presentados pretenden dar paso a una operacionalización de los lineamientos generales, y señalan los elementos básicos y prácticos para que la Universidad ejecute un proceso integral en salud, en forma sostenible. El primer lineamiento específico propone la creación de una Oficina de Salud Ocupacional de la Universidad de Costa Rica, como ente director en esta materia en la Institución, ubicada en línea directa con la Rectoría, la cual reúna en un *Programa Universitario en Salud Ocupacional* todas las actividades institucionales en esta materia.

En el documento CE-DIC-05-7, se destaca que:

- la principal debilidad institucional que ha obstaculizado su desarrollo sistemático en materia de la salud ocupacional, es que: *...“en el presupuesto de la Universidad de Costa Rica no ha habido ni hay una partida específica ni una unidad ejecutora que se destine a salud ocupacional”...* (OPLAU-570-2004);
- la gestión universitaria en salud ocupacional ha sido deficiente, muy limitada, de carácter no especializado, con una cobertura insuficiente, de accionar reactivo y no de tipo proactivo, preventivo, promocional, de vigilancia y control del riesgo, sistemático e integral, como debe ser;
- la Universidad de Costa Rica está llamada a cumplir en materia de salud ocupacional, como una Institución Estatal de Educación Superior a nivel académico, y como Patrona de las personas a las que da empleo;
- la Universidad de Costa Rica, como Institución Pública de Educación Superior, debe desarrollar una cultura institucional en salud ocupacional, para que toda la comunidad se beneficie de esta; para alcanzar esta meta, se requiere reforzar el desarrollo de acciones académicas concretas en docencia, investigación y acción social, con el fin de adquirir, producir y transmitir conocimiento en esta materia. Los universitarios y las universitarias, en su paso por la Institución, deben adquirir el suficiente conocimiento y desarrollar destrezas, a fin de que, con un accionar más seguro, se reduzca la probabilidad de causar accidentes en los hogares, en la calle, en el trabajo o donde se desenvuelvan, además de saber cómo prevenirlos y cómo actuar en caso de presentarse una emergencia.

- la Universidad de Costa Rica para cumplir como Patrona, y para proteger adecuadamente al sector estudiantil en el campo de la salud ocupacional, así como responder a las necesidades de la comunidad universitaria en esta materia, necesita urgentemente de una instancia técnica y especializada en salud ocupacional, que cuente con los recursos humanos, financieros y estructurales apropiados para el justo desarrollo de acciones especializadas, y de una capacitación continua, dirigidas a prevenir, intervenir y controlar, de manera sostenible, los riesgos ocupacionales a los que se expone diariamente la comunidad universitaria en la Institución y fuera de ella. En este dictamen se propone la creación de esta instancia, pero como una nueva oficina.
4. En la sesión 4985 del 14 de junio de 2005, artículo 3, el Consejo Universitario conoció el documento CE-DIC-05-7, supra citado, y luego de un amplio debate sobre el tema, los Miembros del Plenario concluyeron, en forma mayoritaria, en lo siguiente:
- Dar por recibido el dictamen CE-DIC-05-7 e indicar que el estudio elaborado por la Comisión Especial es serio, informativo y propositivo, ya que aporta una respuesta de solución a la problemática de la salud ocupacional institucional a corto, mediano y largo plazos, que merece ser discutida y tomada en cuenta para la toma de decisiones del Consejo Universitario en esta materia.
 - Estar de acuerdo con los lineamientos generales propuestos en el documento en estudio, además de señalar solo observaciones de forma.
 - No estar de acuerdo con la creación e implementación de una nueva Oficina para la Salud Ocupacional ubicada en línea directa con la Rectoría, debido a que no consideran conveniente que la Rectoría administre directamente el espacio de la salud ocupacional, al ser altamente especializado y por la gran complejidad institucional; indican que en la Universidad de Costa Rica ya existe una instancia encargada de la atención de la salud de la comunidad universitaria y de las acciones de prevención y promoción como es la Oficina de Bienestar y Salud, a la que el Consejo Universitario ha asignado la tarea relativa a la salud ocupacional de la Institución, en el marco del *Sistema de Atención Integral de la Salud para la Comunidad Universitaria* (sesión 4847, artículo 4, del 18 de noviembre de 2003).
 - Que la Universidad cuente, a la brevedad posible, con una instancia altamente capacitada, que se encargue de la salud ocupacional de la comunidad universitaria a nivel especializado y que se desempeñe en el marco del Sistema de Atención Integral de la Salud para la Comunidad Universitaria (SAIS), cuyo ente director es la Oficina de Bienestar y Salud.
 - Que la nueva instancia universitaria encargada de la salud ocupacional de la comunidad universitaria esté ubicada en la Oficina de Bienestar y Salud, con el fin de lograr una gestión institucional integral en salud, y que esta Oficina cuente con los recursos humanos, financieros y estructurales apropiados para un correcto desempeño de sus funciones en salud ocupacional, con eficacia, eficiencia y sostenibilidad, con base en lo dispuesto en la sesión del Consejo Universitario 4847, artículo 4, del 18 de noviembre de 2003, en el que se aprobó la creación del *Sistema de Atención en Salud para la comunidad universitaria*, (SAIS), y en cuyo **acuerda 5** se señala: “Solicitar a la Administración activa que realice las acciones necesarias para que: ... c) la **Oficina de Bienestar y Salud** cuente con los recursos humanos, físicos y financieros que garanticen la incorporación plena al Sistema de Atención Integral en Salud para la comunidad universitaria, en lo referente a salud ocupacional”... y en el **acuerda 6**, se lee: “Solicitar a la Oficina de Bienestar y Salud que: a) en la implementación del Sistema de Atención Integral en Salud para la comunidad universitaria garantice la incorporación plena de lo referente a salud ocupacional”... (El destacado no es del original).
 - Que la nueva instancia en Salud Ocupacional funcione, en lo pertinente, de acuerdo con el *Reglamento para Oficinas o Departamentos de Salud ocupacional*. La Institución asume este Reglamento, en el marco de su autonomía, como institución académica y no como una empresa.
 - Que la Universidad visualice, en la materia de la salud ocupacional, lo relativo a recreación y deporte para la comunidad universitaria, y que desarrolle con mayor énfasis estos aspectos, debido a que son elementos que coadyuvan al bienestar de las personas.

PROPUESTA DE ACUERDO

Se presenta al Plenario del Consejo Universitario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. La Salud Ocupacional es una ciencia que tiene como meta la protección de la vida y la salud de las personas en sus ocupaciones y de los lugares en que se desenvuelven, para que gocen de un estado óptimo y sostenible de bienestar.
2. La Universidad de Costa Rica reconoce que la salud ocupacional es un componente fundamental del bienestar de su comunidad.
3. Se entiende por:

- a. *Promoción de la salud.* Un proceso mediante el cual las personas y las comunidades están en condición de ejercer un mayor control sobre los determinantes de la salud y, de ese modo mejorar su estado. Constituye una estrategia que vincula a la gente con su entorno y que, con vista a crear un futuro más saludable, combina la elección personal con la responsabilidad social.
 - b. *Prevención de la salud.* El conjunto de acciones dirigidas a evitar en la persona o en la comunidad, la aparición, desarrollo y propagación de enfermedades, y que pretende disminuir la incidencia, la prevalencia y las secuelas de las enfermedades. Entre los procedimientos preventivos están: estudios epidemiológicos, saneamiento ambiental, protección, controles de salud, diagnóstico y tratamiento de procesos, rehabilitación.
 - c. *Ambiente ocupacional.* El conjunto de condiciones que rodea a la persona o que indirectamente influyen en la salud y en la vida de la universitaria o del universitario.
 - d. *Accidente ocupacional.* Un suceso inesperado e indeseable en el que pueden presentarse o no lesiones personales o daños materiales, y que se origina en el ambiente donde la persona se desempeña, como resultado de una falla en algún elemento físico de la actividad o por un comportamiento inseguro de alguna persona. Este último debe ser corregido y prevenido, debido a que el 80 por ciento de los accidentes tienen origen en el factor humano y el 20 por ciento en el factor ambiental.
 - e. *Riesgo.* La probabilidad de ocurrencia de un accidente o de una enfermedad ocupacional; puede ser de tipo físico, químico, biológico, ergonómico, y psicosocial, como el estrés.
 - f. *Higiene ambiental.* El conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente donde la persona se desempeña.
4. La prevención en salud ocupacional debe ser implementada en sus tres niveles:
 - a) *Primario*, para la reducción de la incidencia de lesiones y enfermedades ocupacionales, y que se cumple mediante: • lugares y ambientes de trabajo, estudio y recreación bien diseñados; • con la adaptación de la labor a cada persona; • con capacitación de la comunidad.
 - b) *Secundario*, para la detección de problemas de salud ocupacional en forma temprana y antes de que la persona desarrolle síntomas de una lesión o enfermedad, y que se alcanza con: • atención médica y • programas de asistencia, consejo y asesoramiento.
 - c) *Terciario*, que consiste en la atención y manejo clínico de las personas con lesiones o ya con enfermedades ocupacionales, o en proceso de rehabilitación, en aras de promover su recuperación y el pronto regreso al trabajo o al estudio, y se ofrece: • en el propio lugar de trabajo (Oficina de Bienestar y Salud); • por medio de servicios por seguros (Caja Costarricense de Seguro Social; Instituto Nacional de Seguros), o por servicios contratados; • manejo de casos con participación de equipos interdisciplinarios de salud (especialistas en medicina ocupacional, psicología laboral, enfermería ocupacional, entre otros).
 5. La salud ocupacional y la higiene ambiental van de la mano y deben ser consideradas con mayor énfasis y de una forma integral y continua en las políticas prioritarias de la Universidad, en los planes de desarrollo institucional, en los planes de estudio de las carreras, en docencia, en investigación, en acción social, en administración universitaria, en el desarrollo urbanístico y estético de la Institución, y en toda otra actividad universitaria.
 6. La Universidad señala que es fundamental considerar y entender lo relativo a la interfase salud-ambiente, para un desarrollo pleno de la salud ocupacional por parte de la Institución.
 7. Los edificios enfermos son aquellos que no cumplen con los estándares mínimos de calidad del aire, de los materiales de construcción, de humedad, de iluminación, de temperatura, de ruido, de hacinamiento, de aseo y mantenimiento adecuados, en razón de lo cual el síndrome del edificio enfermo es el conjunto de síntomas que presentan las personas ocupantes de un edificio en tales condiciones.
 8. La Universidad de Costa Rica debe visualizar el desarrollo de la salud ocupacional en sus diferentes especialidades: higiene ambiental, seguridad ocupacional, administración ocupacional, psicología laboral, toxicología industrial, ergonomía ocupacional, trabajo social, epidemiología ocupacional, enfermería ocupacional, medicina ocupacional.
 9. La Universidad de Costa Rica está llamada a cumplir con su comunidad en materia de salud ocupacional, como **institución estatal de educación superior** a nivel académico, y como **patrona** de las personas a las que da empleo.
 10. La salud, el estudio y el trabajo son bienes individuales y colectivos que interactúan positivamente cuando se enmarcan en un proceso de democracia, justicia social y equidad.
 11. Los procesos de salud ocupacional en la Institución deben ser considerados a la luz de los siguientes principios de conveniencia institucional: necesidad, pertinencia, suficiencia, operacionalización.
 12. La Universidad de Costa Rica desde sus inicios ha gestado un proceso para la atención integral de la salud de la comunidad universitaria (sesión 43 del Consejo Universitario del 30 de septiembre de 1941), con un enfoque preventivo (sesión 25 del Consejo Universitario del 11 de junio de 1946), que ha contado con el apoyo político y el trabajo comprometido de muchas personas universitarias, y que se ha traducido en acciones importantes como: a) la creación de una Sección de Salud (sesión 79 del Consejo Universitario del 22 de junio de 1953), hoy Oficina de Bienestar y Salud (sesión 110 de la Asamblea Colegiada representativa del 26 de noviembre de 1999); b) el acuerdo de la Asamblea Universitaria originado en el III Congreso Universitario (1971-1972): "...Que la Universidad favorezca programas educacionales y de investigación tendientes al logro de una mejor salud física y mental de la población estudiantil ..."; c) la puesta en marcha del Sistema de Médico de Empresa (sesión 2867 del Consejo Universitario del 9 de febrero de 1982); d) la creación e implementación del Sistema de Atención Integral en Salud

para la Comunidad Universitaria (SAIS) (sesión 2867 del Consejo Universitario del 18 de noviembre de 2003) y e) el tratamiento de temas de salud y de salud ocupacional en docencia, investigación y acción social.

13. En el presupuesto de la Universidad de Costa Rica no ha habido ni hay una partida específica ni una unidad ejecutora que se destine a salud ocupacional, como se destaca en el dictamen CE-DIC-2005-7 de la Comisión Especial y en los oficios de la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU-570-2004), de la Oficina de Recursos Humanos (ORH-SO-129-2000), de la Comisión institucional de Salud Ocupacional (CSO-070-1999), y del Sindicato de Empleados Universitarios (JDC-227-2004), lo cual ha limitado el cumplimiento de la Universidad de Costa Rica en materia de salud ocupacional, a pesar de que el tema aparece en forma explícita desde la primera Convención Colectiva de Trabajo, suscrita en 1976 entre la Universidad de Costa Rica y el Sindicato de Empleados de la Universidad.
14. La Universidad debe reforzar el enfoque de prevención de los riesgos ocupacionales de forma proactiva y con la participación de su recurso humano.
15. Las políticas institucionales en el tema de salud, forjadas en los acuerdos de la Asamblea Universitaria y del Consejo Universitario, promueven que la Universidad de Costa Rica atienda, en forma pronta, especializada e integral, lo relativo a las necesidades en salud ocupacional de la comunidad universitaria.
16. El Consejo Universitario ha instaurado varias Comisiones Especiales para que estudien la situación de la Universidad de Costa Rica en lo relacionado con la salud de su comunidad, y para que presenten propuestas concretas de solución y desarrollo, incluyendo la salud ocupacional (sesión 3592 del 19 de septiembre de 1989; sesión 4516 del 16 de febrero de 2000; sesión 4772 del 5 de febrero de 2003).
17. En sesión 4771, artículo 6, del 5 de febrero de 2003, el Consejo Universitario conoció el informe de la Comisión Especial conformada por acuerdo tomado en la sesión 4516, artículo 3, del 16 de febrero de 2000, y consideró que pese a que presenta una perspectiva diagnóstica y recomendatoria en el tema de la salud ocupacional en la Institución, es necesario dimensionar los efectos de esas sugerencias dentro del marco jurídico vigente, de manera que se visualice y operacionalice la puesta en marcha de las citadas recomendaciones, y acordó:

2- “Comisionar a la M.Sc. Jollyanna Malavasi Gil, miembro del Consejo Universitario, para que utilice como insumo el documento referido y, en el marco del acuerdo 3 de la sesión 4516, y presente a este Consejo Universitario, ..., lo siguiente: Una propuesta de los lineamientos generales y específicos en materia de salud ocupacional, que deben fundamentar y orientar la gestión universitaria”.

3- “Solicitarle a la Administración: Que en tanto se defina la propuesta de lineamientos generales y específicos en materia de salud ocupacional, continuar apoyando el desarrollo del Programa Universitario de Salud ocupacional existente en la Oficina de Recursos Humanos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 300 de la Ley 6727 Riesgos del Trabajo y Reglamento”.

18. En cumplimiento del acuerdo 2 de la sesión 4771, artículo 6, del 5 de febrero de 2003 se conformó una Comisión Especial que elaboró la presente Propuesta de *Lineamientos generales y específicos en materia de salud ocupacional, que deben fundamentar y orientar la gestión universitaria*, integrada por: el **Dr. Luis Bernardo Villalobos Solano** (Escuela de Salud Pública y Coordinador del Programa de Investigación en Políticas de Salud); el **M.Sc. Wilfrido Mathieu Madrigal** (Jefe de la Oficina de Bienestar y Salud y Facultad de Educación); la **Licda. Anahí Fajardo Torres** (Directora de la Unidad de Informática Jurídica de la Facultad de Derecho); el **señor Ricardo Umaña Fernández** (jubilado, Unidad de Salud Ocupacional, Vicerrectoría de Administración); el **señor Gerardo Badilla Álvarez** (Presidente de la Comisión de Salud Ocupacional de la UCR y representante del SINDEU); el **M.Sc. Horacio Chamizo García** (Escuela de Salud Pública); la **Licda. Sara María González Camacho** (Subdirectora del Laboratorio de Ensayos Biológicos, Coordinadora de Cursos de Capacitación en Salud Ocupacional); la **Ingeniera Carolina Vásquez Soto** (Subdirectora de la Escuela de Ingeniería Industrial); el **Lic. Marlon Morales Chávez** (Psicólogo de la Oficina de Recursos Humanos y Profesor de la Escuela de Psicología; Representante del Sector Administrativo y Miembro del Consejo Universitario en el período: 2000-2004); el **Magíster Óscar Mena Redondo** (Escuela de Administración Pública y Escuela de Economía Agrícola; Representante de los Colegios Profesionales y Miembro del Consejo Universitario en el período: 2000-2004); el **Bachiller en Derecho Miguel Ángel Guillén Salazar** (Representante Estudiantil y Miembro del Consejo Universitario en el período: 2002-2004); la **M.Sc. Jollyanna Malavasi Gil** (Miembro del Consejo Universitario y coordinadora de la Comisión).
19. La Comisión Especial contó con la participación permanente de varios especialistas en el tema: el Lic. Ángel Alberto Pinto, Presidente del Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; el Dr. Roberto Sawyers Copeland, Superintendente General de los Servicios de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social; así como del señor Minor Solís Guevara, Secretario General del Sindicato de Empleados Universitarios de la Universidad de Costa Rica, quienes hicieron importantes aportes. Además, la señora Heillyn Lorente Marengo, socióloga, Magistra en Administración Universitaria, colaboró como analista, coordinó varias sesiones de trabajo de la comisión, sirvió de enlace entre los miembros de la comisión y otras instancias universitarias y extrauniversitarias, y sus aportes se constituyeron en componentes básicos de este dictamen.
20. La Comisión Especial consultó a varias personas de la comunidad universitaria, quienes aportaron valiosa información, que permitió ampliar lo referente a antecedentes y al análisis institucional en materia de salud ocupacional en la Institución: Dra. María Pérez Yglesias, Vicerrectora de Acción Social (VA-671-2004); Dr. Henning Jensen Pennington, Vicerrector de Investigación (VI-DGI-30066-04); M.Sc. Jorge Badilla Pérez, Vicerrector de Administración (VRA-3111-2004); Licda. Maritza Monge Murillo, Directora de la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU-570-2004); Licda. Ana Ligia Monge Quesada, exjefa de Oficina de Recursos Humanos; MBA. Any González Cordero, Jefa de la Oficina de

Servicios Generales (OSG-858-2004); M.Sc. Pablo Lizano Soto, Rectoría (R-4289-2004); M.Sc. Margarita Esquivel Porras, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos (ORH-5769-2004); Dra. Elizabeth Carazo, Directora del Centro de Investigación en Contaminación Ambiental; Dr. Roberto Castro Córdoba, profesor de la Escuela de Salud Pública; Lic. Norberto Rivera Romero, Jefe del CIST del Consejo Universitario y exjefe de la Unidad de Activos Fijos de la Oficina de Administración Financiera (1998-2001); Lic. Vilma Méndez Trejos, Programa Universitario de Salud Ocupacional, Oficina de Recursos Humanos; M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Directora de la Escuela de Tecnologías en Salud.

21. La Comisión Especial consultó, mediante el oficio CU-M-04-198 del 24 de septiembre de 2004, la opinión del Sindicato de Empleados Universitarios, SINDEU, con respecto al documento CE-DIC-05-7 del 16 de mayo de 2005, elaborado por esta Comisión; al respecto, el señor Minor Solís Guevara, Secretario General del SINDEU, responde mediante oficio JDC-227-2004, del 11 de octubre de 2004, en el que indica: *"(...) le informo que un vez leído el documento en cuestión nos parece que además de ser un documento bastante completo, también es de suma importancia su implementación a nivel institucional por las características que el mismo presenta, desde ya le comunico nuestra disposición y apoyo en las gestiones que usted como miembro de la comisión redactora deba realizar para plasmar en proyecto el documento que nos fuera remitido."*

Para el SINDEU este documento es de suma importancia, toda vez que desde el año 98 hemos venido insistiendo en la creación formal del departamento de Salud ocupacional tal y como lo establece el Decreto de Ley respectivo, y adscrito a la Rectoría como en derecho corresponde.

Por otro lado ... lo mas importante es que el mismo se incluya en el presupuesto universitario, además de que se nombren los funcionarios correspondientes con especialidad en materia de Salud ocupacional, esto para garantizar la viabilidad y funcionamiento del Departamento de Salud ocupacional, así como definir el perfil de requisitos y grado académico que debe tener el funcionario que tendrá a cargo la Jefatura de dicho Departamento, por lo que consideramos de suma importancia se tomen en cuenta los criterios no solo de la Comisión Especial que usted preside, sino también de la Comisión Institucional de Salud ocupacional.

Por último manifestarle nuestra satisfacción con el documento que nos fuera remitido, por lo que no tenemos observaciones de fondo que hacerle (...)"

22. El Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, en el Título I, Declaración de Principios, Propósitos y Funciones, dicta:

Artículo 1- "La Universidad de Costa Rica es una institución autónoma de cultura superior, constituida por una comunidad de profesores, estudiantes y funcionarios administrativos, dedicada a la enseñanza, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la difusión de conocimiento".

Artículo 2- "La Universidad de Costa Rica goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Su régimen decisorio es democrático y por consiguiente en ella las decisiones personales y colectivas se realizan en absoluta libertad".

Artículo 3- "El propósito de la Universidad de Costa Rica es obtener las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común, mediante una política dirigida a la consecución de una verdadera justicia social, del desarrollo integral, la libertad plena y de la total independencia de nuestro pueblo.

Artículo 6- Son funciones de la Universidad de Costa Rica:

b) Estudiar los problemas de la comunidad y participar en proyectos tendientes al pleno desarrollo de los recursos humanos, en función de un plan integral destinado a formar un régimen social justo, que elimine las causas que producen la ignorancia y la miseria, así como a evitar la indebida explotación de los recursos del país.

e) Proporcionar a los estudiantes una cultura superior de orden general, como base y complemento de la formación especial o profesional.

h) Formar profesionales en todos los campos del saber capaces de transformar, provechosamente para el país, las fuerzas productivas de la sociedad costarricense y de crear conciencia crítica en torno a los problemas de la dependencia y del subdesarrollo.

23. El Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, en el Título II, Estructura y Gobierno, Capítulo I, señala:

Artículo 8- "La Universidad de Costa Rica está constituida por facultades, escuelas, departamentos, secciones, sedes regionales, estaciones experimentales, centros e institutos de investigación y servicios administrativos y técnicos, ubicados en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio y en otras regiones que fuesen escogidas por la Institución para el mejor cumplimiento de sus funciones".

24. La Universidad de Costa Rica, entre sus compromisos irrevocables, dictados por el Estatuto Orgánico, tiene que propiciar los cambios que la sociedad necesita; al respecto, se reconoce que en el campo de la salud ocupacional, las autoridades deben dictar políticas institucionales claras, que den garantía a la Universidad de Costa Rica para ejecutar las acciones necesarias, con el fin de que sus educandos, educandas, funcionarios y funcionarias incorporen estilos de vida saludables en su paso por la Institución, lo cual contribuirá a formar ciudadanas y ciudadanos cada vez más comprometidos con el mantenimiento de su salud, la de sus familias, la de sus comunidades, y la de la sociedad en su conjunto.

25. A partir del año 1997, las políticas dictadas por el Consejo Universitario se refieren específicamente a salud ocupacional, y establecen el marco político para la implementación de esta propuesta:

Sesión 4264 del 21 de mayo de 1997: Política 6.9. *“Desarrollar y ejecutar un Programa Universitario de Salud ocupacional de conformidad con las necesidades actuales de protección laboral y de desarrollo institucional.”*

Sesión 4789 del 3 de abril de 2003: Política 3.14. *“La Universidad de Costa Rica desarrollará planes permanentes de salud ocupacional y de salud ambiental.”*

Sesión 4863 del 25 de febrero 2004: Política 3.2. *“La Universidad de Costa Rica desarrollará un Programa Universitario de Salud ocupacional y de salud ambiental que contribuya a un clima laboral óptimo.”*

Sesión 4954 del 3 de marzo 2005: Política 4.5. *“La Universidad de Costa Rica fortalecerá el Sistema Integral de Salud para la comunidad universitaria (SAIS) y, en este marco, desarrollará acciones tendientes a promover la salud ocupacional y la salud ambiental.”*

26. En la sesión 4847, artículo 4, del 18 de noviembre de 2003, el Consejo Universitario aprueba la creación del Sistema de Atención en Salud para la comunidad universitaria, (SAIS), y en el acuerdo 5 señala: *“Solicitar a la Administración activa que realice las acciones necesarias para que: a) Presente en un plazo de tres meses, a partir de la aprobación de este acuerdo, una propuesta sobre un nuevo modelo de justificación presupuestaria para la Oficina de Bienestar y Salud, que tome en cuenta que el Sistema de Atención de la Salud para la Comunidad Universitaria cubre a toda la comunidad universitaria y no solo a los estudiantes”; (...) c) la Oficina de Bienestar y Salud cuente con los recursos humanos, físicos y financieros que garanticen la incorporación plena al Sistema de Atención Integral en Salud para la comunidad universitaria, en lo referente a salud ocupacional...”* y en el acuerdo 6, se lee: *“Solicitar a la Oficina de Bienestar y Salud que: a) en la implementación del Sistema de Atención Integral en Salud para la comunidad universitaria garantice la incorporación plena de lo referente a salud ocupacional...”* (lo destacado no es del original).
27. La Universidad de Costa Rica cuenta actualmente con una Unidad de Salud Ocupacional, integrada por una profesional en esta materia, nombrada a tiempo completo, ubicada en la Oficina de Recursos Humanos, y que su proyecto de reestructuración (ORH-5769-2004) es armónico y coherente en sus contenidos con los lineamientos generales formulados en esta propuesta.
28. Los convenios 102, 120, 127, 130, 134, 137, 148, 155, 161, 174, 175, regulan la salud ocupacional en el ámbito internacional, aunque los convenios 155, 161, 174 y 175 no han sido ratificados por Costa Rica; y la Organización Internacional del Trabajo ha dado un tratamiento amplio al tema.
29. Los artículos 18, 66 y 140 inciso 3 de la Constitución Política de la República de Costa Rica y otra legislación jurídica nacional, como la Ley General de Salud, Ley de Riesgos del Trabajo, el Código de Trabajo, el Reglamento General de Riesgos del Trabajo, el Reglamento General sobre Seguridad e Higiene del Trabajo, el Reglamento sobre las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, y el Reglamento sobre las Comisiones de Salud Ocupacional propugnan el mejor estado físico y mental de las trabajadoras y los trabajadores.
30. La Ley General de Salud del Ministerio de Salud establece en el artículo 3 que: *“Todo habitante tiene derecho a la prestación de salud, en la forma que las leyes y reglamentos especiales determinen y el deber de promover la conservación de su salud y concurrir al mantenimiento de sus familias y de la comunidad.”*
31. El Código de Trabajo, en el Título IV, tiene inserta la Ley 6727 “Ley de Riesgos del Trabajo”, que en el artículo 273 declara de interés público todo lo referente a la materia de salud ocupacional.
32. La Ley de Riesgos del Trabajo en el artículo 282 establece que: *“Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores...”*
33. El capítulo IV de la Convención Colectiva de la Universidad de Costa Rica y del Sindicato de Empleados Universitarios (SINDEU), contiene normas de salud ocupacional, que se constituyen en una regulación vinculante en la materia y encierra una gama de aspectos para procurar el bienestar de las personas trabajadoras.
34. La Universidad de Costa Rica, como entidad académica estatal de educación superior, asume, en el marco de su autonomía especial, lo normado en la legislación internacional y nacional en lo referente a salud ocupacional, al considerarlo de interés para la Institución.
35. El Reglamento sobre las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional determina que en toda entidad que ocupe permanentemente más de cincuenta de trabajadores, debe existir una instancia de salud ocupacional, así como la responsabilidad del patrono por su creación y por la implementación de sus funciones, las cuales se indican en el artículo 7:
- a) Realizar un inventario de los riesgos que existen en los centros de trabajo;
 - b) Calificar el nivel de riesgo presente en cada proceso de trabajo.
 - c) Evaluar el contenido y la ejecución de sus propios programas que se están llevando a cabo en el área de salud ocupacional;
 - d) Realizar inspecciones técnicas periódicas para determinar, analizar las condiciones de riesgo y recomendar las medidas correctivas que sean necesarias;
 - e) Asesorar técnicamente a los niveles superiores de administración en el campo de salud ocupacional;
 - f) Efectuar la investigación minuciosa de cada accidente que ocurra en el centro de trabajo;

- g) Llevar al día las estadísticas correspondientes a la siniestralidad laboral de la institución;
- h) Elaborar campañas de seguridad en pro del bienestar de los trabajadores;
- i) Describir detalladamente los procesos de trabajo e insumos utilizados;
- j) Evaluar el sistema de control estadístico;
- k) Evaluar las condiciones de saneamiento básico, riesgos higiénicos, ergonómicos y de seguridad, etc.;
- l) Determinar las necesidades de protección personales, colectiva o contra incendios;
- m) Definir el almacenamiento, transporte, manipulación de materiales peligrosos (intra y extra muros del centro de trabajo).

Además, en el artículo 12 se establece: “Los patronos o empleadores están obligados a destinar recursos humanos, financieros, físicos indispensables para el desarrollo y cumplimiento del diagnóstico y del plan en salud ocupacional, participando activamente en él”.

- 36. La actividad universitaria abarca personal docente, de investigación, administrativo, estudiantil, mano de obra especializada y no especializada, trabajadores por contrato, visitantes y otros, por lo que las interacciones derivadas de estos grupos con la Universidad de Costa Rica implican no solo compromisos morales, sino responsabilidades civiles y legales derivadas de la “Ley de Protección al trabajador 6727”, establecidas en el Título IV del Código de Trabajo de Costa Rica.
- 37. Es de interés implementar un plan institucional cuyo propósito sea mejorar las condiciones de vida, la salud y la seguridad en el trabajo y en el estudio de la comunidad universitaria, con miras a un desarrollo humano sostenible, cuyos objetivos, estrategias, líneas de acción y actividades deben enfocarse básicamente en las siguientes áreas programáticas: a) políticas y legislación para la protección de la salud de los universitarios y de las universitarias; b) calidad de los ambientes de trabajo, estudio y recreación; c) prevención y promoción de la salud; d) provisión de los servicios modernos e integrales de salud para la comunidad universitaria; e) una atención eficiente de las implicaciones presupuestarias relativas a los factores asociados a la dinámica laboral, de estudio y recreación en la institución. Asimismo, este plan tendrá los siguientes ejes transversales: a) enfoque de género; b) enfoque de derechos y c) participación social.
- 38. Compete a la Universidad de Costa Rica ser un “campo muestra”², desarrollando su actividad básica sobre los principios fundamentales de la salud ocupacional y de la higiene ambiental, con un enfoque intersectorial y multidisciplinario, con participación proactiva de toda su comunidad, así como servir como generador, promotor y multiplicador de dichos principios, de manera que las distintas generaciones sometidas a la educación formal impartida en sus aulas y laboratorios, tengan la oportunidad de disfrutar sus beneficios, e integrarlos a sus conocimientos, a su práctica profesional, y a su estilo de vida, con el fin de que esta visión perdure y mejore sus oportunidades de desarrollo integral y de bienestar.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI manifiesta que tal vez se puedan poner a soñar en este momento para el resto del mundo, del planeta, porque este sería el primer modelo integral de una institución de educación estatal pública que se organiza como patrona y como educadora en este campo. En otros países, dado que tienen otro tipo de legislación para la salud, no lo hace explícitamente la parte patronal. Aquí estarían desarrollando un modelo integral.

- 39. Las Comisiones de Salud Ocupacional son bipartitas, con igual representación de la administración y de las personas trabajadoras, y cuya finalidad es defender los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras en materia de salud ocupacional; entre sus principales funciones institucionales se tiene: investigar las causas de los riesgos del trabajo, recomendar las medidas para prevenirlos, vigilar que en los centros de trabajo se cumplan las disposiciones de salud ocupacional, promover la capacitación en esta materia a empleadores y trabajadores, recibir e investigar las denuncias, trasladar al Ministerio de Trabajo lo que la Universidad no resuelva en esta materia, enviar al Consejo Nacional de Salud Ocupacional un informe anual institucional en esta materia y registrar ante este Consejo la integración de los Comités de Salud Ocupacional de los centros de trabajo (Convención de Trabajo UCR-SINDEU y Reglamento de las Comisiones de Salud Ocupacional).
- 40. Los Comités de Salud Ocupacional de los centros de trabajo y estudio, normados por la Convención Colectiva de Trabajo UCR-SINDEU y por la legislación nacional, son los grupos locales básicos del proceso en la salud ocupacional, y tienen a cargo en el lugar asignado: investigar las causas de los riesgos ocupacionales; recomendar las medidas para prevenirlos; vigilar que se cumplan las disposiciones en salud ocupacional; promover la capacitación en esta materia; comunicar a las instancias superiores lo relativo a la salud ocupacional de su centro de trabajo o estudio.
- 41. La Universidad de Costa Rica cuenta con una información insuficiente de la salud ocupacional de su comunidad.
- 42. El tema de los seguros en la Universidad de Costa Rica se relaciona directamente con la gestión de salud ocupacional en la Institución. La Universidad de Costa Rica posee varios seguros que son manejados por el Departamento de Seguros del Estado del Instituto Nacional de Seguros (INS), algunos de carácter obligatorio que cubren a los funcionarios y a las funcionarias, como el Seguro de Riesgos del Trabajo número 80410, el Seguro Obligatorio de Vehículos, la Póliza de Viajero,

² Campo muestra se refiere a plan piloto en el que se exponga un ejemplo ideal. En este caso se refiere a la posibilidad de que la UCR desarrolle un ejemplo de lo que se pretende alcanzar para que este sea muestra, ejemplo y “escuela” para el resto de la población.

utilizada para personas funcionarias o estudiantes, y otros de carácter voluntario o privado. La población estudiantil de la Universidad de Costa Rica se asegura por medio de la Póliza de Accidentes número 46021 que brinda cobertura en el territorio nacional, fuera de él, y por las 24 horas del día; el estudiantado del Área de Salud toma un seguro que cubre solo los daños causados a terceras personas y a los equipos de la CCSS, durante sus prácticas hospitalarias. La Universidad de Costa Rica, en forma voluntaria, asegura ante la CCSS a los estudiantes y las estudiantes que así lo soliciten en la Oficina de Bienestar y Salud, y el monto por pagar depende de la beca que tengan.

43. El seguro es un mecanismo de transferencia; es un contrato por el cual una persona jurídica toma sobre sí, por un determinado tiempo, todos o algunos de los riesgos de pérdida o daño que pueda sufrir una persona física o jurídica o los bienes de su propiedad, a cambio de una retribución convenida, comúnmente denominada prima.
44. Desde 1990, la Unidad de Activos Fijos de la Vicerrectoría de Administración tienen como recargo la responsabilidad de administrar los contratos de los seguros de la Universidad, con un recurso humano disponible insuficiente para atender toda la demanda de las necesidades institucionales en este campo, ya que solo cuenta con un tiempo completo para este fin.
45. La Oficina de Recursos Humanos y la Unidad de Activos Fijos de la Vicerrectoría de Administración tiene varias funciones relacionadas con la administración del Seguro de Riesgos del Trabajo y las pólizas colectivas, en lo que respecta a la elaboración y envío mensual al INS de la planilla, elaboración y control de expedientes, investigaciones, informes, verificación de la veracidad de los accidentes reportados al INS por otras instancias universitarias, reporte al INS de las personas que viajan, capacitaciones, asesorías, verificación de montos, trámites para el pago de primas, otros.
46. La Universidad de Costa Rica carece de un sistema integral para la administración de los seguros, que permita determinar las condiciones generales, particulares y especiales en que operan, así como los límites de cada contrato y el traslapo que pueda darse entre ellos.
47. La Universidad de Costa Rica tiene problemas en los campos de la bioseguridad y de la higiene ambiental que debe resolver de forma integral, ecológica, técnica, estética, pronta y oportuna, en lo relativo al manejo de materiales peligrosos o contaminantes, escombros de construcciones, los provenientes de equipos electrónicos, desechos y basuras de origen biológico, no biológico o hospitalario, punzocortantes, infecciosos, patológicos, metales pesados, disolventes, bases y ácidos, biodegradables o no, entre otros, a los que debe dar tratamiento de inactivación o esterilización, cuando sea necesario.
48. Es importante que la Universidad visualice en la materia de la salud ocupacional lo relacionado con la recreación y el deporte para la comunidad universitaria, a fin de desarrollar con mayor énfasis estos aspectos, en razón de ser elementos que coadyuvan al bienestar de las personas.
49. Los *Programas Deportivos, Recreativos y Artísticos* pertenecen a la Oficina de Bienestar y Salud, y se llevan a cabo por grupos culturales en los que participan estudiantes y personas del sector docente y del administrativo de la Institución.
50. La Asamblea Colegiada Representativa, en sesión 110, del 26 de noviembre de 1999, aprobó la reformulación del rediseño de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil con la creación de la Oficina de Bienestar y Salud, con un objetivo claro: *“orientar los cambios en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil para garantizar la promoción, la prevención y la atención en salud, desde una perspectiva integral, a toda la comunidad universitaria”*; además, definió que *“cualquier cambio futuro que afecte a la Oficina de Bienestar y Salud Universitaria, debe garantizar el fortalecimiento del servicio que se brinda a toda la comunidad universitaria”*.
51. El Reglamento General de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, en su artículo 9, al referirse a las funciones de la Oficina de Bienestar y Salud, señala: *“Le corresponde integrar, coordinar, ejecutar y evaluar los diferentes programas y proyectos que procuran el mejoramiento de la calidad de vida de la población universitaria, mediante la promoción, la prevención y los servicios de salud, incluyendo, entre otras, las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas”*.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI explica que encontraron una total armonía entre la propuesta y la legislación vigente de la Universidad.

52. En la sesión 4985, artículo 3, del 1.º de junio de 2005, el Plenario del Consejo Universitario conoce el documento CE-DIC-05-7 del 16 de mayo de 2005, elaborado y presentado por la Comisión Especial, relativo a los “Lineamientos Generales y Específicos en materia de Salud ocupacional que deben fundamentar y orientar la gestión universitaria”, en cumplimiento del acuerdo tomado por este órgano colegiado, en la sesión N.º 4772, artículo 1, punto 2; y luego de un amplio debate acuerda: *“que se suspenda el debate a la 1 de la tarde y continuarlo en otra sesión, dada la importancia del tema”*.
53. El presente documento, **CE-DIC-05-7-B** del 2 de agosto de 2005, pretende integrar los contenidos fundamentales del dictamen CE-DIC-05-7 del 16 de mayo de 2005 sobre salud ocupacional de la Comisión Especial, y las principales observaciones y conclusiones consensuadas que los Miembros del Consejo Universitario emitieron en la sesión 4985 del 14 de junio de 2005, al conocer y discutir el documento CE-DIC-05-7.

ACUERDA:

Acuerda I. Aprobar los siguientes **lineamientos generales** que deben fundamentar y orientar toda la acción de la Universidad de Costa Rica en el campo de la Salud ocupacional:

1. La Universidad de Costa Rica debe legitimar un concepto de salud, como una construcción social innovadora, que promueva el desarrollo de los seres humanos, con el propósito de crear una cultura de la salud que favorezca con ello la calidad de vida individual y colectiva.
2. La Universidad de Costa Rica debe entender por salud ocupacional todas las acciones dirigidas a proteger y favorecer la vida y la salud de las personas de su comunidad, optimizando las condiciones y reduciendo su vulnerabilidad durante la realización de su trabajo, del estudio, la investigación, la acción social, la enseñanza, el aprendizaje, la meditación, la creación artística, la difusión de conocimiento, la realización de actividades de recreación, deporte o descanso, así como de los lugares en que se desenvuelven y de las criaturas que los habitan o que están en tránsito, favoreciendo una participación activa de todos y todas, e integrando a la persona en actividades que sean convenientes a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, con miras a que goce del más alto grado de bienestar físico, mental y social y cuente con mejores condiciones para su desarrollo.
3. La Universidad de Costa Rica debe considerar con prioridad la salud de la comunidad y debe ubicar los tópicos de la salud ocupacional en la agenda cotidiana de la vida universitaria.
4. La Universidad de Costa Rica debe replantear su papel y debe cumplir con su responsabilidad en el campo de la salud ocupacional, como institución pública de enseñanza superior y como patrona.
5. La Universidad de Costa Rica debe considerar siempre a la persona en su máxima dimensión, y debe transmitir este concepto fundamental a las futuras generaciones de profesionales durante su proceso de formación, y a sus círculos de influencia cultural y de acción social, para coadyuvar a que la sociedad sea capaz de ofrecer mejores oportunidades de desarrollo y una mayor calidad de vida a las personas.
6. La Universidad de Costa Rica debe propiciar espacios para el desarrollo de estilos de vida saludables, minimizando los riesgos ocupacionales, e incorporando la discusión y el desarrollo de los temas de salud ocupacional en sus acciones administrativas y prioritarias, y en los currícula de las diferentes carreras, en forma transversal.
7. La Universidad debe establecer la salud ocupacional como un requisito indispensable por ser cubierto con responsabilidad y especificidad en los planes de estudio de todas las carreras universitarias, y debe considerarla, sin excepción, en sus actividades académicas, culturales, deportivas o administrativas para el beneficio de la comunidad universitaria y de todas las personas.
8. La Institución debe propiciar “un corredor curricular” que integre espacios de acción especializados con otros multi, inter y transdisciplinarios en salud ocupacional, entre las distintas carreras que imparte la Institución y siempre en el marco de una universidad humanista.
9. La Universidad de Costa Rica debe contar con una instancia especializada que se encargue de la salud ocupacional de la comunidad universitaria para que la Institución cumpla con su responsabilidad civil y legal en este campo, como patrona de las personas a las cuales da empleo, y con la población estudiantil.
10. La Universidad de Costa Rica implementará en sus acciones la prevención en salud ocupacional en sus niveles primario, secundario y terciario, en lo pertinente para la comunidad universitaria, y con la participación de especialistas en diversas disciplinas en el proceso de diagnóstico, planificación, e implementación de una estrategia integral.
11. La Universidad de Costa Rica debe tener un programa de vigilancia epidemiológica permanente, actualizado y oportuno en el marco de la salud ocupacional.
12. La Institución debe promover la Comisión bipartita de Salud Ocupacional y los comités de salud ocupacional en los centros de trabajo y estudio, con miras a una construcción colectiva del proceso y a una participación representativa de los diferentes estamentos universitarios en los procesos de salud, por ser las instancias más cercanas a las personas trabajadoras y a la población estudiantil.
13. La Universidad de Costa Rica debe diseñar un programa de capacitación en salud ocupacional, que contenga aspectos básicos y especializados en este campo, aplicables en los procesos de inducción y de educación continua de quienes participan en el quehacer universitario y nacional, a saber, docentes, personal administrativo, población estudiantil, graduados, graduados y población en general, y que considere las aplicaciones de la salud ocupacional en las diferentes actividades institucionales y en lo relativo a diferentes profesiones y artes que se enseñan en la Universidad.
14. La Universidad de Costa Rica debe desarrollar, con un énfasis mayor y considerando los aspectos en salud ocupacional, lo relativo a deporte, recreación y actividades culturales para la comunidad universitaria, debido a que son elementos que coadyuvan con el bienestar, con el desarrollo de destrezas y con un mejor desempeño de las personas.
15. La Universidad debe planificar, desarrollar y evaluar, en forma continua, un plan institucional, equitativo, solidario, ético, de calidad, con inclusión social, permanente y sostenible en salud ocupacional que responda con eficiencia y eficacia a las necesidades personales, académicas, profesionales o laborales de la comunidad universitaria, y que cumpla con la normativa vigente; todo, enfocado a una disminución de la vulnerabilidad de su población a través de una acertada gestión del riesgo y de la utilización de tecnología apropiada.

16. La Universidad de Costa Rica debe investigar, conocer, prevenir y aminorar los riesgos en la Institución, así como reconocer su peligrosidad y efectos sobre las personas expuestas a ellos y sobre el ambiente, lo que redundará en protección para el universitario y universitaria durante el desempeño de sus labores, y en ahorro de recursos personales, institucionales y estatales.
17. La Universidad de Costa Rica debe adoptar medidas necesarias y accesibles, para promover la seguridad y la salud de todas las personas de la comunidad universitaria en el desempeño de sus actividades y debe educar a este respecto a las personas en su paso por la Institución, con énfasis en un enfoque de género, de derecho y de participación social.
18. La Universidad de Costa Rica debe reforzar la cooperación y el establecimiento de alianzas estratégicas en pro del desarrollo de la salud ocupacional en la Institución.
19. La Universidad de Costa Rica debe reforzar la vigilancia y desarrollar un plan intensivo y continuo de higiene ambiental dirigido a la detección, atención y prevención de enfermedades ocupacionales o ambientales, así como al mantenimiento de sus instalaciones y exteriores, y a un correcto manejo de materiales y desechos, con el fin de contar con una Universidad sana constituida por edificios y ambientes saludables.
20. La Universidad de Costa Rica debe hacer mayores esfuerzos en dotar del equipo necesario y dar el mantenimiento adecuado a los laboratorios de docencia o investigación, así como velar por los diseños y ejecución de todas las prácticas, respetando la materia de la salud ocupacional, con el fin de promover un aprendizaje "sin riesgos" y en un ambiente seguro.
21. La Universidad de Costa Rica debe conocer y hacer esfuerzos por controlar y optimizar los componentes mecánicos, químicos, físicos, psicológicos, biológicos, orgánicos, ecológicos, ergonómicos, sociales, psicosociales, entre otros, que constituyen los ambientes universitarios, teniendo siempre en cuenta el bienestar del ser humano que allí se desempeña.
22. La Universidad de Costa Rica debe utilizar materiales de construcción o de estudio, no contaminantes, y procurar una efectiva sustitución de productos problemáticos por otros menos dañinos o inertes.
23. Las autoridades universitarias deben propiciar actividades en docencia, investigación, acción social y en administración universitaria, tendientes a fortalecer una cultura institucional en el campo de la salud ocupacional, con acciones en promoción y prevención integral de la salud, así como en lo relativo a la protección de las personas y del medio ambiente en que se desenvuelven.
24. La Institución debe desarrollar y fortalecer una estrategia de divulgación e información en lo relativo a la salud ocupacional de la comunidad universitaria y en los aspectos especializados requeridos para su gestión, con el apoyo de los medios de comunicación institucionales, la elaboración, distribución y promoción de documentos y manuales, dirigidos al personal docente, administrativo, a la población estudiantil y al público en general, en el que se contemple lo relativo a esta materia, como la legislación vigente, temas generales y específicos de gestión del riesgo, las políticas institucionales, la organización y funciones de la instancia encargada de la salud ocupacional en la Universidad, así como de las comisiones, comités y otros grupos de apoyo, con miras a una difusión eficiente de la información de los programas, proyectos y otras actividades académicas institucionales, relacionadas con el tema de la salud ocupacional, en los que pueden participar o de los que serán beneficiarios y beneficiarias.
25. La Institución debe diseñar un sistema integral de información, que cuente con una base de datos actualizados y específicos en salud y sobre las condiciones que caracterizan lo ocupacional en la Institución, en apoyo a las acciones sustantivas de la Universidad, a la gestión en salud, al trabajo de la Oficina de Bienestar y Salud y en particular a la instancia encargada de la salud ocupacional de la comunidad universitaria, con el fin de poder integrar datos cuantitativos y cualitativos institucionales y generales en esta materia.
26. Las Vicerrectorías deben fortalecer el componente de la salud ocupacional en las diversas actividades académicas que desarrolla la Institución en el campo de la docencia, la investigación, la acción social, la capacitación y formación continuas, y la administración académica.
27. La Institución debe buscar el desarrollo sostenido e integral de la salud ocupacional en el quehacer de todas sus instancias: sedes, recintos, facultades, escuelas, departamentos, secciones, centros e institutos de investigación, laboratorios, estaciones experimentales, unidades administrativas, reservas biológicas, etc., para lo que debe establecer relaciones de coordinación con los órganos especializados en este campo, tanto en el ámbito nacional como internacional.
28. La Universidad debe manejar correctamente los materiales, basura, desechos biológicos y hospitalarios, no biológicos, sólidos, líquidos o gaseosos, entre otros, así como vigilar el estado saludable de todos sus inmuebles e instalaciones y áreas al aire libre, para lo que desarrollará un plan institucional de bioseguridad e higiene ambiental, en el marco del Sistema de Atención Integral de la Salud para la Comunidad Universitaria.
29. La salud ocupacional debe constituirse en un espacio de acción interdisciplinario e interinstitucional que propicie la promoción de la salud de los trabajadores y las trabajadoras y de la población estudiantil, así como la prevención de situaciones indeseables que puedan presentarse, producto del desempeño de las labores de las personas que trabajan y estudian en la Institución.

30. La formulación de la política y el quehacer institucional relacionados con la salud ocupacional deberán ser objeto de una evaluación y desarrollo continuos; para esto deberán contemplar:
- Un punto de partida conceptual que permita una visión de integralidad de la problemática, considerando los múltiples determinantes relacionados con el estado de salud de las personas que desarrollan una actividad particular en la Universidad de Costa Rica. Asimismo, debe tomar en cuenta las posibles respuestas que ofrece la Institución para promover, prevenir y proteger la salud de los diversos estamentos que la componen, la cual debe poseer una perspectiva interdisciplinaria.
 - La legislación nacional e internacional vigente y aplicable.
 - La participación de las personas trabajadoras y de la comunidad estudiantil organizadas en comités de salud ocupacional.
 - Una perspectiva desconcentrada que integre acciones de las diversas instancias que conforman la Institución.
 - Que la política institucional favorezca acciones, a corto, mediano y largo plazos, de apoyo al desarrollo de la estrategia de salud ocupacional, en concordancia con el quehacer institucional, su capacidad presupuestaria y las necesidades detectadas.
 - Favorecer procesos mediante los cuales se visualicen, se incorporen y se operativicen planes de salud ocupacional, en el marco del *Sistema de Atención Integral de la Salud para la Comunidad Universitaria (SAIS)*.
 - Una mejor calidad de vida universitaria, con base en mentes y cuerpos sanos, desarrollados en la plenitud de sus facultades y de su expresión.
 - Incentivar políticas institucionales que estimulen actividades académicas relacionadas con la salud ocupacional en las diversas instancias universitarias, guardando la correspondiente vinculación a la visión, misión y objetivos de la Institución y de la respectiva dependencia universitaria.
 - La política institucional debe considerar la interrelación de los distintos factores biológicos, ambientales y socioculturales que influyen en la condición de salud de la comunidad universitaria.
31. La Universidad de Costa Rica debe desarrollar un sistema integral para la administración de los seguros, y asumir lo concerniente a la administración de los riesgos institucionales con mayor énfasis, con el objetivo de desarrollar estrategias que contribuyan a optimizar las coberturas de la comunidad universitaria en todas sus ocupaciones, con seguros y pólizas cada vez más apropiados, así como de reducir el costo de los riesgos.

Acuerda II: Aprobar los siguientes **lineamientos específicos** que deben fundamentar y orientar la gestión de la Universidad de Costa Rica en el campo de la salud ocupacional:

1. La Universidad de Costa Rica debe definir e implementar un plan de desarrollo estratégico y sostenible en materia de la salud ocupacional, que le permita cumplir en primera instancia como patrona.
2. La Universidad de Costa Rica debe contar, a la brevedad posible, con una instancia que se encargue de atender la salud ocupacional de la comunidad universitaria, para que, por su medio, la Institución cumpla como patrona y con la población estudiantil en esta materia; que se constituya en unidad ejecutora del presupuesto destinado a este fin, que se ubique en la Oficina de Bienestar y Salud, que cuente con los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de sus funciones, que se desempeñe, en lo pertinente, de acuerdo con el Reglamento para Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional y de la Convención de Trabajo de la Universidad de Costa Rica y del SINDEU, y que desarrolle sus acciones en el marco del Sistema de Atención Integral de la Salud para la Comunidad Universitaria (SAIS). Esta instancia se debe descentralizar en cada Sede y Recinto Regional.
3. La Universidad de Costa Rica debe tener un plan sostenible de bioseguridad e higiene ambiental.
4. La Universidad de Costa Rica debe integrar las acciones en salud ocupacional, las de su gestión en materia de riesgo y resolución de desastres, bioseguridad e higiene ambiental, en el marco del *Sistema de atención Integral de la Salud para la comunidad universitaria (SAIS)*.
5. La Universidad de Costa Rica debe desarrollar un plan integral de capacitación en salud ocupacional dirigido a la comunidad universitaria y al público en general, que implemente actividades de diferente complejidad: las de nivel básico, con la transferencia de los conocimientos generales que en esta materia deben conocer y practicar todas las personas; y las de niveles avanzados que resuelvan las necesidades de las diferentes profesiones, artes o trabajos que se enseñan o se practican en la Universidad.
6. La Universidad de Costa Rica debe diseñar y desarrollar un plan estratégico que promueva la participación de todos los estamentos de la comunidad universitaria en sus *Programas Deportivos, Recreativos y Artísticos*, debido a que la práctica de estas actividades coadyuva con el bienestar de las personas, con el desarrollo de destrezas físicas y

psicosociales, con una capacitación física y mental necesaria para un mejor desempeño, con su salud ocupacional y con una mejor calidad de vida.

Acuerda III: Solicitar a la Rectoría que:

- a) Realice las acciones administrativas para que se instaure, en la Oficina de Bienestar y Salud, una instancia que se encargue de atender lo relativo a la salud de la comunidad universitaria, para que por su medio la Institución cumpla en este campo, como patrona y como institución estatal de educación superior; que se defina qué tipo de instancia es, si departamento, sección, unidad, u otra; que se le asignen los recursos humanos, financieros y físicos para la operacionalización de sus funciones en la Ciudad Universitaria "Rodrigo Facio" y en todas las sedes y recintos regionales, a fin de darle sostenibilidad, y en concordancia con el acuerdo 5, inciso c) tomado por el Consejo Universitario en la sesión 4847, artículo 4, del 18 de noviembre de 2003, y para que inicie sus labores plenas en enero de 2006.
- b) Considere que los recursos humanos, financieros y físicos de la actual Unidad de Salud Ocupacional de la Oficina de Recursos Humanos de la Vicerrectoría de Administración pasen a formar parte de la nueva instancia para la salud ocupacional, ubicada en la Oficina de Bienestar y Salud.
- c) Elabore un plan sostenible de desarrollo estratégico de la salud ocupacional para que la Universidad de Costa Rica cumpla como patrona en esta materia a la brevedad posible, y que tenga en cuenta: criterios técnicos en salud ocupacional; la instancia para la salud ocupacional de la Oficina de Bienestar y Salud; la legislación vigente en esta materia; las necesidades de la comunidad para la definición de prioridades; la asignación presupuestaria; una valoración de beneficios, de viabilidad financiera para la Institución, de coherencia con los principios, propósitos y funciones de la Universidad; de delegación, de precisión y de sostenibilidad, y que informe al Consejo Universitario sobre este plan, en el mes de noviembre de 2005.
- d) Inicie la implementación del plan institucional de desarrollo en materia de salud ocupacional a partir del 1.º de enero de 2006.
- e) Analice la pertinencia institucional de que la Oficina de Bienestar y Salud sea una instancia que dependa solamente a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, dado que, desde su fundación, sus acciones las ha dirigido a servir a toda la comunidad universitaria y no solo a la población estudiantil; que su marco de acción es el *Sistema de Atención Integral de la Salud para la Comunidad Universitaria* (SAIS); y que a partir de enero del 2006, va a tener una instancia que se va a dedicar a la salud ocupacional de todas las personas de la comunidad institucional. Que presente al Consejo Universitario, en el mes de noviembre de 2005, una propuesta de solución que incluya, además, una clarificación presupuestaria para esta Oficina en cumplimiento del acuerdo tomado por el Consejo Universitario, el 18 de noviembre de 2003, en la sesión 4847, artículo 5, inciso a.

LA M.Sc. JOLLYNNA MALAVASI explica que el 28 de noviembre de 2003 el Consejo Universitario ya había acordado esto, lo que falta es el cumplimiento. En realidad, se está repitiendo la solicitud, tal vez un poco más específicamente.

- f) Elabore e implemente, a partir de enero de 2006, un plan institucional de bioseguridad e higiene ambiental, con la asignación de los recursos que permitan las diferentes etapas de su desarrollo, que fortalezca la gestión de la basura, de los desechos y de los materiales en la Institución, de cualquier origen y grado de peligrosidad y que considere cumplir: con un manejo adecuado, con los tratamientos necesarios para inactivarlos o esterilizarlos en los casos en que lo requieran, con su recolección y traslado; con establecer barreras entre los basureros y las personas y animales que transitan; con la capacitación del personal y de los estudiantes en esta materia; con la vigilancia del estado saludable de las instalaciones, sus exteriores y las áreas al aire libre de la Institución, con el establecimiento de programas de mantenimiento y de planificación de las nuevas obras; todo, para tener una Universidad sana; que construya este proceso en forma colectiva, con acciones en docencia, investigación y acción social, capacitación y reciclaje. Este plan deberá comprender la vigilancia y el manejo de recursos naturales que se encuentran permanentes o en tránsito en todas las sedes universitarias. Que informe al Consejo Universitario de los avances alcanzados con este plan, en el mes de marzo de 2006.
- g) Defina e implemente una estrategia renovada e integral de desarrollo de las actividades deportivas, artísticas, culturales y recreativas en la Institución, con miras a fomentar la participación de todos los estamentos de la comunidad universitaria, para que se beneficien de estas y tengan una vida más sana. Que informe al Consejo Universitario de los avances alcanzados en esta materia en el mes de noviembre de 2005.
- h) Optimice la gestión de los seguros en la Universidad, y que elabore un plan para la implementación de una estrategia integral de atención de los seguros de la Institución, en el que se contemple la pertinencia de contar con una instancia especializada que se encargue de las acciones de la Institución en este campo, que tenga control de los procesos, y que cuente con los recursos necesarios para una administración eficiente y eficaz de los riesgos en la Institución; que informe al Consejo Universitario sobre los logros alcanzados en esta materia, en el mes de marzo de 2006.
- i) Defina e implemente una estrategia renovada e integral de desarrollo de la gestión en capacitación en salud ocupacional para la comunidad, con el objetivo general que su personal y estudiantes tengan el conocimiento y desarrollen las destrezas para desempeñarse con mayor seguridad en sus trabajos, durante la realización de las prácticas de aprendizaje, en

investigación y en acción social, y una vez integrados al mundo laboral, con un mejor control del medio en que se desenvuelven, resguardando siempre criterios de ética, ecología y justicia social.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI comenta que el cumplimiento de esta solicitud especial se haría a la Rectoría. Está basada en los lineamientos generales y específicos, pero también en la lectura de la gestión de la Dra. Yamileth González, en busca de una total energía para ponerlas en relieve. Habría que indicar que la mayoría de las acciones ya están encaminadas en la gestión de la Dra. Yamileth González.

Acuerda IV: Reforzar el apoyo institucional, a fin de que las personas trabajadoras, los estudiantes y las estudiantes puedan contar con las mejores condiciones de trabajo, estudio y recreación, con una capacitación continua y especializada en salud ocupacional, así como con manuales operativos, que respondan a las características, exigencias y niveles de riesgo de su centro de trabajo, de estudio y de la profesión.

Acuerda V: Reforzar el apoyo institucional, por medio de las Vicerrectorías, para que la salud ocupacional sea tratada e incorporada adecuadamente y en forma transversal en la vida universitaria, en las carreras impartidas y en las demás actividades académicas y administrativas realizadas en la Universidad.

Acuerda VI: Transitorio 1 - En concordancia con el espíritu del acuerdo 3, tomado por el Consejo Universitario en la sesión 4771 del 5 de febrero de 2003, y de lo dispuesto en el artículo 300 de la Ley 6727 *Riesgos del Trabajo y su Reglamento*, y entre tanto se formaliza la creación de la instancia encargada de la salud ocupacional en la Oficina de Bienestar y Salud, y la implementación del plan de desarrollo estratégico de la salud ocupacional para que la Universidad de Costa Rica cumpla como patrona y como institución estatal de educación superior, debe continuarse con las funciones de prevención, promoción y servicio en materia de salud ocupacional que hasta la fecha se realizan en la Institución, a través de la Unidad de Salud Ocupacional de la Oficina de Recursos Humanos de la Vicerrectoría de Administración."

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI somete a discusión el dictamen.

EL DR. VÍCTOR SÁNCHEZ expresa su satisfacción por este dictamen que están reconociendo hoy. Piensa que si bien en los antecedentes se hace una remembranza de la visión institucional al respecto, para que esta propuesta sea, desde cierto punto de vista, un eco de una vida institucional en que se ha procurado lo mejor, la realización más íntegra de sus diferentes estamentos, estudiantes, funcionarios, docentes, etc., desde el inicio de la Universidad, y que la Ley 6727 de Riesgos del Trabajo, en especial el artículo 282, además de la Ley General de Salud, del Ministerio de Salud, artículo 3, son armónicas con la vida institucional, se indique que la Universidad las asume en el marco de su plena autonomía universitaria. Cree que en algún momento podrían señalarlo de esa manera.

En el análisis, sobre todo en el punto 12, en que se señala el accionar de la Universidad, acuerdos pertinentes, etc., le gustaría que lo pusieran adecuadamente. Que el considerando 37 de alguna manera lo precisaran más para leerlo como algo connatural al quehacer institucional. Su sugerencia es que diga algo como lo siguiente: *es de interés institucional, en el marco de sus principios, propósitos y funciones*, –para salvaguardar precisamente su autonomía–, *implementar un plan cuyo objetivo, etc.* –para evitar la repetición de principios propósitos y funciones–. Esto vendría a releer la propuesta y la Universidad en su devenir histórico y también en su capacidad de darse una forma de gobierno independiente o su autonomía constitucional.

El considerando 38, que hace referencia a *campo muestra* y la definición, en especial en el cierre, se atrevería a poner un poquito más donde dice que *se pretende alcanzar para que este sea muestra, ejemplo y "escuela" para el resto de la población*, él sugiere poner: *para la sociedad costarricense y el contorno regional*. Porque, sin duda, piensa que eso es así.

Además, en el considerando 42, aparece el acrónimo de la Caja Costarricense de Seguro Social, pero en los considerandos anteriores no se introdujo. De manera que habría que

introducirlo en el considerando 19, después del párrafo quinto. Lo mismo cuando aparece por primera vez el Instituto Nacional de Seguros.

En el punto 2 del acuerdo 1 en lo que respecta a la construcción del texto, dice: *la Universidad de Costa Rica debe entender por salud ocupacional todas las acciones dirigidas a proteger y favorecer la vida y la salud de las personas ..., así como el lugares donde se desenvuelven y de las criaturas que los habitan, etc.* Ese desenvuelven tiene como sujeto personas, según entiende, entonces poner: en que *aquellas* se desenvuelven, en lugar de donde, para ligar más el texto.

Y el considerando 17, cree que en la sesión 4771, artículo 6, hace referencia a una Comisión: *conoció el informe de la Comisión Especial conformada por acuerdo tomado, etc.* Debe precisarse más la forma. Puede ser *la Comisión Especial nombrada oportunamente según acuerdo tal*. Le parece que debería ser así.

En los antecedentes se dice que: *la salud ocupacional es una ciencia que tiene como meta, etc.* Él lo entiende más bien como un campo interdisciplinario en el que convergen muchas disciplinas, y desconoce si eso es lo adecuado, porque en otras citas se está señalando como un campo de interacciones de ciencias, disciplinas, etc., para proporcionar un estado integral de salud en relación con su contorno laboral, donde se estudia, donde se transita, etc.

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT manifiesta que de igual forma, como ya lo ha expresado en ocasiones anteriores a ella ese dictamen, aunque ahora está transformado, le sigue pareciendo no solo muy minucioso, sino que denota una gran dedicación, esfuerzo y además mucha reflexión en términos de la salud ocupacional y de los elementos que incorpora y que implica todo el análisis anterior que se ha hecho y ahora de la legislación internacional y nacional. Le parece muy adecuado.

Tiene un par de observaciones generales y algunas un poco puntuales. Según puede comprender por lo que dice el propio dictamen, la salud ocupacional también implica elementos psicológicos de clima laboral, de clima organizacional. En ese sentido, le parece que en alguna parte sería importante reforzarlo como una de las tareas de la Comisión porque cuando se plantean los puntos en las páginas 15 y 16, artículo 7, que de alguna forma darán guía a esa Comisión, la parte del clima laboral como que se desaparece un poco de allí y ella quisiera que se retomara. Sabe, por ejemplo, que en la Universidad hay una instancia de hostigamiento sexual que evidentemente no entraría en estas competencias, pero cree que todo lo que tiene que ver con hostigamiento laboral propiamente sí debería ser parte por lo menos de la reflexión de una Comisión de Salud Ocupacional porque eso puede causar mucho daño psicológico a las personas que están sometidas a ese tipo de presión. Por lo menos para que se tome en cuenta en términos de las temáticas que se discuten, de las capacitaciones, etc. Que no pierden de vista en todo el discurso del dictamen todo el elemento de ambiente laboral o de clima organizacional, que cree que es muy importante. Esta sería una primera recomendación.

Un segundo punto, en términos generales, es que, según plantea doña Jollyanna Malavasi, la Comisión tendrá los siguientes ejes transversales: enfoque de género, enfoque de derechos y participación social, los cuales le parecen muy bien. Pero para que eso no se olvide, le parece que en alguna parte del acuerdo debería indicarse también; es decir, que se tome en cuenta que estos enfoques deben ser parte del propio proceso de diseño.

Y siguiendo esa lógica, en términos de que esos tres enfoques son parte importante del propio proceso que se va a desarrollar, en el acuerdo –ya estas son cosas específicas-, por ejemplo le gustaría que al final del acuerdo 1, punto 2, donde se dice:

Con miras a que goce del más alto grado de bienestar físico, mental y social y cuente con mejores condiciones para su desarrollo, etc.

Agreguen una pequeña frase que diga: *según su condición particular.*

Por qué lo plantea. Porque no son iguales las necesidades de una persona adulta mayor que continúa trabajando en la Institución, que las de una mujer embarazada, de una persona con algún tipo de discapacidad. Cree que nunca deben perder de vista las particularidades y que algunas personas necesitan adaptaciones especiales o consideraciones especiales. En el acuerdo 5, si la lógica es el enfoque de equidad y derechos, tendría que decir algo así como *para coadyuvar a que la sociedad sea capaz de ofrecer mejores oportunidades de desarrollo y una mayor calidad de vida a las personas tomando en cuenta las necesidades generales, pero también las específicas.* Eso para que no piensen que la población universitaria es homogénea y que todos tienen las mismas necesidades en términos de salud ocupacional. Insiste en que no es lo mismo personas con discapacidad; además, dependiendo de la capacidad de que estén hablando, personas con necesidades especiales, etc. También para que no se les olvide esa perspectiva que cree está contemplada, pero explicitarla un poco más.

Y una pequeña sugerencia, en la página 13, no le gusta mucho el término de educandos o educandas porque le suena un poco estático, como algo que recibe. Ya que están hablando de eso pues que se indique las estudiantes o los estudiantes, como se utiliza en los documentos de la Universidad.

Aparte de esas especificaciones que cree rescatarían mejor lo que es el espíritu del dictamen, felicita a doña Jollyanna Malavasi por toda la dedicación y el esfuerzo que se nota ha invertido en la elaboración de este dictamen.

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR se refiere a que es la segunda oportunidad que tienen para visualizar este tema de salud ocupacional de una forma amplia y minuciosa, tal y como lo ha presentado doña Jollyanna Malavasi hoy. Sin embargo, tiene algunas dudas y quisiera se le aclararan dentro de este marco con una cantidad impresionante de consideraciones respecto de un tema importante, de las cuales algunas ya están asumidas en otros considerandos, y puede brindar el detalle.

Y con respecto a los acuerdos, hay una frase que no comparte, es una frase que se repite en varios lineamientos y que señala que esto se hace con el fin de que la Universidad cumpla como patrona y como Institución. Él cree que ese no es el objetivo. El objetivo del trabajo en salud no es un objetivo por cumplir, sino un principio sobre el cual debe basarse la acción institucional. Y no deben tratar de cumplir una ley o no, sino al revés, trascenderla. Eso es lo que considera que debe ser importante en este planteamiento que muy bien se recoge en muchos de los considerandos. Así que no comparte ese término de que se hacen las cosas con el fin que “se cumpla como” institución.

Ese mismo término se refleja –esto con todo el afán de construir en el acuerdo–, en el acuerdo 1, los lineamientos generales, página 20, en que se señala, en el número 4, que la Universidad debe replantear su papel y debe cumplir con su responsabilidad en el campo de la salud ocupacional como institución pública de enseñanza superior y como patrona. Eso da pie a

pensar que la Universidad de Costa Rica en esta área no ha hecho nada y que se debe partir prácticamente de cero. Él considera que no es replantear su papel, sino fortalecer su papel. Es decir, la Universidad ha sido reconocida por una serie de acciones y casi siempre han venido encaminadas a proteger la salud de los universitarios, funcionarios y estudiantes. Sin embargo, se ha quedado corta en una serie de acciones importantes para realizar esta labor. Entonces, piensa que ese lineamiento no es que se debe replantear el papel, sino que debe reforzarlo en el campo de la salud ocupacional.

Dentro de los mismos acuerdos –y ahí están sus dudas, primero, por ser tan largo–, hay cosas que ha considerado que en algún momento se dijeron antes y que se estarían repitiendo. Por ejemplo, los lineamientos específicos (acuerdo 2), señalan en forma similar, algunos de ellos, en los lineamientos generales. No sabe si en realidad lo que la propuesta busca es reforzar con los lineamientos específicos el acuerdo 3 y si esa repetición es necesaria dentro de este planteamiento. Esa es su pregunta a doña Jollyanna Malavasi porque se visualiza esa reiteración en los lineamientos.

En otro acontecer, el acuerdo 3, en la solicitud a la Rectoría, inciso h), dice:

h) Optimice la gestión de los seguros en la Universidad, y que elabore un plan para la implementación de una estrategia integral de atención de los seguros de la Institución, en el que se contemple la pertinencia de contar con una instancia especializada que se encargue de las acciones de la Institución en este campo, etc.

Pregunta si eso significa una solicitud para que se forme otra oficina o que se lleve diferente a como se lleva actualmente el manejo de los seguros en la Institución, quisiera que le aclarara.

Y, el acuerdo 4, donde dice:

Reforzar el apoyo institucional, a fin de que las personas trabajadoras, los estudiantes y las estudiantes puedan contar con las mejores condiciones de trabajo, estudio y recreación, con una capacitación continua y especializada en salud ocupacional, así como con manuales operativos, que respondan a las características, exigencias y niveles de riesgo de su centro de trabajo, de estudio y de la profesión.

Cree que es un acuerdo que está contemplado en inciso i) del acuerdo 3, en el cual dice

Defina e implemente una estrategia renovada e integral de desarrollo de la gestión en capacitación en salud ocupacional para la comunidad, etc.

O sea, el acuerdo 4 no es a su juicio ejecutivo, el que es ejecutivo es el 3 i) que se podría reforzar con lo que señala el acuerdo 4. El término reforzar el apoyo institucional en este caso queda totalmente al aire en el acuerdo 4, a menos que se especifique dentro del contexto que se pretende que tenga este departamento u oficina.

El acuerdo 3 f) quisiera preguntar cómo es el enfoque de ese plan institucional de bioseguridad e higiene ambiental. Dándole seguimiento a todo el planteamiento que hace doña Jollyanna Malavasi en esa propuesta, le quedó muy claro desde un principio que los aspectos de bioseguridad e higiene ambiental están contemplados dentro de la salud ocupacional. Es decir, no pueden ser cosas independientes. Quisiera saber cómo se maneja lo de plan institucional de bioseguridad e higiene ambiental fuera del contexto en que se le pide al principio a la Rectoría un plan sostenible que aparece en el c) de desarrollo estratégico de la salud

ocupacional. Dentro de ese contexto, considera que ambos elementos están ligados y deberían formar parte de un plan único y no dos planes separados.

Esos son algunos de los aspectos generales y dudas que ha encontrado.

Felicita a doña Jollyanna Malavasi por su esfuerzo y trabajo en detallar este tema tan importante y cómo lo ha desarrollado en el dictamen. Comparte, con mucha satisfacción, las consideraciones y observaciones que ha mencionado hasta el momento, con el fin de que pudieran no solo aclararse, sino concretarse dentro del texto mismo.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI manifiesta que va a dar respuesta a las tres personas que han hablado hasta el momento, para luego escuchar al resto de los compañeros y compañeras e ir construyendo con más seguridad.

En primer lugar agradece la sensibilidad mostrada hacia el tema, no solo a los compañeros y compañeras de la Comisión Especial que la acompañaron y que llegaron a esas conclusiones en su trabajo, sino a todos los universitarios y universitarias que a lo largo de la vida académica, desde 1941, han estado trabajando en ese sentido.

Con respecto a lo que indicó el Dr. Víctor M. Sánchez, no tiene ninguna observación más que agradecerle. Al igual que lo que indicó la Dra. Montserrat Sagot, cuyas observaciones aclaran y enriquecen más el dictamen. También hacia lo que van dirigidas las preguntas de don Alfonso Salazar. Le agradece muchísimo, pero como él preguntó puntualmente tal vez pueda aclararle.

Con respecto a las solicitudes que se hacen a la Rectoría, el inciso h) se refiere a los seguros y se indica que se contemple su pertinencia. O sea, la Rectoría va a ser la que tome la decisión después de estudiar y considerar este tema; es decir, si se requiere hacer alguna modificación o ampliar lo relativo a los recursos universitarios que se destinan a la administración de los seguros y de los riesgos en la Universidad.

El dictamen anterior puso en relieve que la Unidad de Activos Fijos de la Vicerrectoría de Administración es la que se dedica, junto con la Oficina de Recursos Humanos, a atender estos casos. Se está pidiendo, como se indica en uno de los lineamientos generales, una estrategia integral de atención a los seguros, eso se traduce a una solicitud a la Rectoría para que realice esos ajustes y tome las decisiones pertinentes. De ahí que se indique que informe al Consejo Universitario sobre los logros alcanzados en la materia. Pero no se está solicitando en forma directa la creación de una oficina, se trata simplemente de alcanzar por medio de acciones específicas de la señora Rectora, una estrategia integral de atención de los seguros. Esa es la intención.

En cuanto al inciso i) que se refiere a la capacitación en salud ocupacional, en relación con el acuerdo 4, comparte totalmente la observación de don Alfonso Salazar. El acuerdo 4 en vez de volverse muy práctico –el acuerdo 3 ya está pidiendo lanzarse en este campo–, se vuelve otra vez teórico. Tal vez eso es lo que no se ve adecuado en esta posición.

Al final, el dictamen rescata varios lineamientos generales y como indica don Alfonso Salazar, lo más apropiado sería enriquecer el acuerdo 3, inciso i).

Don Alfonso Salazar hace también una observación con respecto a que hay dos solicitudes a la Rectoría: desarrollar un plan institucional de desarrollo en materia de salud ocupacional. Y luego se habla en el inciso f) de un plan institucional de bioseguridad e higiene

ambiental. No está separado, todo el análisis, el estudio, la discusión que se dio aquí en el plenario, refuerza que bioseguridad e higiene ambiental son parte de la salud ocupacional. Lo que pretende el inciso f) es retomar, al igual que lo que pretende el inciso g) lo que se refiere a actividades culturales, parte específica de la salud ocupacional y de hacer énfasis. Son énfasis donde ya se vislumbra un desarrollo particular, pero para eso tienen que ir, como lo indica un lineamiento general, a todo lo que es la gestión ambiental, de desastre de la salud ocupacional técnicamente y la parte académica. Se tiene que poner aún más enmarcado dentro del sistema integral de salud. Lo único que está pretendiendo es hacer un énfasis.

Tal vez no sea lo más afortunado llamarlo *plan institucional de bioseguridad e higiene ambiental* para darle una categoría diferente al primero que es el plan marco de salud ocupacional, sea lo del manejo ambiental y bioseguridad junto con lo de actividades deportivas y culturales en partes específicas de esta. El inciso f) pretende poner en relieve, como se indicó en el dictamen original de la Comisión Especial respaldado por los oficios de la Rectoría y por lo que todos conocen de esas gestiones, que lo relativo a bioseguridad e higiene ambiental va en camino. La señora Rectora tiene muy desarrollado eso y ha llevado a la acción parte de lo que podrían llamar una gestión en bioseguridad e higiene ambiental. Esto pretende únicamente dar un respaldo, así como todo el dictamen y todas las solicitudes que se le hacen a la Rectoría, a la gestión, por lo que podría llamarse en lugar de plan institucional, gestión institucional o definirlo de otra forma para que quede claro que se tienen diferentes dimensiones, unas más generales que otras que son más específicas.

Realmente, se ha hecho un esfuerzo en simplificar al máximo el dictamen sin sacrificarlo en cuanto a la parte técnica y específica. Tal vez esas repeticiones anotadas por don Alfonso Salazar se dan en aquellos puntos en que se tiene una mayor urgencia de solución. Por eso tal vez se repite la solicitud. Por supuesto que en una sesión o en actas podrían trabajarlo.

Así mismo, de último la observación muy atinada de don Alfonso Salazar con respecto a lo que se insiste en el documento de que la Universidad cumpla como patrona y como institución de educación pública. Por supuesto que todo está en el marco de los principios y propósitos de la Universidad de Costa Rica; cree que ese es el enfoque, pero hay algo que no pueden tapar, la Universidad debe cumplir como patrona, pero cree que este no es el momento para discutirlo porque están llegando a un acuerdo, a un dictamen que en mucho tiene sabiduría. Durante los dos años de gestión de este dictamen, se ha mantenido la comunicación con instancias sensibles, instancias como el Sindicato de Trabajadores, que tiene la función de proteger los intereses de los funcionarios y las funcionarias de su salud, etc. En la Comisión Especial había un representante del Sindicato y muchas veces se abrieron a que llegara el Abogado del Sindicato. De verdad que fue de muchísima cautela todo el proceso; primero, porque ellos siempre quieren solucionar rápido y ella pidió que les dieran tiempo a que la Universidad se manifestara.

La Comisión Especial se mantuvo en comunicación con el Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo. Al invitar a su Presidente y empaparlo del trabajo realizado, él lo afirma junto con su equipo de trabajo: *qué dicha que la Universidad está tomando esto en serio, le vamos a dar tiempo.*

Se insistió, de manera que la Comisión Especial tuvo presente que la Universidad tiene que estar en una continua evaluación de su gestión en salud ocupacional para que desarrolle y vaya hacia metas que ni siquiera se imaginan.

Esa es la razón, y por supuesto que se le puede dar la mejor forma porque desde este momento en que el Consejo Universitario está analizando este dictamen y desde el momento en que la Rectoría, en su gestión, ha incluido todo lo que es ambiente y salud, en realidad están cumpliendo.

A las diez horas y cincuenta y dos minutos, el Consejo Universitario hace un receso.

*** A las once horas, y treinta minutos se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Víctor Sánchez, M.Sc. Margarita Meseguer, M.Sc. Alfonso Salazar, Licda. Marta Bustamante, Srta. Jéssica Barquero, Sr. Alexánder Franck, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dr. Manuel Zeledón, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González y M.Sc. Jollyanna Malavasi. ***

LA LICDA. ERNESTINA AGUIRRE manifiesta que este documento le ha satisfecho más y se siente más contenta al saber tanto tiempo se duró para que se pudiera establecer, así que solicita a los compañeros y compañeras –sabe que lo van a hacer–, aceptar el dictamen. Les va a plantear por qué es importante un tipo de programa, de departamento o como se le quiera llamar en la Universidad sobre salud ocupacional, que en diferentes instancias lo encuentran como salud laboral, pero si se ven los principios y los lineamientos, llegan a ser lo mismo.

El artículo 3 del Estatuto Orgánico dice:

El propósito de la Universidad de Costa Rica es obtener las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común mediante una política dirigida a la consecución de una verdadera justicia social, del desarrollo integral, de la libertad plena y de la total independencia de nuestro pueblo.

Al encontrar aquí justicia social, al saber que debe haber un desarrollo integral y entienden que la Universidad está compuesta por funcionarios administrativos, docentes y estudiantes—una de las mociones plantea una modificación, incluir graduados y graduadas—, ve que hay injusticia en cuanto a los estudiantes y lo contempla el dictamen al decir, en la página 21, acuerda 12:

La Institución debe promover la Comisión bipartita de Salud Ocupacional y los comités de salud ocupacional en los centros de trabajo y estudio, con miras a una construcción colectiva del proceso y a una participación representativa de los diferentes estamentos universitarios en los procesos de salud, por ser las instancias más cercanas a las personas trabajadoras y a la población estudiantil.

Dice que hay injusticia por el derecho que tiene la mujer embarazada, no se hace distinción si es estudiante, o mujer trabajadora. La mujer embarazada que trabaja tiene derecho a un mes antes y tres después. Ella pregunta qué derecho y cómo se atiende y qué han hecho por las estudiantes embarazadas. Ahí es donde hay iniquidad en el trato, no se ve esa particularidad de esa estudiante embarazada; entonces, al leer el acuerdo piensa qué dicha que haya equidad. No es que van a tener cuatro meses libres, pero por lo menos se puede hacer un plan en conjunto estudiante-docente y no se lleva a la estudiante a que trunque su carrera, que lleve además de todo lo que llevan por dentro, porque a lo mejor fue un embarazo no deseado, y toda la problemática que genera, y se le dice hasta aquí llegó y no se le trata.

Ella entonces piensa por qué solo en salud y específicamente en Enfermería, ella hace un reconocimiento a todas las docentes de la Escuela porque hacen un equipo y si les corresponde ir en diciembre a reponer con la estudiante pues lo hacen, pero la estudiante es tratada como tal. En una de las ingenierías hubo un caso de una estudiante que casi estaba terminando y el profesor dijo que él no tenía la culpa que ella estuviera embarazada, que era su problema. Ese es uno de los ejemplos.

Otro ejemplo que retoma del acuerdo 22 que dice que

La Universidad de Costa Rica debe utilizar materiales de construcción o de estudio, no contaminantes, y procurar una efectiva sustitución de productos problemáticos por otros menos dañinos o inertes.

Y el 21 que dice:

La Universidad de Costa Rica debe conocer y hacer esfuerzos por controlar y optimizar los componentes mecánicos, químicos, físicos, psicológicos, biológicos, orgánicos, ecológicos, ergonómicos, sociales, psicosociales, entre otros, que constituyen los ambientes universitarios, teniendo siempre en cuenta el bienestar del ser humano que allí se desempeña.

Aquí, en la Universidad, se han hecho diagnósticos ambientales; en el 2001 se hizo en todo el campus universitario. Los resultados, los riesgos, ahí quedaron. Se hizo un diagnóstico y se plantearon las estrategias de solución de toda la Universidad, el manejo de los desechos sólidos, de todos los contaminantes, tanto de Laboratorio de Salud que se salían y estaban por todos lados, en Biología, en Química, todo eso salió, pero hasta ahí llegó. ¿Qué es lo único que se recupera de acuerdo con la investigación?, pues formular una estrategia de capacitación. Entonces capacitaron a todos los que recogen basura, los muchachos les decían qué hacían con recoger la basura si seguían en lo mismo; es decir, sin tener los adecuados recipientes dónde ponerla. Ejemplo igual, se trabaja con la Municipalidad de San Pedro para hacer estrategias en conjunto. Pero esos son proyectos de estudiantes y las autoridades son las que tienen que dar esas soluciones y plantear estrategias, pero no hay quién las asuma.

Hay otra cosa de la que todavía se siente complacida, es lo que dice en el acuerdo 7 donde indica:

La Universidad debe establecer la salud ocupacional como un requisito indispensable por ser cubierto con responsabilidad y especificidad en los planes de estudio de todas las carreras universitarias, y debe considerarla, sin excepción, en sus actividades académicas, culturales, deportivas o administrativas para el beneficio de la comunidad universitaria y de todas las personas.

Quién evalúa esos planes de estudio, quién ve si se contempló, si la salud ocupacional está, la salud laboral, la salud del ambiente. Tiene ejemplos en relación con todos los considerandos y los acuerdos. Debido a la hora, no se va a extender, pero considera que para todas las situaciones de salud de las personas existen leyes y reglamentos y la Universidad debe retomar y fortalecer la implementación de la salud ocupacional. Ayer estaba dando clases al grupo de quinto año, sobre todo lo que es gestión en Enfermería, estaban revisando las políticas, las normas, las leyes, los reglamentos que existen en este país y que han sido generadas por esta Universidad, por los egresados y egresadas, como la Clínica de Lactancia Materna que nació hace 28 años, producto de un proyecto de graduación de la Escuela, que ha sido pionera y la han retomado de otras partes y aquí en la Universidad no cumplen lo mínimo que dice que donde haya más de 30 mujeres debe haber una clínica de lactancia. Y cuántas

mujeres hay aquí entre funcionarias, estudiantes y docentes. Son elementos que en la Federación se han sustentado en esa revisión minuciosa que se hace de las investigaciones generadas de todas las disciplinas y en que han visto que la Universidad ha dado muchísimo a esta sociedad, pero se ha quedado, los intentos son aislados, primero, no se conocen, y los otros, como no son generados de su unidad académica, no los retoman, más si menosprecian la carrera que ha generado eso.

Felicita a doña Jollyanna Malavasi; a ella, desde el inicio, no tenía que convencerla porque estaba muy convencida, y cree que retomando las cosas de forma que ya se han dicho entonces quedaría perfecta o más sustentada la propuesta.

LA LICDA. MARTA BUSTAMANTE considera que todos han estado de acuerdo con el fin que se persigue en la propuesta, desde la discusión anterior en que no hubo posiciones diferentes. Tal vez la diferencia estaba en el cómo, porque hay varias formas de lograr el fin.

Con respecto a la propuesta que se está presentando en este momento, hay algunos aspectos de forma que cree que son importantes de valorar porque la propuesta va a ser la base sobre la cual se va a montar esa estructura tan importante para la Universidad y deben hacer el esfuerzo de que sea lo más clara y simple posible. En ese sentido, concuerda con lo que alguno dijo en algún momento en cuanto a los mismos considerandos. Hay algunos de ellos que le parece que no es estrictamente necesario ponerlos. Hay algunos que son definiciones y otros que en realidad son lineamientos. En algunos casos, están como lineamientos y en otros se podrían rescatar como tales. Hay varios en ese sentido.

Con respecto a la propuesta, tiene una duda, en el acuerdo 1 se indican los lineamientos generales, en el 2 los específicos y luego en el acuerdo 3 una directriz a la Administración. Sin embargo, no sabe por qué el acuerdo 1 y el 2 no son uno solo porque, en realidad, son los lineamientos que va a generar la Institución y que se van a publicar como lineamientos con respecto a este tema. Le parece que podían ser un solo acuerdo.

En cuanto a los lineamientos generales, hay algunos que están planteados así, pero cree que son específicos. Los lineamientos generales son los que buscan decir, *grosso modo*, cómo se va a enfocar el tema de la salud ocupacional en la Universidad. Qué es lo que van a pensar que es salud ocupacional. En los considerandos generales, hay algunos muy específicos, por ejemplo, que la Universidad de Costa Rica debe diseñar un programa de capacitación. Ese es un tema específico que se compara con el primer punto del acuerdo 2: *la Universidad de Costa Rica debe definir e implementar un plan de desarrollo, etc.* Son acciones mucho más específicas. Piensa que aclararía un poco más si realmente los que son muy específicos se dejan dentro del capítulo de lineamientos específicos.

Un tema que sí le preocupa, aunque entendió la explicación que les dio doña Jollyanna Malavasi y le ve la lógica evidentemente, es que se está pidiendo que la Administración haga las modificaciones dentro de su estructura para dar el espacio que se requiere y darle impulso a toda esta iniciativa, porque sin eso esto no va a trabajar, va a continuar siendo una serie de acciones muy positivas, muy valiosas, pero aisladas. Es decir, no como un plan que es tal vez uno de los aspectos más valiosos de la propuesta, que se trabaje de una manera integrada y planificada. Sin embargo, esa instancia de salud ocupacional se establece que inicie sus labores plenas en enero del 2006. Pero se le está pidiendo también a la Administración que en noviembre del 2005 presente un plan específico. Ella sabe que la Administración ha venido trabajando en estos temas, pero le preocupa que se le pida un plan definido cuando le parece que entonces esa instancia va a tener que trabajar con un plan prediseñado en el que la instancia no va a trabajar de manera coordinada con los entes que vienen haciéndolo. Eso, si lo

está entendiendo bien, le parece que podría ser contraproducente. Piensa que esa instancia que se va a generar en la Institución, para trabajar en esta temática, debería involucrarse plenamente en el desarrollo de todos esos procesos de planificación, de manera que empiece a partir de ahí, no que simplemente una unidad recién estructurada tenga que asumir algo en lo que no participó directamente.

Entiende que urgen cosas, pero si no se planean de la manera adecuada, más bien el hecho de darle a una instancia un plan ya desarrollado, podría ser motivo de retraso, motivo de conflicto. Cree que debería crearse la unidad y pedir que integren todos los esfuerzos que se han venido dando y que plantee ese plan institucional. O sea, considera que primero la estructura y que esta sea la que monte ese plan institucional.

Con respecto a los acuerdos 4 y 5, tal y como están planteados, el 4 dice:

Reforzar el apoyo institucional a fin de que las personas trabajadoras puedan contar con mejores condiciones.

Lo siente como un poco en el aire. Y el 5 un poquito también porque, en realidad, no se dice qué significa reforzar el apoyo institucional a fin de que las personas trabajadoras puedan contar con las mejores condiciones de trabajo, estudio. Ya eso está dentro de los mismos lineamientos y en este acuerdo en específico no ve la directriz que está enviando. Ya lo que está planteado en estos acuerdos está en los lineamientos, de alguna manera, entonces qué buscan, a quién se le está pidiendo que refuerce esos lineamientos. Qué significa reforzar todo eso. Le parece muy importante que el Consejo puntualice muy bien cuál es el producto que espera, que quiere ver con esos dos acuerdos y con lo que se va a sentir satisfecho en relación con ellos.

EL MBA. WÁLTER GONZÁLEZ expresa que en la lectura del dictamen, la cual estuvo ambientada por el sonoro sonido del tren, muy hermoso, le hizo evocar sueños y también soñar. Y uno de esos sueños es precisamente sentirse muy orgulloso de poder contribuir para que la Universidad ponga esta piedra, base o principio, como quieran llamarlo, dentro de su estructura organizativa que es la salud ocupacional. Es importante rescatar, él va a rescatar algo que se omite en este dictamen, pero está en el anterior. Se trata de una sesión del Consejo Universitario en sus inicios en que exponía el Dr. Raúl Blanco Cervantes, quien hablaba de la necesidad de construir esto. Ahí se pueden dar cuenta de que este es un tema recurrente y que de alguna manera la Universidad lo ha tenido presente.

También quiere rescatar que están ante la Ley 6727, que tiene más de 22 años, data de 1982. La Universidad ahora hace esfuerzos serios y concienzudos para que la temática sea trabajada en esos ejes. ¿Por qué dice él que hace serios y concienzudos esfuerzos?. Porque le parece que en algunos momentos la Universidad ha interpretado mal lo que es la salud ocupacional y se ha contentado con brindarles zapatos a sus trabajadores, uniformes a algunos, a otros una gabacha. Pero el dictamen pone sobre la mesa que salud ocupacional es algo más, es prevención, es proactividad y que dista mucho también el otro eje que la Universidad ha venido trabajando, entra cuando la situación es ya curativa. Es importante tener claros esos fundamentos, para que este dictamen cuente con el apoyo de todos y todas, al igual que lo tuvo el anterior.

Él, sinceramente, quiere reconocer en doña Jollyanna Malavasi, y en ella a toda la Comisión, el esfuerzo y el trabajo que es realmente sesudo, consistente y coherente. Pero además desea señalar algunas cosas.

Dentro de los lineamientos generales le parece importantísimo que se incluya la Ley 7600 porque considera que tiene que ser parte de ese departamento, programa, unidad, oficina. Dentro de sus postulados filosóficos tiene que considerarla y tiene que hacerlo porque precisamente es una garantía que se le otorga a la persona de poder gozar bajo esos principios de prevención y con las calidades adecuadas para que pueda tener una vida digna.

El artículo 29 de la Ley 7600 dice:

El estado garantizará la capacitación laboral de las personas que como consecuencia de una enfermedad o lesión desarrollen una discapacidad que les impida continuar con el trabajo que realizan. Esta capacitación procurará que se adapten a un cargo de acuerdo con las nuevas condiciones. El Estado deberá tomar las medidas pertinentes con el fin de que las personas con discapacidad puedan continuar en sus funciones o en otras acorde con sus capacidades.

Desea rescatar esta ley, y que nadie le diga que el principio de autonomía los inhibe de aceptarla o no. Cree que no, que esa es una obligación ética y moral de la Universidad, de brindar esas condiciones. Se va a permitir hacer un juicio de valor bastante atrevido, pero muchas veces en la Universidad, con ese principio de autonomía, no se ha hecho lo que se ha tenido que hacer. Dicho principio no la puede llevar a esas extralimitaciones, sino todo lo contrario, hacer conciencia de que tiene que integrar todo aquello que está en función y en beneficio de sus trabajadores. Y si la salud ocupacional es prevención, nunca pueden verla como un gasto porque entonces tendrían que contrastar los esfuerzos y los recursos que van a introducir ahí, prevención versus lo que paga la Universidad en enfermedades curativas, incapacidades, etc. Cree que eso deben tenerlo muy claro.

Asimismo, se ha mencionado ya, pero desea rescatarlo también, que la Universidad debería dar información y formación sobre este tema en las aulas y en todas las instancias académicas. Esto, porque en relación con los graduados, se da la presunción de que si proceden de la Universidad de Costa Rica, tienen formación en ese campo, y van a tener la oportunidad de realizar y ver cosas que de otra manera no hubieran visto. Se refiere a los ejemplos de Brasil, Paraguay y no muy lejos de aquí el doloroso caso del Hospital Calderón Guardia. Eso los tiene que llevar a la meditación y reconocer que la Universidad tiene que aportar en ese campo, en el cual hace 22 años está como una ley y hasta el momento no ha respondido de manera sensata. Se han hecho esfuerzos, no hay que desconocerlos, pero puede hacer más. Están bien, pero pueden estar mejor y, desde esa perspectiva, él siempre estará de ese lado, se pondrá a empujar el carrito para que puedan estar mejor las cosas.

El considerando 37 dice: *es de interés implementar un plan institucional cuyo propósito sea mejorar las condiciones de vida (...)*. Pero no es solamente implementar en pleno, sino integrar dentro de ese plan las instancias universitarias que ya trabajan en ese sentido para que el asunto tenga un mayor cuerpo, de tal manera que ninguna instancia se vuelva caja de resonancia de otra, sino todo lo contrario, que se trabaje integradamente. En razón de ello, aboga porque en los principios generales se incorpore la Ley 7600 como uno de sus postulados.

En el acuerdo 3 dice:

Solicitar a la Rectoría que realice las acciones administrativas para que instaure en la Oficina de Bienestar y Salud una instancia que se encargue de atender lo relativo a la salud.

Pero es a la salud ocupacional porque de la otra salud, la curativa, sí se encarga esa oficina, y es importante destacarlo.

También es importante que la Universidad, desde el punto de vista de medicina preventiva, pueda contribuir con la medicina del trabajo, que no se presente el síndrome del trabajador quemado. Y qué entiende la ciencia de la medicina del trabajo por este síndrome, precisamente cuando el trabajador se olvide de todo para dedicarse únicamente a su trabajo. Eso, al final de cuentas, lo que hace es que el funcionario, lejos de ser muy rendidor, más bien se presente con desgano y apatía a su centro de trabajo, porque toda su vida gira alrededor del trabajo y de hecho por eso la ciencia de la medicina incluye la psicología del trabajo, la epidemiología, etc. Entonces, es importante que tengan claros esos aspectos. La administración hoy se ocupa de estos casos y ya algunas empresas donde las personas que trabajan más de su horario normal las despiden porque consideran que no son eficientes, capaces de realizar dentro de su horario el trabajo que se les asigna. Pero es que tiene relación con lo que es el estrés, lo que son las buenas relaciones, etc. Cree que es importante que apoyen con toda la fuerza que requiere este dictamen.

También dentro de los sueños que les planteaba doña Jollyanna Malavasi, él quiere agregar otro que tiene que ver con todo esto. Es importante que la Universidad de Costa Rica cuente con una unidad extintora, cree que por medio de un convenio con Canadá se puede obtener y también un convenio de capacitación con el Instituto Nacional de Seguros. Se podría dentro del nuevo marco del convenio de CONARE de financiamiento del FEES, tomar del fondo que se deja para proyectos para esos efectos, sacarlo de ahí porque es un proyecto de interés para la Universidad de Costa Rica y para todas las universidades públicas del país.

Para finalizar felicita una vez más a la Comisión y aboga para que todos y todas, con el aporte de los compañeros y compañeras, enriquezcan el dictamen, no dilaten más una decisión que está postergada desde hace más de veinte años.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ manifiesta que, sin duda, como ya lo han señalado, este es un proyecto que refiere a todo un proceso de trabajo y precisamente eso hace que hoy culmine con una propuesta más madura y mucho más clara sobre un tema fundamental de la vida universitaria. Un tema en el que muchas personas han venido trabajando y realizando acciones, aunque tal vez más orientados a favorecer el entorno fuera de la Universidad, priorizando hospitales y municipalidades, más que la misma Institución. Eso no quiere decir, como lo ha expresado doña Jollyanna Malavasi, que la Universidad no lo haya encaminado a acciones diversas, particularmente desde la Vicerrectoría de Administración y algunas de la misma Rectoría. Temas como los que se trabajan aquí: higiene ambiental, prevención y mitigación de desastres, manejo de todo tipo de desechos y más recientemente cómo optimizar recursos, cómo ser ejemplos en el uso de fuente de energía alterna, etc.

Coincide con los compañeros y con las compañeras en que es un trabajo muy importante, pertinente y de mucha calidad y profundidad. Ella pondría en discusión, fundamentalmente, el acuerdo 3 porque cuando han hablado en diferentes momentos sobre los ámbitos de competencia del Consejo Universitario y de la Administración, han señalado la importancia precisamente de poner a discusión cuando sientan que hay traslapes de esos ámbitos. Y tomando en consideración que el Consejo Universitario es el que emite los lineamientos, las políticas, las consideraciones generales, y la Administración la que ejecuta y desarrolla esas acciones, ella piensa que hay un traslape y que quizás el acuerdo 3 se podría expresar más en recomendaciones a la Administración, más que definirle muy puntualmente cuáles acciones administrativas, en qué tiempo y bajo qué modalidades hacerlo. Cree que los planteamientos producto de un trabajo profundo que ha hecho la Comisión le serán muy útiles a la misma Administración a la hora de definir planes, lineamientos, sobre todo de desarrollo estratégico.

Pero siente que de verdad hay un traslapo, en incluso algunos de los plazos, sobre todo alrededor del inciso c) y h) que es en lo que quizás menos se ha avanzado, pues son poco realistas en el sentido de que es muy difícil; ya la Licda. Marta Bustamante lo señalaba, además de los inconvenientes metodológicos, que haya un plan de desarrollo estratégico en salud ocupacional en el mes de noviembre.

Piensa que dicho traslapo, producto del entusiasmo y el desborde de doña Jollyanna Malavasi, sobre todo en este tema, no resulta conveniente y que la propuesta se refiera más bien a recomendaciones alrededor de esos ejes, más que puntualizar en acciones administrativas.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI agradece a la señora Rectora y se disculpa, y explica que en realidad son totalmente recomendaciones.

LA M.Sc. MARGARITA MESEGUER agradece sobre todo a doña Jollyanna Malavasi, agradecimiento que desea se haga extensivo a la Comisión porque sabe que trabajaron muy duro. Reconoce la dedicación a ese tema de tanta relevancia, no solo para la Institución, sino para todo el país, para todos los trabajadores. Concuerda con algunos de los aspectos que mencionó la Magistra. Marta Bustamante y también los señaló la Dra. Yamileth González, en varios sentidos.

Le gustaría ver en términos generales una mayor participación de otras instancias universitarias. Sabe que lo dicen los lineamientos, pero confiesa que tiene el temor, aunque está de acuerdo en que debe ser en la Oficina de Salud donde debe ubicarse, o cree que puede existir el riesgo de que siga sin este nexo tan necesario con las otras instancias, unidades académicas, escuelas del área de salud en general, y otras, al quedar dentro de la misma Oficina de Salud. Cree que es un riesgo que quede ahí y va a depender de las estrategias que se utilicen y dentro de este plan institucional, como lo dijo la Licda. Marta Bustamante, de cuánto se involucre a esas unidades académicas. Coincide con algunas cosas que señaló la Dra. Yamileth González en ese sentido.

Piensa que del plan institucional se podrían generar acciones como las que en algunos puntos están puestas, que es este plan el que debería contenerlas, o podrían resultar de él. Y, de nuevo, involucrar a otras instancias durante ese proceso sería muy útil.

EL DR. MANUEL ZELEDÓN se une a la felicitación por el esfuerzo que ha hecho la Comisión, en particular doña Jollyanna Malavasi. Está seguro de que ella fue la que llevó la voz en la Comisión y en este tema.

En cuanto a la propuesta de acuerdos para el Consejo Universitario, tiene algunas observaciones que se orientan más o menos en la misma línea de las últimas intervenciones de doña Marta Bustamante, doña Margarita Meseguer y doña Yamileth González. Quizás él es un poco más extremista en su visión del cuidado que tiene que tener el Consejo Universitario, de no interferir con la actividad de la Administración. Siempre ha sido muy celoso en eso y él ve en la presente propuesta de acuerdo elementos de ese tipo que, a su entender, deberían eliminar o al menos modificar para que no sean órdenes a la Administración de cómo hacer algo.

El Consejo Universitario tiene la potestad general de establecer políticas y lineamientos; eso está muy claro. Ese marco teórico, esas ideas generales, la orientación general, queda muy bien en el acuerdo 1, que es donde están los lineamientos generales. A partir de ahí, encuentra algunos elementos, como lo dijo doña Marta Bustamante, que se podrían retomar como

generales, pero hay algunos de los puntos que están en el acuerdo 2 que son básicamente indicaciones a la Administración de cómo debe realizar el proceso. Se puso a contar rápidamente y en la página 24, dice:

En el punto 1, que la Universidad *debe implementar un plan de desarrollo estratégico y sostenible en materia de salud ocupacional*.

En el punto 5, *que la Universidad de Costa Rica debe desarrollar un plan integral de capacitación en salud ocupacional*. Ese primer plan de desarrollo estratégico y sostenible en materia de salud ocupacional qué les hace pensar que no tendría incorporado ese plan integral de capacitación en salud ocupacional.

En el punto 6, que *la Universidad de Costa Rica debe diseñar y desarrollar un plan estratégico que promueva la participación de todos los estamentos de la comunidad*. Se hace la misma pregunta, si eso no puede estar en ese plan de desarrollo estratégico de esta materia.

En la página 16, punto c), dice: *elabore un plan sostenible de desarrollo estratégico de la salud ocupacional*. Es como la tercera vez que menciona la misma materia, con pequeñas variantes. Plan sostenible de desarrollo estratégico de la salud ocupacional en la Universidad de Costa Rica. Qué diferencia hay entre un plan de desarrollo estratégico y sostenible en materia de la salud ocupacional, con un plan integral de capacitación en salud ocupacional. Le parece que no se necesita repetir y diferenciar tanto esas cosas, tal vez ponerlo en una sola, ocúpese de la salud ocupacional, no sabe si es una redundancia, pero cree que esa es la potestad del Consejo Universitario, decirle a la Administración: hemos identificado este tema, ocúpese, déle prioridad dentro de este marco normativo que son los lineamientos generales.

En el punto f) de la página 26, está un cuarto plan, dice: *plan institucional de bioseguridad e higiene ambiental*. Discrepa un poco de la visión de que eso es parte de la salud ocupacional. El plan de bioseguridad e higiene ambiental debe tener vida por sí solo, especialmente la parte de bioseguridad, que es la forma en que se deben disponer todos los desechos que presentan algún riesgo para la salud. Eso, por sí solo, debe ser una actividad que puede verse apoyada por algunas acciones de salud ocupacional, pero que, en sí solo, es un tema que debe manejarse por separado, en su opinión.

En esa misma página 26, punto g), dice:

Defina e implemente una estrategia renovada e integral de desarrollo de las actividades deportivas, artísticas, culturales y recreativas.

Lo acaban de decir en el punto 6, acuerdo 2:

Un plan estratégico que promueva la participación de todos los estamentos de la comunidad universitaria en programas deportivos y recreativos.

En la página 27 dice:

Optimice la gestión de los seguros de la Universidad y elabore un plan para la implementación de una estrategia integral de atención de los seguros de la Institución.

El Consejo no tiene por qué decirle a la Administración que elabore un plan para la implementación de una estrategia. La Administración puede atender el asunto sin que el Consejo le diga qué tiene que ser por medio de un plan. La Administración puede tener otras formas de hacerlo y lograr ese objetivo.

En el punto i) dice:

Defina e implemente una estrategia renovada e integral de desarrollo de la gestión en capacitación en salud ocupacional para la comunidad, etc.

Es como la cuarta vez que se dice lo mismo con otras palabras. Y sobre los acuerdos 4 y 5, coincide con las objeciones de la Licda. Marta Bustamante; son poco precisos, es una simple reiteración de todo lo dicho, que se le dé apoyo a eso y se le dé recursos, que se le atienda con prioridad institucional. Básicamente, eso es lo que deberían decir como Consejo.

En cuanto al transitorio 1, solicita que lo disculpen si lo interpreta muy fuertemente, pero lo siente casi como un irrespeto a la Administración porque se le está diciendo entre líneas, que no es capaz de darse cuenta de que no puede cerrar una oficina y dejar a la Universidad sin atender este campo de la salud ocupacional, mientras se va creando la otra oficina. Por favor, la Administración no es tan poco habilidosa como para no comprender que eso no se puede hacer, que el tema de la salud ocupacional no puede interrumpirse de la noche a la mañana. Y eso es lo que estarían diciendo, que durante el tiempo que se dure en crear esta nueva estructura:

Debe continuarse con las funciones de prevención, promoción y servicio en materia de salud ocupacional que hasta la fecha se realizan en la Institución, a través de la Unidad de Salud Ocupacional de la Oficina de Recursos Humanos de la Vicerrectoría de Administración.

Eso es absolutamente innecesario. Si tuvieran una administración que necesita que le recuerden esas cosas, estarían muy mal.

Reitera la felicitación porque este es un tema muy importante para la Universidad y cree que lo importante está expuesto y muy bien indicado en el acuerdo 1. Ahí están los lineamientos generales, esas ideas que el Consejo Universitario, en nombre de la Universidad, establece, no son otra cosa más que políticas en este campo, y a su entender podrían hacer lo que la Licda. Marta Bustamante pidió, que es buscar en el acuerdo 2 aquellas cosas que se puedan rescatar como lineamientos generales. El resto él sinceramente lo eliminaría de este dictamen. Una cosa es el dictamen que les presenta doña Jollyanna Malavasi, que es una reelaboración del que recibieron de la Comisión, y otra cosa es lo que el Consejo Universitario va a aprobar. Lo que el Consejo Universitario va a aprobar le compete a él, tienen toda la potestad de ampliarlo, reducirlo, corregirlo, etc. Cree que como Consejo deben limitarse a esos lineamientos generales. Si lo tiene a bien la señora Directora, en una sesión de trabajo podrían ver esos cambios que son bastantes.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI manifiesta que los lineamientos específicos hay que definirlos, obedece a un acuerdo del Consejo Universitario, irse un poquito más allá de lo específico, por supuesto, sin invadir competencias, esa jamás fue la intención. De parte de quienes proponen este dictamen, tampoco va a haber ningún temor, menos con esta Administración, tampoco con la del Dr. Gabriel Macaya, porque él estaba muy convencido del asunto, aunque sí le dijo que nunca había podido darle solución a eso, y le preguntó a ella que si se atrevía, lo hicieran. Todo el acuerdo 3 perfectamente se puede eliminar, no hay ningún temor en ese sentido. El último acuerdo, que se pone como transitorio, tampoco fue con la intención de irrespetar e indicar algo obvio, simplemente es un reflejo de un acuerdo que se tomó cuando aprobaron el Sistema Integral de Salud. Ahí se pone un transitorio que dice: *mientras no se aprueban que la Administración continúe dándole apoyo*. Es un fiel reflejo de ese

acuerda que cree es el 6 a) de la sesión en que se aprobó el Sistema de Atención Integral. Y tampoco hay necesidad de que esté; está totalmente de acuerdo.

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR indica que la propuesta es muy amplia y cree que hay bastante claridad con respecto a lo que como Consejo Universitario quieren plantear a la comunidad universitaria en general sobre salud ocupacional. Las consideraciones generan esa amplitud en el tema, inclusive algunas de ellas reiteran, o algunas podrían incorporarse dentro de las que hacen un planteamiento de consideración más general.

En realidad, la preocupación que hoy se les presenta con esta propuesta, es el hecho de que se retome la salud ocupacional como un eje central de la acción de la Universidad en el área de la salud que está directamente relacionada con la actividad estudiantil y laboral de los funcionarios y funcionarias en la Institución. Y toda acción –por eso lo ve en esa forma–, llevada a cabo para prevenir, para minimizar los riesgos, para facilitar condiciones, etc., tiene que ver con salud ocupacional.

Es decir, al final, es la instancia cuyo efecto se ve, inclusive la parte de bioseguridad, porque todas esas acciones no solamente deben darse en función de la acción propiamente, de protección a la biodiversidad, lo cual trae como consecuencia beneficios a la salud de estudiantes y de trabajadores. Al final, cualquier acción que se encamine a mejorar las condiciones con las cuales se labora y se estudia en la Institución va directamente dirigida a esa preocupación central que es el ser humano que los rodea en el campo. Cree que en el dictamen está claramente definido.

Con respecto al traslapo que se plantea entre la acción del Consejo Universitario y la de la Administración, considera que es factible, de parte de este órgano, establecer recomendaciones, pero no directrices de carácter administrativo. En eso está plenamente claro que no es función del Consejo; primero que todo porque cualquier directriz de carácter administrativo conlleva una serie de estudios y el Consejo carece de la información necesaria para realizarlos. Estudios de carácter presupuestario y de carácter administrativo y no necesariamente el Consejo conoce la solución. A su juicio, esos planteamientos deben modificarse en ese sentido. No eliminarse, no está de acuerdo en que simplemente eliminen el acuerdo 3 porque no les corresponde, pero puede ser modificado de tal manera que el Consejo, con base precisamente en esas consideraciones, en esos estudios que ha justificado este trabajo tan seriamente realizado, sean utilizados como recomendaciones para promover esta gestión. Una de las cosas que el Consejo Universitario puede hacer es solicitar a la Administración un plan de gestión administrativa al respecto, que involucre una serie de elementos que hasta la fecha no han sido considerados, como es precisamente la centralización de una serie de acciones en este campo. Acciones que van desde la capacitación hasta la investigación de los factores de riesgo, etc. Y ese asunto debe retomarse en un plan de gestión que debe ser responsabilidad de la Administración hacerlo. Y piensa que el Consejo Universitario está en todo el derecho de solicitar lo que a la luz, precisamente de esos lineamientos, la Administración pueda revisar un plan.

Concuerda con el Dr. Manuel Zeledón en que no es necesario hacer plan tras plan, sino hacer un solo plan integral. Lo que se pide es que realmente pongan los pies sobre la tierra en este tema y que no solo quede como lineamientos generales en los que ya el Consejo cumplió. No. Cree que hay una parte importante que la Administración asuma con el respaldo que el Consejo da, inclusive mediante la aprobación presupuestaria que establece que haya líneas en las que esta problemática sea contemplada dentro de esos lineamientos que se están dando.

Considera que los acuerdos 4 y 5 no son necesarios, ni el Transitorio, en eso está plenamente de acuerdo, pero que el acuerdo 3 sí se modifique, de tal manera que se generen las recomendaciones a la Administración, para la realización de ese plan integral de gestión administrativa en materia de salud ocupacional y que se incorporen una serie de recomendaciones que están separadas, tanto en materia de capacitación como de biodiversidad e higiene ambiental, etc. Es retomar el espíritu de parte tanto de doña Jollyanna como de la Comisión de que se aterrice en este asunto, y no se quede en la buena intención del Consejo Universitario.

Por supuesto que aunque pertenece a gestiones diferentes, él quisiera que la Dra. Yamileth González tome dentro de la misma propuesta ese sentir del Consejo Universitario en esta materia y que no se generen situaciones que en otras administraciones del pasado se pudieron haber dado, en que se acuerda que se haga tal o cual programa y al final se diluye con el tiempo la gestión administrativa y no se logran los objetivos que se plantearon al principio.

Entonces, para evitar que eso se dé, considera que ese acuerdo 3 debería quedar con la reforma, de tal manera que no impongan directrices que son del resorte de la Administración.

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT manifiesta que el destino que ha tomado esta propuesta en la que hay consenso entre todos y todas, es importante, pero las veces que ha llegado al plenario se le hacen una serie de observaciones que, aunque muy valiosas, permiten que esto se dilate, y, finalmente, al considerar que ya algunos compañeros y compañeras, incluyendo a la señora Directora que es la propulsora de este plan, están a punto de terminar su gestión en el Consejo Universitario, le preocupa que esto no se apruebe.

Les solicita que vean aquellas cosas que sean realmente fundamentales que deben cambiarse, o sea aquellas cosas que chocarían con elementos de la Administración o que sean realmente problemáticas. Los insta a que traten de llegar rápidamente a un acuerdo y a un consenso en aquellas cosas que son esenciales y que las otras se las dejen a la Comisión o a quienes se vayan a encargar de los detalles. No cree que sea tarea del Consejo definir todos y cada uno de los detalles, sino a lo mejor hacerlo un poco más amplio para dejar que la Administración o la Comisión que se nombre pueda llevarlo a cabo.

Le propone a la Licda. Ernestina Aguirre para que separadamente –le pareció muy importante lo que dijo–, inicien una pequeña propuesta para la creación de una sala de lactancia. Le promete su apoyo para que esa sea una nueva propuesta para el Consejo Universitario.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ coincide con lo que ha expresado la Dra. Montserrat Sagot. Considera que es justo que un trabajo de más de dos años y tan importante para la Institución, en lo que todos coinciden, se pongan de acuerdo. Por lo que se ha dicho incluso por las observaciones que el Dr. Manuel Zeledón más puntualmente y como él mismo dijo, yéndose a los extremos, señaló que las puedan concretar a muy corto plazo. Cree que en una sesión de trabajo, tal vez mañana. Ella coincide también con don Alfonso Salazar porque es lo que ella señalaba, que es importante que el acuerdo 3 se exprese en recomendaciones y acciones por parte de la Administración y es justo que el trabajo desarrollado por doña Jollyanna Malavasi también se cumpla en su gestión.

LA M.Sc. JOLLYANNA MALAVASI manifiesta que mañana podrían continuar en una sesión de trabajo y va a ser muy fácil porque hay consenso. Agradece mucho a todos y levanta la sesión.

El Consejo Universitario continuará en una próxima sesión con el análisis del dictamen CE-DIC-05-7 (B) presentado por la Comisión Especial sobre “Lineamientos generales y específicos en materia de salud ocupacional que deben fundamentar y orientar la gestión universitaria, en cumplimiento del acuerdo tomado en la sesión N.º 4772, artículo 1, punto 2 .”

A las trece horas y quince minutos, se levanta la sesión.

M.Sc. Jollyanna Malavasi Gil
Directora
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.*